

# ANÁLISIS EN LA PERCEPCIÓN DEL GÉNERO ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL SECTOR INDUSTRIAL - MEXICO

## ANALYSIS OF GENDER PERCEPTION BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION IN THE INDUSTRY - MEXICO

**ESTHER MEZA BARAJAS**

Instituto Tecnológico de Sonora – México  
E-mail: esther\_meza8@hotmail.com

Recibido el: 06/03/2017  
Aceptado el: 01/07/2017

### RESUMEN

El rol de los trabajadores en una industria se ve influenciado por la propia organización, quién propicia su desempeño y permanencia a través de factores extrínsecos al individuo para mantener la satisfacción y clima adecuado que pueden ser percibidos en forma diferente para hombres y para mujeres. Por lo que el objetivo del estudio es analizar si existen diferencias de género en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional en el sector industrial. Se utilizaron variables de clima psicológico-organizacional (Cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y satisfacción laboral (Conformidad con el trabajo, relaciones laborales e identificación con el trabajo). El estudio es de tipo cuantitativo con alcance descriptivo-comparativo, con una muestra de 132 trabajadores de una grande empresa del sector industrial, utilizando el estadístico *t* de student de muestras independientes. Los resultados exponen que no hay diferencias en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional para hombres y mujeres dentro de la empresa analizada. Estos hallazgos afirman los resultados de otros estudios realizados en cuanto a la relación de estas tres variables. Por lo que se concluye que en dicha empresa existe un nivel equitativo para hombres y mujeres respecto al clima y la satisfacción laboral.

**Palabras claves:** Clima organizacional, Satisfacción laboral, Género, Sector industrial.

### ABSTRACT

The employees' role in a company is influenced by the organization itself, which favors its performance and permanence through extrinsic factors to the individual to maintain adequate satisfaction and climate that can be perceived differently for men and women. Therefore, the objective of this study is to analyze if there are gender differences in job satisfaction and organizational climate in the industrial sector. Using psychological-organizational climate variables (Cohesion, trust, pressure, support, recognition, equity and innovation) and job satisfaction (Conformity with work, labor relations and identification with work). The study is a quantitative type with descriptive-comparative scope, with a sample of 132 workers of a large company of the industrial sector using of T-student of independent samples. The results show that there are no differences in job satisfaction and organizational climate for men and women within the analyzed company. These findings affirm the results of other studies carried out regarding the relation of these three variables. Therefore, it is concluded that there is an equal level for men and women in terms of climate and job satisfaction.

**Keywords:** Organizational climate, Job satisfaction, Gender, Industrial sector.

## I. INTRODUCCIÓN

El trabajo se realiza sobre una actividad que practica el ser humano donde desarrolla sus habilidades y conocimientos, quién ha aprendido a comportarse de acuerdo como lo requiere la organización (Argyris, 1964), adaptándose a las actividades laborales con el fin de cumplir las expectativas sobre sus necesidades y motivaciones (Vroom, 1964), logrando desempeñarse en su entorno organizacional produciendo una interacción social con los individuos que lo acompañan.

Por lo tanto, las organizaciones se ven en la necesidad de adaptar las condiciones de manera equitativa para los trabajadores, de otra forma los individuos podrán sentir que las relaciones no son justas (Adams, 1965) pues la actividad laboral no siempre tiene resultados benéficos para el trabajador, siendo causante de conflictos emocionales afectando su práctica dentro de la organización, ocasionando la renuncia voluntaria de los mismos (Lambert, Hogan & Barton, 2001).

Para evitar la salida repentina del trabajador, es importante analizar su estado de satisfacción y cómo percibe el clima organizacional, siendo estos dos factores, construcciones diferentes pues al mismo tiempo influyen en el entorno laboral del individuo y en el nivel de satisfacción que este le genera (Castro & Martins, 2010). Cabe señalar que las personas tienen diferentes percepciones en cuanto a los elementos que la empresa provee, mostrando menor satisfacción sobre los valores extrínsecos (Alonso, 2008; Navarro, 2008), como puede ser la percepción del clima organizacional.

Estas diferencias se ven reflejadas tanto para hombres como para mujeres en el área laboral, existiendo diversas posturas entre investigadores sobre la relevancia del clima y la satisfacción para el género. Algunos autores coinciden que sí existen diferencias significativas en cuanto a la percepción entre hombres y mujeres con el clima organizacional y satisfacción laboral (Maranto & Griffin, 2011; Ramírez & Lee, 2011; Khan, Ramzan & Butt, 2013) quienes concuerdan que la mujer es la más afectada en su ámbito laboral a diferencia de los hombres. Otros estudios difieren con estos autores, al no presentar tales diferencias significativas en el género y su percepción con las dos variables (Mason, 1995; Machado-Taylor, White & Gouveia, 2014; Ghavifekr & Pillai, 2016).

Así mismo, se ha hablado de la satisfacción laboral como componente dentro del clima organizacional, (Cuadra & Veloso, 2007; Cuadra-Peralta, Fuentes-Soto, Madueño-Soza, Veloso-Besio & Bustos, 2012). Sin embargo, algunos autores consideran que son términos parecidos que se relacionan entre sí, pero no son lo mismo (Salgado, Remeseiro & Iglesias, 1996; García-Pozo, Moro-Tejedor & Medina-Torres, 2010; Arias & Arias, 2014; Manosalvas, Manosalvas & Nieves, 2015), lo que hace que se puedan generar contrastes entre ambas variables pues algunos estudios han demostrado que existen diferencias significativas en sus resultados (Schneider & Snyder, 1975; Patlán-Pérez, Martínez, & Hernández, 2012), mientras otras investigaciones presentan lo contrario al correlacionarse positivamente (Chiang, Salazar, Martín & Nuñez, 2011; Juárez-Adauta, 2012).

La mayor parte de las investigaciones en relación a este tema, se han desarrollado en contextos educativos (Hodson, 1989; Stith et al, 1998; Ponitz et al, 2009; Machado-Taylor et al, 2014; Settles & O'Connor, 2014; Ghavifekr & Pillai, 2016), con enfoque a las pequeñas y medianas empresas (Mason, 1995; Khan et al, 2013; Mendiratta, 2016) y en otros contextos como salud, administración pública y comercio (Ramírez & Lee, 2011).

De lo anterior, se presentan estudios enfocados a distintos tipos de empresas, sin embargo, existe poca información relacionada con el sector industrial, contemplando que ahí existe abundante exigencia en la mano de obra calificada (Saavedra & Hernández, 2008), la cual puede ser perjudicial para los trabajadores, surgiendo la necesidad de abordar este tipo de empresas, ya que según McGregor (1960) las organizaciones industriales ofrecen bajos niveles de satisfacción a los trabajadores, en contraste con Wan, Huat y Yuee (1997) quienes afirman que en relación al clima ha habido una mejora en los últimos años para estas industrias. Esto indica una necesidad de razonar sobre el efecto del género en una empresa con relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Griffin, 2001).

Basándose en la premisa de que existen diferencias entre investigadores y hay escasas investigaciones en organizaciones industriales, surge el objetivo de analizar si existen diferencias de género en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional en el sector industrial. De igual manera, se pretende mostrar si existen diferencias significativas entre las dos

variables a analizar. El artículo está conformado de un marco teórico (clima organizacional, satisfacción laboral y género), metodología, resultados y discusiones, y por último las conclusiones.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Clima organizacional

El clima organizacional tiene sus raíces desde los teóricos que abordaban la influencia del clima social, originándose desde Lewin, Lippitt y White en 1939 y siguiendo años más tarde McClelland (1989) con su teoría de la motivación humana haciendo referencia al clima organizacional (Holloway, 2012) retomándolo desde otro contexto, pues este concepto ha generado diversas maneras de ser analizado, proviniendo principalmente de la psicología industrial y la teoría del comportamiento organizacional, sin embargo el primero en abordarlo como tal fue Kurt Lewin, argumentando que el comportamiento deriva la función de las personas en relación al medio ambiente (Castro & Martins, 2010; Schneider, Ehrhart & Macey, 2013).

El tema sobre esta variable se ha vuelto muy interesante por distinguirse en diversos contextos empresariales, se divide en psicológico y organizacional, haciendo referencia a la individualidad de la persona y su ámbito en la organización, respectivamente (Ramírez & Lee, 2011). Estas dos distintas maneras de abordar el tema permiten analizar el comportamiento del trabajador y su percepción en cuanto a su ambiente de trabajo.

Haciendo referencia a lo anterior, investigadores han experimentado el clima desde las dos perspectivas, por lo que Brown y Leigh (1996) basaron el concepto del clima psicológico en la manera que los trabajadores percibían el entorno organizacional y como lo relacionaban con su bienestar, basándose en sus resultados, los autores argumentan que el clima psicológico se relaciona con el esfuerzo y el desempeño laboral. Por su parte, el clima organizacional permite a una empresa alcanzar el éxito, siempre que se mantenga un ambiente condicionado de las actitudes y comportamientos de los trabajadores (Robles et al, 2005).

De acuerdo a estudios que se han realizado sobre el clima organizacional, éstos han permitido darle un alcance teórico en cuanto a las dimensiones que maneja cada autor desarrollando una gama de conceptos, siendo en la mayoría de los casos que las

definiciones se relacionan con dos variables, es decir, el trabajador y la organización, entendiéndose como la interpretación que le dan las personas a las experiencias que tienen dentro de la empresa (Schneider et al, 2013), así como la actitud de los trabajadores y su percepción del ámbito laboral que se asocia con la satisfacción del trabajo, los roles, la equidad y el agotamiento (Lambert, Hogan & Barton, 2001; Green et al., 2014).

Se puede decir que el clima organizacional es la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente laboral a través de sus actitudes y comportamientos dentro de la empresa. Así como tiene efecto en la motivación del individuo lo cual los impulsa a ser más eficientes, productivos y lograr los objetivos de la organización (Permarupan et al, 2013) además que esto influye en su intención de compartir conocimiento (Bock et al., 2005) observando las prácticas y procedimientos que tienen un alcance con la vida organizacional (Denison, 1996).

Actualmente el clima organizacional ha sido relacionado y medido con otras variables como la cultura, actitudes laborales, satisfacción, compromiso y desempeño (Aarons & Sawitzky, 2006; Fu & Deshpande, 2014) utilizando herramientas que permiten medirlo (Belausteguigoitia et al, 2007; Noriega & Pría, 2011; Peña, Menéndez & Muniz, 2016). De igual manera en el estudio de Koys y DeCotiis (1991) se presenta un instrumento proveniente del clima psicológico, el cual permite identificar el clima organizacional.

### 2.2 Satisfacción

El actuar del individuo en la organización corresponde a la teoría del comportamiento organizacional, donde las características individuales, de trabajo y desarrollo profesional, influyen en la satisfacción laboral directamente (Daryanto, 2014), derivado de la visión y la actitud que tienen sobre los puestos en el que se desempeña laboralmente y la importancia que le dan los superiores contribuyendo al aumento de la satisfacción laboral motivándolo a mejorar su desempeño (Springer, 2011).

El término de satisfacción laboral puede ser visto de diferentes perspectivas mediante diversos factores que influyen en el concepto, de acuerdo con Vega, Martín y Nuñez (2010) entienden el concepto como un factor que permite mantener un

grado de conformidad en el trabajador que experimenta de su entorno laboral y de esto se desprenden los factores extrínsecos e intrínsecos (Varghese & Chirayath, 2016), los cuales pertenecen a los tipos de motivadores que propician bienestar a la persona.

En referencia a los factores, Luthans (1995) establece las diferencias de estos tipos de motivadores, primeramente define a los extrínsecos como motivadores tangibles que pueden ser vistos por cualquier individuo, tal como los factores de higiene se presentan externos al individuo en su ámbito laboral y no generan satisfacción directamente, sin embargo, al faltar alguno de ellos contribuyen a la insatisfacción del trabajador (Herzberg, 1974) a diferencia de los factores intrínsecos que se generan internamente en el individuo relativos a los sentimientos, sus logros y experiencias.

Habría que mencionar también, que los individuos sobre todo en el área laboral necesitan estar en constante motivación para evitar caer en la monotonía, de esta manera se reconoce que el hombre tiene la necesidad de pasar por distintas etapas hasta llegar a la autorrealización (Maslow, 1991) ya que busca una mayor satisfacción en las necesidades más importantes para él y que estas están relacionadas con su estatus y reconocimiento (McGregor, 1960) donde se desprende el concepto de necesidad de logro siendo el deseo del hombre por lograr sus objetivos y ser reconocido (McClelland, 1989) pues este tipo de personas al tener esa motivación, tienden a realizar de mejor manera sus actividades.

Cabe mencionar que el análisis de la satisfacción laboral abre muchas puertas a la investigación, aportando diferentes formas de analizarla tal es el caso de March y Simon que presentan un modelo para analizar la intención del trabajador de salir de la empresa, siendo uno de los primeros trabajos relacionados al estudio de rotación (Chávez, 2013; Tamayo, 2016) con un enfoque centrado para identificar la satisfacción laboral como principal elemento.

### 2.3 Género

La palabra género hace referencia al hombre y la mujer, siendo un concepto muy importante en la sociedad, el cual se ha analizado de diferentes perspectivas teóricas para encontrar diferencias

entre ambos. Ha sido un tema controversial, que se ha visto abordado sobre todo en la equidad de género para el estudio de las empresas y cómo anteriormente causaba gran impacto el tema de la mujer en las organizaciones (Gutek, 1988).

En muchas empresas, se veía a la mujer como incapaz de realizar el mismo trabajo del hombre, sobre todo en las grandes industrias que les negaban oportunidades, tenían aspiraciones limitadas y se preocupaban más por la relación con los compañeros (Kanter, 1976), sin embargo, actualmente se retorna a la misma situación surgiendo la violencia de género afectando a muchas mujeres perturbando su salud, problemas físicos y emocionales (Calvo & Camacho, 2014).

Se considera, que la mujer tiene la misma capacidad que el hombre para desempeñarse en una organización como un ser conformado de valores, actitudes y comportamientos que vienen de su naturaleza (Mason, 1955), sin embargo la mujer es más susceptible a las condiciones del ambiente organizacional causando cierto tipo de satisfacción, pues en su caso puede provenir de otras circunstancias externas a la empresa como la satisfacción familiar que aumente su satisfacción en el trabajo (González, Reyes & Jiménez, 2008) de esta manera condicionan su satisfacción laboral derivado de sus responsabilidades familiares, determinando distintas expectativas laborales (Hodson, 1989) a diferencia del hombre.

## III. METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño de la investigación y muestra

La presente investigación es de tipo cuantitativa, teniendo un diseño no experimental ya que las variables de estudio no se manipularon y se retomaron tal cual como arrojaron los datos (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). De igual manera es una investigación con alcance descriptivo-comparativo, con la intención de describir los factores de los hallazgos encontrados

La población estuvo conformada de 490 trabajadores entre administradores y obreros, de los cuales 380 pertenecían a las 5 diferentes áreas de producción, tomando en cuenta solamente a los obreros de una empresa que pertenece al sector industrial situada en Sonora. Primeramente, se aplicó una prueba piloto a 49 trabajadores,

obteniendo una fiabilidad de .84, posterior a esto se calculó la muestra la cual se obtuvo un total de 192 a los que se les aplicaría la encuesta, siendo válidos 132 (50% hombres, 50% mujeres) para retomarlo como muestra obteniendo una fiabilidad de .90. Se realizó un muestreo no probabilístico (Hernández, Fernández & Baptista, 2014) por conveniencia.

### 3.2 Materiales y procedimiento

Como herramienta para la recolección de datos, se adaptó un instrumento de dos autores. Para la satisfacción laboral se retomó el modelo propuesto por March y Simon dividiéndose en tres dimensiones: conformidad con el trabajo, relaciones laborales e identificación con el trabajo, de acuerdo con Chávez (2013) y Tamayo (2016), es uno de los primeros modelos utilizados para medir dicha variable.

En cuanto al clima organizacional, se adaptó el instrumento psicológico-organizacional propuesto por Koys y DeCotiis (1991) el cual presenta 8 dimensiones siendo la autoridad ( $\alpha=0.76$ ) cohesión ( $\alpha=0.82$ ), confianza ( $\alpha=0.87$ ), presión ( $\alpha=0.57$ ), apoyo ( $\alpha=0.90$ ), reconocimiento ( $\alpha=0.84$ ), equidad ( $\alpha=0.82$ ), e innovación ( $\alpha=0.87$ ), que se aplicó a 367 empleados obteniendo un alpha entre .80 y .89 generando 40 ítems que se sometieron a un análisis factorial con rotación oblicua, y estas se validaron en una muestra de 84 empleados. Finalmente se estableció que el instrumento es totalmente válido para ser aplicado, tal como lo señalan Chiang et al, (2008), quienes afirman que es totalmente confiable para su uso en otras investigaciones.

Para esta investigación, las características del instrumento, se dividen en factores demográficos (Género, edad, estado civil, nivel de escolaridad, área y antigüedad,), Satisfacción laboral (Conformidad con el trabajo  $\alpha=0.80$ ; Relaciones laborales  $\alpha=0.81$ ; Identificación con el trabajo  $\alpha=0.65$ ) y Clima Organizacional (Cohesión  $\alpha=0.83$ ; Confianza  $\alpha=0.88$ ; Presión  $\alpha=0.33$ ; Apoyo  $\alpha=0.88$ ; Reconocimiento  $\alpha=0.74$ ; Equidad  $\alpha=0.65$ ; Innovación  $\alpha=0.82$ ), con un total de 47 ítems en general, utilizando la escala de Likert de 5 puntos, donde 5 era de acuerdo y 1 muy en desacuerdo.

En cuanto a lo expuesto en los antecedentes de dicho estudio, al tomar en cuenta que las investigaciones más recientes no muestran diferencias entre el género sobre la satisfacción laboral y clima organizacional, y además se han presentado diferencias significativas según algunos autores para las dos variables del estudio, se plantean las siguientes hipótesis:

H1. Existen diferencias significativas entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

H2. No existen diferencias significativas en la percepción de la satisfacción laboral de acuerdo al género.

H3. No existen diferencias significativas en la percepción del clima organizacional de acuerdo al género.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIONES

En este apartado se presentan los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados, los cuales fueron validados en el programa SPSS para posteriormente hacer un análisis estadístico sobre los datos recabados. La primera prueba realizada se hizo con el fin de identificar la media y desviación estándar de las dos variables (Tabla 1) la cual muestra que la satisfacción laboral tanto en la media como la desviación estándar su puntuación es más alta que la variable de clima organizacional.

**Tabla 1.** Diferencias de media y desviación estándar para la satisfacción laboral y clima organizacional

Variable	M	DE
Satisfacción laboral	3.4655	0.7767
Clima organizacional	3.3561	0.72455

**Fuente:** elaboración propia a partir de los resultados estadísticos analizados (2016).

Para determinar si existen diferencias entre las dos variables (satisfacción laboral y clima organizacional) se utilizó la prueba ANOVA de medidas repetidas para identificar el nivel de significancia ( $p$ ) (tabla 2). La prueba demostró que si existe diferencia siendo esta  $p < .05$ . con un índice de 0. ( $p=0$ ). Lo que quiere decir que H1 se aprueba. Por lo que en la siguiente tabla (Tabla 3) se muestran la distribución en los datos obtenidos para ambas variables.

**Tabla 2.** Prueba anova de medidas repetidas para determinar diferencias

Origen	SC	gl	MC	F	P	$\eta^2$
Entre-grupos	1523.852	1	1523.852	3077.545	0	0.959
Dentro-grupos	64.37	130	0.495			

**Fuente:** elaboración propia a partir de los resultados estadísticos analizados (2016).

Posterior a la prueba, para encontrar la existencia de diferencias, se procedió a identificar el nivel de significancia para cada una mediante la prueba de *post-hoc* Bonferroni. De acuerdo a ello las diferencias encontradas son significativas  $p < .05$

para las dos variables: Satisfacción laboral ( $p=.021$ ) y clima organizacional ( $p=.021$ ) a continuación se presenta el contraste de los datos obtenidos en dicha prueba.

**Tabla 3.** Diferencias obtenidas de la prueba *post-hoc* entre la satisfacción laboral y el clima organizacional

Factores	Diferencia de medias (I-J)	Error típ.	Sig. <sup>b</sup>	Intervalo de confianza al 95 % para la diferencia <sup>b</sup>	
				Límite inferior	Límite superior
1 2	.109*	0.047	0.021	0.017	0.201
2 1	-.109*	0.047	0.021	-0.201	-0.017

\*La diferencia de medias es significativa al nivel .05.

b. Ajuste para comparaciones múltiples: Bonferroni.

**Fuente:** elaboración propia a partir de los resultados estadísticos analizados (2016).

De acuerdo a los resultados de las tablas anteriores, se encontró que existen diferencias significativas en la satisfacción laboral y el clima organizacional, aprobándose H1, lo que indica que los resultados coinciden con otros estudios realizados (Schneider & Snyder, 1975; Patlán-Pérez, Martínez, & Hernández, 2012). Considerando que algunos autores concuerdan que la satisfacción laboral es un componente del clima organizacional (Cuadra & Veloso, 2007; Cuadra-Peralta, Fuentes-Soto, Madueño-Soza, Veloso-Besio & Bustos, 2012), es importante que las relaciones entre estas variables sean estudiadas por separado (Salgado, Remeseiro & Iglesias, 1996).

esta forma, ampliar el panorama de la investigación y la manera en que éstas dos interaccionan con otras variables, ya que el clima organizacional se centra en la percepción de los atributos de la organización, (Ghavifekr & Pillai, 2016), mientras que la satisfacción está relacionada con el pago, el trabajo, beneficios y relaciones con los compañeros (Misener, Haddock y Gleaton, 1996). Por lo tanto, son constructos totalmente diferentes que una vez analizados puede generar diferentes resultados, tal como se mostró en las pruebas anteriores.

Lo anterior debido a que los resultados pueden ser analizados en conjunto con otras dimensiones y de

Por otra parte, se realizó la prueba de Levene y el estadístico de *t* de student para analizar si existían diferencias entre el género sobre la satisfacción laboral y el clima organizacional. Esto se puede ver en la tabla 4.

**Tabla 4.** Diferencias de la satisfacción laboral en cuanto al género

Satisfacción laboral	Femenino		Masculino		<i>t</i>	<i>p</i>
	M	DE	M	DE		
Conformidad	3.3611	.65279	3.3182	.86958	.321	.749
Relaciones	3.5960	.91803	3.4798	.98037	.703	.484
Identificación	3.5985	.86032	3.4394	1.00581	.977	.331

**Fuente:** elaboración propia a partir de los resultados estadísticos analizados (2016).

De acuerdo a la tabla no se muestran diferencias significativas en  $p > .05$ , en las dimensiones de satisfacción laboral, de acuerdo a conformidad ( $t=.321$ ;  $p=.749$ ), relaciones ( $t=.703$ ;  $p=.484$ ) e identificación ( $t=.977$ ;  $p=.331$ ), por lo que se aprueba H1. Además, se puede observar que el puntaje para la media es muy similar tanto para hombres como para mujeres, lo mismo sucede con la desviación estándar. Por lo tanto, no se puede considerar como un factor que determine las

diferencias para ambos casos.

En cuanto a la teoría de McGregor (1960) quien menciona que las organizaciones industriales ofrecen bajos niveles de satisfacción a los trabajadores, se puede observar que la media se encuentra en un punto estable, considerando que existe muy poca insatisfacción en los trabajadores de la empresa analizada.

**Tabla 5.** Diferencias del clima organizacional en cuanto al género

Clima organizacional	Femenino		Masculino		<i>t</i>	<i>p</i>
	M	DE	M	DE		
Cohesión	3.3485	.87363	3.5417	.92152	-1.236	.219
Confianza	3.4356	1.11140	3.5795	.84826	-.836	.404
Presión	3.0455	.57497	3.1402	.74824	-.815	.416
Apoyo	3.6023	.97070	3.5568	.91546	.277	.782
Reconocimiento	3.0303	.92214	3.1641	.98270	-.804	.423
Equidad	3.4949	.84377	3.4596	.82641	.243	.808
Innovación	3.2538	.97615	3.3523	.86043	-.615	.540

**Fuente:** elaboración propia a partir de los resultados estadísticos analizados (2016)

En cuanto a los datos obtenidos no se muestran diferencias significativas en  $p > .05$ , en las dimensiones de clima organizacional, de acuerdo a Cohesión ( $t = -1.236$ ;  $p = .219$ ), Confianza ( $t = -.836$ ;  $p = .404$ ) Presión ( $t = -.815$ ;  $p = .416$ ), Apoyo ( $t = .277$ ;  $p = .782$ ), Reconocimiento ( $t = -.804$ ;  $p = .423$ ) Equidad ( $t = .243$ ;  $p = .808$ ) e Innovación ( $t = -.615$ ;  $p = .540$ ), por lo que se aprueba H2.

De acuerdo a las investigaciones consultadas en la primera parte de este estudio, se puede afirmar que no existen diferencias significativas en cuanto a la percepción de género en el clima y la satisfacción laboral, concordando con Wan, Huat y Yuee (1997) quienes afirman que en el sector industrial se ha vuelto cada vez más estable el clima laboral. De esta manera se pueden afirmar los hallazgos encontrados por los autores Mason (1995), Machado-Taylor, White y Gouveia (2014), Settles y O'Connor (2014) y Ghavifekr y Pillai (2016), los cuales se retomaron por ser estudios más recientes y que contemplaran las variables del estudio, para así poder probar las hipótesis planteadas. Estos resultados permiten diferir en cuanto los autores Maranto y Griffin (2011), Ramírez y Lee (2011) y Kant, Ramzan y Butt (2013) quienes en sus hallazgos mencionan que si existen diferencias en cuanto a la percepción del género con la satisfacción laboral y el clima organizacional.

## V. CONCLUSIONES

El elemento más importante para una organización debe ser el factor humano, a quien se le debe prestar la debida atención para mantener elevado su nivel emocional y de satisfacción, impidiendo que llegue a realizar actividades que se vuelvan monótonas y sin sentido. De acuerdo al clima organizacional, este es formado por la empresa ya que son factores extrínsecos que el individuo puede percibir a simple vista e incluso hacer uso de ellos, sin embargo, aunque no sean parte de él, en muchas ocasiones se

vuelve un impedimento para que pueda desarrollarse en el área laboral por las condiciones de trabajo ya sean climáticas, por los materiales para su actividad, la presión que ejercen los superiores al exigir los objetivos, por las oportunidades limitadas o cualquier otro factor asociado. Lo mismo para la satisfacción laboral, la cual es una percepción del individuo en cuanto a su entorno organizacional que se deriva de la conformidad con los factores extrínsecos que otorga la empresa, las relaciones laborales con los superiores y compañeros, y como se percibe en su área.

El objetivo de este estudio fue analizar si existen diferencias de género en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional en el sector industrial, de igual manera se pretendió mostrar si éstas variables presentan diferencias entre sí. Por lo tanto, se establecieron tres hipótesis las cuales fueron aceptadas. De acuerdo a los resultados obtenidos, se muestra que en la empresa donde se hizo el estudio parece mantener un nivel de satisfacción equitativa pues no se encontraron diferencias en cuanto a la percepción que tienen las mujeres de las condiciones de trabajo en comparación a los hombres, lo que quiere decir que se maneja un ambiente propicio para el desempeño de los trabajadores. Además, con estos resultados se aprueban las hipótesis al decir que no existen diferencias significativas tanto para hombres como para mujeres en su manera de percibir la satisfacción laboral y el clima organizacional, considerando que fue una muestra de 66 hombres y 66 mujeres por igual, se pudieron haber obtenido diferencias extremadamente significativas.

Como limitantes se puede decir que, para efecto de los resultados, sólo se analizó una empresa del sector industrial, lo que pudo haber influido en los hallazgos de acuerdo a la forma en que la organización mantiene sus relaciones con el personal y las condiciones de trabajo adecuadas. Por lo que se sugiere para futuras investigaciones, obtener una muestra más elevada considerando

otras empresas del sector industrial para realizar una comparación entre éstas unidades económicas e identificar si existen esas diferencias, de igual manera retomar el instrumento de Koys y DeCotiis (1991) para medir el clima organizacional.

## AGRADECIMIENTOS

Se agradece el apoyo financiero del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología "CONACYT", y al Instituto Tecnológico de Sonora por brindar la oportunidad de participar en proyectos de investigación. También a la Dra. María del Carmen Vásquez Torres quien apoyó en el seguimiento de dicho estudio y al Dr. Marco Alberto Núñez Ramírez, quien asesoró con los datos estadísticos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aarons, G. A., & Sawitzky, A. C. (2006). Organizational climate partially mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, Vol. 33, N° 3, pp. 289-301. Doi. 10.1007/s10488-006-0039-1

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, Vol. 2, pp. 267-299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)

**155** Alonso, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 24, N° 1, pp. 25-40. <https://doi.org/10.4321/s1576-59622008000100002>

Argyris, C. (1964). *Being human and being organized*. *Trans-action*, Vol. 1, N° 5, pp. 3-6. <https://doi.org/10.1007/bf02813607>

Arias, W. L. & Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & trabajo*, Vol. 16, N° 51, pp. 185-191. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000300010>

Belausteguigoitia, I., Patlán, J., Navarrete, J., & Mercedes, M. (2007). Organizational Climate

as Antecedent of Commitment, Effort and Entrepreneurial Orientation in Mexican Family and Non-family firms. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, Vol. 7, N° 27, pp. 467-490. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627x.2007.00223.x>

Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS quarterly*, Vol. 29, N° 1, pp. 87-111.

Brown, S.P., & Leigh, T.W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, N° 4, pp. 358-368. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.81.4.358>

Calvo, G., & Camacho, R. (2014). La violencia de género: evolución, impacto y claves para su abordaje. *Enfermería Global*, Vol. 13, N° 33, pp. 424-439. <https://doi.org/10.6018/eglobal.13.1.181941>

Castro, M. L., & Martins, N. (2010). The relationship between organisational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organization. *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 26, N° 1, pp. 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i1.800>

Chávez, Y. H. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales/Turnover model and organizational practices. *Historia y comunicación social*, Vol. 18, pp. 837-863.

Chiang, M. M., Salazar, C. M., Huerta, P. C., & Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, Vol. 23, N° 2, pp. 66-85. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>

Chiang, M.M., Salazar, C.M., Martín, M.J. & Nuñez,

- A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores, Vol. 19*, N° 1, pp. 5-16.
- Cuadra-Peralta, A. & Veloso, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum (Talca), Vol. 22*, N° 2, pp. 40-56. <https://doi.org/10.4067/s0718-23762007000200004>
- Cuadra-Peralta, A. A., Fuentes-Soto, L. K., Madueño-Soza, D., Veloso-Besio, C. B. & Bustos, Y. (2012). Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral. *Fractal: Revista de Psicología, Vol. 24*, N° 1, pp. 3-26. <https://doi.org/10.1590/s1984-02922012000100002>
- Daryanto, E. (2014). Individual Characteristics, Job Characteristics, and Career Development: A Study on Vocational School Teachers' Satisfaction in Indonesia. *American Journal of Educational Research, Vol. 2*, N° 8, pp. 698-702. <https://doi.org/10.12691/education-2-8-20>
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of management review, Vol. 21*, N° 3, pp. 619-654. <https://doi.org/10.2307/258997>
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics, Vol. 124*, N° 2, pp. 339-349. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y>
- García-Pozo, A., Moro-Tejedor, M. N. & Medina-Torres, M. (2010). Evaluación y dimensiones que definen el clima y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. *Revista de Calidad Asistencial, Vol. 25*, N° 4, pp. 207-214. <https://doi.org/10.1016/j.cali.2010.02.003>
- Ghavifekr, S., & Pillai, N. S. (2016). The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience. *Asia Pacific Education Review, Vol. 17*, N° 1, pp. 87-106. <https://doi.org/10.1007/s12564-015-9411-8>
- Gonzalez, C. O., Reyes, D. A., & Jiménez, A. (2008). Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distinta jornada laboral (Tesis Doctoral). Universidad de Talca (Chile). Facultad de Psicología.
- Green, A. E., Albanese, B. J., Cafri, G., & Aarons, G. A. (2014). Leadership, organizational climate, and working alliance in a children's mental health service system. *Community mental health journal, Vol. 50*, N° 7, pp. 771-777. <https://doi.org/10.1007/s10597-013-9668-5>
- Griffin, M. L. (2001). Job satisfaction among detention officers: Assessing the relative contribution of organizational climate variables. *Journal of Criminal Justice, Vol. 29*, N° 3, pp. 219-232. [https://doi.org/10.1016/S0047-2352\(01\)00086-1](https://doi.org/10.1016/S0047-2352(01)00086-1)
- Gutek, B. A. (1988). Sex segregation and women at work: A selective review. *Applied Psychology, Vol. 37*, N° 2, pp. 103-120. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1988.tb01130.x>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. Ed.). México. McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization. *Organizational Dynamics, Vol. 3*, N° 2, pp. 18-29. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(74\)90007-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(74)90007-2)
- Ho, R. (2006). *Handbook of univariate and multivariate data analysis and interpretation with SPSS*. Boca Raton: CRC Press.
- Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction. Why Aren't Women More Dissatisfied? *The Sociological Quarterly, Vol. 30*, N° 3, pp. 385-399. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1989.tb01527.x>
- Holloway, J. B. (2012). Leadership behavior and organizational climate: An empirical study in a

non-profit organization. *Emerging Leadership Journeys*, Vol. 5, N° 1, pp. 9-35.

Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, Vol. 50, N° 3, pp. 307-314.

Kanter, R. M. (1976). The impact of hierarchical structures on the work behavior of women and men. *Social Problems*, Vol. 23, N° 4, pp. 415-430. <https://doi.org/10.1525/sp.1976.23.4.03a00050>

Khan, A., Ramzan, M., & Butt, M. S. (2013). Is job satisfaction of Islamic banks operational staff determined through organizational climate, occupational stress, age and gender. *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 4, N° 3, pp. 13.

Koys, D. J., & DeCotiis, T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human relations*, Vol. 44, N° 3, pp. 265-285. DOI: 10.1177/001872679104400304

Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, Vol. 38, N° 2, pp. 233-250. [https://doi.org/10.1016/s0362-3319\(01\)00110-0](https://doi.org/10.1016/s0362-3319(01)00110-0)

Luthans, F. (1995) *Organizational behavior*. 7th ed. McGraw-Hill.

Machado-Taylor, M., White, K., & Gouveia, O. (2014). Job Satisfaction of Academics: Does Gender Matter?. *Higher Education Policy*, Vol. 27, N° 3, pp. 363-384. <https://doi.org/10.1057/hep.2013.34>

Manosalvas, C. A., Manosalvas, L. O. & Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, N° 26, pp. 5-15. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>

Maranto, C. L., & Griffin, A. E. (2011). The

antecedents of a 'chilly climate' for women faculty in higher education. *Human relations*, Vol. 64, N° 2, pp. 139-159. <https://doi.org/10.1177/0018726710377932>

Maslow, A.H. (1991). *Motivación y personalidad*. España: Ediciones Díaz de Santos.

Mason, E. S. (1995). Gender differences in job satisfaction. *The Journal of Social Psychology*, Vol. 135, N° 2, pp. 143-151. <https://doi.org/10.1080/00224545.1995.9711417>

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España: Editorial Narcea

McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York.

Mendiratta, A. (2016). Gender Differences in Job Satisfaction - A Study of Pharmaceutical Employees in Jaipur (India). *OPUS: HR Journal*, Vol. 7, N° 2, pp. 60-71.

Navarro, E. (2008). Revisión de la Motivación de los Trabajadores de la Construcción: 1968-2008. *Revista de la Construcción*, Vol. 7, N° 2, pp.17-29.

Noriega Bravo, V. D. L. M., & Pría Barros, M. D. C. (2011). Instrument for evaluation of the organizational environment in the vector control groups. *Revista Cubana de Salud Pública*, Vol. 37, N° 2, pp. 16-122.

Patlán-Pérez, J., Martínez, E. & Hernández, R. (2012). El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, Vol. 5, N° 5, pp. 1-19

Peña-Suárez, E., Menéndez, F., Eduardo, F. P., & Muñoz, J. (2016). Computerized Adaptive Assessment of Organizational Climate. *Anales de Psicología*, Vol. 33, N° 2, pp. 152-159. <https://doi.org/10.6018/analesps.32.3.225921>

Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R., & Balakrishnan, B. K. (2013). The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment.

- Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 107, pp. 88-95. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.403>
- Ponitz, C. C., Rimm-Kaufman, S. E., Brock, L. L., & Nathanson, L. (2009). Early adjustment, gender differences, and classroom organizational climate in first grade. *The Elementary School Journal*, Vol. 110, N° 2, pp. 142-162. <https://doi.org/10.1086/605470>
- Ramírez, M., & Lee, S. L. (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis (Santiago)*, Vol. 30, N° 40, pp. 431-446. <https://doi.org/10.4067/s0718-65682011000300020>
- Robles-García, M., Dierssen-Sotos, T., Martínez-Ochoa, E., Herrera-Carral, P., Díaz-Mendi, A. R., & Llorca-Díaz, J. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta sanitaria*, Vol. 19, N° 2, pp. 127-134. <https://doi.org/10.1157/13074368>
- Saavedra, G. M. L., & Hernández, Y. (2008). Caracterización e importancia de las MIPYMES en Latinoamérica: Un estudio comparativo. *Actualidad contable faces*, Vol. 11, N° 17, pp. 122-134.
- Salgado, J. F., Remeseiro, C. & Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, Vol. 8, N° 2, pp. 329-335.
- Schneider, B., & Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate. *Journal of applied psychology*, Vol. 60, N° 3, pp., 318-328. <https://doi.org/10.1037/h0076756>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*, Vol. 64, pp. 361-388. <https://doi.org/10.4324/9781315857664>
- Settles, I. H., & O'Connor, R. C. (2014). Incivility at academic conferences: gender differences and the mediating role of climate. *Sex Roles*, Vol. 71, N° 1-2, pp. 71-82. <https://doi.org/10.1007/s11199-014-0355-y>
- Springer, G. J. (2011). A study of job motivation, satisfaction, and performance among bank employees. *Journal of Global Business Issues*, Vol. 5, N° 1, pp. 29.
- Stith, J. S., Butterfield, W. H., Strube, M. J., Deusinger, S. S., & Gillespie, D. F. (1998). Personal, interpersonal, and organizational influences on student satisfaction with clinical education. *Physical Therapy*, Vol. 78, N° 6, pp. 635. <https://doi.org/10.1093/ptj/78.6.635>
- Tamayo, P. (2016). *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal*. (Tesis Doctoral). Universidad de Granada. U R I : <http://hdl.handle.net/10481/42600>.
- Varghese, P. & Chirayath, S. (2016). Influence of job satisfaction on life satisfaction among it professionals: a study conducted in four capital cities of south india. *International Journal of Research in Commerce & Management*, Vol. 7, N° 2.
- Vega, M. C., Rodrigo, M. J. M., & Partido, A. N. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. *Univ Pontifica Comillas*, (2).
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley.
- Wan, D., Huat, O. C., & Yuee, L. H. (1997). Industrial relations climate in the manufacturing sector in Singapore. *Asia Pacific Journal of Management*, Vol. 14, N° 2, pp. 123-141.