



Trascender, Contabilidad y Gestión Núm. 11 (mayo - agosto del 2019).
ISSN: 2448-6388. Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad.
Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

Clima organizacional en una empresa minera de San Luis Potosí

Organizational climate in a San Luis Potosí mining company

Ramón Gerardo Recio Reyes ¹ ; María Edith Balderas Huerta ² ; David Gómez Sánchez ³

Resumen

El propósito del estudio fue identificar el nivel de percepción del clima organizacional de los empleados de mantenimiento del taller de una minera de San Luis Potosí, así como determinar la relación de la percepción sobre las dimensiones del clima organizacional según sus características sociodemográficas. Es un estudio de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, correlacional y de diseño transversal, se integró por 78 empleados, aplicándose un censo, participando el 100% de los empleados del área de mantenimiento, el personal se clasificó de acuerdo a su puesto de trabajo como: Jefatura, Supervisor, Mecánico, Soldador y Auxiliar de mecánico. La técnica aplicada fue la encuesta autoadministrada, utilizando el instrumento de Brown & Leigh (1996), la confiabilidad del instrumento fue de 0.875.

Se encontró que el nivel de clima es aceptable según los empleados de la minera, destacando las dimensiones trabajo como reto y claridad el rol, las dimensiones con un promedio más bajo fueron reconocimiento y expresión de los propios sentimientos, aunque todas tuvieron un promedio arriba de 3 puntos. También se presentó correlación entre algunas dimensiones del clima organizacional con la edad y la antigüedad en la empresa.

Palabras clave: clima organizacional, empleados, industria minera.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v11i0.62>

JEL: M14 Cultura corporativa; Responsabilidad social corporativa.

Recibido: 25 de enero de 2019.

Aceptado: 25 de junio de 2019.

¹ Ramón Gerardo Recio Reyes. Doctor en Administración. Coordinador de la Maestría en Administración y Profesor Investigador de Tiempo Completo en la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Miembro del Cuerpo Académico en Consolidación: Estudios para el Desarrollo Regional y de las Organizaciones. Correo: reciog@uaslp.mx

² María Edith Balderas Huerta. Maestra en Administración. Asistente de la Coordinación de la Maestría en Administración y Profesor Hora Clase a nivel Licenciatura y Maestría en la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media. Colaboradora del Cuerpo Académico en Consolidación: Estudios para el Desarrollo Regional y de las Organizaciones. Correo: edith.balderas@uaslp.mx

³ David Gómez Sánchez. Doctor en Dirección y Mercadotecnia. Secretario Escolar y Profesor Investigador de Tiempo Completo de la Licenciatura en Mercadotecnia en la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP). Líder del Cuerpo Académico en Consolidación Estudios para el Desarrollo Regional y de las Organizaciones. Correo: david.gomez@uaslp.mx

Abstract

The purpose of the study was to identify the level of perception of the organizational climate of the maintenance employees of the workshop of a mining company in San Luis Potosí, as well as to determine the relationship of the perception on the dimensions of the organizational climate according to their sociodemographic characteristics. It is a quantitative approach study, with a descriptive, correlational and cross-sectional scope, it was integrated by 78 employees, applying a census, involving 100% of the employees of the maintenance area, the personnel was classified according to their job position as: Chief, Supervisor, Mechanic, Welder and Auxiliary mechanic. The applied technique was the self-administered survey, using the Brown & Leigh instrument (1996), the reliability of the instrument was 0.875.

It was found that the level of climate is acceptable according to the employees of the mining company, highlighting the dimensions of work as challenge and clarity of the role, the dimensions with a lower average were recognition and expression of one's feelings, although all had an average above 3 points. There was also a correlation between some dimensions of the organizational climate with age and seniority in the company.

Keywords: organizational climate, employees and mining.

Introducción

La riqueza de toda organización está en su capital humano y sin él no hay organización ni razón de ser de ella es por ello que el clima organizacional en el que se desenvuelve el capital humano es vital para el crecimiento de toda organización (Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009).

Hoy en día, se da gran importancia a los estudios de clima organizacional en el campo de la administración debido a que proporciona un contexto para estudiar el comportamiento organizacional, ya que influye tanto en comportamientos individuales como grupales. Estos comportamientos son la rotación de personal, la satisfacción laboral, el desempeño en el trabajo, la seguridad, la satisfacción del cliente, la calidad de servicio y los resultados financieros; es decir, afecta la habilidad de la organización para utilizar sus recursos técnicos y humanos Muñoz (2008 citado por Machorro, Rosado, y Romero, 2012).

De acuerdo a lo anterior, Chirinos, Meriño, y Martínez, (2018) dicen que:

“El ambiente laboral imperante en las organizaciones a nivel mundial influye directamente en las actitudes y el comportamiento de los trabajadores. Por tanto, las iniciativas de negocios se preocupan cada día por mantener un clima organizacional sano que fomente el desarrollo eficiente de los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales” (p.45).

Por ende, Aarons & Sawitzky (2006) mencionan que un clima positivo favorece el cumplimiento de los objetivos generales que persigue la organización a partir de la existencia de un mayor sentimiento de pertenencia hacia ella. Por el contrario, un clima negativo supone una falta de identificación con sus objetivos y metas, así como un deterioro del ambiente de trabajo, que ocasiona situaciones de conflicto, bajo rendimiento, ausencias e ineficacia.

De esta manera hablar de clima organizacional, es conocer el comportamiento de los trabajadores en cualquier organización, que con lleva a determinar el rendimiento de la misma organización a través de comportamientos eficientes y eficaces, por tal motivo, es vital que una empresa como la minera ubicada en el estado de San Luis Potosí conozca el clima organizacional que prevalece al interior en sus departamentos, ya que es responsabilidad de los directivos diseñar estrategias idóneas para establecer un ambiente propio que permita lograr los objetivos propuestos y que están encaminados a la misión y visión.

De acuerdo a lo anterior se desprenden las siguientes preguntas:

- 1 ¿Cuál es el nivel de percepción del clima organizacional de los empleados de mantenimiento del taller de una minera de San Luis Potosí?
- 2 ¿Cómo es la relación de la percepción sobre las dimensiones del clima organizacional por los empleados de mantenimiento del taller de una minera según sus características sociodemográficas?

Para responder a las preguntas de investigación del presente estudio se plantean los siguientes objetivos:

- 1 Identificar el nivel de percepción del clima organizacional de los empleados de mantenimiento del taller de una minera de San Luis Potosí.
- 2 Determinar la relación de la percepción sobre las dimensiones del clima organizacional por los empleados de mantenimiento del taller de una minera según sus características sociodemográficas.

Con base a los objetivos propuestos, se establece la siguiente hipótesis:

H₀ Las dimensiones del clima organizacional según la percepción de los empleados de mantenimiento del taller de una minera de S.L.P. no están relacionadas con las características sociodemográficas de los mismos.

H_a Las dimensiones del clima organizacional según la percepción de los empleados de mantenimiento del taller de una minera de S.L.P. están relacionadas con las características sociodemográficas de los mismos.

Marco teórico

Marco referencial

Algunos estudios que se han realizado en el estado de San Luis Potosí, analizando el constructo de clima organizacional, Recio (2008) estudio el compromiso y clima organizacional de los empleados de empresas de servicios en los municipios de Rioverde y Ciudad Fernández, encontrando que el compromiso de los empleados hacia la organización está determinado por el clima que genera factores correspondientes a la naturaleza de las mismas, las variables de apoyo percibido fueron las únicas que mostraron asociación con las de compromiso de continuidad. También, Vera (2016) encontró que los trabajadores de una empresa del ramo ferroviario presentan un índice de clima organizacional de 3.1884 lo cual indica indecisión, un clima no relevante, las dimensiones mejor evaluadas fueron comunicación y trabajo en equipo, las dimensiones con una puntuación baja fueron la recompensa, reconocimiento y autonomía. Organización. Por otro lado, Crespo (2016) estudio el clima organizacional en trabajadores de una mediana empresa manufacturera y encontró que las dimensiones mejor evaluadas son innovación y estilo de gerencia, en cuanto a las dimensiones con las medias más bajas fueron reconocimiento, recompensa y autonomía, así mismo se presentó una correlación entre el clima

organizacional con el género, nivel de puesto, turno, sindicalizado y promovido, no se encontró relación con la edad, antigüedad, personas a cargo y grado escolar.

En el contexto nacional, Jorge (2016) analizó los factores de clima organizacional en el personal de un Centro de Servicios Compartidos de un Grupo de Agencias de Publicidad en la Ciudad de México, encontró que los factores que han incidido en el clima organizacional y que al momento se perciben como favorables por parte de los colaboradores, son el sentido de pertenencia, compromiso, relaciones y comunicación entre los integrantes de la organización. Por otro lado, Solis (2014) en Durango realizó un estudio para conocer la percepción de los trabajadores de una institución educativa de gobierno a nivel secundaria en relación al clima organizacional, encontró que el clima laboral se considera alto, destacando las dimensiones de naturaleza del trabajo e identidad, las más bajas fueron compañerismo y trabajo en equipo y capacitación y desarrollo, por otra parte, De la Cruz (2013) llevó a cabo una investigación con la finalidad de identificar el clima organizacional que prevalece en una empresa de autoservicio ubicada en Tabasco, encontró que existe tanto un clima medianamente favorable como desfavorable, la dimensión mejor evaluada fue estructura, únicamente se encontró correlación con la edad y no con la antigüedad en la empresa.

Referente al contexto internacional, González, Rodríguez y Molina (2011) realizaron un estudio con el objetivo de medir el clima organizacional de un sector minero en el municipio de Sogamoso en Colombia, analizando 30 minas y encontrando un nivel alto de clima organizacional y tiende a ser un clima favorable para los mineros oriundos de la región; también Burga (2013) en Perú llevó a cabo un estudio en el área de servicios generales de una empresa minera ubicada en Cajamarca, encontró que el clima es favorable, las dimensiones mejor evaluadas fueron apoyo del superior

inmediato, claridad del rol y trabajo como reto.

Marco Conceptual

El concepto sobre clima organizacional surge en la década de 1930 a partir de los estudios realizados por Kurt Lewin en donde se diseñó un experimento que permitió conocer el efecto que un determinado estilo de liderazgo tenía en relación con el clima organizacional. Los resultados demostraron que frente a los distintos tipos de liderazgo surgieron diferentes tipos de atmósferas sociales, lo que probó que el clima organizacional era más fuerte que las tendencias a reaccionar adquiridas previamente, por tanto, el clima o atmósfera es una variable interviniente esencial entre la persona y el ambiente (Júarez, 2012).

Al analizar el clima organizacional se encuentran diversos estudios que permiten tener una variedad de definiciones, para comprender mejor el concepto de clima organizacional se señalan algunas definiciones de diferentes autores:

Brown y Leight (1996) definen el clima organizacional como las propiedades del ambiente de trabajo que perciben los empleados como distintivo o característico de la naturaleza de la organización.

Palma (2004) opina que el clima organizacional es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

También, puede ser definido como la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo, en el que se podría generar crecimiento personal, aprender a ser tolerante, a cooperar y a respetar las diferencias (Toro, 2005).

Méndez (2006) afirma que el clima organizacional es: “El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, (...) que orienta su creencia, percepción, grado de participación y actitud” (p.108).

Así mismo, Chiavenato (2007) menciona que el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización; factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de vida del negocio, entre otros son influyentes.

Por otro lado, Quispe (2012) dice que el clima organizacional es una manifestación objetiva de la estructura de la organización el cual se forma porque los miembros están expuestos a las características estructurales comunes de una organización.

Además, Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) expresan que el clima organizacional son representaciones cognitivas del individuo, de eventos situacionales relativamente cercanos, que reflejan el significado psicológico y la significación de la situación para el individuo; estas percepciones se cree que son una función de componentes históricos, a saber, esquemas cognitivos que reflejan experiencias idiosincrásicas de aprendizaje.

Por otra parte, Vera (2016) dice que es una percepción que tienen los individuos del ambiente que se vive al interior de la organización, el cual influye en su comportamiento y desempeño, lo que representa una pieza clave para el logro de los objetivos de las organizaciones.

Los conceptos de clima son diferentes según el enfoque que le dan los investigadores. De los indicados se tienen conceptos relacionados a estados motivacionales de los integrantes de una organización o relacionados a comportamientos organizacionales.

También se define clima como percepciones colectivas o individuales (Misari, 2017). Para efectos de este estudio se consideró la definición de Vera (2016).

Modelo de clima organizacional de Brown y Leigh (1996)

La investigación realizada por Steven P. Brown en colaboración con Thomas Leigh en 1996 postula las percepciones que el empleado tiene de la organización en cuanto al entorno laboral basado en el concepto de clima psicológico ya que este se relaciona con el funcionamiento y esfuerzo en el ámbito laboral.

Brown y Leigh (1996) proponen seis dimensiones del clima laboral las cuales tienen una relación con propiedades y características específicas que describen a la organización. Las dimensiones del clima organizacional se agrupan en dos áreas: una relativa a la seguridad psicológica y otra relativa a la significación psicológica. Las dimensiones del clima organizacional del primer grupo se refieren a las percepciones que tienen los empleados de un ambiente seguro y estable y son las siguientes (James & James, 1989):

- **Apoyo del Superior Inmediato:** Permite la flexibilidad dentro de las organizaciones ya que, al momento de realizar una tarea, los directivos se distinguen en la forma de supervisión y el reforzamiento del comportamiento de los subordinados ya que se centra en el apoyo y contribución hacia los trabajadores para poder alcanzar los resultados esperados. Esto con la finalidad de inducir a la participación de trabajo mayor además de realzar la motivación.
- **Claridad de rol:** Ocurre cuando un empleado descubre su papel funcional dentro de la organización, es decir cuando perciben de una forma muy clara las tareas que se les fueron asignadas lo que genera un entorno sano para el trabajador.

- **Expresión de los sentimientos:** Al referirse a una organización este punto señala la oportunidad para compartir sus puntos de vista, expresar sus emociones y tomar decisiones en las tareas que se les fueron asignadas, por lo tanto el empleado siente un apego hacia su entorno laboral.

El siguiente grupo de dimensiones de clima organizacional son las que corresponden a la significación psicológica y se refieren a la percepción que los empleados experimentan sobre el significado de su trabajo; esto quiere decir si están convencidos de que su esfuerzo vale la pena. A continuación se describen dichas dimensiones:

- **Contribución personal:** Cuando los empleados perciben su contribución dentro de los resultados de los procesos de la organización, sienten un apego interiorizando sus sentimientos, personalidades y creatividad en sus papeles de trabajo sintiendo un compromiso hacia la organización.
- **Reconocimiento:** Dentro de una organización, los empleados aportan habilidades, conocimientos, capacidades y esfuerzo físico al momento de realizar una tarea por lo que perciben su contribución para la organización; por lo cual buscan un tipo de estímulos que sean equitativos a su contribución generando una motivación para desarrollar de una forma más eficiente las tareas que les fueron asignadas. Dada esta situación es necesario que la organización premie a sus colaboradores.
- **Trabajo como reto:** Se refiere a la participación de trabajo en relación al esfuerzo para enfrentar los desafíos que se presentan en el ámbito laboral y las estrategias que deben realizarse para enfrentar el problema.

Estos son los autores que se utilizaron como base para el diseño del instrumento de recopilación de datos.

Metodología

Es una investigación de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, correlacional y de diseño transversal. La población objeto de estudio fue finita y se integró por 78 empleados, aplicándose un censo, participando el 100% de los empleados del área de mantenimiento, el personal se clasificó de acuerdo a su puesto de trabajo como: Jefatura, Supervisor, Mecánico, Soldador y Auxiliar de mecánico. La técnica aplicada fue la encuesta autoadministrada, utilizando el instrumento de Brown & Leigh (1996) conformado por 21 variables integradas en seis dimensiones: apoyo del superior inmediato, claridad del rol, contribución personal, reconocimiento, expresión de los sentimientos y trabajo como reto, con las que se pretende describir los hechos que ya ocurrieron en la organización, tomados mediante la percepción del individuo al contestarlo, la nomenclatura de respuesta fue mediante la escala tipo de Likert de cinco categorías que van desde: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5), además se incluyeron seis variables de tipo sociodemográfico: sexo, edad (años cumplidos), antigüedad en la empresa, escolaridad, estado civil y puesto.

La confiabilidad del instrumento se midió a través del alfa de Cronbach del Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25 en español teniendo un valor de 0.875, lo cual se considera aceptable, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) entre más cercano es a 1 más confiable es el instrumento de medición. El tiempo de recolección de datos fue durante el mes de enero del 2019. Los estadísticos utilizados para analizar la información, fueron técnicas descriptivas: media, error típico, mediana, mínimo,

máximo, desviación estándar y técnicas bivariadas: ANOVA de un solo factor, t para muestras independientes, Correlación de Pearson y Spearman.

Análisis de resultados

Análisis de la muestra

De acuerdo a las encuestas aplicadas, el 97.4% de los empleados son del género masculino y sólo el 2.6% del género femenino, tienen una edad promedio de 39.73 años, una mínima de 20 y una máxima de 63 años, referente a la antigüedad en la minera, se tiene una media de 11.17 años, con una antigüedad mínima de 6 meses y una máxima de 38 años, en cuanto a la escolaridad el 38.5% tienen carrera técnica o bachillerato terminado, el 34.6% tienen nivel de secundaria, solo el 2.6% tiene concluida hasta la primaria y el 24.4% cuentan con una licenciatura, en su estado civil el 75.6% son casados, mientras que el 15.4% viven en unión libre, el 7.7% corresponde a empleados solteros y sólo el 1.3% son viudos, por otro lado, en su clasificación de puesto, el 29.5% corresponde a empleados auxiliares de mecánica, mientras que el 23.1% son mecánicos y de igual porcentaje de 23.1% pertenece a empleados que se desempeñan como soldadores, posteriormente el 20.5% son supervisores y finalmente el 3.8% son del área de jefatura.

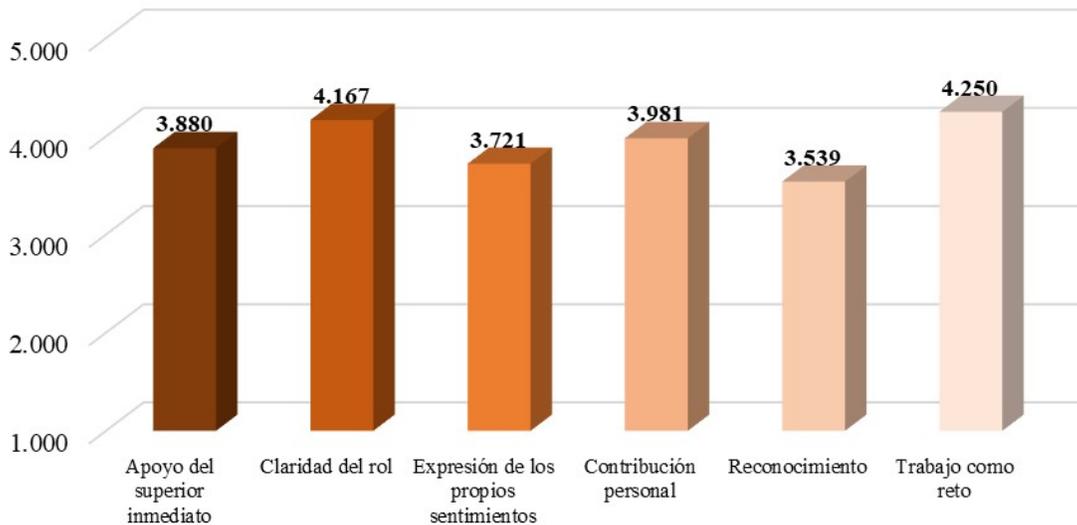
Análisis descriptivo

De acuerdo al análisis estadístico se puede observar en el gráfico 1, la media del constructo clima organizacional y sus dimensiones, considerando la escala de Likert del 1 al 5, la media del constructo fue de 3.9228 el cual es muy cercano al valor 4 (De acuerdo) que indica un clima organizacional aceptable, la dimensión mejor evaluada por los empleados de mantenimiento de la minera es trabajo como reto con un valor de media de 4.25, posteriormente se encuentra la

claridad de rol con 4.16, la contribución personal corresponde a 3.98, el apoyo del superior inmediato es de 3.87, mientras que la expresión de los propios

sentimientos es de 3.72, y finalmente el reconocimiento tiene un valor de media de 3.53.

Gráfico 1. Dimensiones de Clima organizacional



Fuente: Elaboración propia a través del SPSS versión 25 en español.

Con la finalidad de conocer el comportamiento por dimensiones, se presenta la estadística descriptiva en los siguientes gráficos por ítems. En la gráfico 2 se puede observar la dimensión apoyo del superior inmediato por ítem, la media se encuentra entre el 3.88 a 4.01, los ítems mejor evaluados por los empleados tienen una media de 4.01 y son: “Puedo confiar en que mi jefe

apoye mis decisiones en el trabajo” y “Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo”, los ítems con las medias más bajas son “Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas” con una media de 3.640, seguido de “Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas” con una media de 3.850.

Gráfico 2. Apoyo del superior inmediato

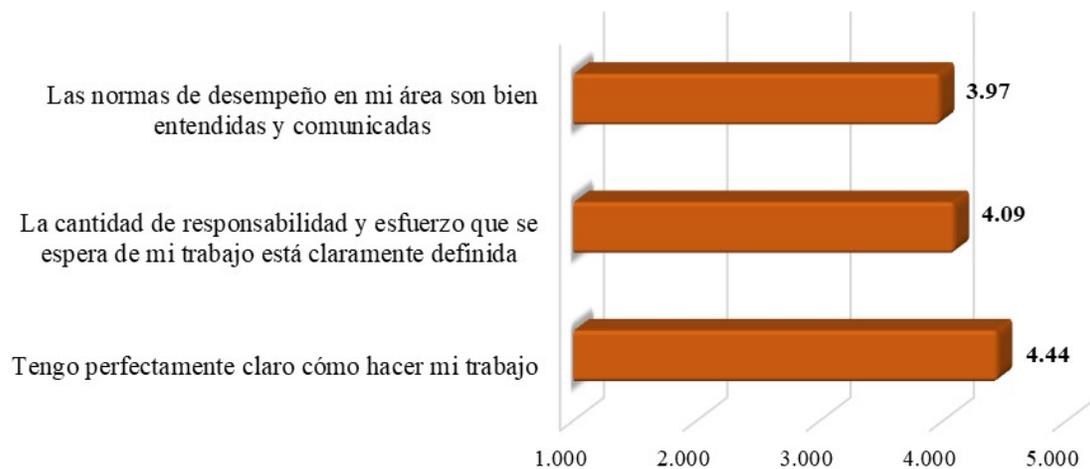


Fuente: Elaboración propia a través del SPSS versión 25 en español.

En cuanto a la dimensión de claridad del rol por ítems, se observa en el gráfico 3, que las medias de los ítems oscilan desde 3.97 a 4.44, el ítem mejor evaluado por los empleados de mantenimiento del taller de una minera de S.L.P., es el de “Tengo perfectamente claro cómo hacer mi trabajo” con una media de 4.44, después el ítem “La

cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida” con una media de 4.09, el ítem de menor puntuación fue “Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas” con una media de 3.97.

Gráfico 3. Claridad del rol

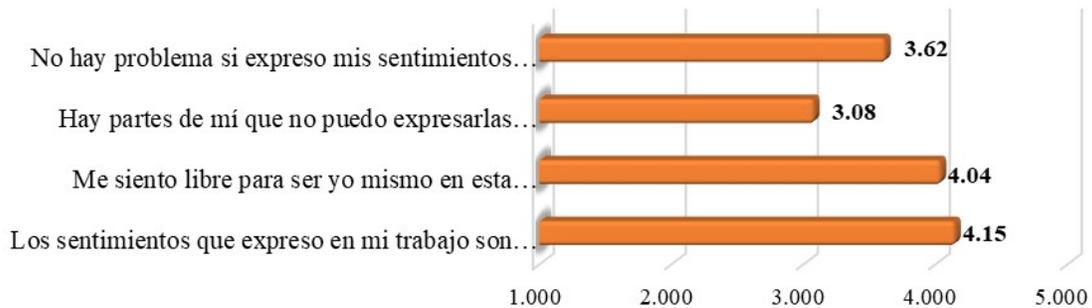


Fuente: Elaboración propia a través del SPSS versión 25 en español.

En cuanto a la dimensión de expresión de los propios sentimientos por ítems, se observa en el gráfico 4, que las medias de los ítems oscilan desde 3.08 a 4.15, el ítem mejor evaluado por los empleados de mantenimiento es el de “Los sentimientos que expreso en mi trabajo son verdaderos” con una media de 4.15, después el ítem “Me siento libre para ser yo mismo en

esta organización” con una media de 4.04, posteriormente se muestra el ítem “No hay problema si expreso mis sentimientos en este trabajo” con una media de 3.62 y finalmente el ítem con la media más baja es “Hay partes de mí que no puedo expresarlas libremente” con una puntuación de 3.08.

Gráfico 4. Expresión de los propios sentimientos

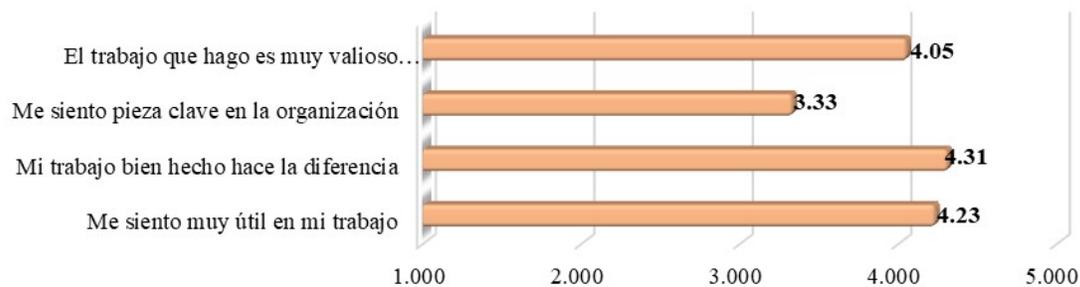


Fuente: Elaboración propia a través del SPSS versión 25 en español.

El gráfico 5 muestra la dimensión de Contribución personal, en el cual se puede observar que el ítem mejor evaluado por los empleados corresponde a “Mi trabajo bien hecho hace la diferencia” con una media de 4.31, en según lugar el ítem “Me siento muy útil en mi

trabajo” con una media de 4.23, el ítem “El trabajo que hago es muy valioso para esta organización” muestra una media de 4.05 y el ítem con una media menor puntuación es “Me siento pieza clave en la organización” con 3.33.

Gráfico 5. Contribución Personal

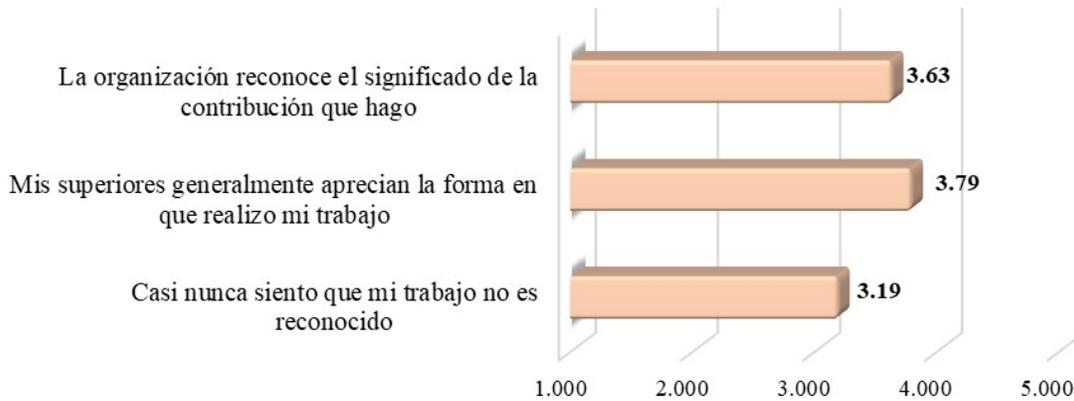


Fuente: Elaboración propia a través del SPSS versión 25 en español.

Posteriormente, se observa el gráfico 6 la dimensión de reconocimiento, el ítem mejor evaluado corresponde a “Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo” con una media de 3.79, mientras que en segundo lugar se encuentra el ítem “La

organización reconoce el significado de la contribución que hago” con una media de 3.63 y por último, el ítem de menor puntuación es “Casi nunca siento que mi trabajo no es reconocido” con una media de 3.19.

Gráfico 6. Reconocimiento

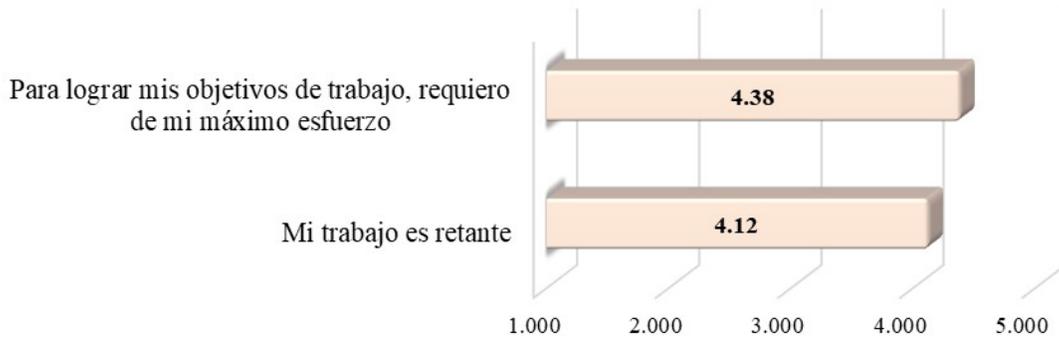


Fuente: Elaboración propia a través del SPSS versión 25 en español.

Referente a la dimensión trabajo como reto, que conformada por dos ítems, misma que se muestra en el gráfico 7, se observa que el ítem mejor evaluado corresponde a “Para lograr mis objetivos de trabajo,

requiero de mi máximo esfuerzo” con una media de 4.38, mientras que el ítem de menor puntuación es “Mi trabajo es retante” con una media de 4.12.

Gráfico 7. Trabajo como reto

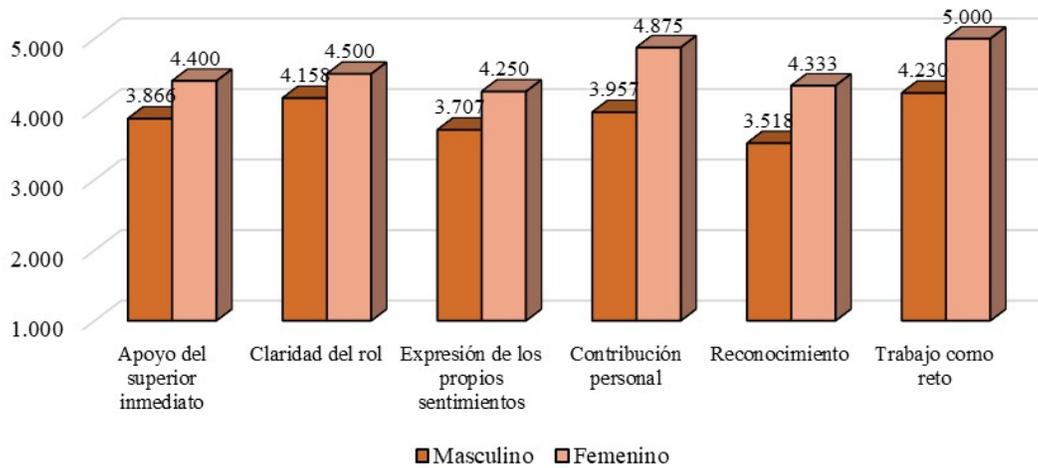


Fuente: Elaboración propia a través del SPSS versión 25 en español.

Posteriormente se observa en los siguientes gráficos 8, 9, 10 y 11 los promedios de las dimensiones de clima organizacional de los empleados, por cada variable sociodemográfica como son: género, escolaridad concluida, estado civil y por puesto. Referente al género se menciona que existe un mayor número de hombres a comparación de las mujeres, destacando el trabajo como reto, tanto en las mujeres como en los hombres. Posteriormente se observa que, en referencia a la escolaridad, en relación a la primaria destaca el apoyo del superior inmediato, claridad del rol, expresión de los propios sentimientos y trabajo como reto existe un empate con un promedio de 4.000, en cuanto a la secundaria, se observa que la dimensión claridad del rol

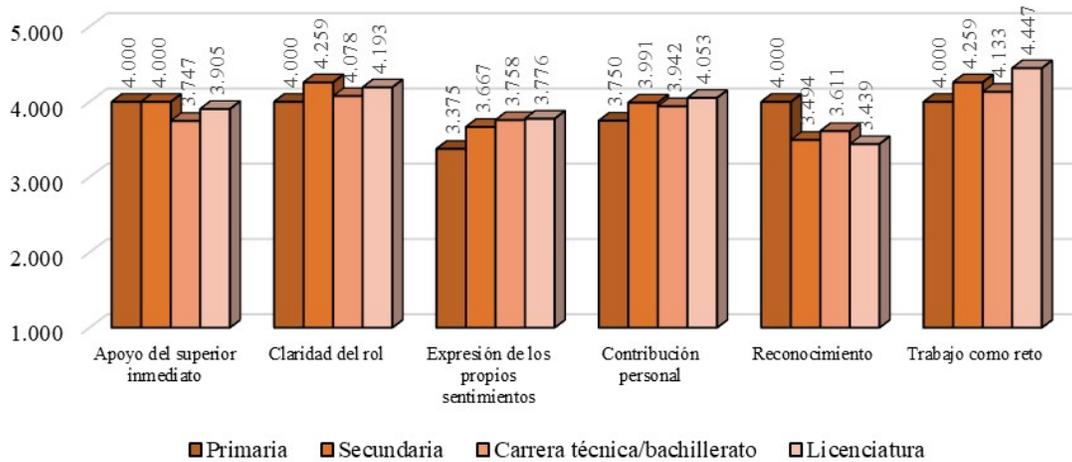
y trabajo como reto comparten el mismo promedio de 4.2593, en cuanto a la carrera técnica como la licenciatura muestran como mejor evaluado el trabajo como reto. En cuanto al estado civil, se muestra que los empleados solteros y casados determinan como mejor evaluados al trabajo como reto, los empleados que viven en unión libre determinan en primer lugar la claridad del rol y en segundo lugar con una diferencia muy mínima el trabajo como reto, mientras que los empleados viudos determinan con un mismo valor de promedio el trabajo como reto, claridad de rol y contribución personal. Y en cuanto al puesto, se observa que en cuanto a los cinco puestos determinan con una mejor evaluación el trabajo como reto.

Gráfico 8. Clima organizacional por género



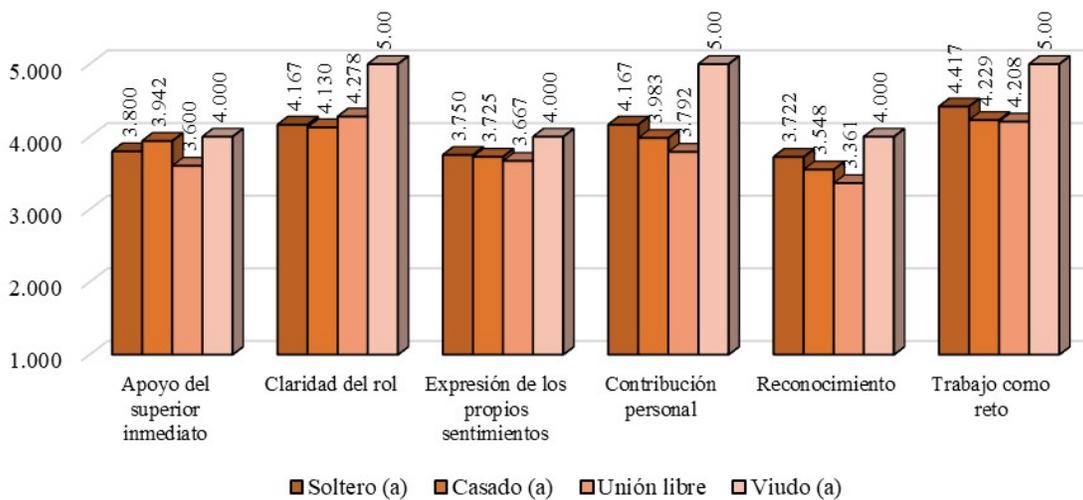
Fuente: Elaboración propia a través del SPSS versión 25 en español.

Gráfico 9. Clima organizacional por escolaridad concluida



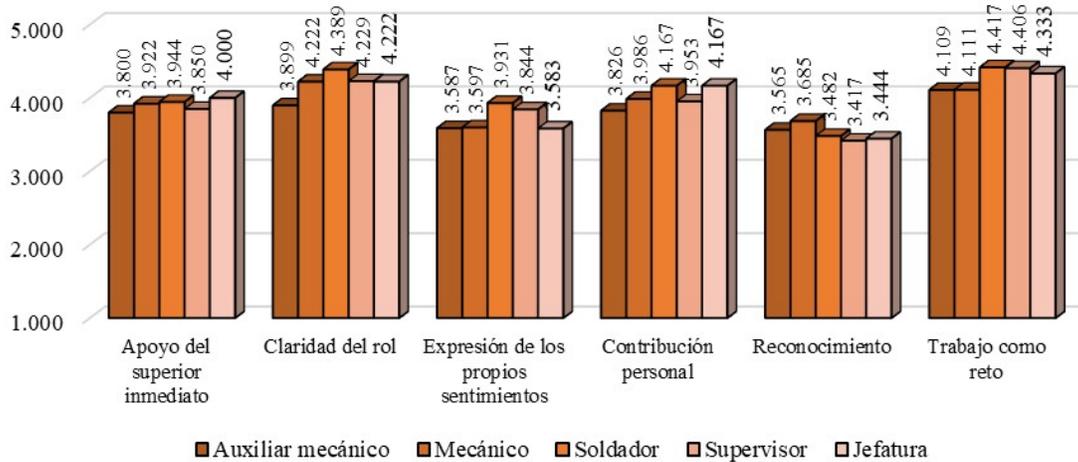
Fuente: Elaboración propia a través del SPSS versión 25 en español.

Gráfico 10. Clima organizacional por estado civil



Fuente: Elaboración propia a través del SPSS versión 25 en español.

Gráfico 11. Clima organizacional por puesto



Fuente: Elaboración propia a través del SPSS versión 25 en español.

Análisis correlacional

H₀ Las dimensiones del clima organizacional según la percepción de los empleados de mantenimiento del taller de una minera de S.L.P. no están relacionadas con las características sociodemográficas de los mismos.

H_a Las dimensiones del clima organizacional según la percepción de los empleados de mantenimiento del taller de una minera de S.L.P. están relacionadas con las características sociodemográficas de los mismos.

Para la hipótesis se utilizaron las siguientes pruebas: t para muestras independientes que mide las relaciones entre variables dicotómicas (género) y numéricas (Clima Organizacional). El Coeficiente de Spearman (Rho) que mide las relaciones entre las variables ordinales como son edad, antigüedad en la empresa y escolaridad concluida y numéricas como lo es el Clima Organizacional, además se utilizó el análisis de varianza (ANOVA) que mide las relaciones entre las variables multitómicas como estado civil y puesto y las numéricas como el Clima Organizacional.

Con base a los resultados obtenidos en la tabla 1, existe una correlación débil positiva entre la dimensión apoyo del superior inmediato con la variable edad ($r=0.230^*$, $Sig.=0.043$), asimismo una correlación positiva débil con la antigüedad del empleado en la minera ($r=0.232^*$, $Sig.=0.041$), referente a la dimensión claridad del rol, se presentó una correlación débil positiva con la variable edad ($r=0.223^*$, $Sig.=0.050$), también una correlación débil positiva con la antigüedad del empleado ($r=0.267^*$, $Sig.=0.018$), en cuanto a la dimensión de contribución personal se encontró una correlación débil positiva con la antigüedad en la minera ($r=0.272^*$, $Sig.=0.016$), por último existe relación entre la dimensión trabajo como reto con el género ($t=-1.625$, $Sig.=0.047$). Respecto a las variables escolaridad concluida, estado civil y puesto no se presentó ninguna asociación o correlación con las dimensiones de clima organizacional.

Por lo tanto, existe evidencia para rechazar la hipótesis alternativa, aceptando la hipótesis nula que indica las dimensiones del clima organizacional según la

percepción de los empleados de mantenimiento del taller de una minera de S.L.P. no están relacionadas con

las características sociodemográficas de los mismos, con excepción de las relaciones encontradas.

Tabla 1. Relación entre las dimensiones de clima organizacional con variables sociodemográficas

Variables sociodemográficas	Técnica estadística	Apoyo del superior inmediato	Claridad del rol	Contribución personal	Reconocimiento	Expresión de los propios sentimientos	Trabajo como reto
Género	t para muestras independientes	t=-0.958 Sig.=0.349	t=-0.785 Sig.=0.255	t=-1.938 Sig.=0.242	t= -1.547 Sig.=0.453	t=-1.380 Sig.=0.064	t=-1.625 Sig.=0.047
Edad	r de Pearson	r=0.230* Sig.=0.043	r=0.223* Sig.=0.050	r=0.164 Sig.=0.154	r=0.093 Sig.=0.420	r=0.052 Sig.=0.653	r=-0.019 Sig.=0.872
Escolaridad concluida	rho de Spearman	Rho=-0.126 Sig.=0.273	rho=-0.018 sig.=0.876	rho=0.024 Sig.=0.836	rho=0.054 Sig.=0.641	rho=0.126 Sig.=0.273	rho=0.096 Sig.=0.404
Estado civil	ANOVA de un solo factor	F=0.665 Sig.=0.576	F=0.828 Sig.=0.483	F=1.246 Sig.=0.299	F=0.472 Sig.=0.702	F=0.126 Sig.=0.945	F=0.570 Sig.=0.636
Antigüedad en la empresa	rho de Spearman	r=0.232* Sig.=0.041	r=0.267* Sig.=0.018	r=0.272* Sig.=0.016	r=0.070 Sig.=0.542	r=0.025 Sig.=0.828	r=0.162 Sig.=0.157
Puesto	ANOVA de un solo factor	F=0.123 Sig.=0.974	F=1.894 Sig.=0.121	F=0.701 Sig.=0.594	F=0.317 Sig.=0.866	F=1.493 Sig.=0.213	F=0.960 Sig.=0.435

Fuente: Elaboración propia a través de datos generados en el SPSS versión 25 en español.

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

Conclusiones

De acuerdo a los objetivos planteados, se determinó que según la percepción de los empleados de mantenimiento de taller de una minera ubicada en S.L.P., prevalece un nivel de clima organizacional aceptable al interior de la empresa y sienten que están en un buen lugar, el cual es respaldado en su comportamiento y desempeño, siendo clave para obtener los objetivos organizacionales establecidos.

Cabe destacar que, en primer lugar con respecto al clima organizacional a partir del promedio obtenido en la dimensión trabajo como reto que se define como la participación de trabajo en relación al esfuerzo que realiza el empleado para enfrentar los desafíos en el ámbito laboral y las estrategias que deben realizarse para enfrentar el problema, integrada al área de significación psicológica, lo cual indica lo que los empleados experimentan con respecto al significado de su trabajo; esto quiere decir si están convencidos de que esforzarse vale la pena, después tenemos la claridad del rol, para el empleado es importante conocer cuál es su papel funcional dentro de la empresa e identificar las tareas a realizar. Esta dimensión forma parte del área relativa a la seguridad psicológica, que indica las percepciones que tienen los empleados de un ambiente seguro y estable.

Por otro lado, las dimensiones en las que se tiene que poner mayor énfasis por presentar puntuaciones bajas son: reconocimiento del área de significancia psicológica y expresión de los propios sentimientos del área de seguridad psicológica, por lo cual los empleados aunque son reconocidos dentro de la empresa por sus habilidades, conocimiento, capacidad y esfuerzo físico al momento de realizar una tarea, debido a esto muestran que les falta mayor atención en este aspecto, se esperaría que los directivos tomen la iniciativa en dar un plus en cuanto al reconocimiento de sus empleados por los logros obtenidos con su desempeño, también, favorecer

la apertura de que los empleados compartan puntos de vista, tomar decisiones y expresar emociones según las tareas encomendadas, es necesario hacerle notar al empleado la importancia que él tiene en la toma de decisiones y sus repercusiones en las tareas que desarrollan.

Finalmente, en cuanto a la relación entre las dimensiones de clima organizacional con las características sociodemográficas de los empleados, se encontró solamente relación entre las dimensiones apoyo del superior inmediato y claridad del rol con las variables edad y antigüedad en la empresa, lo cual significa que a mayor edad de los empleados y a mayor antigüedad en la empresa, por otro lado, los empleados perciben más apoyo de su jefe inmediato y mayor claridad en las tareas realizadas. Se estableció que los empleados que tienen una mayor antigüedad en la empresa serán quienes reciban mayor contribución, finalmente se tiene trabajo como reto, encontrando que sí existe diferencia significativa entre sí se es hombre o mujer para tomar el trabajo como reto.

Referencias:

- Aarons, G., & Sawitzky, A. (2006). Organizational climate partially mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services. *Administration and policy in mental health*, 33(3), 289-301. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1564125/>
- Brown, S., & Leigh, T. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.

- Burga, E. (2013). El clima organizacional y su correlación con el compromiso laboral en los trabajadores del área de servicios generales-empresa Yanacocha, Cajamarca, en el año 2011. Cajamarca, Perú: (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2011/TESIS%20MAESTRIA%20BURGA%20VARGAS%20ERIKA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, N., y Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad. *Panorama Socioeconómico*, 28(40), 92-103.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*(84), 43-61. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>
- Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* San Luis Potosí, México: (Tesis de Maestría). Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Obtenido de <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3742/1/MAD1CYC01601.pdf>
- De la Cruz, A. (2013). *Clima organizacional en una empresa de autoservicio en el municipio de Teapa, Tabasco*. Tabasco, México: (Tesis de Maestría). Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Obtenido de <http://repositorioitsce.itscentla.edu.mx/riitsce/itsce/articulos/100/TESIS%20MAESTRIA.pdf>
- González, O., Rodríguez, M., y Molina, R. (2011). *Medición de seguridad y clima organizacional en la minería sogamoseña*. México: Ponencia. XVI Congreso Internacional de Contaduría y Administración e Informática. Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/4N.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill.
- James, L., & James, L. (1989). Integrating work perceptions: Explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*(74), 739-751.
- Jorge, A. (2016). *Factores que impactan en el clima organizacional de un centro de servicios compartidos*. Ciudad de México, México: (Tesis de Maestría). Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales Administrativas-Instituto Politécnico Nacional. Obtenido de <http://148.204.210.201/tesis/1460388325970TESISPRI N.pdf>
- Júarez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457745495014>
- Machorro, F., Rosado, M., & Romero, M. (2012). Diseño de un instrumento para evaluar el clima organizacional en un complejo petroquímico del Estado de Veracruz. 30-35. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/11/006diseno2011-2.pdf>
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMOC: Un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Centro Editorial Servigraphic.

- Misari, A. (2017). Clima organizacional y compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Diseño y Comunicación: 2016. Lima, Perú: (Tesis de Maestría). Obtenido de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3297/1/misari_bma.pdf
- Palma, S. (2004). Motivación y clima laboral en personas de entidades universitarias. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Quispe, S. (2012). Relacion entre la cultura organizacional y el clima organizacional de una empresa envasadora de GLP en la ciudad de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Recio, R. (2008). Compromiso y clima organizacional en empresas de servicio, en los municipios de Rioverde y Cd. Fernández del estado de San Luis Potosí, México. México: (Tesis de Doctorado). Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
- Solis, C. (2014). Medición del clima organizacional en una secundaria general del estado de Durango. México: (Tesis de Maestría). Posgrado de Psicología-Universidad Autónoma de Nuevo León. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/4306/>
- Toro, F. (2005). Clima organizacional: Perfil de empresas colombianas. Colombia: Cincel.
- Vera, L. (2016). El Impacto del Clima Organizacional en la Satisfacción y Compromiso Laboral en una Empresa del Ramo Ferroviario. San Luis Potosí, México: (Tesis de Maestría). Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Autónoma de San Luis Potosí.