

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SOBRE LA CALIDAD
DE VIDA PROFESIONAL DEL COLABORADOR DEL MOLINO
INDUAMERICA**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR
DAISY CATHERINE QUIROZ DE SOUZA
LUCIA ELIZABETH SALAS QUISPE

ASESOR
RAFAEL CAMILO GIRON CORDOVA
<https://orcid.org/0000-0002-0381-083X>

Chiclayo, 2018

**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SOBRE LA
CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DEL COLABORADOR
DEL MOLINO INDUAMERICA**

PRESENTADA POR:

DAISY CATHERINE QUIROZ DE SOUZA

LUCIA ELIZABETH SALAS QUISPE

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejopara
optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR:

Marco Agustín Arbulú Ballesteros

PRESIDENTE

Pedro Jesús Cuyate Reque

SECRETARIO

Rafael Camilo Giron Cordova

VOCAL

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mis padres, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mis hermanos por sus palabras y su compañía, a mis amigos y todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos.

Catherine

La presente tesis está dedicada a Dios y a mi familia, a Dios por habernos guiado en este camino dándonos fortaleza y sabiduría, de igual forma por haberme otorgado una familia maravillosa quienes han creído en mí siempre dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que tengo, a cada uno de ellos se lo dedico porque han fomentado en mí el deseo de superación y de triunfo en la vida. Lo que ha contribuido a la consecución de este logro.

Lucía

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios porque me dio el don de la perseverancia para alcanzar mis metas. A mis padres y hermanos por su apoyo incondicional.

A la universidad que me abrió sus puertas para ser mejor persona profesional.

A mis compañeros ya que con ellos vivimos los buenos malos momentos que solo se viven en la Universidad y que con algunos más que compañeros fuimos verdaderamente amigos. Y un especial agradecimiento a nuestro asesor el Mgtr. Camilo Girón Córdova, por guiarnos en este camino para el lograr nuestro objetivo.

Catherine

El más sincero agradecimiento a Dios, mi familia y a todas aquellas personas que han contribuido con mi desarrollo profesional, pues con su permanente aliento, apoyo y comprensión me ayudaron a alcanzar esta meta tan deseada.

A la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, por haberme abierto sus puertas de la mano con cada uno de los docentes de la Facultad de Ciencia Empresariales en la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

Especial agradecimiento a nuestro Asesor de Tesis el Mgtr. Camilo Girón Córdova, por su apoyo incondicional en todo este camino, sus conocimientos, experiencia y sobretodo motivación, para lograr concluir con éxito nuestra Tesis.

Lucía

Índice

Resumen.....	8
Abstract.....	9
I. Introducción.....	10
II. Marco teórico	13
2.1. Antecedentes	13
2.2. Bases teórico científicas	16
III. Metodología.....	23
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	23
3.2. Diseño de la investigación	23
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Criterios de selección.....	24
3.5. Operacionalización de variables	25
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.7. Procedimientos	31
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	31
3.9. Matriz de consistencia	32
3.10. Consideraciones éticas.....	33
IV. Resultados y discusión.....	34
4.1. Resultados Descriptivos.....	34
4.2. Resultados del modelo	36
4.3. Correlación de las variables.....	36
4.4. Resultados del análisis de la causalidad entre constructos	37
4.5. Resultados del análisis de la intensidad entre las dimensiones de los constructos..	38
V. Conclusiones.....	42
VI. Recomendaciones.....	43
VII. Lista de referencias.....	44
VIII. Anexos.....	47

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	25
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos	26
Tabla 3. Varianza media extraída.....	27
Tabla 4. Cargas factoriales	28
Tabla 5. Validez de constructo: Validez divergente por el método de las cargas cruzadas.....	29
Tabla 6. Análisis de Colinealidad	30
Tabla 7. Matriz de Consistencia	32
Tabla 8. Correlación de las variables	36
Tabla 9. Análisis del coeficiente de determinación: R2.....	37
Tabla 10. Causalidades basados en Sigma	37
Tabla 11. Resumen de hipótesis.....	38
Tabla 12. Intensidades de las causalidades	38

Índice de figuras

Figura 1. Modelo conceptual.....	22
Figura 2. Descriptivos de la variable Clima organizacional	34
Figura 3. Descriptivos de la variable Calidad de vida profesional.....	34
Figura 4. Análisis de dimensiones.....	35
Figura 5. Resultados del modelo	36

Resumen

La investigación realizada presenta un estudio que analizó la influencia del clima organizacional sobre la calidad de vida profesional de los colaboradores del Molino Induamérica, para ello se tomó una muestra de 50 colaboradores que respondieron a un cuestionario diseñado, adaptado y elaborado para medir las dimensiones de trabajo en equipo, cohesión y compromiso para la variable de clima organizacional y las dimensiones de apoyo directivo, demandas y motivación para la variable calidad de vida profesional. El tipo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo de nivel correlacional. Se realizaron las pruebas estadísticas correspondientes y se mostraron los resultados de forma descriptiva, correlacional y de causalidad. Los resultados indicaron que la dimensión trabajo en equipo influyen en la dimensión del apoyo directivo, mientras que las otras relaciones, a pesar que existen, son de muy baja intensidad. Se concluye que la empresa debe trabajar en aspectos más internos y emocionales y que el apoyo es imprescindible para que las tareas se ejecuten de la mejor manera. Los resultados aportan el modelo estudiado que puede ser aplicado para otro tipo de organizaciones que sufran problemas similares sobre la gestión de los colaboradores.

Palabras claves: clima organizacional, calidad de vida profesional, molino

Clasificaciones JEL: M12, M14

Abstract

The research carried out presents a study that analyzed the influence of the organizational climate on the quality of professional life of the employees of the Indumeric Mill, for this a sample of 50 collaborators was taken who answered a questionnaire designed, adapted and elaborated to measure the dimensions of teamwork, cohesion and commitment to the variable organizational climate and the dimensions of managerial support, demands and motivation for the variable quality of professional life. The type of research had a quantitative approach at the correlation level. The corresponding statistical tests were carried out and the results were shown in a descriptive, correlational and causality way. The results indicated that the teamwork dimension influences the dimension of managerial support, while the other relationships, although they exist, are of very low intensity. It is concluded that the company must work on more internal and emotional aspects and that support is essential so that the tasks are executed in the best way. The results provide the model studied that can be applied to other types of organizations that suffer similar problems regarding the management of employees.

Keywords: organizational climate, professional quality of life, mill
Classifications JEL:

M12, M14

I. Introducción

En los últimos tiempos, las organizaciones han ido adaptándose a las necesidades de sus colaboradores, muchos de estos cambios se deben principalmente a que hoy el concepto de calidad de vida ha empezado a usarse con mayor frecuencia pues, al tener mayor involucramiento por el tiempo de permanencia y compromiso en la empresa, no sólo se genera malestar en ellos, sino que hay inclusive un riesgo en la salud del colaborador. (Albanesi, 2013). Debido a la actividad laboral que desempeñan, como en el caso de la empresa en estudio, es probable que muchos hayan tenido que adaptar sus horarios, modificar sus hábitos de vida o hasta quizá cambiado ciertas costumbres alterando su calidad de vida respecto a la salud.

Por esa razón, la búsqueda de una mejor calidad de vida en el trabajo conlleva el intento de querer hacer compatibles los intereses de la organización con las demandas y las expectativas de sus miembros, que como personas naturalmente, tienen necesidades e intereses particulares que deben verse satisfechos (desarrollo personal y profesional, satisfacción y motivación, formación continuada) de alguna manera u otra; es más, al tener grados de necesidades diferentes, sus niveles de motivación generan comportamientos diferentes.

Uno de los factores condicionantes básicos de la productividad es el grado de bienestar o satisfacción que los profesionales tienen con su trabajo pues hoy, se considera que el tipo de trato que se brinda al colaborador está relacionado con el grado de satisfacción de ellos que, finalmente es medido en su satisfacción laboral. Por ello, se afirma que “una persona tiene una buena calidad de vida profesional cuando experimenta un bienestar derivado del equilibrio entre las demandas de un trabajo desafiante, complejo e intenso y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de su vida se consiga un desarrollo óptimo de la esfera profesional, familiar y de uno mismo”. (Cabezas, 2000).

Las organizaciones son cada vez más exigentes en el cumplimiento de las metas establecidas y, suponen un mayor esfuerzo de sus colaboradores para eso. Las personas buscan un ambiente laboral agradable donde desempeñarse y asumen que la organización debe entregar ese espacio, aunque con los cambios tan vertiginosos que tienen las empresas y un entorno al cual adaptarse, se hace difícil ofrecer todo lo que la fuerza laboral demanda. Desde esta perspectiva, García y González (1995) plantean que la calidad de vida profesional es la experiencia de bienestar derivada del equilibrio que percibe el individuo entre las demandas o

cargas de trabajo desafiante, intensa y compleja, y los recursos (psicológicos, organizacionales y relacionales) que dispone para afrontar esas demandas.

En el 2003, se constituye la empresa Industria Arrocera de América (INDUAMERICA) dedicada al tratado del arroz la alta tecnología con el objetivo de establecerse como la principal empresa piladora de este producto de consumo masivo, con un alto número de trabajadores y clientes trabajando directamente en relación con el agricultor. Ya para el 2012 la empresa se consolida en el mercado y entra a tallar como uno de los principales proveedores de arroz en los supermercados así mismo inicia operaciones fuera del país a través de la exportación de sus productos, esto trae consigo el incremento del número de colaboradores que hoy supera los cincuenta a tiempo completo.

Bajo esas mismas circunstancias, hoy en día el clima laboral ha entrado en una etapa de tensión debido a el trabajo bajo presión que se ejerce en la mayoría de las áreas de la empresa. Se han creado nuevas gerencias para contrarrestar a la competencia, pero éstas en vez de hacer un trabajo paralelo en equipo, están presionando al personal para tener resultados positivos inmediatos, pero al mismo tiempo está generando que los colaboradores no se sientan a gusto en sus áreas ya que se percibe un clima incierto, hay un sentimiento colectivo de inseguridad y muchos de ellos expresan temor por ser despedidos a pesar de cumplir muchas veces con lo que se les pide. El tipo de liderazgo ha cambiado, y esto se nota claramente en todos los miembros de la organización.

Toda esta situación ha traído consigo que los colaboradores no estén a gusto en sus puestos de trabajo pues no sólo las exigencias han cambiado, sino que no ven mejoras en sus salarios y sienten que cada vez se les asigna más trabajo sin ningún tipo de compensación. Esto está generando que algunos de los colaboradores hayan empezado a renunciar por motivos de buscar nuevas oportunidades laborales y con mejores beneficios.

Por todo lo expuesto, se ha planteado el siguiente problema: ¿Existe influencia del clima organizacional sobre la calidad de vida profesional de los colaboradores del Molino Induamérica?

Para ello se han planteado tres hipótesis al respecto, siendo la primera H1: existe

influencia del trabajo en equipo sobre la calidad de vida profesional; H2: existe influencia de la cohesión sobre la calidad de vida profesional; y, por último, H3: existe influencia del compromiso sobre la calidad de vida profesional de los colaboradores del Molino Induamérica.

El objetivo general establecer la influencia del clima organizacional sobre la calidad de vida profesional de los colaboradores del Molino Induamérica; así mismo, los objetivos específicos fueron: determinar la influencia del trabajo en equipo sobre la calidad de vida profesional, determinar la influencia de la cohesión sobre la calidad de vida profesional y determinar la influencia del compromiso sobre la calidad de vida profesional de los colaboradores del Molino Induamérica.

La investigación se justificó por la necesidad de contar con información de primera mano para entregar a la empresa y ésta pueda tomar decisiones inmediatas al respecto y así remediar en algo la problemática que aqueja actualmente. Así mismo, que el modelo conceptual empleado en la investigación pueda replicarse para otro tipo de investigaciones de similar situación.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

Prieto (2013) desarrolló sobre la “Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal”, la que tuvo como objetivo general lograr la máxima productividad en un buen clima de trabajo, cabe resaltar que el talento humano es lo que genera ideas que son únicas de la empresa, logrando establecer la diferencia entre una empresa y otra, teniendo en cuenta que el talento es actualmente la variable más competitiva de las organizaciones. En las organizaciones avanzadas del mundo, la lucha está en atraer, seleccionar y retener a los mejores talentos, siendo las personas más capacitadas las que podrán crear los mejores productos y generar las mejores ideas para que las compañías superen exitosamente a sus competidores, por lo que en la generación de ventajas competitivas, los procesos de captación, desarrollo y retención del talento, son fundamentales para las empresas, de ellos, específicamente la retención del talento se ha convertido en el principal reto debido al crecimiento de las propias empresas y la escasez de talento en el mercado, a ello hay que añadir la mayor predisposición de los jóvenes a cambiar de trabajo con mayor frecuencia, por lo que la gestión de talento está asociada con retener a aquellas personas con potencial para desarrollar una carrera dentro de la compañía y ocupar posiciones gerenciales en el futuro y, por lo mismo, son considerados en los cuadros de sucesión. Pero, la otra dimensión del talento son las posiciones técnicas y los conocimientos específicos, que están representados en las personas con un conocimiento particular y que son muy escasos en el mercado, y, por lo tanto, encontrarlos implica un alto costo para la empresa.

Contreras, Espinosa, Hernández y Acosta (2013) hacen un amplio análisis para describir la Calidad de vida laboral (CVL) y el estilo de liderazgo percibido por el personal administrativo/asistencial de un centro oncológico en Bogotá con el objetivo de estimar la asociación de ambas variables. La problemática de la organización radica en que últimamente ha habido ciertas quejas respecto al sistema de trabajo y los índices de satisfacción se han visto reducidos. Para ello se aplicó el Cuestionario de Vida Profesional [CVP-35] y el Test de Adjetivos de Pitcher [PAT] a 38 trabajadores de la salud, que constituyen el 97.2 % del total del personal que laboran en la organización. Los resultados evidenciaron bajos niveles de satisfacción principalmente por la motivación intrínseca, lo cual fue más evidente en el personal asistencial. Se observó una percepción de ausencia de liderazgo o características poco deseables

de este, lo cual, aunque no determina la CVL, sí constituye un factor modulador de la misma. Finalmente se resalta la responsabilidad social que tienen los directivos en el bienestar de los trabajadores de la salud y, consecuentemente, en la atención al paciente.

Niño De Guzmán y Campuzano (2014) plantearon como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores. El tipo de investigación fue hipotético-deductivo, de nivel correlacional de corte transversal. Utilizaron cuestionarios de 24 preguntas por cada variable a investigar, aplicándola a una muestra de 140 personas de una población de 300 personas, entre nombrados y contratados. Los resultados evidenciaron un nivel regular de relación que existe entre las variables estudiadas, las que les hizo concluir que existe evidencia para afirmar que la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional, según los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Miraflores.

Martel (2014) investigó la calidad de servicio y burnout en instituciones educativas privadas y públicas del distrito de Bellavista. Realizo una investigación 20 de tipo descriptivo- explicativo de diseño experimental. Para la recolección de datos usó un cuestionario, que estudio la calidad de servicio, la que aplicó a una muestra de 397 personas de una población de 985. El resultado fue que los alumnos de ambas instituciones educativas perciben que el servicio que reciben es de regular calidad y se comprobaron diferencias en todas las dimensiones. La

I.E. privada obtiene puntajes mayores de Burnout en la dimensión de realización personal, en cambio, la I.E. pública tiene niveles mayores de Burnout en la dimensión de despersonalización y agotamiento emocional. Concluye que existe diferencia significativa en la calidad de servicio entre las instituciones educativas. La I.E. particular tiene mayor calidad de servicio que la I.E. pública del distrito de Bellavista, Callao en el 2011. Ambas no presentaron diferencias significativas con respecto a la calidad académica, pero si en la calidad de gestión, siendo la I.E. particular la que tiene mejor calidad de gestión sobre la I.E. pública; asimismo mencionó que el horizonte de calidad no se centra únicamente en la parte académica.

Garijo (2014) investigó “La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa” investigación presentada la Escuela de Ciencias Empresariales y del Trabajo de Soria, Universidad de Valladolid, Valladolid – España, siendo su principal objetivo asociar los

recursos humanos y su capacidad de gestión con la contribución a la obtención de la mejora de la eficacia de la organización, comprendiendo, analizando y contextualizando los recursos humanos de cualquier empresa, estudiando la evaluación que han experimentado al pasar de ser un mero instrumento de producción, a un factor clave y eminentemente importante y determinante dentro de cualquier organización, considerándose como fuente de ventaja competitiva. Esta investigación no cuenta con un marco metodológico, por ello no se señala el tipo de investigación, ni el diseño de la misma, pero cabe resaltar que se ha realizado un análisis del papel fundamental que juega la ética empresarial aplicada a los recursos humanos de la empresa y se ha demostrado cómo contribuye a alcanzar la eficacia.

Córdova (2015) se inserta en la empresa agroindustrial Laredo para hacer un análisis sobre la influencia de los programas de bienestar social en el clima laboral de los colaboradores de la empresa con la intención de conocer la problemática y dar una propuesta de solución para contribuir con el clima laboral. Para ello utiliza métodos cuantitativos y fuentes documentales. Se concluye que la falta de un programa de bienestar social refleja la falta de motivación de los colaboradores, así mismo, la organización se ha visto deteriorada por múltiples factores como la falta de aprendizaje, el escaso cuidado de la salud y el poco fomento de la filosofía organizacional.

Almeida (2016) realizó una investigación basada en el análisis de la gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito, Ecuador. Efectuó una investigación de campo en 49 empresas, dentro de las cuales encuestó a un total de 196 empleados y a 49 empresarios. El resultado del estudio permitió conocer que las empresas mantienen un enfoque tradicional en los sistemas de recursos humanos y que en pocas ocasiones requieren atención para fortalecer o proponer el cambio. Concluyó que los diferentes subsistemas de recursos humanos, observando los resultados de las empresas y analizando algunas de las variables del subsistema para el grupo estudiado, encontró que muy pocas empresas disponen de procedimientos definidos y que es importante destacar que contar con un área de gestión para el talento humano focaliza las acciones hacia requerimientos reales que serán administrados bajo una estructura sólida en donde el personal será capacitado.

La Revista Logística (2016) en su artículo “Es la satisfacción del cliente principal estrategia para las empresas”, señaló que el estudio Perspectivas de la Alta Dirección en México

2016 indicó que desarrollar el talento humano y construir relaciones con los clientes acelera y mantiene el crecimiento de las empresas. Asimismo, menciona que cuando se incrementa la satisfacción del cliente, cuando mejora la calidad del servicio, cuando se reduce los costos y hay un desarrollo sostenible del talento humano se están utilizando estrategias de marketing que harán que tengan una mejor competitividad las empresas en los próximos tres años.

Bravo y Oliva (2017) en su análisis sobre la propuesta para un programa de incentivos laborales para mejorar la motivación en los trabajadores del Molino del Agricultor en la ciudad de Chiclayo, plantean como problema el hecho de haber detectado en todo este tiempo que los trabajadores no sienten que haya un compromiso real de la organización con ellos y sobre todo que los altos niveles de desmotivación, hace que el trabajo sea muy pesado. Luego del análisis, se concluye que los factores que influyen en la motivación de los trabajadores son los factores motivacionales y los factores higiénicos. Además, ellos priorizan los incentivos económicos como trascendentes. Se concluye que con el diseño de una propuesta de incentivos laborales permitirá que los trabajadores tengan mayor motivación al momento de realizar sus actividades en la empresa, siendo más eficientes.

Vélez (2018) en su artículo “La satisfacción del cliente como objetivo empresarial”, menciona que la satisfacción al cliente es una estrategia de marketing que se ha convertido en parte fundamental de toda empresa hoy en día ya que para lograr una ventaja competitiva es importante generar relaciones con los clientes mediante una buena calidad de servicio que satisfaga sus expectativas estructurales y emocionales, y que cumpla sus necesidades para que de esta manera se sientan parte de la empresa.

2.2. Bases teórico científicas

2.2.1. Clima Organizacional

Lewin (1951) indicó la relevancia del clima al señalar que el comportamiento humano está influido por el “campo” psicológico o el ambiente en el que se desenvuelve la persona. En este sentido, el clima es relevante para entender otros aspectos objetivos de la organización.

Parte de este teorema, lo toma también Argyris (1957), quién propone que uno de los elementos más destacados de la organización es la cultura, también el clima organizativo se

caracteriza por una serie de componentes y, más concretamente, por la presencia de rasgos de subcultura, elementos que componen el mapa organizativo. Otro elemento importante en su análisis estriba en la relación de conflicto entre el sistema e individuo, al entender que el individuo al querer satisfacer sus necesidades entra inevitablemente en conflicto con la organización, ya que la autonomía y autorrealización personal no siempre es coincidente.

Bajo estos argumentos, Tagiuri (1968) y Pace (1968) coinciden en señalar que el clima laboral es, ante todo, una “cualidad” del medio ambiente de una organización, que la experimentan sus miembros e influye en su conducta, es decir, los valores como referencia cultural se hacen presentes en la particular forma en que se conforman los comportamientos y acciones de los individuos.

James y Jones (1974) apuestan por una definición en la que el clima laboral no puede entenderse sin una referencia expresa al que puede denominarse clima psicológico, que se encuentra definido en las conductas y las motivaciones de los trabajadores y que, según la interpretación que del autor se hace, alude a los comportamientos objetivos de los individuos.

Precisamente Campbell (1976), hablando de comportamientos, señala que el clima organizacionales variable dependiente e independiente de la estructura organizativa y de todos aquellos diferentes procesos generados en la organización que, a la postre, terminan redefiniendo y dibujando los comportamientos de los trabajadores.

Por su parte, Dessler (1979) concibe el clima como las percepciones que el sujeto tiene de la organización en la que trabaja y la opinión que de ella se haya formado en términos organizativos (estructura y recompensas), de recursos humanos (consideración y apoyo) y culturales (apertura), es decir, una fusión de aspectos que interactúan entre sí y que ajustan el significado inicial otorgado al clima.

Peiró (1995) indica que el clima organizacional está conectado con ese mundo dominado por las percepciones, impresiones o imágenes de la realidad organizacional, motivo por el que no siempre la valoración (en muchos casos) es coincidente en todos y cada uno de los miembros de la organización. Tomando ese principio, Flippo (1984) relaciona el clima laboral con los elementos ambientales de la organización, atributos, estructura y tipos de liderazgo, que ejercen

efecto sobre las relaciones, comportamientos y actividades de los diferentes componentes de la organización.

También Álvarez (1992) enfatiza sobre la idea del ambiente laboral y analiza si la organización, terminará repercutiendo en la definición del concepto de clima y, por extensión, impulsando en mayor o menor medida el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral. En un intento por sistematizar una pluralidad de enfoques Brunet (1987) señala que el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros y que, debido a su especial naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima.

Ante ello, Reichers y Schneider (1990) aprecian que el clima laboral se encuentra ligado a un conjunto de percepciones compartidas por los individuos acerca de su ambiente y en correspondencia con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales. En este sentido, la incorporación de los elementos informales resulta de especial interés en la comprensión del fenómeno, ya que no todo es racionalmente cuantificable ni clasificable como se quisiera en un principio.

Kolb et al. (1993) precisan que el clima organizacional resume el patrón de las expectativas y el valor del incentivo que existe en un medio organizativo. Con este concepto, Silva (1996) define tres coordenadas en su intento por definir el significado del clima laboral en atención a sus principales protagonistas: La persona, los grupos y la organización.

Goleman (2000) hace un análisis más enfocado al terreno de cómo potenciar y gestionar el caudal de las relaciones humanas, no pierde la oportunidad de reflexionar acerca del papel del liderazgo en las organizaciones y su impacto en el clima de trabajo. Específicamente, analiza las características que concurren en el líder y, de algún modo, el impacto que ello puede representar en el clima organizativo. En este sentido, el autor propone cuatro ejes: conciencia de sí mismo (del líder), autogestión, conciencia social y habilidades sociales.

Parker et al. (2003) a través de un ambicioso meta-análisis estudia y analiza un importante número de investigaciones sobre el clima a nivel mundial, fruto del cual propone categorías explicativas que con más frecuencia aparecen en los estudios y que, por tanto, pueden indicar la importancia que los diferentes investigadores conceden a determinadas variables: el líder, el grupo de trabajo, la organización, el rol que se desempeña, el trabajo en sí mismo, la satisfacción

en el trabajo, la motivación, el desempeño y otras actitudes hacia el trabajo.

Con eso, Patterson et al (2005) en un intento más por categorizar el clima laboral, realiza un completo inventario revisando buena parte de la literatura precedente. Resultado de este análisis bibliográfico propone las variables explicativas como autonomía, supervisión, integración, preocupación por el empleado, desarrollo de habilidades, esfuerzo, reflexión, innovación, flexibilidad, visión externa de la organización, metas, presión, calidad, feedback en el desempeño del puesto, eficiencia, cumplimiento de aspectos relacionados con la tradición, afecto, satisfacción y dedicación en el trabajo.

Muñoz-Seco et al. (2006) afirma que la vinculación existente entre la calidad de vida profesional y el clima organizativo se relacionan con el compromiso y la mejora de la motivación intrínseca y la valoración del apoyo directivo mejora si lo hacen la cohesión y el trabajo en equipo.

Björnberg y Nicholson (2007) introduce nuevos elementos de análisis en los que el componente intergeneracional supone un valor añadido a la comprensión del clima, algo que quizás hasta este momento no ha quedado recogido como hubiera sido deseable.

Por su lado, Araujo et al. (2011), apuestan por la evaluación psicométrica de un instrumento de clima organizacional orientado a la generación de informaciones relevantes que permitan poner en práctica la estrategia empresarial. En este sentido, el estilo gerencial, el reconocimiento, la autonomía, el entusiasmo-apoyo, la recompensa y la innovación se constituyen en elementos claves de análisis.

Otros autores como Ortiz y Olaz (2009) relacionan el concepto de clima organizacional como expresión de la cultura organizativa y, más concretamente, examinando esta relación en el ámbito de la empresa familiar proponen un nuevo enfoque de comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo.

2.2.2. Calidad de vida profesional

Clúa & Aguilar (1998) afirman que la Calidad de Vida Profesional (CVP) se define como el bienestar secundario a la percepción de equilibrio entre demandas de trabajo y recursos disponibles para afrontarlas, existiendo una estrecha relación entre satisfacción y rendimiento laboral. En el ámbito sanitario, esta percepción de equilibrio se traduce en una mejora de la calidad de los servicios prestados. Por otro lado, un concepto clave en el modelo EFQM de Excelencia es la orientación hacia las personas, considerándose como fundamental la utilización de encuestas de personal a la hora de mejorar las políticas de recursos humanos.

La CV requiere una integración lógica de diferentes componentes a saber, como refiere Gómez (1991) la calidad del ambiente en cuanto a una correcta utilización y aprovechamiento del mismo. Así también, la calidad de los bienes que responden a las necesidades reales de los usuarios, calidad de los servicios, educación, salud, utilización del tiempo libre, en fin, de todos los servicios públicos. La CV se entiende como "todas aquellas actividades que se generan en un contexto laboral, familiar, grupal o individual y que busquen mejorar sus condiciones experimentando un nivel de satisfacción y bienestar, lo que da como resultado un desarrollo humano integral en todas las áreas en las que se desenvuelven las personas.

La CV se evidencia cuando forma parte de la vida cotidiana, de la forma de ser, de los hábitos, incluso los de trabajo, es en este último en donde se puede ubicar la calidad de vida laboral (CVL) y esta se alcanza cuando existe un ambiente de trabajo pleno de calidad. Un ambiente laboral de esta índole se forma por dos aspectos:

- Ambiente físico: Se refiere a que sea agradable; que las personas sientan seguridad en el trabajo; experimenten deseo y gusto de realizarlo, creando así un compromiso para la obtención de productos eficientes. Además, requiere de instalaciones adecuadas, maquinaria y equipo en buen estado, recursos materiales, que faciliten la realización de sus labores, además de áreas de recreo y descanso.
- Ambiente humano: Involucra las relaciones humanas, en orden descendente, ascendente y lateral, implica que se valoren en las personas, esencialmente, el trabajo participativo, el trabajo en equipo, la comunicación y la comprensión, que contribuyan a la formación de verdaderos equipos de trabajo. Su propósito es mejorar el rendimiento de los miembros de las organizaciones, por medio de diferentes elementos que hacen que se motive y crezca su

compromiso de cumplir con las metas organizacionales; con esto se ven beneficiados los empleados, la organización e incluso la misma sociedad. Surge como respuesta a organizaciones que tenían problemas, al no tomar en cuenta los cambios que iban ocurriendo en las aspiraciones y actitudes de los trabajadores.

Chiavenato (1995) plantea que mediante esta situación se busca otorgar al trabajador (a) la oportunidad de crecer por medio de varios elementos, como fueron el reto, una tarea completa, mayor oportunidad de utilizar técnicas avanzadas, capacitación y participación en la toma de decisiones.

La importancia de la CVL radica en que los empleos son el enlace entre las organizaciones y los recursos humanos. El desarrollo que cada trabajador(a) tenga en su tarea, es lo que hace posible que la organización exista y pueda alcanzar sus objetivos, o sea, el empleo beneficia tanto a la organización como a los empleados (al ser no sólo una fuente de ingresos, sino también satisfactor de necesidades).

Aquí radica la importancia de la CVL, ya que, por medio de ésta, la organización y los empleados se garantizan beneficios mutuos. "La idea es que los trabajadores sean los recursos humanos que serán desarrollados y no simplemente utilizados. Más todavía, el trabajo no debe tener condiciones demasiado negativas. No debe presionar excesivamente a los empleados. No debe perjudicar o degradar el aspecto humano del trabajador(a). No debe ser amenazante ni demasiado peligroso. Finalmente, debe contribuir a que el trabajador(a) se desempeñe en otros roles vitales, como los de ciudadano, cónyuge o padre. Esto es, el trabajo debe contribuir al progreso de toda la sociedad" (Davis y Newstrom, 1991).

La calidad de vida profesional (CVP) se define como la percepción por parte del trabajador de un equilibrio entre las demandas y los recursos de que dispone para afrontarlas. Las demandas no sólo son las cargas de trabajo, sino también el hecho de trabajar en un ambiente perjudicial y las necesidades de formación, participación y seguridad en el empleo.

Los recursos pueden ser psicológicos, organizacionales y de relación. Dentro de los factores que inciden en la CVP, la personalidad del trabajador es uno de los más determinantes en la percepción de estrés o satisfacción laboral, además del grado de control sobre los resultados del propio trabajo, la percepción de autonomía y los ingresos económicos. (García,

1993).

La percepción de la CVL de los trabajadores depende tanto de factores internos como de condiciones externas, todas ellas vinculadas directamente con el ejercicio de su labor. En la actualidad se reconoce de manera amplia que dicha percepción de CVL es un concepto integral e integrador, que puede definirse como la forma en que se produce la experiencia laboral en condiciones tanto objetivas (por ejemplo, seguridad e higiene laboral) como subjetivas (cómo se vive la condición laboral) (Poza & Prior, 1988). Quizás uno de los avances más importantes de la conceptualización de la CVL es reconocer que esta involucra procesos psicológicos, interacciones del individuo con el ambiente, aspectos contextuales y relaciones interpersonales, entre muchos otros.

2.2.3. Modelo Conceptual

El modelo conceptual parte de las dos variables de estudio, por un lado, se tiene a la variable de Clima organizacional con sus tres dimensiones (trabajo en equipo, cohesión y compromiso); así mismo, la variable de Calidad de vida profesional con sus tres dimensiones respectivas (demandas, motivación y apoyo directivo).

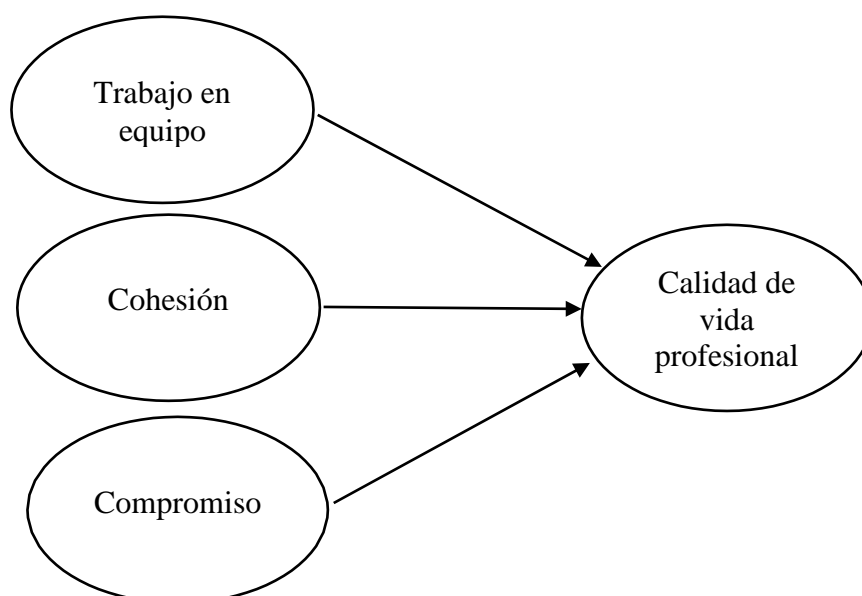


Figura 1. *Modelo conceptual*

Fuente: Elaboración propia

III. Metodología

3.1. Tipo y nivel de investigación

Enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional.

Hernández, Fernández y Baptista (2013) refieren que “la utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas”. Este tipo de estudio mide las dos o más variables que se desea conocer, si están o no relacionadas con el mismo sujeto y así analizar la correlación. Dos variables están correlacionadas cuando al variar una variable la otra varía también. Esta correlación puede ser positiva o negativa, es positiva cuando los sujetos con altos valores en una variable tienden a tener altos valores en la otra variable, y es negativa cuando los sujetos con altos valores en una variable tienden a mostrar bajos valores en la otra variable.

3.2. Diseño de la investigación

El diseño fue no experimental pues como refieren Hernández, Fernández y Baptista (2006), éstas se basan en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que se dan sin la intervención directa del investigador, es decir; sin que el investigador altere el objeto de investigación.

Por su diseño fue de tipo transversal porque la medición se realizó en un solo momento describiendo al detalle el fenómeno.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) *“una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”* (p. 174). Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común.

La población identificada para el estudio son todos los colaboradores que laboran en la empresa en el presente año, que suman un total de 50.

3.3.2. Muestra

Al tener el análisis a toda la población no se ejecutó el proceso de obtención de muestra.

3.3.3. Muestreo

El tipo de muestreo aplicado fue el muestreo aleatorio simple que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) es la técnica de muestreo en la que todos los elementos que forman el universo y que, por lo tanto, están descritos en el marco muestral, tienen idéntica probabilidad de ser seleccionados para la muestra.

3.4. Criterios de selección

Son integrantes de la muestra todos los colaboradores de la empresa bajo cualquier modalidad de contrato.

3.5.Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Instrumento
Clima organizacional	Trabajo en equipo	Conflictos y enfrentamientos	Encuesta	Cuestionario
		Discreción de los miembros		
		Resolución de dudas		
		Planificación del trabajo en equipo		
		Decisiones en equipo		
		Participación de reuniones del equipo		
		Opinión compartida del equipo		
		Crítica del trabajo del equipo		
		Opinión diferida del miembro del equipo		
	Cohesión	Apoyo al compañero		
		Sensación del ambiente de trabajo		
		Unión de los miembros		
		Ambiente agradable		
		Sentimiento de pertenencia		
		Resolución de problemas en equipo		
	Compromiso	Apoyo de los miembros		
		Entorpecimiento del trabajo		
		Intención de cambio		
Manejo de situaciones de grupo				
Preferencia por el lugar de trabajo				
Calidad de vida profesional	Demandas	Cantidad de trabajo	Encuesta	Cuestionario
		Presión por la cantidad de trabajo		
		Presión recibida para mantener la calidad		
		Tiempo para hacer mi trabajo		
		Conflictos con otras personas		
		Falta de tiempo para la vida personal		
		Incomodidad física en el trabajo		
		Carga de responsabilidad		
		Interrupciones molestas		
		Estrés (esfuerzo emocional)		
		Consecuencias negativas para la salud		
		Motivación		
	Motivación			
	Apoyo de la familia			
	Ganas de ser creativo			
	Capacitación necesaria			

		Preparación para mi trabajo		
		Importancia del trabajo		
		Claridad del trabajo		
		Sentimiento de orgullo		
		Capacidad de terminar la jornada laboral		
	Apoyo directivo	Satisfacción con el sueldo		
		Posibilidad de promoción		
		Reconocimiento al esfuerzo		
		Apoyo de los jefes		
		Apoyo de los compañeros		
		Posibilidad de ser creativo		
		Resultados del trabajo realizado		
		Libertad de expresión		
		Calidad de vida respecto al trabajo		
		Tengo autonomía o libertad de decisión		
		Variedad en mi trabajo		
		Aceptación de propuestas personales		
		Calidad de vida en el trabajo		
		Orgulloso de pertenecer a la empresa		

Fuente: Elaboración propia

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica tomada para la investigación fue la encuesta a través de su instrumento que fue el cuestionario. La encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas. Además, permite explorar la opinión pública y temas de significación científica y de importancia en las sociedades. (Grasso, 2006).

a. Confiabilidades:

Tabla 2.

Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

	Alfa de Cronbach	Fiabilidad compuesta
Apoyo directivo	0,903	0,924
Cohesión	0,787	0,862
Compromiso	0,878	0,917
Demandas	0,895	0,916
Motivación	0,898	0,920
Trabajo en equipo	0,885	0,913

Fuente: Elaboración propia

El alfa de Cronbach toma la medida de la fiabilidad mediante los ítems (medidos en escala tipo Likert) que permiten medir un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988, p. 187). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Se obtuvo como valor máximo a la dimensión de Apoyo directivo (0.903) y entre el valor mínimo la dimensión de Cohesión (0.787). Para que el instrumento pueda ser confiable, debe sobrepasar el promedio de 0.7, por lo tanto, todos sobrepasan el mínimo aceptable y se puede afirmar que el instrumento es confiable.

b. Validez de constructo: Validez convergente:

Tabla 3.

Varianza media extraída

	Varianza extraída media (AVE)
Apoyo directivo	0.634
Cohesión	0.612
Compromiso	0.734
Demandas	0.578
Motivación	0.621
Trabajo en equipo	0.636

Fuente. Elaboración propia

La varianza extraída media cumple con el requisito mínimo para la validez convergente al tener un valor mayor a 0.5 en cada una de las 3 dimensiones de cada constructo.

Tabla 4.*Cargas factoriales*

	Apoyo directivo	Cohesión	Compromiso	Demandas	Motivación	Trabajo en equipo
AD11	0,798					
AD14	0,775					
AD3	0,839					
AD4	0,731					
AD5	0,846					
AD7	0,777					
AD8	0,802					
COHE3		0,719				
COHE4		0,792				
COHE5		0,701				
COHE6		0,903				
COMP1			0,902			
COMP2			0,894			
COMP3			0,774			
COMP5			0,850			
DEM1				0,823		
DEM10				0,717		
DEM2				0,857		
DEM3				0,777		
DEM4				0,713		
DEM5				0,729		
DEM6				0,712		
DEM8				0,741		
MOT1					0,853	
MOT3					0,782	
MOT4					0,774	
MOT5					0,823	
MOT6					0,775	
MOT7					0,723	
MOT8					0,778	
TE3						0,860
TE4						0,761
TE5						0,781
TE6						0,824
TE8						0,795
TE9						0,760

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar, que las cargas factoriales son mayores a 0.70 y además cada ítem está cargando en su respectiva dimensión.

Tabla 5.

Validez de constructo: Validez divergente por el método de las cargas cruzadas

	Apoyo directivo	Cohesión	Compromiso	Demandas	Motivación	Trabajo en equipo
AD11	0,798	0,719	0,598	0,585	0,673	0,713
AD14	0,775	0,503	0,727	0,693	0,711	0,684
AD3	0,839	0,690	0,736	0,815	0,773	0,860
AD4	0,731	0,564	0,566	0,569	0,649	0,781
AD5	0,846	0,731	0,783	0,711	0,853	0,824
AD7	0,777	0,576	0,570	0,694	0,782	0,795
AD8	0,802	0,610	0,507	0,609	0,774	0,760
COHE3	0,798	0,719	0,598	0,585	0,673	0,713
COHE4	0,600	0,792	0,715	0,651	0,541	0,598
COHE5	0,436	0,701	0,550	0,471	0,435	0,379
COHE6	0,775	0,903	0,727	0,693	0,711	0,684
COMP1	0,687	0,724	0,902	0,665	0,669	0,651
COMP2	0,753	0,854	0,894	0,765	0,717	0,726
COMP3	0,588	0,602	0,774	0,736	0,529	0,613
COMP5	0,729	0,656	0,850	0,682	0,728	0,745
DEM1	0,795	0,784	0,866	0,823	0,732	0,806
DEM10	0,601	0,596	0,578	0,717	0,672	0,592
DEM2	0,682	0,615	0,759	0,857	0,669	0,711
DEM3	0,643	0,528	0,566	0,777	0,647	0,703
DEM4	0,668	0,584	0,518	0,713	0,594	0,697
DEM5	0,688	0,503	0,540	0,729	0,696	0,722
DEM6	0,603	0,505	0,459	0,712	0,581	0,634
DEM8	0,626	0,572	0,686	0,741	0,657	0,640
MOT1	0,846	0,731	0,783	0,711	0,853	0,824
MOT3	0,777	0,576	0,570	0,694	0,782	0,795
MOT4	0,802	0,610	0,507	0,609	0,774	0,760
MOT5	0,737	0,647	0,650	0,828	0,823	0,775
MOT6	0,668	0,563	0,641	0,696	0,775	0,689
MOT7	0,628	0,563	0,579	0,577	0,723	0,621
MOT8	0,684	0,555	0,532	0,634	0,778	0,667
TE3	0,839	0,690	0,736	0,815	0,773	0,860
TE4	0,647	0,554	0,653	0,758	0,628	0,761
TE5	0,731	0,564	0,566	0,769	0,649	0,781
TE6	0,846	0,731	0,783	0,711	0,853	0,824
TE8	0,777	0,576	0,570	0,694	0,782	0,795
TE9	0,802	0,610	0,507	0,609	0,774	0,760

Fuente: Elaboración propia

La validez discriminante se puede evidenciar al comparar las cargas factoriales de todas las dimensiones, esto es que la carga factorial de un ítem en una dimensión debe ser mayor a la carga factorial del mismo ítem en las demás dimensiones.

Tabla 6.

Análisis de Colinealidad

ITEM	VIF
AD11	2.463
AD14	2.060
AD3	2.749
AD4	2.244
AD5	3.176
AD7	2.141
AD8	2.444
COHE3	1.451
COHE4	1.683
COHE5	1.886
COHE6	2.759
COMP1	3.062
COMP2	2.767
COMP3	1.727
COMP5	2.248
DEM1	2.599
DEM10	2.428
DEM2	3.716
DEM3	2.342
DEM4	2.052
DEM5	1.832
DEM6	1.887
DEM8	2.809
MOT1	2.687
MOT3	2.279
MOT4	2.257
MOT5	2.827
MOT6	2.318
MOT7	2.001
MOT8	2.519
TE3	2.729
TE4	2.214
TE5	2.729
TE6	2.729
TE8	2.126
TE9	1.921

Fuente: Elaboración propia

La prueba de colinealidad indica que un ítem está formando parte del modelo, esto es ayudando a explicar su dimensión o constructo. Cuando esto no es así, significa que hay presencia de colinealidad y el ítem debe ser removido. El valor de VIF deberá ser menor a 10.

3.7.Procedimientos

Se solicitó el permiso respectivo a la empresa que previamente se hizo llegar la solicitud explicando el motivo de las encuestas; se contactó a los colaboradores y se les informó el propósito del estudio, la forma de participación y la opción de responder la encuesta. Se logró tener la respuesta de todos los participantes durante el lapso de diez días

3.8.Plan de procesamiento y análisis de datos

Se verificaron las escalas de medida, así como los ítems del cuestionario que se adaptó, estas fueron analizadas a través del alfa de Cronbach para conocer la fiabilidad de la escala de medida. Se hizo una prueba piloto para conocer las posibles falencias del instrumento, encontrando que había dos ítems por corregir pues no se entendían claramente; se procedió a corregir éstas; finalmente se llevaron a cabo análisis de regresión lineal con cada una de las dimensiones y para medir la correlación se empleó el análisis de R de Pearson que es una medida de la relación lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas. Finalmente, los resultados se mostraron en gráficas para un mayor entendimiento y explicación de las mismas a través del programa SmartPLS.

3.9. Matriz de consistencia

Tabla 7.

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DEANÁLISIS DE DATOS
¿Existe influencia del clima organizacional sobre la calidad de vida profesional de los colaboradores del Molino Induamérica?	<p>General</p> <p>Establecer la influencia del clima organizacional sobre la calidad de vida profesional de los colaboradores del Molino Induamérica.</p>	<p>H1: Existe influencia del trabajo en equipo sobre la calidad de vida profesional de los colaboradores del Molino Induamérica.</p> <p>H2: Existe influencia de la cohesión sobre la calidad de vida profesional de los colaboradores del Molino Induamérica.</p> <p>H3: Existe influencia del compromiso sobre la calidad de vida profesional de los colaboradores del Molino Induamérica.</p>	<p>Independiente</p> <p>Clima organizacional</p>	Investigación cuantitativa, descriptiva correlacional de corte transversal.	La población está conformada por el número de trabajadores del Molino Induamérica que suman un total de 50.	Encuesta	<p>Las medidas estadísticas a utilizar:</p> <p>Alpha de CronbachR de Pearson</p>
	<p>Específicos</p> <p>1.- Determinar la influencia del trabajo en equipo sobre la calidad de vida profesional de los colaboradores del Molino Induamérica.</p> <p>2.- Determinar la influencia de la cohesión sobre la calidad de vida profesional de los colaboradores del Molino Induamérica.</p> <p>3.- Determinar la influencia del compromiso sobre la calidad de vida profesional de los colaboradores del Molino Induamérica.</p>			<p>Dependiente</p> <p>Calidad de vida profesional</p>	<p>DISEÑO</p> <p>El diseño fue no experimental, éstas se basan en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que se dan sin la intervención directa del investigador.</p>	<p>MUESTRA</p> <p>La muestra es la misma de la población, que suman un total de 50 colaboradores.</p>	

Fuente: Elaboración propia

3.10. Consideraciones éticas

Los criterios éticos que se tomaron en cuenta para la investigación son los que a continuación se detallan:

Consentimiento informado: A cada uno de los participantes se les manifestó las condiciones, derechos y responsabilidades que el estudio involucró donde asumieron la condición de ser informantes.

Confidencialidad: Se les informó la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación.

Observación participante: Los investigadores actuaron con prudencia durante el proceso de recojo de información.

IV. Resultados y discusión

4.1. Resultados Descriptivos



Figura 2. Descriptivos de la variable *Clima organizacional*

Fuente: Elaboración propia

El análisis de los resultados de la variable Clima organizacional muestra que, para los colaboradores, la dimensión de Cohesión (4.38) obtuvo un mejor resultado promedio seguido de Compromiso (4.33) y por último Trabajo en equipo (4.19).



Figura 3. Descriptivos de la variable *Calidad de vida profesional*

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la variable Calidad de vida profesional, las dimensiones obtuvieron una media un poco más alta respecto a la variable Clima organizacional. Las Demandas obtuvieron una media de 5.01, seguido del Apoyo directivo (4.48) y por último Motivación (4.03).

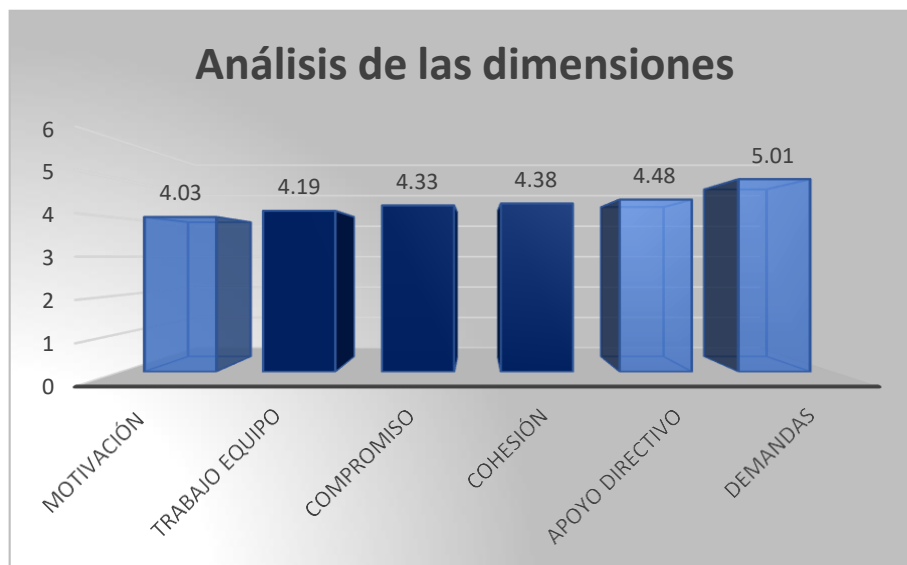


Figura 4. Análisis de dimensiones

Fuente: Elaboración propia

Al hacer el análisis de las seis dimensiones en estudio, se puede apreciar que la Motivación es la más baja de todas con un total de 4.03 mientras que la más alta fue la de Demandas con un 5.01. esto indica que para la variable Calidad de vida profesional, tiene ambas los resultados extremos, mientras que la variable Clima organizacional presenta resultados medios.

4.2. Resultados del modelo

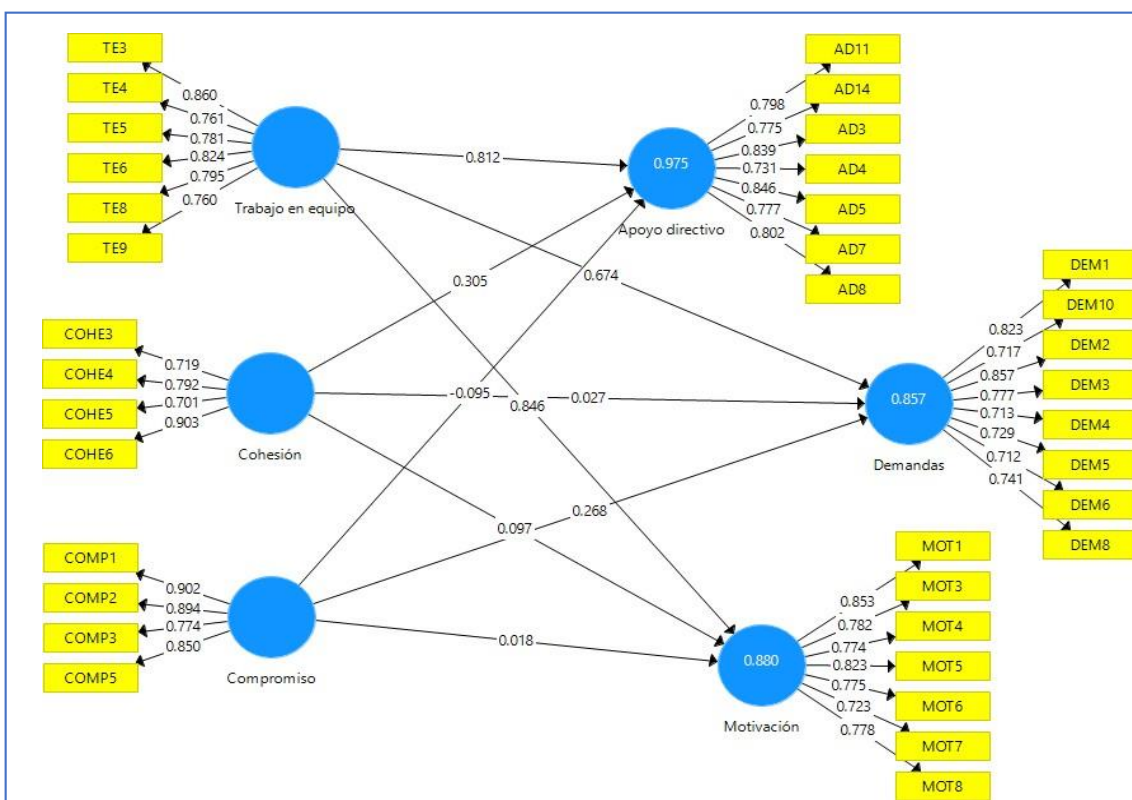


Figura 5. Resultados del modelo

Fuente: Elaboración propia

4.3. Correlación de las variables

Tabla 8.

Correlación de las variables

	Demandas	Motivación	Apoyo directivo
Trabajo en equipo	0.910	0.936	0.974
Cohesión	0.777	0.773	0.782
Compromiso	0.830	0.776	0.801

Fuente: Elaboración propia

Los resultados del análisis de correlación muestran que, todas las dimensiones de la variable clima organizacional están relacionadas con la variable calidad de vida profesional, obteniendo valores muy cercanos a 1.

4.4. Resultados del análisis de la causalidad entre constructos

- Análisis del coeficiente de determinación: R^2

Tabla 9.

Análisis del coeficiente de determinación: R^2

Dimensión	R cuadrado ajustada
Apoyo directivo	0.973
Demandas	0.845
Motivación	0.870

Fuente: Elaboración propia

El análisis R^2 indica cuanto una variable explica a otra. Las variables de clima organizacional explican a las variables de calidad de vida profesional en valores muy cercanos a 1, tal cual indica la teoría estadística. (Hanke, 2006)

- Probando causalidades basados en Sigma (P Valor)

Tabla 10.

Causalidades basadas en Sigma

	Muestra original (O)	Desviación estándar (STDEV)	Estadísticos t (/STDEV)	P Valores
Cohesión -> Apoyo directivo	0.305	0.056	5.395	0.000
Cohesión -> Demandas	0.027	0.146	0.188	0.851
Cohesión -> Motivación	0.097	0.097	0.993	0.321
Compromiso -> Apoyo directivo	-0.095	0.050	1.902	0.058
Compromiso -> Demandas	0.268	0.144	1.858	0.064
Compromiso -> Motivación	0.018	0.108	0.170	0.865
Trabajo en equipo -> Apoyo directivo	0.812	0.042	19.114	0.000
Trabajo en equipo -> Demandas	0.674	0.107	6.289	0.000
Trabajo en equipo -> Motivación	0.846	0.090	9.427	0.000

Fuente: Elaboración propia

La tabla indica los valores de sigma obtenidos para cada una de las hipótesis. La regla estadística es, si el valor de sigma (p. valor) ≤ 0.05 se acepta la hipótesis, caso contrario se rechaza la hipótesis.

A continuación, el resumen de las hipótesis aceptadas o rechazadas.

Tabla 11.

Resumen de hipótesis

HIPOTESIS	P Valores	CONDICIÓN
Cohesión -> Apoyo directivo	0.000	ACEPTADA
Cohesión -> Demandas	0.851	RECHAZADA
Cohesión -> Motivación	0.321	RECHAZADA
Compromiso -> Apoyo directivo	0.058	ACEPTADA
Compromiso -> Demandas	0.064	ACEPTADA
Compromiso -> Motivación	0.865	RECHAZADA
Trabajo en equipo -> Apoyo directivo	0.000	ACEPTADA
Trabajo en equipo -> Demandas	0.000	ACEPTADA
Trabajo en equipo -> Motivación	0.000	ACEPTADA

Fuente: Elaboración propia

4.5.Resultados del análisis de la intensidad entre las dimensiones de los constructos

- Resumen de intensidades de las causalidades

(Coeficientes path o beta)

Tabla 12.

Intensidades de las causalidades

	Apoyo directivo	Demandas	Motivación
Cohesión	0.305	0.027	0.097
Compromiso	-0.095	0.268	0.018
Trabajo en equipo	0.812	0.674	0.846

Fuente: Elaboración propia

Se puede determinar a través de este análisis la intensidad de la causalidad entre las dimensiones del constructo clima organizacional y calidad de vida laboral. Cabe resaltar que no tiene sentido analizar la intensidad de aquellas dimensiones cuya hipótesis de rechaza.

Se ha podido establecer las métricas del modelo propuesto, donde se puede observar que la dimensión Trabajo en equipo tiene mayor influencia con la dimensión de la motivación

(0.846), esto podría significar que el poder hacer el trabajo en la empresa de manera conjunta, genera aspecto motivacional para ellos, pues, los equipos se han considerado como entidades complejas, dinámicas y adaptables, integradas en un sistema que tiene en cuenta al individuo, al equipo y a la organización. (Hackman, 1987).

El modelo muestra que los elementos necesarios para llevar a cabo un buen trabajo, requiere un trabajo conjunto por un grupo de personas en equipo y, el proceso que se lleva a cabo da lugar a aspectos cognitivos, afectivos y de comportamiento que se dan en un equipo teniendo en cuenta el factor tiempo. Los equipos no surgen de manera natural, sino que es una manera de trabajar, un sistema.

Para efectos de la empresa y los resultados obtenidos, se puede afirmar que algunos individuos pueden obstaculizar en el equipo la consecución de sus objetivos, definidos para alcanzar los resultados previstos, y consecuentemente, dificultar su integración en las dinámicas organizacionales donde se haya adoptado. El funcionamiento del sistema, requiere la competencia de todos y cada uno de sus componentes para el desarrollo de los procesos e interacción dirigidos a la producción conjunta de un resultado. Es posible, entonces, afirmar que cuando se trata el trabajo en equipo se activa una competencia, al requerir la acción pertinente en un contexto particular, eligiendo y movilizándolo un doble equipamiento de recursos: personales externos. (Le Boterf, 2002).

Respecto a la dimensión de Cohesión, se ha podido establecer una intensidad en la influencia de 0.305 con la dimensión de Apoyo directivo, ésta es la más fuerte pues con la dimensión de Demandas se obtuvo una correlación de 0.027 y con la dimensión de Motivación con una correlación de 0.018. La Cohesión busca que un equipo de trabajo reúna en sus colaboradores habilidades complementarias (blandas) y permita que trabajen juntos, se comprometan con un propósito común y sean responsables de realizar tareas que contribuyen a la consecución de los objetivos de la organización. Lo mencionado también lo comparte Landy (2005), quien en su investigación tuvo como objetivo identificar los tipos de trabajo en equipo utilizados y concluyó que el personal trabaja coordinadamente, respetan roles y funciones, lo que enmarca entre los grupos que llenan varios criterios de trabajo, que los puede ubicar como grupos que trabajan en equipo.

Además, dentro de los resultados del modelo, se corrobora que debe poseer cada colaborador para poder aplicar efectivamente el trabajo en equipo y logre la cohesión como un

conjunto homogéneo de ideas y acciones; además, se determinó que la comunicación, la colaboración, la confianza, el compañerismo y el cumplimiento de funciones, son necesarios para lograrlo; es de suma importancia tomar en cuenta que cuando se trabaja en equipo y existe un alto nivel de confianza se contribuirá a un mejoramiento continuo, a través del cual se eleva el nivel de productividad.

Casi en su totalidad las personas encuestadas respondieron que creen que sí el trabajo en equipo y la satisfacción aumenta la cohesión del grupo, lo cual demuestra que el personal está consciente que el trabajo en equipo no es parte del desempeño en su empresa sino de ellos mismos y que depende de cada uno la disposición que se tenga para conformarse como un equipo de trabajo, tener apertura en la comunicación y de cómo realizar las tareas que tiene asignados lo cual genera la pregunta. Esto también lo asegura Koontz y Weihrich (2004), donde señalan que la satisfacción se refiere al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido un deseo o una meta, en otras palabras la satisfacción es un resultado ya experimentado, habla sobre la teoría del ajuste en el trabajo, la satisfacción no se deriva únicamente del grado en que se cubren las necesidades de los trabajadores, sino del grado en que el contexto laboral atiende, además de las necesidades, los valores de dichos trabajadores.

Las preguntas realizadas fueron de suma importancia para la investigación, ya que indican que más de la mitad de los encuestados siempre trabajan como un equipo y se informa del nivel de satisfacción laboral a través de lo recopilado mediante el trabajo de campo.

Respecto a la dimensión Compromiso, se detecta que hay una intensidad en alta con la dimensión de Demandas (0.268). Esto muestra que la influencia del clima organizacional guarda relación con elementos emocionales que viven los colaboradores. Es entendido que, cuanto más compromiso se demande en la empresa, más es el nivel emocional y presión que ejerce sobre el grupo de trabajo, pudiendo conducir a comportamientos no acostumbrados por los altos niveles de estrés, presión por la cantidad de trabajo, conflictos con otras personas, entre otros.

El compromiso va de la mano con la competencia, para eso no basta con tener los conocimientos de equipo, sino que tiene muchas más implicaciones. Cómo toda competencia, requiere de una transferencia, y es de vital importancia poder movilizar el conjunto de conocimientos que se han ido logrando a lo largo del tiempo para poderlos poner en práctica, no solo es cuestión del colaborador, sino que también involucra a la empresa. Uno de los

aspectos principales en la comprensión del comportamiento de un individuo es la identificación del papel que desempeña. Para ello existen diferentes técnicas, pero, muy pocas personas tienen estas características. Es mucho más probable que los miembros de un equipo obtengan puntuaciones más altas en aquellos papeles que se ajustan mejor a su personalidad, pero siempre existen papeles secundarios. Cualquier combinación es posible y válida para un individuo.

Esto también se puede confirmar con los resultados obtenidos sobre si el trabajo es una de las mayores satisfacciones de su vida, las personas consideran que el trabajo realizado se encuentra dentro de su lista de mayores satisfacciones lo cual ayuda a cumplir sus funciones de mejor manera para poder alcanzar los objetivos que se poseen como corporación.

Asimismo, se encuentra relacionado con el tiempo de permanencia dentro de la organización en donde por la propia naturaleza de la empresa, se requiere de un trabajo a profundidad con los colaboradores y el personal administrativo.

V. Conclusiones

Respecto a la dimensión de trabajo en equipo sobre la calidad de vida profesional, se pudo determinar que la dimensión de apoyo directivo es la que más se relaciona con ella en comparación de las otras dos dimensiones. Este resultado ha mostrado que el trabajo de la empresa Induamérica sobre la gestión del trabajo en equipo está dando resultados y que se ha sabido sobrellevar los conflictos internos y problemas que lo aquejaban. Por lo tanto, el clima organizacional tiene influencia sobre la calidad de vida profesional.

En el análisis sobre la influencia de la cohesión sobre la calidad de vida profesional, el nivel de relación resultó bastante bajo pues, del análisis de las tres dimensiones, el más alto se da con la dimensión de apoyo directivo en un nivel de 0.305. Esto ha demostrado durante la investigación que el éxito del trabajo en equipo tiene relación directa con el trabajo que hacen los directivos dentro del Molino Induamérica.

Para el estudio de la influencia de la dimensión compromiso sobre la calidad de vida profesional, el resultado que más ha tenido significancia (pero también bajo) ha sido con la dimensión de Demandas (0.268). Este resultado muestra que el compromiso de los colaboradores se da según el manejo de la dirección del área, porque cuanto más tranquilos trabajen y se sientan los colaboradores, mayor compromiso se puede generar.

Finalmente, se logró determinar que existe una influencia del clima organizacional sobre la calidad de vida profesional de los colaboradores del Molino Induamérica en la dimensión de apoyo directivo, razón por la cual se establece la importancia que tienen los responsables del área y/o las jefaturas correspondientes.

VI. Recomendaciones

Fomentar tareas de unión de esfuerzos y buscar actividades que desarrollen la armonía entre los diferentes equipos de trabajo con el objetivo de fortalecer las relaciones, esto permitirá el involucramiento de todos y se pueda plasmar la filosofía de trabajo de manera más entera.

Mantener la armonía en todos los miembros de la empresa en las distintas actividades en que participan, ya que la integración de todos ellos, genera mayor satisfacción laboral. Además, cuanto mejor se maneje el aspecto emocional, se fortalecer mucho más la empresa y sus integrantes.

Para seguir con la estimulación del sentido de equipo y desarrollo del equipo para lograr la satisfacción laboral dentro de los miembros, se sugiere mantener reconociendo el desempeño colectivo, que se trabaje en la motivación a través del reforzamiento positivo y que se continúe con la integración entre los equipos.

Establecer estrategias de comunicación asertiva e implementar distintas actividades de socialización, con el objetivo de mejorar el nivel de trabajo en equipo entre todos los miembros del equipo de la empresa Induamérica.

VII. Lista de referencias

- Albanesi, S. (2013). Percepción de la calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Alternativas en Psicología*, 17, 8-19
- Álvarez, G. (1992). 'El constructo clima organizacional: Concepto, teorías e investigaciones y resultados relevantes'. *Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11 (1-2), 25-50.
- Argyris, C. (1957). *Personality and organization*. New York: Harper and Row.
- Björnberg, A. y Nicholson, N. (2007). 'The family climate scales-development of a new measure for use in family business research'. *Family Business Review*, 12, 229-246.
- Bravo, C. y Oliva, N. (2017). Propuesta de un programa de incentivos laborales para mejorar la motivación en los trabajadores del molino del Agricultor - Lambayeque, 2016. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México, D.F.: Trillas
- Cabezas, C. (2000). La calidad de vida de los profesionales. *Revista Formación Médica Continuada*, 7, 53-68.
- Campbell, J. (1976). 'Psychometric theory'. En M. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Chiavenato, I. (1995) *Administración de recursos humanos*. 2ª Edición Mc Graw Hill, México.
- Clúa, J. y Aguilar, J. (1998). La calidad de vida profesional y el orgullo de trabajar en la sanidad pública. *Aten Primaria*.
- Contreras, F., Espinosa, J., Hernández, F. y Acosta, N. 2013. Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá. *Psicología desde el Caribe*. Vol. 30, n.º 3, septiembre-diciembre.
- Córdova, J. (2015). Influencia de los programas de bienestar social en el clima laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrial Laredo S.A.A. 2015. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo.
- Davis y Newstrom (1991) *El comportamiento humano en el trabajo*. 3ª Edición McGraw-Hill. México.
- Dessler, G. (1979). *Organización y administración, enfoque situacional*. México: Prentice Hall Internacional.
- Flippo, E. (1984). *Personnel management*. New York: McGraw-Hill.
- García Sánchez S. La qualitat de vida profesional com a avantatge competitiu. *Revista de Qualitat*. 1993;1:4-9.

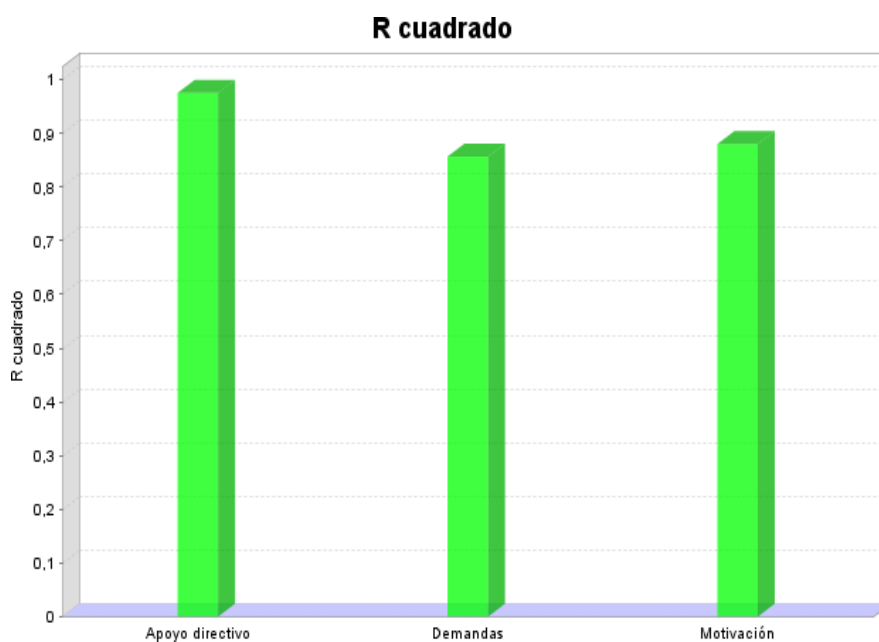
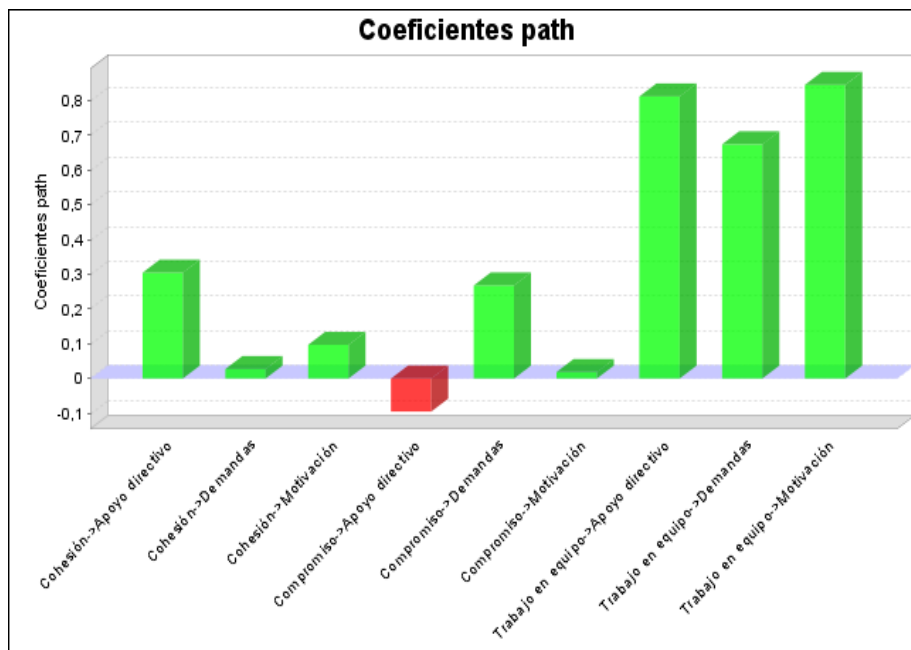
- García, S., & González, J. (1995). Factores de motivación de los profesionales de la salud en atención primaria. *Revista de Formación Médica Continuada*, 2, 1.
- Goleman, D. (2000). "Leadership that gets results". *Harvard Business Review*, 78 (2), 78-90.
- Gómez, E. (1991) Control total de la Calidad. LEGIS Fondo Editorial de Colombia.
- Grasso, L. (2006). *Encuestas, elementos para su diseño y análisis*. Buenos Aires: Encuentro grupo editor.
- Hackman, J.R. (1987). The design of work teams In: J.W. Lorsch, Editors, *Handbook of Organizational Behavior*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, pp. 315–342.
- Hernández, R., Fernández C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (5ª. ed.). México: McGraw Hill Educación
- Hernández, R., Fernández C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (7ª. ed.). México: McGraw Hill Educación
- James, L. & Jones, A. (1974). "Organizational climate: A review of theory research". *Psychological Bulletin*, 20, 1393-1402.
- Kolb, D.A; Rubin, I. M.; Mcintyre, J. M. (1993). *Organizational psychology: an experimental approach*. New Jersey: Prentice Hall.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administracion: una perspectiva global* 14a.ed. Mexico: Mc Graw Hill.
- Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicologia Industrial (Introduccion a la Psicologia Industrial y Organizacional)* 13a. ed. Mexico: McGraw-Hill.
- Le Boterf, G. (2002). *Développer la compétence des professionnels*. 4e édition revue et mise à jour de Compétence et navigation professionnelle. Paris: Éditions d'Organisation.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper and Row.
- Muñoz-Seco, E., Coll - Benejam, J.M., Torrent-Quetglas, M. y Linares-Pou, L. (2006). 'Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios', *Atención Primaria*, 37(4), 209-214
- Ortiz, P. y Olaz, A. (2009). 'Conexiones entre cultura organizativa y clima laboral: Aproximación a un modelo de auditoría sociolaboral de recursos humanos', Ponencia realizada en el VII International Workshop on HRM, New Scenarios in Human Resource Management. Murcia.
- Pace, C. (1968). 'The concept of organizational climate'. En: R. Tagiuri y G. Litwin, *Organizational climate: Explorations of a concept*. Boston: Harvard Graduate School of Business Administration.

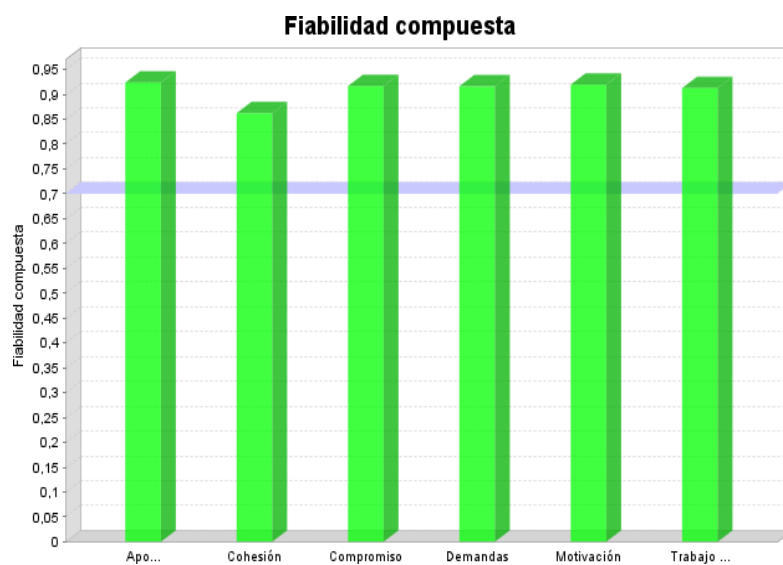
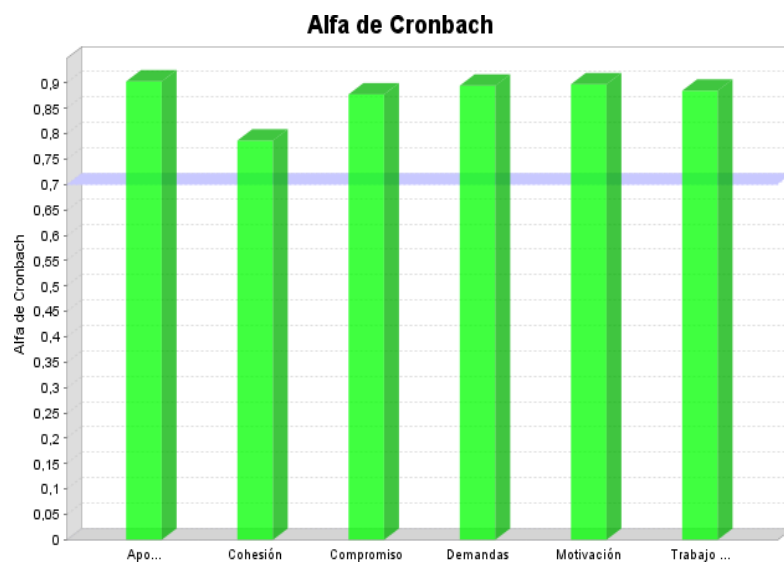
- Parker, C.P., Baltes, B.B., Young, S.A., Huff, J.W., Altmann, R.A., Lacost, H.A., y Roberts, J.E. (2003). 'Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review', *Journal of Organizational Behaviour*, 24 (4), 389-416.
- Patterson, M.G., West, M.A., Shackleton, V.J., Dawson, J.F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D.L., y Wallace, A.M. (2005). 'Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation', *Journal of Organizational Behavior*, 26, 379-408.
- Peiro, J. M. (1995). *Psicología de la organización*. Madrid: Torán, S.A.
- Poza de la, J. & Prior, J. (1988). Calidad de vida en el trabajo. Un estudio empírico. En Libro de Simposios. 1er Congreso Iberoamericano y 3º Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (pp. 470 - 476). Madrid: COP
- Reichers, A. y Schneider, B. (1990). 'Climate and culture: An evolution constructs'. En: B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture*. San Francisco: Jossey - Bass.
- Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones. Teoría, método e intervención*. Madrid: EUB.
- Tagiuri, R. (1968). 'The concept of Organizational Climate'. En: R. Tagiuri y G. Litwin (Eds), *Organizational Climate: Explorations of a Concept*. Boston: Harvard University Division of Research, Graduate School of Business Administration.

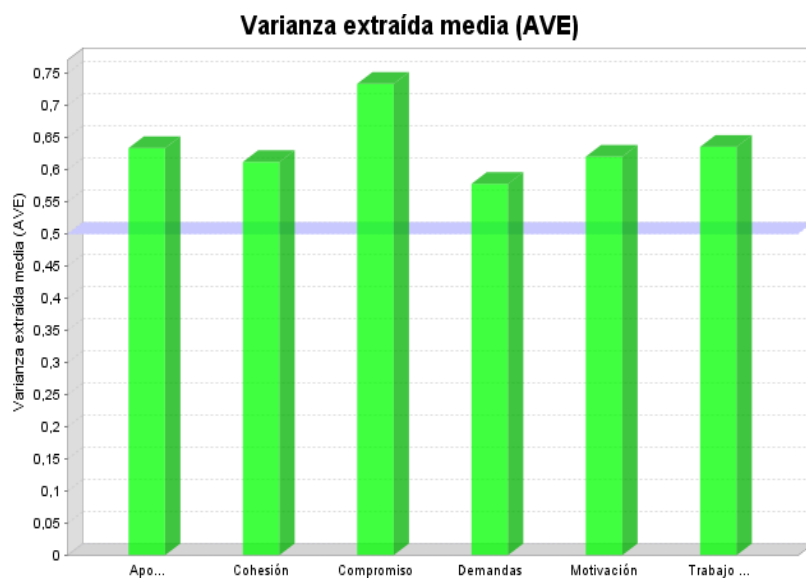
Clima organizacional.

Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
1. Son frecuentes los conflictos y enfrentamientos entre compañeros					
2. Los miembros de la organización no se comentan los problemas con los clientes					
3. Cuando alguien tiene una duda en el trabajo, le pregunta a un compañero					
4. Mi equipo planifica su trabajo en conjunto					
5. Las decisiones importantes se discuten con todo el equipo					
6. Los médicos, enfermeras y trabajadores sociales participan en reuniones para unificar sus criterios de trabajo					
7. Todos los miembros del equipo pueden opinar sobre el trabajo de los demás					
8. Lo malo del equipo es que cualquiera se siente autorizado a opinar sobre el trabajo de los demás					
9. Muchos compañeros opinan sobre lo que no saben					
Cohesión	1	2	3	4	5
10. Si alguien tiene un rato libre y hay un compañero trabajando, le suele echar una mano					
11. Se siente un ambiente tenso entre los miembros de la organización					
12. La gente de mi centro está muy unida					
13. En el centro se respira un ambiente amistoso					
14. En general, nos sentimos orgullosos de formar parte del equipo					
15. Si existe un conflicto, nos sentamos a resolverlo					
16. La gente de mi centro se suele ayudar en el trabajo					
Compromiso	1	2	3	4	5
17. Hay algunos compañeros que dificultan el trabajo de los demás					
18. Muchos compañeros están intentando cambiar de centro					
19. En las reuniones de equipo frecuentemente hay discusiones tensas					
20. La mayoría de mis compañeros, si pudieran, no trabajarían aquí					
21. Los compañeros opinan que nuestro centro nunca funcionará					

8.2. Anexo 02: Figuras







8.3. Anexo 3: Consentimiento informado

Fecha _____

Yo _____, colaborador(a) de _____, en base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente participar en la investigación

“ _____”, conducida por el(la) Profesor(a) _____, investigador(a) de USAT

He sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Investigador Responsable del proyecto al correo electrónico _____, o al teléfono _____.

Nombre y firma del Participante

Nombre del Investigador Responsable