

Clima social laboral y satisfacción marital en los colaboradores de una organización minera del distrito de Huamachuco, La Libertad

Social labor climate and marital satisfaction in the employees of a mining organization in the district of Huamachuco, La Libertad

Beatriz Stefanny Martínez Cruz¹ y Diana Jacqueline Salinas Gamboa²

Recibido: 11 de diciembre de 2017

Aceptado: 16 de diciembre de 2017

Resumen

En el presente estudio se determinó el clima social laboral y la satisfacción marital en los colaboradores de una organización minera del distrito de Huamachuco en La Libertad. El estudio fue correlacional. Se evaluaron a 212 trabajadores seleccionados aleatoriamente, de 18 a 65 años, empleando la escala de clima social laboral (WES) y la escala de satisfacción marital de Pick y Andrade. Se encontró con respecto al clima social laboral que predomina un nivel medio en todas sus dimensiones entre 39.2% a 63.7%. Asimismo, se observa un predominio de nivel medio de satisfacción marital, a nivel general y en sus dimensiones, cuyos valores oscilan entre 41.5% y 48.1%;

existiendo una correlación muy significativa ($p < .01$), positiva y en grado medio entre el clima social laboral y la satisfacción marital y una correlación significativa ($p < .05$), negativa y en grado débil, entre la dimensión interacción marital de la satisfacción marital y las dimensiones implicación e innovación del clima social laboral.

Se encontró que existe relación significativa e inversa entre las dimensiones del clima social laboral y la satisfacción laboral.

Palabras claves: Clima social laboral, satisfacción marital, aspecto emocional.

Abstract

In the present study, the social labor climate and marital satisfaction were determined by collaborators of a mining organization of the district of Huamachuco in La Libertad. The study was correlational. We evaluated randomly 212 selected workers, from 18 to 65 years old, using the social working climate scale (WES) and the Pick and Andrade marital satisfaction scale. It was found out with regard to the social labor climate that predominates a Middle level in all its dimensions between 39.2% to 63.7%. Likewise, a predominance of average level of marital satisfaction is observed, at a general level and in its dimensions, whose values oscillate between 41.5% and 48.1%; There is a very significant

($p < .01$), positive and intermediate correlation between the social labor climate and marital satisfaction and a significant correlation ($p < .05$), negative and in a weak degree, between the marital interaction dimension of the marital satisfaction and the dimensions implication and innovation of the social labor climate.

It was found that there is a significant and inverse relationship between the dimensions of the social working climate and job satisfaction.

Key words: Labor social climate, marital satisfaction, emotional aspect.

¹ Bachiller en Psicología, Universidad Privada Antenor Orrego.

² Doctora en Psicología, Docente, Universidad Privada Antenor Orrego.

I. Introducción

El clima organizacional es la percepción que tiene el trabajador de su organización, la que puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el desarrollo organizacional, siendo un factor de influencia en el comportamiento de los colaboradores de la organización. Esto incluye el sentimiento de cercanía o distanciamiento con los líderes, colaboradores y compañeros de trabajo, lo que se puede expresar en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura, entre otros. Además, no solo los aspectos de índole laboral pueden afectar la productividad y el desempeño de un trabajador, pues los conflictos de índole personal, familiar e incluso de pareja pueden generar la existencia de inestabilidad emocional y, por ende, deficiencias a nivel de rendimiento y poca predisposición hacia las actividades cotidianas desarrolladas en el centro de labores.

La satisfacción marital es una variable que afecta a los trabajadores de organizaciones mineras, debido que al trabajar bajo las condiciones del régimen minero deben pernoctar en los campamentos aledaños a los yacimientos de extracción de minerales durante periodos largos de tiempo que incluso puede durar meses. Esto conlleva a ausentarse de sus hogares, permaneciendo lejos de sus familiares, prioritariamente de sus parejas e hijos. (Moral, 2008).

De forma particular, la situación existente al interior de la empresa minera seleccionada en esta investigación evidencia que el clima laboral se encuentra afectado debido a la falta de comunicación entre los representantes de la empresa y los colaboradores, quienes demandan de forma constante mejoras en sus condiciones de trabajo, pues manifiestan que sus sugerencias y peticiones no son adecuadamente resueltas, a lo cual se suma la disconformidad por la inadecuada política salarial existente porque perciben que su trabajo no es adecuadamente valorado. A ello se suma los problemas de satisfacción marital que presenta cada trabajador en particular, dado que la lejanía de sus seres queridos y sobre todo de su pareja durante largos periodos de tiempo, no les permite contar con el soporte necesario para hacer frente a las vicisitudes propias de la labor que realizan, y más allá de ello su ausencia no les permite cumplir adecuadamente con sus roles de esposo / esposa y padre / madre de familia.

Gómez y Guerrero (2014) en Talca, Chile, realizaron un estudio para identificar la relación entre factores de riesgo psicosocial y clima laboral en trabajadores de una empresa subcontratista del sector minero. La muestra estuvo constituida por 100 trabajadores. Utilizaron el cuestionario SUSESO-ISTAS 21 y la escala de clima laboral adaptado a la población chilena. El resultado es que existe una relación significativa y negativa entre factores de riesgo y clima laboral; en las dimensiones trabajo activo y posibilidades del desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia, indicando que a mayor riesgo psicosocial percibido menor es el clima laboral.

Baldomero y Cabanillas (2014) investigaron en Cajamarca la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de medio ambiente de la empresa minera Gold Fields La Cima S.A. La muestra estuvo constituida por 20 colaboradores. Se aplicó el instrumento la hoja censal mediante la cual se realizó una prueba piloto y se la sometió a la prueba de consistencia usando el coeficiente de Alfa de Cronbach, ítem – el puntaje y el nivel de confianza arrojado fue de 0,94 para clima organizacional y 0,90 para satisfacción laboral, lo cual indica que es un instrumento confiable. Otro resultado es que existe una correlación directa significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,78916 que indica que 78.9% de los datos están altamente correlacionados, es decir, la atracción entre ambas variables es suficiente y positiva.

Por todo ello el presente estudio relaciona el clima social laboral y la satisfacción marital en colaboradores de una organización minera del distrito de Huamachuco en La Libertad.

II. Metodología

El estudio fue descriptivo – correlacional, la población estuvo constituida por los 467 trabajadores varones y mujeres, de 18 a 65 años, de una empresa minera del distrito de Huamachuco, de los cuales se evaluaron a 212 seleccionados aleatoriamente y se incluyeron a trabajadores con estado civil casado (a) o conviviente, mayor o igual a un año, que aceptaron voluntariamente ser evaluados después de haber leído el consentimiento informado y cuyos protocolos fueron completados adecuadamente.

Se realizó una evaluación psicométrica, cuyos instrumentos fueron los siguientes:

Escala de Clima Social Laboral (WES) (R. H. Moos, B. S. Moos y E.J. Trickett, en 1984.)

Mide el clima laboral existente en diversos tipos y centros de trabajo.

La escala está formada por diez subescalas que evalúan tres dimensiones fundamentales:

Relaciones es una dimensión que evalúa el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya.

Autorrealización evalúa el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones; la importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral.

Estabilidad/Cambio mide el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y cómo se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados; la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas y, por último, el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable.

Escala de Satisfacción Marital (Pick y Andrade en el año 1988), procedente de México. Este instrumento mide la evaluación que hacen los cónyuges de los aspectos de la vida matrimonial. Su administración puede ser individual o colectiva, pidiéndosele a los sujetos que respondan en términos de grado de satisfacción que sienten por el conyugue en relación con una serie de aspectos de la interacción conyugal.

Los factores que componen la prueba son los siguientes:

- Factor 1: satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge.* Este factor revisa la satisfacción que tiene el cónyuge de los aspectos y reacciones emocionales del otro.
- Factor 2: satisfacción con la interacción marital.* Consta de 10 reactivos y evalúa la satisfacción que tiene un cónyuge hacia el otro con respecto a la interacción conyugal, considera el interés que pone el cónyuge en su pareja.
- Factor 3: satisfacción con los aspectos organizacionales del cónyuge.*

Este factor está compuesto por 9 reactivos referidos a la satisfacción de un cónyuge respecto al otro, así como a la expectativa de la forma de organización del establecimiento y el cumplimiento de reglas.

Se empleó el análisis estadístico correlacional mediante la aplicación de la prueba estadística de Kolmogorov - Smirnov para decidir el uso de la prueba paramétrica de correlación de Pearson o de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, en la evaluación de la asociación entre el clima social laboral y la satisfacción marital de los colaboradores de una organización minera del distrito de Huamachuco, La Libertad.

III. Resultados

En la tabla 1 se observa que en el nivel de clima social laboral de la organización minera del distrito de Huamachuco, La Libertad, predomina un nivel medio en las dimensiones con porcentajes que oscilan entre 39.2% a 63.7%.

Tabla 1

Nivel de clima social laboral según dimensiones en los colaboradores de una organización minera del distrito de Huamachuco, La Libertad.

Nivel de clima social laboral	N	%
Implicación		
Bajo	67	31.6
Medio	83	39.2
Alto	62	29.2
Total	212	100.0
Cohesión		
Bajo	74	34.9
Medio	83	39.2
Alto	55	25.9
Total	212	100.0
Apoyo		
Bajo	70	33.0
Medio	89	42.0
Alto	52	25.0
Total	211	100.0
Autonomía		
Bajo	78	36.8
Medio	84	39.6
Alto	50	23.6
Total	212	100.0
Organización		
Bajo	65	30.7

Medio	96	45.3
Alto	51	24.1
Total	212	100.0
Presión		
Bajo	71	33.5
Medio	103	48.6
Alto	38	17.9
Total	212	100.0
Claridad		
Bajo	46	21.7
Medio	135	63.7
Alto	31	14.6

En la tabla 2 se observa un predominio de nivel medio en las dimensiones de la satisfacción marital en los colaboradores cuyos valores oscilan entre 41.5% y 44.8%.

Tabla 2

Nivel de satisfacción marital según dimensiones en los colaboradores de una organización minera del distrito de Huamachuco, La Libertad.

Nivel de satisfacción marital	N	%
Interacción marital		
Bajo	69	32.5
Medio	88	41.5
Alto	55	25.9
Total	212	100.0
Aspectos emocionales del cónyuge		
Bajo	72	34.0
Medio	91	42.9
Alto	49	23.1
Total	212	100.0
Aspectos organizacionales del cónyuge		
Bajo	69	32.5
Medio	95	44.8
Alto	46	22.6
Total	212	100.0

En la tabla 3 se presentan los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde se puede observar que existe una correlación muy significativa ($p < .01$), positiva y en grado medio entre el clima social laboral y la satisfacción marital en los colaboradores de una organización minera del distrito de Huamachuco, La Libertad.

Tabla 3

Correlación entre clima social laboral y satisfacción marital en los colaboradores de una organización minera del distrito de Huamachuco, La Libertad.

Clima social laboral (r)		Sig.(p)
Satisfacción marital	.217	0.000**

Nota

R : Coeficiente de correlación de Spearman

Sig. (p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

** $p < 01$: Muy significativa

* $p < .05$: Significativa

IV. Discusión

Existe correlación significativa entre el clima social laboral y la satisfacción marital en los colaboradores de una organización minera del distrito de Huamachuco, La Libertad. Es decir, puede conceptuarse que a mayor clima social laboral mayor satisfacción marital, lo cual nos permite inferir que la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral, en función a aspectos vinculados con 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 faciliten su tarea influye en la actitud hacia a interacción marital y aspectos del cónyuge, la cual incluye satisfacción con las relaciones emocionales de la pareja, la relación en sí, así como aspectos estructurales tales como la formación de organización y el establecimiento y cumplimiento de las reglas de pareja.

Asimismo, Burr (1988), citado en Puches y Moncriff, (2010), señala que la satisfacción marital se da en función de las siguientes áreas: el manejo de las finanzas, las actividades sociales, la forma como se desarrollan las tareas del hogar, la compañía, la interacción sexual y la relación con los hijos. Igualmente advierte que la satisfacción marital es el resultado de la satisfacción con el estándar de vida, el compañerismo, el entendimiento, la correspondencia entre el número real y el deseado de hijos, además del amor y afecto de los conyugues. A partir de ello se deduce que la satisfacción marital se ve afectada únicamente por aspectos ligados al interior del hogar, dejando de lado la idea de que los aspectos inherentes al clima laboral repercuten en ella.

Estos resultados se relacionan con los descritos por Baldomero A. y Cabanillas R. (2014), quienes investigaron la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de medio ambiente de la empresa minera Gold Fields La Cima S.A. Estos investigadores encontraron que existe una correlación directa significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en el área de medio ambiente de la Unidad Minera Gold Fields La Cima S.A., con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,78916, la atracción entre ambas variables es suficiente y positiva.

En contraposición, Rojas (2007, citado por Puches y Moncriff, 2010) refiere que diferentes estudios indican que aunque existe una tendencia a que los esposos felices tengan esposas felices, satisfechas y viceversa, también existen mezclas de ambos casos. Pero, aun cuando la satisfacción marital es considerada una variable individual, existen ciertos factores y características que la describen como responsabilidad de dos. Esto debido a que se desarrolla cuando existe un proyecto de vida en común que brinda a los cónyuges armonía, placer y descanso, los cuales permitirían un mejor desenvolvimiento, aptitud y predisposición para la realización de otras actividades, siendo la fundamental el trabajo.

Por lo tanto, podemos afirmar que existe relación significativa e inversa entre las dimensiones del clima social laboral y la satisfacción laboral, lo cual denota que en la conducta que presentan los colaboradores de una organización minera del distrito de Huamachuco, La Libertad, es inexistente la asociación de ambas variables de forma conjunta en la conducta de los sujetos de estudio, es decir, la presencia de un adecuado nivel de clima social laboral no es predictor de satisfacción marital. A partir de los resultados encontrados y la discusión generada a partir de la comparación, se procede a establecer las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

V. Conclusiones

En el estudio predominó un nivel medio de clima social laboral y de satisfacción marital a nivel general y en sus dimensiones, existiendo una correlación muy significativa, positiva y en grado medio entre el clima social laboral y la satisfacción marital en los colaboradores de una organización minera del distrito de Huamachuco, La Libertad.

VI. Referencias bibliográficas

Arias W. y Zegarra J. (2013). Clima laboral, Síndrome de Burnout y afrontamiento en trabajadores de una empresa minera de Arequipa. *Revista teoría e investigación en psicología*, vol 15, N° 1.

Bautista, G y Ybañez, E. (2010). *Satisfacción laboral y satisfacción marital en agentes de una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo*. Tesis para optar al título de licenciado en psicología. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

Baldomero A. y Cabanillas R. (2014). *Clima organizacional: relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de medio ambiente de la empresa minera Gold Fields La Cima S.A.* Tesis profesional presentada como requisito parcial para obtener el título de licenciatura en Administración. Escuela de Administración. Departamento de negocios. Universidad Privada del Norte.

Bazan, M. y Cajo, C. (2012). *Motivación de afiliación, poder, logro y satisfacción marital en sub oficiales de la policía de Trujillo*. Tesis para optar al título de licenciado en psicología. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

Berbesi L. y Henríquez M. (2008). *Crisis del clima organizacional y propuesta de intervención en la Alcaldía municipal de Riohacha - La Guajira*. Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía y administración. Especialización en gerencia pública Riohacha - La Guajira.

Bird, G., Schnurman Crook, A., (2005). Identidad profesional y conductas de afrontamiento en parejas. *Revista de las relaciones familiares*, vol.54

Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Trillas.

Callirgos, J. (2014). *Clima laboral y motivación laboral en los servidores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo*. Tesis para optar al título de licenciado en psicología. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

Castro R. (2012). *Influencia del clima laboral en el Síndrome de Burnout en una empresa*. Tesis para optar al título de licenciado en Administración. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

Cerna, F. y Rojas, V. (2011). *Satisfacción marital y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de transportes de la ciudad de Trujillo*. Tesis para optar al título de licenciado en psicología. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

Chiang M., Nuñez A. y Huerta P. (2011). *Efecto del clima organizacional en la autoeficacia de los docentes de instituciones de educación superior*. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad del Bio-Bio. Concepción, Chile.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta. ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2000). *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw – Hill.

Fernández, M. (2012). *Mobbing y clima laboral en vendedores de una empresa financiera del distrito de San Borja*. Tesis para optar al título de licenciado en psicología. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

Gómez P. y Guerrero M. (2014). *Clima laboral: identificar la relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa subcontratista del sector minero*. Programa de Investigación en Calidad de Vida y Ambientes Saludables, Facultad de Psicología, Universidad de Talca. Talca, Chile.

Gottman (1999). *Los siete principios de un matrimonio feliz*. Mc GrawHill.

Gonzales, Rodríguez y Valencia. (2011). Identificar el tipo de relación existente entre medición de seguridad y el clima laboral de un sector minero en el municipio de Sogamoso. *Revista electrónica de División de investigación de Contaduría y Administración*. UNAM. Colombia.

Jeria, F., Muñoz, J. y Torres, L. (2006). *Análisis de clima organizacional de la tesorería general de la república*. Propuesta de tesis para postular a licenciatura en Ciencias Políticas y Administrativas y título profesional de "Administrador Público". Santiago, Chile.

Moral, J. (2008). Validación de la Escala de Valoración de la Relación en una muestra mexicana. *Revista Electrónica de Metodología Aplicada*, 13 (1), 1-12. Extraído el 6 de septiembre de 2015, desde <http://www.psico.uniovi.es/rema/v13n1/vol13n1a1.pdf>

Páez, A. (2004). Satisfacción marital: comparación entre personas con pareja con lesión y personas con pareja sin lesión. Tesis profesional presentada como requisito parcial para obtener el título en licenciatura en psicología. Escuela de Ciencias Sociales. Departamento de Psicología. Universidad de las Américas Puebla. Extraído el 5 de septiembre de 2015, desde http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/paez_c_ak/

Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, Vol. IX, N° 1, Lima: Fac. Psicología URPE

Pérez J. (2010). *El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el Senati Chimbote*. Universidad San Pedro. Escuela de post grado. Doctorado en gestión y ciencias de la educación. Chimbote, Perú.

Pick, S. y Andrade, P. (1988). Desarrollo y validación de la escala de satisfacción marital. *Psiquiatría*, 4 (1), 9-20.

Puches E. y Moncriff F. (2011). *Formas de relación entre la satisfacción marital y la satisfacción sexual en un grupo de parejas heterosexuales que residen en la ciudad de Bogotá*. Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Psicología. Bogotá, Colombia.

Rodríguez F. (2011). *Satisfacción marital y la edad, el género, los años de matrimonio y la religión en parejas del municipio Santiago, Nuevo León, México en el año 2011*. Universidad de Montemorelos, Facultad de Educación. Nuevo León, México.

Vera C. (2010). *Satisfacción marital: Factores incidentes*. Universidad del Bío – Bío. Facultad de Educación y Humanidades. Escuela de Psicología. Chillán, Chile.