

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA



**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGIA**

**CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO EN PERSONAL ADMINISTRATIVO Y
OPERARIO DE UNA EMPRESA MINERA DE JUNIN**

AUTORA: CENTURION ESLAVA, ESTEFANNY

ASESORA: MARIA CELESTE FERNANDEZ BURGOS

TRUJILLO – PERÚ

2020

**“CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO EN PERSONAL
ADMINISTRATIVO Y OPERARIO DE UNA EMPRESA
MINERA DE JUNIN”**

PRESENTACION

Cumpliendo con las disposiciones vigentes, emanadas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Medicina Humana, Escuela Profesional de Psicología, someto a vuestro criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado “Clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín”, elaborado con el propósito de obtener el grado de bachiller en Psicología.

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar las diferencias entre colaboradores de una empresa minera.

Someto a vuestra observaciones y sugerencias con la seguridad que serán las pertinentes para brindar un valor justo a la investigación, de antemano agradezco por la atención brindada para la presentación de este estudio.

Bach. Estefanny Centurion Eslava

AGRADECIMIENTO

Al Amigo de Marcabalito por haberme dado fortaleza para continuar ante las adversidades y a mi madre, por siempre brindarme apoyo incondicional para seguir adelante y ser el pilar que sostiene la familia.

Un especial reconocimiento a la Mg. María Celeste Fernández Burgos por la paciencia y su apoyo constante en el desarrollo de la presente investigación.

INDICE

PRESENTACION.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
CAPITULO I	
MARCO METODOLOGICO.....	10
1.1 Problema	11
1.1.1 Delimitación del problema.....	11
1.1.2 Formulación del problema	14
1.1.3 Justificación del estudio	14
1.1.4 Limitaciones.....	15
1.2 Objetivos	16
1.2.1 Objetivo General.....	16
1.2.2. Objetivos Específicos.....	16
1.3 Hipotesis	16
1.3.1 Hipótesis general.....	16
1.3.2. Hipótesis Específicas	16
1.4 Variables e indicadores	16
1.5 Diseño de ejecución	17
1.5.1 Tipo de investigación.....	17
1.5.2 Diseño de investigación	17
1.6 Población y Muestra	18
1.6.1 Población:	18
1.6.2 Muestra	18
1.6.3. Muestreo	19
1.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
1.7.1 Técnica.....	20
1.7.2. Instrumento	20
1.8 Procedimientos de recolección de datos	21
1.9 Análisis estadístico.....	21
CAPITULO II	
MARCO REFERENCIAL TEORICO	22
2.1 Antecedentes	23
A nivel Internacional.....	23

A Nivel Nacional	24
A nivel Regional y local	26
2.2 Marco teórico	28
2.2.1 Definición de clima social en el trabajo	28
2.2.2 Teoría del clima social en el trabajo	29
2.2.3 Dimensiones del clima social laboral según Moos y Trickett.....	31
2.2.4 Tipos de Clima Laboral.....	33
2.2.5 Importancia del clima social laboral	35
2.2.6 Factores que influyen en el clima laboral	36
CAPITULO III	
RESULTADOS.....	37
CAPITULO IV	
ANÁLISIS DE RESULTADOS	44
CAPITULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
5.1. Conclusiones	53
5.2. Recomendaciones:	55
CAPITULO VI	
REFERENCIAS.....	57
ANEXOS	63
Tabla A1	63
Tabla A2	64
ANEXO B.....	65
ANEXO C.....	70

INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Distribución de la muestra de trabajadores de una empresa minera de Junín.</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 2 Distribución de la muestra de trabajadores de una empresa minera de Junín.</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 3 Nivel de Clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín.</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 4 Nivel de dimensión de Clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín.</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 5 Resultados en la comparación del Clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín.</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 6 Resultados en la comparación en la dimensión Relaciones del Clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín.</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 7 Resultados en la comparación en la dimensión Autorrealización del Clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín.</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 8 Resultados en la comparación en la dimensión Estabilidad/cambio del Clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín.</i>	<i>43</i>

RESUMEN

La presente investigación denominada “clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín” es de tipo sustantiva y cuenta con un diseño comparativa cuyo objetivo es determinar cuáles son las diferencias de clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín, para lo cual se trabajó con una muestra conformada por 220 colaboradores, a quienes se aplicó la Escala de Clima Social en el Trabajo. Encontrando que la prueba U de Mann Whitney en la comparación del clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín establece la existencia de diferencia altamente significativa ($p < .01$).

Palabras clave: clima social en el trabajo, administrativo, operario.

ABSTRACT

The present investigation called "social climate at work in administrative and operating personnel of a mining company in Junín" is substantive and has a comparative design whose objective is to determine what are the differences in social climate at work in administrative personnel and operator of a mining company in Junín, for which a sample of 220 employees was used, to whom the Social Climate at Work Scale was applied. Finding that the Mann Whitney U test in the comparison of the social climate at work in administrative and operational personnel of a mining company in Junín establishes the existence of a highly significant difference ($p < .01$).

Keywords: social climate at work, administrative, operator.

CAPITULO I

MARCO METODOLOGICO

1.1 Problema

1.1.1 Delimitación del problema

Cuando hablamos de una organización, hablamos de un sistema y para su buen funcionamiento hay varios factores que permiten el engranaje de cada subsistema y el desarrollo eficiente de la misma, tener una percepción positiva y satisfacción del medio donde nos desarrollamos cotidianamente es importante pues de eso también depende la productividad que alcance cada empresa sin importar el rubro a la que se dedique; uno de los factores más importantes es el clima laboral.

Debe señalarse que diversos autores han debatido ampliamente sobre el concepto de clima organizacional, entre ellos Gaspar, B. (2011) quien afirma desde una visión subjetiva que está constituido por interacciones, percepciones y actitudes entre sujetos que conforman una misma organización.

Así mismo, se considera que clima laboral es un concepto complejo porque maneja muchos componentes, sensible ya que puede verse afectado o influenciado por estos elementos y flexible porque conociendo dichos elementos que lo componen se puede generar cambios positivos. (Maish (2004)

De igual manera, el grado de motivación de los empleados y las propiedades motivacionales de la organización está ligado estrechamente con el ambiente donde los miembros de la organización se desarrollan, puesto que este es beneficioso cuando se cubre las necesidades profesionales y personales de los miembros, y poco favorable cuando no se cubre dichas necesidades. (Chiavenato 2009).

Según el estudio de una empresa de software de Talento Humano Acendo, publicado el 21 de Julio de 2016 se describe que en el estudio anual del estado de clima laboral realizado en 15 países de América Latina a empresas de todo tipo de sectores del mercado y diferentes tamaños, presentando como resultados que en el año

2015 se alcanzó un promedio de 76,65% en la percepción positiva del clima organizacional, a diferencia del año 2014 donde se obtuvo un 78,90%, encontrando una disminución de -2,25 %. Las dimensiones evaluadas fueron el sentido de pertenencia, prácticas de liderazgo y la accesibilidad del conocimiento, y factores tales como la capacitación, colaboración y trabajo en equipo y el compañerismo (Cristancho, 2016).

A nivel nacional, según Impakto en una publicación del año 2014 menciona que un clima organizacional bueno o deficiente, tendrá consecuencias positivas o negativas para la compañía, explica que las consecuencias positivas a causa de un clima laboral favorable se ven reflejadas en factores como adaptación, baja rotación, satisfacción, productividad logro, afiliación, entre otras.. Por otro lado, las consecuencias negativas de un mal clima dan como resultado inadaptación, ausentismo, baja productividad, alta rotación, escasa innovación, entre otros problemas graves para la institución (Impakto, 2014).

Así también en un estudio realizado por Hay Group publicada por Gestión en el 2014 tiene como resultado que la escasa capacitación a líderes dentro de organizaciones hace que el 53% de estos generen ambientes de trabajo desmotivantes, sin embargo también indica que solo un 20% de empresas peruanas se preocupan por invertir en reconocer y realizar un seguimiento al desarrollo potencial de sus líderes, quienes a su vez deben tener un nivel de inteligencia emocional apropiado (Gestión, 2014).

Para el 2017, en el estudio realizado por EY Perú publicado por Gestión un diario de Economía y Negocios, efectuada en el país en los sectores de construcción, minería, banca, seguros y consumo masivo han indicado que de las 142 empresas evaluadas, las principales iniciativas de inversión en recursos humanos serán en

cultura organizacional (15%), gestión y evaluación del desempeño (13%), capacitación (13%) y clima laboral (12%) por su relevancia en el contexto laboral (Gestión, 2016).

Es así que en un artículo publicado por la revista Seguridad Minera en el 2012, con el fin de una adaptación laboral óptima en trabajo de minera en altitud se desarrolla el perfil psicológico que determina características para sus colaboradores como un coeficiente intelectual en niveles normal promedio; agilidad mental y razonamiento practico nivel normal; en niveles altos se requiere la concentración y discriminación de situaciones de riesgo, así mismo con rasgos de personalidad según el puesto que desempeñen, especialmente se requiere una adecuada estabilidad emocional, un carácter tranquilo y sereno, ante situaciones de peligro que sepan mantener y transmitir calma, que no muestren tendencia a la ansiedad y sean poco sugestionables. Además tener una alta capacidad de autocontrol, manifestarse confiados y seguros de sí mismos, pero siendo conscientes de sus limitaciones. Asimismo, deben ser organizados, responsables y mostrar un alto respeto por el cumplimiento de las normas (Rincón, Sáenz y Abarca, 2012).

Ello hace notar que el personal que labora en mina debe tener características que le permitan desenvolverse adecuadamente en la misma, no solo porque es su deber como colaborador sino porque además este se encuentra recluido en campamentos, alejado de su entorno familiar e incluso de factores externos que sirven para aminorar índices de estrés, ansiedad, etc., por ello es aún más necesario que el ambiente donde labora cuente con un clima laboral positivo y que fomente de alguna manera su estabilidad emocional, confianza y control de sí mismo.

La población donde se realizará la presente investigación no es ajena a tal realidad, puesto que se tiene conocimiento que los mismos por su régimen laboral se encuentran separados de su entorno familiar y social por lo cual no cuentan con dichas

redes de apoyo; así también en la institución referida existe cierta insatisfacción salarial, así como inadecuada comunicación y dificultades en las relaciones interpersonales entre colaboradores, ello denota la importancia de llevar a cabo un estudio de esta naturaleza.

A partir de ello, surge el interés por conocer cuáles son las diferencias en cuanto al clima social en el trabajo entre el personal administrativo y operario de una minera, toda vez que, si bien ambas poblaciones pertenecen a una misma institución, puede que cada población tenga sus propias percepciones respecto al clima laboral, y que estas percepciones de alguna manera estén influidas por el puesto que ocupan.

1.1.2 Formulación del problema

¿Cuáles son las diferencias de clima social en el trabajo entre el personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín?

1.1.3 Justificación del estudio

A nivel teórico, el presente trabajo contribuye con información sobre una variable importante como lo es el clima social en el trabajo; así también busca informar sobre las diferencias de percepción de clima social en el trabajo que pudieran existir en los colaboradores según el puesto que ocupan.

De igual manera, el presente trabajo es relevante puesto que permitirá tener mayor conocimiento sobre la realidad del colaborador minero, ya que no existen muchos trabajos en la población abordada debido al difícil acceso a los colaboradores de empresas mineras, donde debería prestarse mucha atención a los indicadores emocionales de sus trabajadores a fin que no afecte al personal y su entorno próximo.

Así también el presente trabajo cuenta con implicancias prácticas, ya que a partir del mismo se podrán promover talleres y programas que aborden directamente la variable clima social en el trabajo de manera diferencial en los colaboradores tomando en cuenta su puesto laboral.

Del mismo modo el presente trabajo cuenta con relevancia social puesto que al concientizar a la institución sobre el efecto negativo de un clima social en el trabajo en los colaboradores, se podrán tomar acciones directas a fin de mejorar el bienestar emocional del colaborador así como su relaciones interpersonales, y cumplimiento de funciones laborales, etc., favoreciendo directamente en sus relaciones sociales (compañeros de trabajo y familia), productividad y por tanto indirectamente en el desarrollo económico del rubro minero de nuestro país.

Finalmente, el presente trabajo tiene utilidad metodológica ya que informará los índices de validez y confiabilidad interna del instrumento utilizado. Siendo además un antecedente para estudios posteriores interesados en la variable.

1.1.4 Limitaciones

Los resultados del presente trabajo serán generalizables sólo para poblaciones similares del rubro minero.

El presente trabajo se sustenta sólo en la teoría de clima social planteada por Moos y Ticket (1995).

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Determinar las diferencias de clima social en el trabajo entre el personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín.

1.2.2. Objetivos Específicos

Identificar el nivel de clima social en el trabajo en personal administrativo de una empresa minera de Junín

Identificar el nivel de clima social en el trabajo en personal operario de una empresa minera de Junín

Establecer las diferencias en las dimensiones relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio de clima social en el trabajo entre el personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín.

1.3 Hipótesis

1.3.1 Hipótesis general

Existe diferencias de clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín.

1.3.2. Hipótesis Específicas

Existen diferencias en las dimensiones relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio de clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín.

1.4 Variables e indicadores

La variable del presente estudio es clima social en el trabajo, la misma que será evaluada mediante la Escala de Clima Social en el Trabajo de R.H. Moos, B.S. Moss y E. J. Trickett y cuyos indicadores son:

- Relaciones,
- Autorrealización
- Estabilidad/cambio

1.5 Diseño de ejecución

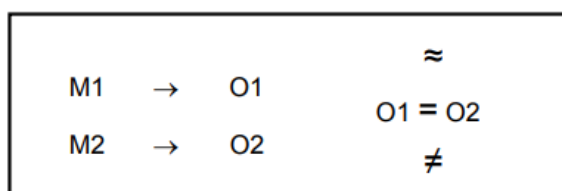
1.5.1 Tipo de investigación

La presente investigación es sustantiva, pues está orientada a buscar leyes y principios generales para organizar y describir las bases teóricas, siendo así uno de los peldaños que generarían la refutación o afirmación de niveles superiores de investigación, como la aplicada y básica (Sánchez y Reyes, 2006).

1.5.2 Diseño de investigación

La presente investigación es descriptiva comparativa ya que consiste en recolectar información relevante en dos o más muestras con el propósito de observar el comportamiento de una misma variable de estudio tratando de “controlar” estadísticamente otras variables que se considera pueden afectar la variable estudiada. (Sánchez y Reyes, 1996).

Diagrama del diseño descriptivo comparativo:



Dónde:

M1: Personal administrativo de una empresa minera de Junín

M2: Personal administrativo de una empresa minera de Junín

O1 y O2: Son cada una de las observaciones o mediciones realizadas sobre el clima social en el trabajo en el personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín.

Siendo:

(=): Igual

(\approx): Similar

(\neq): Diferente

1.6 Población y Muestra

1.6.1 Población:

Para el presente estudio se trabajó con una población de 384 colaboradores que se encontraban laborando en una empresa minera de Junín Administrativos y Operarios; varones y mujeres; con antigüedad laboral mayor a los 6 meses.

Tabla 1
Distribución de la muestra de trabajadores de una empresa minera de Junín.

Puestos de trabajo	N	%
Administrativos	190	49.48
Operarios	194	50.52
Total	384	100

Fuente: Nómina de colaboradores de la empresa minera de Junín.

1.6.2 Muestra

La muestra estuvo constituida por 220 colaboradores, de una empresa minera de Junín y cuyo detalle se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 2
Distribución de la muestra de trabajadores de una empresa minera de Junín.

Puestos de trabajo	N	%
Administrativos	110	50,0
Operarios	110	50,0
Total	220	100,0

Fuente: Nómina de colaboradores de la empresa minera de Junín.

Criterios de inclusión:

- Colaboradores que se encuentren laborando en la empresa minera un tiempo mínimo de 6 meses.
- Colaboradores que deseen participar voluntariamente del estudio

Criterios de exclusión:

- Colaboradores que no firmen su consentimiento informado respectivo.
- Colaboradores que no hayan respondido a la totalidad de ítems del instrumento aplicado.

1.6.3. Muestreo

Por las características laborales de los colaboradores la muestra fue seleccionada por medio de un muestreo incidental, el cual sugiere aplicar la encuesta o cuestionario a quien se encuentra en el momento y lugar de la aplicación (Argibay, 2009).

1.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

1.7.1 Técnica

Se aplicó la técnica psicométrica.

1.7.2. Instrumento

1.7.2.1 Escala de Clima Social en el Trabajo:

El nombre original del instrumento es “The Social Climate Scales Work”, que traducido al español sería clima social en el trabajo, cuyos autores son R.H. Moos, B, S Moos y E.J. Trickett, quienes la crearon en el año 1974 en la Universidad de Stanford en California; más tarde se realizó la adaptación española por la sección de estudios TEA Ediciones S.A, cuyos autores fueron Fernández – Ballesteros, R. y Sierra. B, de la Universidad Autónoma de Madrid, 1984.

La administración del instrumento puede ser individual y colectiva con una duración variable, veinte minutos para cada escala aproximadamente, cuya aplicación es para adolescentes y adultos.

Posee cuatro escalas independientes que evalúan las dimensiones estabilidad/cambio, autorrealización y relaciones, la tipificación es por baremos para cada una de las escalas elaboradas con muestras españolas.

Respecto a la validez de la versión original se pudo observar que todos los ítems que conforman el instrumento correlacionan en forma directa y muy significativa ($p.<01$) con la puntuación total, registrando valores que superan el valor mínimo requerido de .20 los mismos que oscilan entre .206 y .484. De igual manera se obtuvo mediante alfa de Crombach una confiabilidad de .939.

Para el presente trabajo, se aplicó la adaptación realizada en Perú por Chacón, L. (2018) quien trabajó con 1194 trabajadores, encontrando en la relación ítem total corregido valores superiores a 0.40, sobrepasando el mínimo valor establecido por

Kline (1986) de 0.20. Del mismo modo en cuanto a la confiabilidad se evidencia un alfa de Cronbach .858 y un Omega .843, indicando que el instrumento presenta evidencias de confiabilidad por el método de consistencia interna.

1.8 Procedimientos de recolección de datos

Se hicieron las respectivas coordinaciones con el gerente de operaciones de la minera y se emitió una solicitud para obtener el permiso para la aplicación del instrumento psicométrico: Escala de Clima Social en el Trabajo, obteniendo respuesta positiva. A partir de ello se procedió a realizar coordinación respectiva con el jefe encargado del Área de Recursos Humanos para acceder a la población, fijándose el día y la hora para la evaluación contando con la asistencia y participación activa de la población evaluada, a quienes se explicó el motivo de la evaluación y se les entregó el formato de consentimiento informado para que sea firmado. Posteriormente se aplicó el instrumento de manera colectiva a la población correspondiente. Luego de ello se procedió al análisis estadístico para la obtención de los resultados previa limpieza de los datos, eliminando las pruebas de los ítems que no fueron respondidos en su totalidad y considerando aquellas que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión

1.9 Análisis estadístico

El análisis estadístico de la tesis en presentación se realizó tomando como apoyo a la aplicación estadística SPSS versión 24. El uso de estadísticos se hizo de la siguiente manera, en primer lugar, frecuencias y porcentajes a fin de identificar la distribución de la variable clima laboral y sus dimensiones. En segundo lugar, se ejecutó el contraste de puntuaciones, a partir del uso del coeficiente U-MannWhitney, sobre el cual se contrastarían las puntuaciones y valoraría la aceptación o rechazo de las hipótesis, tomando en cuenta la regla inferencial de: $p < .05$ aceptación de la hipótesis (95% de confianza), $p < .01$ aceptación de la hipótesis (99% de confianza).

CAPITULO II
MARCO REFERENCIAL TEORICO

2.1 Antecedentes

A nivel Internacional

Sander, A. y Córdoba, E (2018) realizaron la investigación titulada Condiciones de trabajo y el Clima socio-laboral en el Bienestar Psicológico Laboral de trabajadores. Se trabajó con una muestra de 100 sujetos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (57 %) y del Gran Buenos Aires (43 %) a quienes se administró el Cuestionario de Bienestar Laboral General, Escala de Condiciones del Trabajo y Escala de Clima Sociolaboral. Se encontró una relación significativa directa entre el Clima Sociolaboral y la dimensión del Bienestar Psicológico Laboral que evalúa las expectativas de los trabajadores; asimismo, se halló una relación significativa inversa con la dimensión que evalúa la Alienación de los mismos. También se hallaron relaciones significativas directas entre las Condiciones Físicas y el Bienestar Psicológico Laboral.

Ramirez, M y Buitrago, J (2016) realizaron la investigación titulada Medición del clima social en una cooperativa de transportadores ubicada en el municipio de Cumaral, Meta, con diseño no experimental- transversal y un alcance descriptivo, participaron 32 miembros de la Cooperativa de transportadores, a quienes se aplicó la escala de clima social en el trabajo (WES). Los resultados permiten decir que la percepción del clima social laboral en la cooperativa ciudad cordial, es moderado, no obstante hay variables que inciden de forma negativa como los son cohesión y apoyo, pertenecientes a la dimensión Relaciones la subescala cohesión es baja y su puntuación típica es de 47 y la subescala apoyo es baja con una puntuación típica es de 49.

Rodriguez, Y (2017) realizo la investigación titulada el clima organizacional y su relación con la productividad en una industria productora de plásticos, se realizó un estudio descriptivo de tipo correlacional, la población estuvo constituida por 28 trabajadores del área de producción; para estudiar la situación real de la organización se

utilizó una ficha de observación y la Escala de Clima Social Organizacional (Work Environment Scale, WES) de Rudolf H. Moos, también se aplicó el método de Medición de la Productividad a través del Insumo Laboral con el fin de calcular la productividad de los trabajadores de la organización en un periodo de 7 meses. Los resultados reflejaron que existe una relación entre el clima organizacional y la productividad, pero en este caso específico no es un factor determinante para el aumento o disminución de productividad.

Sierra, M. (2015) realizó el estudio titulado clima Laboral en los/as colaboradores del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, se realizó la investigación de tipo descriptiva donde participaron 29 personas, hombres y mujeres, que laboran en el Hospital Regional de Cobán, a quienes se aplicó el instrumento denominada Diagnostico de Clima Organizacional, donde se estableció que el clima laboral del área administrativa del Hospital Regional de Cobán se encuentra favorable, por la incidencia de factores positivos encontrados. Sin embargo, se encontró todavía un tanto deficiente los factores de orientación a la calidad y la remuneración.

A Nivel Nacional

Sarmiento, N (2018) realizó la investigación titulada Clima Social Laboral y el Engagement de los trabajadores de la Empresa Nacional de la Coca S.A., sede Cusco-2018, cuyo diseño fue descriptivo correlacional, la población estuvo constituida por un total de 38 trabajadores, a quienes se aplicó la Escala de Clima Social Laboral Wes de Moss y el Cuestionario Utrechy de Engagement. Los resultados de la investigación muestran que para la variable Clima Social Laboral el 15,8% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 73,7% considera que es regular Y el 10,5% que es bueno, en cuanto los resultados para la variable Engagement el 26,3% de los encuestados presenta un Engagement bajo, mientras que el 63,2% presenta un

Engagement medio y el 10,5% un Engagement alto. Del mismo modo existe correlación entre las variables Clima Social Laboral y Engagement.

Miranda Cubas, F y Pastor Nanfuñay, P (2015) realizaron la investigación titulada Comunicación Organizacional y Clima Social en los Trabajadores de una Municipalidad del Departamento de Lambayeque, cuyo diseño fue descriptivo correlacional, trabajaron con una muestra fue 152 trabajadores de ambos sexos a quienes aplicaron la Escala de Comunicación Organizacional (ECO) y la Escala de Clima Social en el Trabajo. Se concluyó que los niveles de clima social en los trabajadores, el 20% se ubica en un nivel bueno, a su vez un 18% alcanzo un nivel promedio y por último el 18% se ubica en un nivel deficitario; los niveles de comunicación organizacional en los trabajadores, el 38%, se ubica en un nivel alto, el 62% alcanzo un nivel medio. Así también se observa que existe relación positiva altamente significativa entre las escalas descendente, ascendente y horizontal con las áreas relaciones, desarrollo y estabilidad, por otro lado no existe relación entre la escala diagonal con las áreas relaciones, desarrollo y estabilidad.

Umasi, J (2016) Clima organizacional en trabajadores administrativos del sector salud red de salud San Juan de Lurigancho 2016, la muestra evaluada fue de 101 trabajadores, teniendo en cuenta la condición de nombrados 30%, contratados CAS (60%) y contratados directos (10%), el instrumento utilizado es el Cuestionario de Clima laboral (CL –SPC) que se constituye por las dimensiones de evaluó las dimensiones de autorrealización, Involucramiento laboral, supervisión, Comunicación y Condiciones laborales, donde se obtuvo que el 17,8 % considera que el clima organizacional es regular, mientras el 72,3% lo considera regular y finalmente el 9,9% percibe el clima organizacional como bueno.

A nivel Regional y local

Miranda, M (2018) realizó una investigación titulada Clima Social Laboral y Compromiso organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo, cuyo diseño es descriptivo – correlacional, trabajó con una muestra de 111 docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo, a quienes aplicó la Escala de Clima Social Laboral (WES)) y la Escala de Compromiso organizacional. Los resultados muestran que predomina en los sujetos de estudio, un nivel medio de Clima Social Laboral a nivel general y en sus dimensiones (Relaciones, Autorrealización, Estabilidad/Cambio); y un nivel medio Compromiso Organizacional, a nivel general y en sus dimensiones (Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo, Compromiso de Continuidad). En cuanto al análisis relacional, se encontró una correlación muy significativa, positiva, en grado medio entre Clima Social Laboral y Compromiso Organizacional, ocurriendo lo mismo entre las dimensiones de ambas variables de estudio.

Bardales (2018) estudió el clima social laboral con la motivación de docentes de una institución de educación estatal de Trujillo, donde participaron 115 docentes con edades en un rango de 25 a 60 años. Utilizaron como instrumentos de recolección de datos a la escala de clima social laboral [WES] y el cuestionario de motivación laboral creado por Steers y Braustein. Los resultados reportaron correlación directa con tamaño de efecto grande entre la motivación y el clima laboral ($r = .55$), asimismo, las dimensiones de estabilidad/cambio, autorrealización y relaciones, que forman parte del clima laboral reportaron correlaciones directas de efecto moderado sobre las dimensiones de motivación logro afiliación y poder ($r > .30$). Por lo cual concluyó, que a medida que mejora el clima laboral, mejorara también la motivación en los colaboradores.

Martinez, S (2017) en su estudio titulado Clima Social Laboral y la Satisfacción Marital en colaboradores de una organización minera del distrito de Huamachuco, La Libertad, cuyo trabajo cuenta con un diseño correlacional, trabajó con una muestra de 212 trabajadores varones y mujeres, a quienes aplicó la Escala de Clima Social Laboral (WES) y la Escala de Satisfacción Marital. Los resultados muestran que en cuanto al Clima Social Laboral, predomina un nivel medio, a nivel general y en sus dimensiones, con porcentajes que oscilan entre 39.2% a 63.7%. Asimismo, se observa un predominio de nivel medio de Satisfacción Marital, a nivel general y en sus dimensiones, con porcentajes de colaboradores que registran este nivel que oscilan entre 41.5% y 48.1%. En cuanto al análisis relacional, se encontró una correlación muy significativa ($p < .01$), positiva y en grado medio, entre el Clima Social Laboral y la Satisfacción Marital en los sujetos de estudio.

Pineda (2017) analizó las variables clima social laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una organización de salud, en la Esperanza. Participaron 84 de los trabajadores de tal centro, quienes respondieron a las escalas WES y al cuestionario de compromiso organizacional de los autores Meyer y Allen. La evidencia obtenida reveló que el clima laboral alcanza una relación irrelevante o trivial con el compromiso laboral ($r_s = -.02$), de manera específica, la dimensión relaciones reporto correlación directa de efecto pequeño sobre el compromiso organizacional ($r_s = .12$). Las sub-dimensiones cohesión y claridad se correlacionaron de manera directa y pequeña con el compromiso normativo ($r_s > .10$); mientras las sub-dimensiones innovación y comodidad se correlacionaron de manera indirecta con la misma forma de compromiso ($r_s > -.10$); las sub-dimensiones control y organización se correlacionaron de manera directa y en efecto pequeño con el compromiso afectivo ($r_s > .10$), mientras la

dimension innovación lo hacía en forma indirecta ($r_s = -.10$); finalmente, las subdimensiones comodidad e innovación se correlacionaron de manera inversa y en efecto pequeño con el compromiso continuo ($r_s > -.10$). A razón de esto concluyo que, el clima de manera general no se relaciona con el compromiso laboral, pero si, algunos aspectos específicos como la cohesión, el control, la innovación la comodidad.

2.2 Marco teórico

2.2.1 Definición de clima social en el trabajo

Al presente hablar del concepto de clima: organizacional, social y laboral puede estar referido a lo mismo, puesto que son definiciones que están compuestas por variables como: práctica, percepciones, valores y actitudes que identifican a personas de un determinado grupo de trabajo. (Ashkanas & Jackson, 2001 en Gil & Alcover de la Hera, 2003).

Cuando se habla de clima en una organización, tradicionalmente se hace referencia a las percepciones individuales de sus miembros acerca de su entorno social.

La fundamentación teórica del clima en las organizaciones, evoluciona a partir del trabajo de Lewin, Lippit y White (1939), según su estudio indican que la conducta del sujeto se define a partir de sus particularidades personales, en cómo perciben su trabajo y de los elementos de su organización.

Moos, Insel y Humphrey (1974) citado por García, Ortega y Reyes, (2014) denominan al clima de la organización como el ambiente social, ubicando las relaciones interpersonales, las percepciones y el ambiente físico, como las características físicas de la arquitectura y el diseño, todas vinculadas formando al clima social organizacional.

Acerca del clima organizacional y el trabajo un estudio evidencia que cada organización es excepcional ya que tiene su propia personalidad y clima que la distingue de otras, así mismo, debe haber especial consideración sobre esta cualidad ya que influye directamente en la satisfacción de las necesidades sociales y psicológicas del personal así como en los objetivos de la organización. (Chruden y Sherman 1999)

De igual forma se describe como clima laboral al entorno entre varios miembros de una organización, donde se ve reflejado la motivación individual de los integrantes de la organización y la motivación que el ambiente laboral genera. Por tanto, este es favorable cuando hay satisfacción personal y profesional por parte de los miembros y es poco favorable cuando no se logra satisfacer las necesidades del mismo. (Chiavenato 2009).

2.2.2 Teoría del clima social en el trabajo

Para empezar en los años 30 se realizó el primer estudio sobre clima social desarrollado por Kurt Lewin, quien planteó identificar el ámbito psicológico considerando ciertos elementos como estímulos, objetivos, necesidades, relaciones sociales y principalmente el espacio favorable, rígido o desfavorable. (Roth, 2000)

A partir de la psicología ecológica, nace la propuesta de psicología ecológica social, donde se propone observar la conducta en ambientes innatos y colectivos definidos con el fin de cotejar modelos de comportamientos que dependen de las particularidades naturales y comunitarias del ambiente.

El contexto de la conducta puede variar según diversas variables primero según el lugar donde se desarrolla (un teatro, un estadio de futbol, una oficina, etc); segundo el tiempo en el que se desarrolla dicha conducta (puede ocurrir una vez al día, durante semanas o periodos de tiempo oscilantes); tercero según patrones de las

personas (religiosa, profesional, recreativa, etc) y finalmente por la autonomía de cada individuo (pueden presentarse más influidos por situaciones dentro o de fuera de la organización).(Barker 1968)

Del mismo modo se considera la psicología ecológica como el estudio de las relaciones en grupo que existente entre las acciones de la persona dirigida a la meta y las diferentes conductas que se presentan cuando se ejecutan tales acciones. (Wicker 1979)..

El modelo psicológico ecológico nos permite tener una visión integral de conocimientos enfocados en un sistema, que nos permite elaborar estrategias de intervención para el grupo y para el individuo donde se comprende la naturaleza de los problemas, por lo tanto, permite analizar e intervenir individualmente o en situaciones que influyen en los procesos adaptativos o inadaptativos del individuo que pueden crear episodios psicológicos que con el tiempo se pueden convertir en trastornos psicopatológicos, enfermedades psicosomáticas o físicas. (García, 2001).

Dentro de este orden de ideas, cabe mencionar la importancia de la toma de conciencia acerca del permanente intercambio entre nosotros, nuestro entorno físico y social, ser consciente de que el personal no está en el ambiente como un producto pasivo, sino que constantemente está en intercambio dinámico con él, es esencial comprender que podemos prevenir y mejorar nuestro bienestar físico, psicológico y social, es decir nuestra salud, modificando y cambiando nuestra forma de pensar y nuestro comportamiento

- **Teoría de clima social laboral según Moos**

La presente investigación se basa en la perspectiva del clima social laboral planteada por Moos, Moos y Trickett (1974), quien toma una postura derivada de la

ecología social, señalando como foco de su estudio el impacto de cada ambiente social y físico en el sujeto. Es decir, siguiendo la postura de este autor, el individuo presentará diferentes reacciones al ser expuesto a diferentes contextos, reacciones que serán explicados a partir de cada ambiente. Pero, también señala que el ambiente puede ser caracterizado por una personalidad propia y peculiar de sí misma, siendo incluso proclive a ser controlado por los individuos (Moos, Moos y Trickett, 1995 citado en Tabera, 2010).

A razón de ello, se sugirió que cada ambiente en la sociedad es distinto del otro y que su influencia en cada ser humano será distinta.

Moos e Insel (1974) emplearon varios métodos a fin de generar un mejor entendimiento del clima social en los grupos de trabajo, dentro de la ecología social, y así poder explicar su adaptación, su comportamiento y capacidad de cambiarlo (Individuo-Medio). En función de ello, propuso que se puede explicar al clima social en el trabajo a partir de tres dimensiones, relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio.

2.2.3 Dimensiones del clima social laboral según Moos y Trickett

El clima social en las organizaciones, desde el reajuste de Moos en 2008, se estructura en un modelo tridimensional de 3 grandes dimensiones, las que, a su vez, albergan a 10 sub-escalas, como se presenta a continuación.

A) Relaciones

La dimensión relaciones a su vez comprende a las sub-dimensiones de (Moos 2008; García-Saisó, Ortega-Andeane y Reyes-Lagunes, 2014):

- Implicación, que refiere el grado de integración de los empleados con su trabajo.
- Cohesión, la cual resume aspectos de apoyo entre colaboradores y vínculos de amistad que se dan entre ellos.
- Apoyo, referido al apoyo y estímulo de la dirección para sus empleados.

B) Autorrealización

Las sub-dimensiones de autorrealización son (Moos, 2008; García-Saisó, Ortega-Andeane y Reyes-Lagunes, 2014):

- Autonomía, grado en el que motivan y estimulan a los colaboradores a tomar decisiones y ser autodidactas en sus funciones.
- Organización, referida a las modalidades y grado en que se orienta a los colaboradores a planear y ser eficaz en el cumplimiento de sus labores.
- Presión, la cual describe el ambiente de trabajo, es decir cuando existe una alta demanda sobre y la presión lo domina.

C) Estabilidad/cambio

En esta dimensión se encuentran las sub-dimensiones (Moos, 2008; García-Saisó, Ortega-Andeane y Reyes-Lagunes, 2014):

- Claridad, referida a cuanto tienen en cuenta los colaboradores a su rutina y cada una de las reglas y políticas de la empresa.
- Control, quien explica la magnitud en que los superiores recurren a uso de las reglas para tener un cierto dominio en los empleados.

- Innovación, la cual da énfasis a cuanto la organización es permeable a los cambios, la propuesta de nuevos paradigmas de trabajo o ritmo de la empresa conjuntamente con sus colaboradores.
- Confort, referido a la medida en que el entorno físico se torna adecuado y en términos agradables a la comodidad del colaborador.

2.2.4 Tipos de Clima Laboral

Según Gonzales, Roma y Peiró (1999) proponen la siguiente clasificación:

- El clima psicológico, definido como las percepciones individuales que el individuo tiene sobre su entorno laboral las percepciones pueden referirse a distintos referentes (equipo de trabajo, departamento, delegación, conjunto de la organización)
- El clima agregado, consiste en la agregación de las percepciones que distintos individuos realizan del entorno en un mismo grupo, departamento u organización, cuando existe el suficiente acuerdo de un grado estadístico. El clima agregado supone la consideración conjunta de las percepciones de todos los miembros de una unidad natural en la organización (todos los miembros de un equipo, todos los miembros de una misma planta, todos los miembros de una organización, etc.). El nivel de agregación de los datos no debe ser mayor que el del referente del clima. Es decir, si los miembros evalúan el clima del equipo, la agregación de los datos tiene que realizarse como máximo a nivel de equipo, si el referente del clima es el departamento, no conviene agregar los datos de los integrantes por encima del departamento, etc.
- El clima colectivo, sería el resultado de la agregación de respuestas de un grupo de individuos que comparten percepciones similares de su ambiente de trabajo (Joyce y Slocum. 1984) a través de técnicas estadísticas de agrupamiento o de análisis de

conglomerados. Se trata de la identificación de grupos de trabajadores que tienen una misma percepción sobre su entorno laboral. En una misma organización pueden coexistir distintos climas colectivos, es decir, distintas formas de percibir el entorno por parte de diferentes colectivos de la organización. Para los autores mencionados, este clima colectivo tiene sentido cuando los individuos que comparten dichas percepciones del clima también comparten una o varias características comunes (por ejemplo, estatus, sexo, ocupación, antigüedad, formación puesto, etc.). El acuerdo en las percepciones del entorno laboral apunta a que esas características compartidas tienen una influencia relevante

Brunet (2011) proponen una clasificación tomando en cuenta un enfoque de sistemas, proponiendo cuatro tipos:

- Primero, sistema I o autoritario explotador, donde el rumbo de la organización es asumido por los directivos, sin generar confianza a los colaboradores. La mayor cantidad de decisiones son tomadas de forma descendente. Brunet (2011) advierte que, esta modalidad de clima se caracteriza por ser estable, dado que la comunicación entre directivo y colaborador se hace presente en función de directrices.
- Segundo, Sistema II o autoritarismo paternal, el cual se caracteriza por la manifestación de confianza de parte de los directivos a los colaboradores, en un grado condescendiente, pero con prudencia. Aun así, el control de las decisiones y objetivos siempre se dirige en los cargos superiores. Brunet (2011) afirma que este clima da una apariencia de estabilidad y estructura sólida.
- Tercero, Sistema III o consultivo, se caracteriza por el ambiente de confianza con el que gozan los colaboradores. En este clima, aun cuando las decisiones son tomadas en la dirección, también se atribuye libertad a los colaboradores de tomar

decisiones específicas. De acuerdo con Brunet (2011) este clima goza de dinamismo y permeabilidad en la comunicación.

- Cuarto, Sistema IV o participación en grupo, en este clima, los directivos depositan plena confianza en los colaboradores al punto que, los procesos organizativos y la toma de decisiones se distribuye en toda la organización. La comunicación toma un rumbo ascendente y descendente, y el personal trabaja en base a un colectivo organizado, con metas en común y tomando en cuenta la planificación estratégica (Brunet, 2011).

2.2.5 Importancia del clima social laboral

Las ventajas de un buen clima organizacional en una empresa son múltiples, siendo posible destacar:

- El clima organizacional contribuye a los procesos de cambio especialmente de cultura dentro de las organizaciones (García, 2009).
- El aumento del desempeño de los colaboradores y, consigo, la producción de la empresa (Alva, 2015).
- Un clima laboral agradable y la motivación de los empleados fomentará la creatividad y las ideas nuevas (Alarcón, 2015).
- Aporta en la mejora de la calidad con que las organizaciones dan sus servicios (Bernal, Pedraza y Sánchez, 2015).
- Mejorará el compromiso de cada trabajador respecto a su perspectiva de la empresa (Pineda, 2017). Por lo cual, habrá un mayor vínculo hacia la organización, sobre sus normativas y objetivos de trabajo.

- El aumento de la satisfacción y a su vez de la motivación de los colaboradores (Bardales, 2018; Polo, 2016). Es decir, el estado anímico, físico y mental de cada trabajador será positivo.

2.2.6 Factores que influyen en el clima laboral

El clima surge de las percepciones individuales sobre diferentes aspectos organizacionales, los miembros en interacción hacen que estas surjan de diferentes niveles organizacionales. (Kan y Kuhn. 1966).

Likert (1971), citado por Brunet, 1999 diferencia cuatro componentes principales que intervienen en la apreciación individual del clima organizacional:

- Los factores sujetos al entorno (tecnología y estructura del sistema organizacional).
- El lugar jerárquicamente que el sujeto ocupa en el organismo, así como el sueldo que gana.
- Elementos personales tales como actitudes, la personalidad y el nivel de satisfacción.
- La impresión sobre el clima de la organización que poseen los mandos altos, mandos medios y los subordinados.

2.3 Marco Conceptual:

2.3.1 Clima social laboral:

Moos, Insel y Humphrey en 1974 (citado por García, Ortega & Reyes. 2014) denominan al clima de la organización como el ambiente social, ubicando las relaciones interpersonales, las percepciones y el ambiente físico, como las características físicas de la arquitectura y el diseño, todas vinculadas formando al clima social organizacional.

CAPITULO III

RESULTADOS

3.1 Distribución según nivel de Clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín

Tabla 3
Nivel de Clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín.

Nivel de Clima organizacional	Grupo de estudio			
	Personal administrativo		Personal operario	
	N	%	N	%
Deficitario	0	,0	40	36,4
Malo	1	,9	39	35,5
Promedio	2	1,8	30	27,3
Tendiente a bueno	20	18,2	1	,9
Bueno	38	34,5	0	,0
Excelente	49	44,5	0	,0
Total	110	100.0	110	100.0

En la tabla 3, se presenta el nivel de clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junin, evidenciando que apenas al 0.9%, del personal administrativo presentó un nivel de clima organizacional de malo a deficitario, frente al 71.9% del personal operario que presentaron este nivel; se evidencia también que el 79.0% del personal administrativo presentó un nivel de bueno a excelente, frente a ninguno del personal operario que presentó este nivel.

Tabla 4
Nivel de dimensión de Clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín.

Nivel	Grupo de estudio			
	Personal administrativo		Personal operario	
	N	%	N	%
Relaciones				
Deficitario	0	,0	41	37,3
Malo	1	,9	40	36,4
Promedio	4	3,6	25	22,7
Tendiente a bueno	16	14,5	4	3,6
Bueno	17	15,5	0	,0
Excelente	72	65,5	0	,0
Autorrealización				
Deficitario	0	0,0	36	32,7
Malo	1	0,9	38	34,6
Promedio	1	0,9	34	30,9
Tendiente a bueno	19	17,3	2	1,8
Bueno	21	19,1	0	,0
Excelente	68	61,8	0	,0
Estabilidad/Cambio				
Deficitario	1	,9	42	38,2
Malo	1	,9	35	31,8
Promedio	1	,9	32	29,1
Tendiente a bueno	11	10,0	1	,9
Bueno	43	39,1	0	,0
Excelente	53	48,2	0	,0
Total	110	100.0	110	100.0

En la tabla 4, se aprecia que en las dimensiones: Relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio, en el Personal administrativo predomina en nivel excelente con porcentajes respectivos de 65.5%, 61.8% y 48.2%; en tanto que en el personal operario predomina los niveles de malo a deficitario con porcentajes respectivos 73.7%, 67.3% y 70.0% respectivamente ; Así mismo se aprecia que ninguna operario presentó los niveles bueno y excelente en las dimensiones del clima social en el trabajo.

3.2 Resultados sobre la comparación del Clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín

Tabla 5
Resultados en la comparación del Clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín.

	Grupo de estudio		Prueba de Mann-Whitney
	Personal administrativo	Personal operario	
Rango promedio	164,66	56,34	Z= -12,83
Suma de rangos	18112,50	6197,50	p= ,000**
N	110	110	

Nota:

Z: Valor Z de la distribución normal estándar asociado al nivel de confianza
p<.01

En la tabla 5, se presentan los resultados de la aplicación de la prueba U de Mann Whitney en la comparación de promedios del clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junin, los mismos que establecen la existencia de evidencias de diferencia altamente significativa ($p < .01$) en el rango promedio del clima organizacional en el personal administrativo (164.66) y el personal operario (56.34).

Tabla 6
Resultados en la comparación en la dimensión Relaciones del Clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín.

	Grupo de estudio		Prueba de Mann-Whitney
	Personal administrativo	Personal operario	
Rango promedio	164,16	56,84	Z= -12,84
Suma de rangos	18058,00	6252,00	p= 0,000**
N	110	110	

Nota:
 Z: Valor Z de la distribución normal estándar asociado al nivel de confianza
 p<.01

Los resultados que se presentan en la tabla 6, corresponden a la aplicación de la prueba U de Mann Whitney en la comparación del rango promedio de la dimensión relaciones del clima organizacional en el personal administrativo y operario de una empresa minera de la ciudad de Junin; donde se observa que la prueba estadística encuentra evidencia de la existencia de diferencia altamente significativa ($p < .01$) en el rango promedio de la dimensión relaciones en el personal administrativo (164.16) y en el Personal operario (56.84).

Tabla 7
Resultados en la comparación en la dimensión Autorrealización del Clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín.

	Grupo de estudio		Prueba de Mann-Whitney
	Personal administrativo	Personal operario	
Rango promedio	164,65	56,35	Z= -12,92
Suma de rangos	18112,00	6198,00	p= ,000**
N	110	110	

Nota:

Z: Valor Z de la distribución normal estándar asociado al nivel de confianza
 $p < .01$

En la tabla 7, se muestran los resultados de la aplicación de la prueba U de Mann Whitney en la comparación de promedios de la dimensión autorrealización del clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín; los referidos resultados señalan que la prueba estadística identifica la existencia de evidencias de diferencia altamente significativa ($p < .01$) en el rango promedio de la dimensión autorrealización del clima organizacional en el personal administrativo que alcanza un rango promedio de 164.65 y el personal operario que presentó una puntuación promedio de tan solo 56.35.

Tabla 8
Resultados en la comparación en la dimensión Estabilidad/cambio del Clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín.

	Grupo de estudio		Prueba de Mann-Whitney
	Personal administrativo	Personal operario	
Rango promedio	164,03	56,97	Z= -12,71
Suma de rangos	18043,00	6267,00	p= ,000**
N	110	110	

Nota:

Z: Valor Z de la distribución normal estándar asociado al nivel de confianza
 $p < .01$

En la tabla 8, se muestran los resultados de la aplicación de la prueba U de Mann-Whitney, en la comparación del rango promedio en la dimensión Estabilidad/cambio del clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junin, revelan la existencia de evidencias de diferencia altamente significativa ($p < .01$) en el rango promedio en la dimensión Estabilidad/cambio en el personal administrativo que presentó un valor de 164.03 superior al respectivo que presentó el personal operario de 56.97.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Dentro de todo sistema organizacional es esencial que haya un clima laboral favorable ya que este permite evaluar la perspectiva que cada colaborador posee acerca de su trabajo, visto de su punto de vista, tomando en cuenta el puesto de trabajo que ocupa y la satisfacción que pueda existir acerca de la apreciación general que tienen del ambiente de trabajo.

Es así que el presente trabajo busco determinar las diferencias de clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera pues tal como se considera, el clima social en el trabajo es el reflejo positivo de la motivación que poseen los empleados y este se logra cuando se ha cubierto las necesidades personales y hay un reconocimiento a dichos empleados, por otro lado es un reflejo negativo cuando no se logra cubrir dichas necesidades. (Chiavenato 2009).

Al respecto en la tabla 3 se observa la distribución de clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín, encontrándose que respecto al personal administrativo el 44.5 % se encuentra en un nivel excelente, seguido de un 34.5 % que ocupa un nivel bueno, el 18.2% de administrativos el nivel tendiente a bueno y 0% en el nivel malo. Estas cifras indican que la mayor cantidad de administrativos percibe un excelente clima social laboral, lo cual daría a entender que se muestra a gusto con el ambiente de trabajo, implicándose activamente en las labores que realizan en sus tareas diarias y mostrándose dispuestos al cambio.

Estos resultados se corroboran con el estudio de Sierra (2015) quien en sus hallazgos sobre el clima laboral del área administrativa de la institución investigada evidencia predominancia de niveles favorables. También en el estudio de Umasi (2016), en el cual se analizó la percepción del clima laboral en colaboradores administrativos del sector salud red de salud San Juan de Lurigancho, encontrando que el 17,8 % considera que el clima organizacional es bueno, mientras el 72,3% lo considera regular.

Respecto al personal operario se observa que el 36.4 % considera el ambiente de trabajo como deficitario, seguido del 35.3% como malo, el 27.3% de operario perciben su clima social laboral como promedio y finalmente el 0.9 % como tendiente a bueno; ello evidenciaría que el porcentaje más alto del personal operario en su mayoría está inconforme con su ambiente de trabajo es decir poseen poco compromiso con la empresa y la labor que realizan, son incapaces de mostrar cordialidad entre compañeros, y apoyo entre sí mismos, posiblemente no se adaptan al trabajo bajo presión por lo que tampoco se adaptarían al cambio bajo un nuevo enfoque innovador.

Ello es corroborado con los estudios de Sánchez, E (2018) quien al estudiar el clima laboral y la productividad del personal operario en una planta procesadora de salsas del Callao 2017, encontró que 8,9 % del personal operario de la planta procesadora de salsas perciben que el clima laboral es muy débil, el 82,3 % como débil y el 8,9 % muy fuerte; es decir, que los operarios perciben que el clima laboral es inadecuado en la planta procesadora de salsas.

En la tabla N° 4 se muestra el nivel de Clima social, según sus dimensiones relaciones, desarrollo y estabilidad, en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín. Es así que, respecto a los colaboradores administrativos, en la dimensión estabilidad se evidencia una predominancia del nivel excelente con porcentajes de 48.2%, en relaciones el porcentaje alcanza 65.5%, y en autorrealización alcanza el 61.8 %. Con estas cifras se estaría indicando que dichos colaboradores se encuentran con un grado de responsabilidad alto, perciben libertad para tomar decisiones que facilitan su trabajo, así también se encuentran satisfechos con el reconocimiento e implicación de su vida profesional.

Ello es corroborado por los hallazgos de Umasi (2016) quien reportó que el 17,8 % de los colaboradores administrativos perciben el clima organizacional como bueno y 72,3% lo

considera regular; en dimensiones como autorrealización, comunicación laboral, involucramiento laboral y condiciones de trabajo.

Por otro lado, respecto al personal operario, el mayor porcentaje de colaboradores reportó un nivel deficiente en las tres dimensiones estudiadas, siendo estas: 37.3% en relaciones; 32.7% en autorrealización y 38.2% en estabilidad/cambio. Demostrando que el personal operario percibe un clima con carencia de apoyo entre colaboradores y vínculos de amistad que se dan entre ellos; carencia de personal que motive y estimulan a los colaboradores a tomar decisiones y ser autodidactas en sus funciones, que estimule a planear y ser eficaz en el cumplimiento de sus labores, a cumplir reglas y políticas de la empresa; o que oriente en ser permeable a los cambios, la propuesta de nuevos paradigmas de trabajo o ritmo de la empresa conjuntamente con sus colaboradores.

Al respecto Ramírez, M y Buitrago, J (2016) en su estudio de medición del clima social en una cooperativa de transportadores ubicada en el municipio de Cumaral, Meta, encontraron que la percepción del clima social laboral en la cooperativa ciudad cordial, es moderado, no obstante hay variables que inciden de forma negativa como los son cohesión y apoyo, pertenecientes a la dimensión Relaciones la subescala cohesión es baja y su puntuación típica es de 47 y la subescala apoyo es baja con una puntuación típica es de 49.

Habiéndose realizado el análisis descriptivo de la variable clima social en el trabajo se procederá a responder la hipótesis general evidenciándose en la tabla 5 los resultados de la aplicación de la prueba Mann – Whitney en la comparación de promedios del clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín, establecen la existencia de diferencia altamente significativa ($p < 01$) en el rango promedio del clima organizacional en el personal administrativo (164,66) y el personal operario (56, 34) ello quiere decir que el personal administrativo posee mayor satisfacción en el trabajo pues percibe un mayor grado de integración y apoyo entre colaboradores considerando importante

establecer relaciones interpersonales, así también denotan autonomía para la toma de decisiones respecto a sus funciones sintiéndose a gusto con las reglas y políticas de la empresa siendo más permeables a los cambios que se den en la misma y percibiendo que pueden realizar sus funciones en un entorno adecuado, cómodo y agradable.

Las diferencias reportadas respecto una mayor percepción de buen clima por parte de colaboradores, se debe a aspectos como el mayor reconocimiento y comodidades (acceso a bebidas, ventilación, etc.) así como mayor oportunidad para establecer relaciones interpersonales que suele recibir el personal administrativo a diferencia del personal operario quienes suelen tener una mayor exposición a riesgos y accidentes laborales, además de desempeñarse en condiciones ambientales menos agradables (químicos, polvo, sol, u oscuridad, etc.).

Estas afirmaciones se corroboran en estudios como el realizado por Arias y Arias (2014) quien reportó que la diferencia entre el mayor nivel de clima laboral entre colaboradores que trabajan en áreas administrativas y aquellos que laboran en áreas operativas se explican por la mayor satisfacción que suelen tener los primeros, a razón de beneficios económicos, reconocimiento por su desempeño y cierto grado de empoderamiento que reciben. Así también los resultados encontrados se corroboran con la teoría de la equidad planteada por Adams (1963, 1965) citado en Davis y Newstrom, (1994) que afirma que las personas tienden a juzgar la justicia al comparar sus insumos y contribuciones en el empleo, con las recompensas que reciben, y además, con el de otras personas dentro de su empresa y en la sociedad.

Respecto a la tabla 6 en la comparación del rango promedio de la dimensión relaciones del clima organizacional en el personal administrativo y operario de una empresa minera de la ciudad de Junín; la prueba U de Mann Whitney evidencia la existencia de diferencia altamente significativa ($p < .01$) en el rango promedio del personal administrativo

(164.16) y en el Personal operario (56.84); esto quiere decir que el personal administrativo percibe una mayor y mejor integración entre pares, lo que los hace sentirse apoyados por lo demás colaboradores de las áreas afines y generar un vínculo de amistad más cercanos y armoniosos; mientras que, en los operarios, este vínculo tendrá menor incidencia y notoriedad llegando a generar relaciones más frías y espurias, toda vez que por la naturaleza de su trabajo existen factores que explicarían estos resultados, tales como rotación por los constantes de cambios de área o de turnos, la contratación y renuncia recurrente que también incide, trayendo consigo que la interacción y confianza entre los mismos sea menor trayendo consigo dificultad para que se desarrollen relaciones interpersonales estables y vínculos duraderos.

En ese sentido algunos estudios, como el de Macario (2018), comprobaron lo antes mencionado respecto a las diferencias en las relaciones del clima laboral entre administrativos y operarios, el autor encontró que el factor rotación disminuye el clima laboral de los colaboradores operarios, los cuales al mostrarse en desacuerdo con la rotación tienen a su vez a reportar más bajos niveles de clima laboral, incluyendo bajos niveles en el aspecto de relaciones laborales. A su vez, Jop (2012) encontró que los colaboradores administrativos suelen desarrollar mayor grado de compañerismo y altruismo.

Así también en la tabla 7, en la comparación de promedios de la dimensión autorrealización del clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín; los resultados de la aplicación de la prueba U de Mann Whitney identifican la existencia de diferencia altamente significativa ($p < .01$) en el rango promedio del personal administrativo que alcanza un rango promedio de 164.65 y el personal operario que presentó una puntuación promedio de tan solo 56.35; lo hallado quiere decir, que el personal administrativo suele ser motivado a tomar sus propias decisiones, recibiendo estimulación para ser autodidacta en sus funciones, lo que lleva a que perciba una mayor

libertad para planificar sus labores, recibiendo oportunidades de ascensos y pudiendo desenvolverse sin presión; a diferencia del personal operario que suele percibir mayor exigencia por parte de los supervisores y encargados de monitorear su trabajo, además de condiciones de trabajo al aire libre, conviven además en habitaciones compartidas (sin individualidad), y ocupan puestos sin probabilidades de ascenso frecuentes con limitadas oportunidades de capacitación, teniendo además limitados intervalos de tiempo para compartir con los compañeros del grupo o amistades cercanas, además de, limitado acceso a la comunicación con sus superiores.

Al respecto Fetzer (2015) encontró que la autorrealización, es un componente de la motivación, suele estar muy presente en los colaboradores de las organizaciones, haciendo que se generen altas expectativas dentro de la misma (económicas, profesionales o de desarrollo personal, entre otras), no obstante, las oportunidades no son para todos, ello genera que los colaboradores que no tienen dichas oportunidades salariales o de ascenso experimenten sentimientos de frustración, resentimiento, así como bajos niveles de autorrealización viéndose afectado el clima laboral de la empresa.

De igual manera Rodríguez (2010) menciona que un estilo de gestión muy burocrático y autoritario, con exceso de control y falta de confianza en los subordinados puede llevar a un clima laboral tenso, de desconfianza y con actitudes escapistas e irresponsables de parte de los subordinados.

Finalmente, en la tabla 8, en la comparación del rango promedio en la dimensión Estabilidad/cambio del clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín, los resultados de la aplicación de la prueba U de Mann-Whitney revelan la existencia de diferencia altamente significativa ($p < .01$) en el rango promedio del personal administrativo que presentó un valor de 164.03 superior al respectivo que presentó el personal operario de 56.97. Esto quiere decir que el personal administrativo suele sentirse

más a gusto con las reglas y políticas de la empresa, denotando flexibilidad ante nuevos paradigmas de trabajo, así como con agrado por el entorno físico donde ejercen sus funciones a diferencia del personal operario, quienes demuestran un mayor apego hacia una determinada forma de trabajo y menos permeabilidad al cambio pues cuando se producen cambios en las institución estos últimos suelen afectar su ritmo de trabajo, siendo más renuentes al cumplimiento de nuevas disposiciones y mostrándose pesimistas sobre su eficacia en el futuro.

En este sentido, se han encontrado resultados en los que se revela mayor predisposición para adaptarse al cambio en colaboradores que presentan cargos gerenciales (Cadavid, 2018) a la par que se han encontrado mayor resistencia al cambio en colaboradores que laboran en aras operativas (Peña y Prado, 2018).

Finalmente se puede afirmar que existen diferencias en cuanto al clima social en el trabajo y sus dimensiones de relaciones, autorrealización, estabilidad/cambio en colaboradores de una empresa del sector minero, ello permite comprender la necesidad de realizar acciones diferenciales para abordar el clima laboral en ambas poblaciones (administrativos y operarios).

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Respecto al nivel de clima social en el trabajo en el personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín, el personal administrativo denota un mayor porcentaje en el nivel excelente con un 44.5%, mientras que el personal operario obtiene un mayor porcentaje en el nivel deficitario con un 36.4%.
- Así también respecto a los niveles en las dimensiones de clima social en el trabajo se observa que en las dimensiones de relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio respecto al personal administrativo existe mayor porcentaje en el nivel excelente con valores que oscilan entre el 48.2% y el 65.5%. Por otro lado, respecto al personal operario en las dimensiones relaciones y estabilidad/cambio el mayor porcentaje se encuentra en el nivel deficitario con valores entre 37.3% y 38.2% y en la dimensión autorrealización el mayor porcentaje se encuentra en el nivel malo con 34.6%.
- En la comparación del clima social en el trabajo entre el personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín se evidencia la existencia de diferencias altamente significativas.
- Respecto a la comparación de la dimensión relaciones del clima social en el trabajo entre el personal administrativo y operario de una empresa minera de la ciudad de Junín se evidencia la existencia de diferencias altamente significativas.
- Así también en la dimensión autorrealización del clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín se evidencia la existencia de diferencias altamente significativas.

- Finalmente en la dimensión Estabilidad/cambio del clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junín se evidencia la existencia de diferencias altamente significativas.

5.2. Recomendaciones:

- Se recomienda al área de gestión del talento humano gestionar la realización de talleres de comunicación eficaz, liderazgo así como engagement para mantener el buen clima laboral del personal administrativo. Así también es recomendable se realicen talleres de motivación laboral como “Inteligencia positiva, identificando mis saboteadores emocionales y “Generando redes efectivas de trabajo” toda vez que predominan niveles deficitarios y malos.
- Así mismo se recomienda al área de gestión del talento humano, la ejecución de charlas de motivación, educación en relaciones interpersonales y comunicación eficaz a fin de mantener las buenas relaciones interpersonales, la percepción de autorrealización y adaptación al cambio del personal administrativo. Así también es recomendable que se realicen jornadas de integración entre el personal operario, así como talleres de adaptación al cambio y capacitaciones que permitan desarrollar capacidades y realización profesional y personal en dichos colaboradores.
- De igual manera se recomienda elaborar programas dirigidos al personal operario tales como: programa de reconocimiento laboral de acuerdo a los resultados obtenidos en el mes, programa de motivación e incentivos donde se desarrollen actividades sociales y pro-sociales y se promueva un estilo de vida saludable, brindando herramientas a los colaboradores que les permiten estar más felices y motivados toda vez que perciben un inadecuado clima social en el trabajo.
- Así también se recomienda a la gestión del talento humano, mejorar los procesos de gestión de recursos humanos a través de canales de comunicación adecuados para establecer relaciones directas con el personal operario.

- De igual manera se recomienda al área de gestión del talento humano, realizar periódicamente eventos donde se involucre a todo el personal sin generar distinción entre distintas áreas.

CAPITULO VI

REFERENCIAS

- Argibay, J. (2009). Muestra en investigación cuantitativa. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 13 (1), 13 – 29.
- Arias, W. & Arias, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & Trabajo*, 16 (51), 185-191
- Cadavid, E. (2018). *Formas de adaptación al cambio organizacional de un grupo de jefes de la industria automotriz*. (Tesis de maestría). Universidad EAFIT. Recuperado de: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12636/ErikaJohana_CadavidSierra_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Cristancho, L. (21 de julio del 2016). *Estudio de Clima Laboral en América Latina 2015*. [Entrada de blog]. Recuperado de: <https://blog.acsendo.com/estudio-clima-laboral-america-latina-2015-infografia/>
- Espacio radial otorgado a Impakto. (2014). *Impakto Consultoria de Desarrollo Humano*. Recuperado de <https://impaktoconsultoriarrhh.wordpress.com>
- Fernandez, y Ballesteros, R. (1982). *Evaluación de contextos*. Murcia: Servicio de publicaciones de la universidad,
- Fetzer, E. (2015). *Nivel de motivación interna percibida del personal administrativo y operativo de hotel oxib peck, en Cobán, Alta Verapaz*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango.
- García, A y Ortega, P y Reyes, I (2014) Adaptación y validación psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. Universidad Nacional Autónoma de México. México. Recuperado de :

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322014000100005

García, F. (Noviembre del 2001). *Modelo Ecológico / Modelo Integral de Intervención en Atención Temprana*. Trabajo presentado en XI Reunión Interdisciplinar sobre Poblaciones de Alto Riesgo de Deficiencias Factores emocionales del desarrollo temprano y modelos conceptuales en la intervención temprana de Real Patronato sobre Discapacidad, Madrid, España. Recuperado de: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-temprana/modelo_ecologico_y_modelo_integral_de_intervencion.pdf

Gestión (18 de abril del 2014). El 53% de los líderes de las empresas peruanas genera ambientes de trabajo desmotivantes. *Diario Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/53-lideres-empresas-peruanas-genera-ambientes-desmotivantes-57741-noticia/>

Gestión (23 de diciembre del 2016). El 57% de empresas planea invertir hasta US\$ 100,000 en su personal en el 2017. *Diario Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/57-empresas-planea-invertir-us-100-000-personal-2017-149634-noticia/>

Hitt, M. (2006). *Administración*. México: Prentice Hall Jimenez, F. (1981). *Psicología y medio ambiente*. Madrid: CEOTMA, 1981.

Impakto (06 de agosto del 2014). *Consecuencias positivas y negativas del clima organizacional al interior de una compañía*. Recuperado de: <https://impaktoconsultoriarrhh.wordpress.com/2014/08/06/consecuencias-positivas-y-negativas-del-clima-organizacional-al-interior-de-una-compania/>

- Jop, J. (2012). *Diferencia de valor al trabajo entre el personal administrativo y operativo en la empresa calzado modelo*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango.
- Macario, F. (2018). *Rotación de personal y clima organizacional*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango.
- Martínez, S (2017) *Clima Social Laboral y la Satisfacción Marital en colaboradores de una organización minera del distrito de Huamachuco, La Libertad*. (Tesis de grado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.
- Martínez, R. y Moliner, (2015). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: Editorial Síntesis S.A,
- Miranda, M (2018) *Clima social laboral y compromiso organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*. (Tesis de grado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.
- Miranda Cubas, F y Pastor Nanfuñay, P (2015) *Comunicación Organizacional y el Clima Social en los Trabajadores de una Municipalidad del Departamento de Lambayeque*. (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo.
- Morales, P. (2012). *Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos?*
 Recuperado de:
<http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1oMuestra.pdf>
- Moss, R. (1974). *The Social Climate Scales. Na Overview*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Moos, R. (2008). *A Social Climate Scale, Work Environment Scale Manual, Development, Applications, Research*. (4th Ed.). Palo Alto, California: Mind Garden, Inc.
- Muchinsky M. (2000). *Psicología aplicada al Trabajo*. Madrid: Thompson Editores Spain Paraninfo S.A,

- Ortiz, P. y Cruz, L. (2008). *Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora*. PEPSIC Periódicos Electrónicos en Psicología. Recuperado de : <http://pepsic.bvsalud.org>
- Peña, E. (2018). *Resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2016*. (Tesis de grado). Universidad Privada Norbert Wiener. Lima
- Ramírez, R. (2017). *Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de pesca y acuicultura, Ministerio de la Producción, Lima 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima
- Rodriguez, Y (2017) El clima organizacional y su relación con la productividad en una industria productora de plásticos. (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Ecuador.
- Ramirez, M y Buitrago, J (2016) Medicion del clima social en una cooperativa de transportadores ubicada en el municipio de Cumaral, Meta. (Tesis de grado). Corporacion Universitaria Minuto de Dios. Colombia.
- Revista IIPSI, Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Gestion.pe - Grupo El Comercio - Todos los derechos reservados.
- Rincon, D., Saenz, J. y Abarca, P. (09 de octubre del 2012). *Protocolo de evaluación psicológica*. Recuperado de: <http://www.revistaseguridadadminera.com/salud-ocupacional/protocolo-de-evaluacion-sicologica/>
- Roth, E. (2000). Psicología ambiental: interfase entre conducta y naturaleza. *Revista Ciencia y Cultura*, 8, 63 – 78. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200007

Sanchez, E (2018) Clima laboral y la productividad del personal operario en una planta procesadora de salsas, Callao 2017. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Callao.

Sander, A. y Córdoba, E. (2018). Bienestar psicológico laboral: su relación con el clima sociolaboral y las condiciones de trabajo. X Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXV Jornadas de Investigación XIV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Sarmiento, N (2018) Clima Social Laboral y el Engagement de los trabajadores de la Empresa Nacional de la Coca S.A., sede Cusco-2018. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.

Sierra, M. (2015) *El clima Laboral en los/as colaboradores del área administrativa del Hospital Regional de Coban.* (tesis de licenciatura) Universidad Rafael Landívar de Guatemala

Tonon, G. (2011, 27 de mayo) *La utilización del método comparativo en estudios cualitativos en ciencia política y ciencias sociales.* (Tesis doctoral). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3702607.pdf>

ANEXOS

Tabla A1

Prueba de normalidad de las puntuaciones en Clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junin

	Grupo de estudio	K-S	N	Sig.(p)
Clima organizacional	Personal administrativo	,268	110	,000 **
	Personal operario	,234	110	,000 **
Relaciones	Personal administrativo	,392	110	,000 **
	Personal operario	,231	110	,000 **
Autorrealización	Personal administrativo	,373	110	,000 **
	Personal operario	,213	110	,000 **
Estabilidad/cambio	Personal administrativo	,270	110	,000 **
	Personal operario	,246	110	,000 **

Nota:

n: Tamaño de muestra

K-S: Estadístico de Kolmogorov-Smirnov

**p>.05

En la tabla A1, se muestran los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, los mismos que señalan que la distribución a nivel general del clima organizacional y en las dimensiones: Relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio, difieren de manera altamente significativa ($p < .01$) de la distribución normal; Por lo que la prueba estadística que se usó para efectos del proceso estadístico de comparación del rango promedio en el clima organizacional y en sus dimensiones, entre el personal administrativo y el personal operario es la prueba no paramétrica U de Mann Whitney.

Tabla A2

Coefficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach en Clima social en el trabajo en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junin

	α	N° Ítems
Clima organizacional	.966	90
Relaciones	.911	27
Autorrealización	.878	27
Estabilidad/Cambio	.920	36

Nota:

α : Coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach

En la tabla A2, se presenta la confiabilidad por consistencia interna del Clima organizacional a través del método alfa de Cronbach en personal administrativo y operario de una empresa minera de Junin; observando que una confiabilidad elevada a nivel general con un coeficiente de .966, en la dimensión relaciones con un valor de .911, en la dimensión estabilidad/cambio este coeficiente alcanzó un valor de .920, que corresponde a una confiabilidad elevada; en tanto que la dimensión autorrealización presentó un coeficiente de confiabilidad de .878, que califica a la confiabilidad de muy buena.

ANEXO B**ESCALA DE CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO (WES)**

Edad:

Sexo:

Puesto de trabajo:

Tiempo laborando en la empresa:

Estado civil:

ITEMS	V	F
1.El trabajo es realmente estimulante.		
2.La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.		
3.Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.		
4.Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.		
5.El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.		
6.Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.		
7.Las cosas están a veces bastantes desorganizadas.		
8.Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.		
9.Se valora positivamente el haber las cosas de modo diferente.		
10.A veces hace demasiado calor en el trabajo.		
11.No existe mucho espíritu de grupo.		
12.El ambiente es bastante impersonal.		
13.Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.		
14.Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.		
15.Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.		
16.Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.		
17.Las actividades están bien planificadas.		

18.En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.		
19.Aqui siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.		
20.La iluminación es muy buena.		
21.Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo.		
22.La gente se ocupa personalmente de los demás.		
23.Los jefes no alientan el espíritu critico de los subordinados.		
24.Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.		
25.Muy pocas veces las “cosas se dejan para el otro dia”		
26.La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse)		
27.Las reglas y normas son bastantes vagas y ambiguas.		
28.Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.		
29.Esta empresa seria una de las primeras en ensayar nuevas ideas.		
30.El lugar de trabajo esta terriblemente abarrotado de gente.		
31.La gente parece estar orgullosa de la organización.		
32.Los empleados raramente partician juntos en otras actividades fuera del trabajo.		
33.Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.		
34.La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.		
35.Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y practico.		
36.Aqui nadie trabaja duramente.		
37.Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.		
38.Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados.		
39.La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.		
40.El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno.		
41.Los empleados ponene gran esfuerzo en lo que hacen.		

42.En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa		
43.A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de importancia.		
44.Los jefes animan a los empleados a tener confianza en si mismos cuando surge un problema.		
45.Aqui es importante realizar mucho trabajo.		
46.No se “meten prisas” para cumplir las tareas.		
47.Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas.		
48.Se obliga a cumplir con bastante rigor las tareas y normas.		
49.Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.		
50.Seria necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo.		
51.Aqui hay pocos voluntarios para hacer algo.		
52.A menudo los empleados comen juntos a mediodía.		
53.Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo.		
54.Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes.		
55.Se toma en serio la frase “el trabajo antes que el juego”		
56.Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.		
57.Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.		
58.Los jefes están siempre controlando al personal y la supervisan muy estrechamente.		
59.En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas.		
60.Aqui los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.		
61.En general, aquí se trabaja con entusiasmo.		
62.Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan		

bien entre si.		
63.Los jefes esperan demasiado de los empleados.		
64.Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.		
65.Los empleados trabajan muy intensamente.		
66.Aqui se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.		
67.Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos.		
68.Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados.		
69.Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.		
70.A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.		
71.Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario.		
72.Frecuentemente los empleados hablan entre si de sus problemas personales.		
73.Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales.		
74.Los empleados actúan con gran independencia de los jefes.		
75.El personal parece ser muy poco eficiente.		
76.Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.		
77.Las normas y los criterios cambian constantemente.		
78.Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.		
79.El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.		
80.El mobiliario esta, normalmente, bien colocado.		
81.De ordinario, el trabajo es muy interesante.		
82.A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.		
83.Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.		

84.Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.		
85.Los empleados suelen llegar tarde al trabajo.		
86. Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.		
87.Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados.		
88.Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también mas tarde.		
89.Aqui parece que el trabajo esta cambiando siempre.		
89.Aqui parece que el trabajo esta cambiando siempre		
90.Los locales están siempre bien ventilados.		

ANEXO C

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Estefanny Centurion Eslava, de la Universidad Privada Antenor Orrego, la meta de este estudio es obtener “Clima social en el trabajo en personal Administrativo y Operario de una empresa minera de Junín”

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar una encuesta.. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

Firma del participante:

Fecha: