



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
TRABAJADORES DE LA TERCERA EDAD DE UNA EMPRESA DE
PROCESOS QUÍMICOS. VALENCIA – ESTADO CARABOBO. 2018**

AUTOR:
SOLÓRZANO L. INDIRA G.
C.I.:15.630.738
TUTOR:
RAMOS, MARIELY

VALENCIA, JULIO DE 2018



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
TRABAJADORES DE LA TERCERA EDAD DE UNA EMPRESA DE
PROCESOS QUÍMICOS. VALENCIA – ESTADO CARABOBO. 2018**

Trabajo especial de grado presentado ante la Ilustre Universidad de Carabobo para
optar el Título de Especialista en Salud Ocupacional

AUTOR:
SOLÓRZANO L. INDIRA G.
C.I.:15.630.738
TUTOR:
RAMOS, MARIELY

VALENCIA, JULIO DE 2018

TG-CS:

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE JURADO Y DE APROBACIÓN DEL TRABAJO


Quienes suscriben esta Acta, Jurados del Trabajo Especial de Grado titulado:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA TERCERA EDAD DE UNA EMPRESA DE PROCESOS QUÍMICOS. VALENCIA - ESTADO CARABOBO. 2018." Presentado por el (la) ciudadano (a): **SOLORZANO L., INDIRA G.** titular de la cédula de identidad N° **V-15630738**, Nos damos como constituidos durante el día de hoy: 28/09/2018 y convenimos en citar al alumno para la discusión de su Trabajo el día: 05/11/2018.

RESOLUCIÓN

Aprobado: Fecha: 5-11-2018. *Reprobado: Fecha: _____.

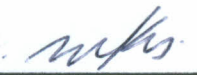
Observación: _____



Presidente del Jurado
Nombre: Rogelio Marcano
C.I. 22556312



Miembro del Jurado
Nombre: Oswald Robinson
C.I. 3288650



Miembro del Jurado
Nombre: Yany Krista
C.I. 7-111183

Nota:

1. Esta Acta debe ser consignada en la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Facultad de Ciencias de la Salud (Sede Carabobo), inmediatamente después de la constitución del Jurado y/o de tener un veredicto definitivo, debidamente firmada por los tres miembros, para agilizar los trámites correspondientes a la elaboración del Acta de Aprobación del Trabajo.
2. *En caso de que el Trabajo sea reprobado, se debe anexar un informe explicativo, firmado por los tres miembros del Jurado.



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 127, 128, 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo Especial de Grado titulado:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA TERCERA EDAD DE UNA EMPRESA DE PROCESOS QUÍMICOS. VALENCIA - ESTADO CARABOBO. 2018.

Presentado para optar al grado de **Especialista en Salud Ocupacional** por el (la) aspirante:

SOLORZANO L., INDIRA G.
C.I. V – 15630738

Habiendo examinado el Trabajo presentado, bajo la tutoría del profesor(a): Mariely Ramos C.I. 7002320, decidimos que el mismo está **APROBADO** .

Acta que se expide en valencia, en fecha: **05/11/2018**


Prof. Rogelio Manero (Pdte)

C.I. 22556312
Fecha 05/11/2018


Prof. Oswaldo Rodríguez

C.I. 3288650
Fecha 05/11/18


Prof. Mary Kristen

C.I. 7.111.183
Fecha 05/11/18

TG:

Índice general

Índice general	iii
Índice de tablas y gráficos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Introducción	7
Materiales y métodos	15
Resultados	17
Discusión	24
Conclusiones	26
Recomendaciones	27
Referencias Bibliográficas	28
Anexo 1	34
Anexo 2	35
Anexo 3	36
Anexo 4	37

Índice de tablas y gráficos.

Tabla N°1: Distribución de los trabajadores de la tercera edad según variables socio-laborales 2018.....pág. 19

Gráfico N°1: Distribución de los trabajadores de la tercera edad según la presencia/ausencia de antecedentes patológicos. 2018.....pág. 20

Gráfico N°2: Distribución de los trabajadores de la tercera edad según los antecedentes patológicos. 2018.....pág. 20

Tabla N°2: Distribución de los trabajadores de la tercera edad según los niveles de clima laboral. 2018.....pág. 21

Gráfico N°3: Distribución de los trabajadores de la tercera edad según los factores que influyen en el clima laboral. 2018.....pág. 21

Tabla N°3: Distribución de los trabajadores de la tercera edad según los niveles de satisfacción laboral. 2018.....pág. 22

Gráfico N°4: Distribución de los trabajadores de la tercera edad según los factores que influyen en la satisfacción laboral. 2018.....pág. 22

Gráfico N°5: Correlación entre clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la tercera edad. 2018.....pág. 23

Gráfico N°6: Distribución de los trabajadores de la tercera edad según la percepción de la desvinculación laboral. 2018.....pág. 23



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO.



CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
TRABAJADORES DE LA TERCERA EDAD DE UNA EMPRESA DE
PROCESOS QUÍMICOS. VALENCIA – ESTADO CARABOBO. 2018

AUTOR: Solórzano, Indira
TUTOR: Ramos, Mariely.

RESUMEN

En los trabajadores de la tercera edad algunas de sus capacidades funcionales pueden declinar, pero el desempeño de tareas que demandan alto nivel de destreza, experiencia y toma de decisiones pueden incluso mejorar con la edad favoreciendo la continuidad de la vida laboral, aunado a esto existen factores que influyen en el bienestar, compromiso y prolongación de la vida laboral de los trabajadores, como son la satisfacción laboral y clima organizacional. **Objetivo General:** correlacionar el clima laboral con los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la tercera edad, en una empresa de procesos químico ubicada en Valencia estado Carabobo durante el periodo Enero-Julio 2018. **Materiales y métodos:** Se realizó una investigación cuantitativa, correlacional, no experimental. La población estuvo constituida por los trabajadores de la tercera edad que laboraban en una empresa de procesos químicos, la muestra fue no probabilística intencional, conformada por 24 trabajadores que cumplieron el criterio de inclusión: hombres mayores de 60 años de edad y mujeres mayores de 55 años. **Resultados y conclusiones:** La media de la edad fue 65,3 años, con un rango de edad entre 60 y 73 años, la mayor proporción pertenecía al género masculino (70,8%) y laboraba en el área operativa (83,4%). Más del 75% padecía alguna patología, siendo la más frecuente la HTA. La mitad de la muestra mostró niveles de clima laboral favorable y 54,2% se encuentran satisfechos con su ambiente laboral, encontrándose correlación positiva estadísticamente significativa entre el clima laboral y satisfacción laboral.

Palabras clave: tercera edad, clima laboral, satisfacción laboral, jubilación.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO.



ORGANIZATIONAL CLIMATE AND LABOR SATISFACTION IN THIRD
AGE WORKERS OF A CHEMICAL PROCESSING COMPANY. VALENCIA
- CARABOBO STATE. 2018

AUTHOR: Solórzano, Indira
TUTOR: Ramos, Mariely.

ABSTRACT

In the elderly workers some of their functional capacities may decline, but the performance of tasks that demand high level of skill, experience and decision may even improve with age favoring the continuity of working life. Also there are factors that influence the welfare, commitment and prolongation of workers working life, such as job satisfaction and organizational climate. **General objective:** correlate the work environment with the levels of job satisfaction on third age workers, in a chemical process company located in Valencia Carabobo state during the period January-July 2018. **Materials and methods:** A quantitative, correlational, non-experimental investigation was carried out. The population was constituted by third age workers who worked in a chemical process company, the sample was intentional non-probabilistic, consisting of 24 workers who met the inclusion criteria: men over 60 years old and women over 55 years old. **Results and conclusions:** The media of the age was 65.3 years, with an age range between 60 and 73 years, the highest proportion belonged to the male gender (70.8%) and worked in the operational area (83.4%). More than 75% had some pathology and the most frequent was hypertension. Half of the sample showed favorable work environment levels and 54.2% are satisfied with their work environment, finding statistically significant positive correlation between work environment and job satisfaction.

Keywords: third age, work environment, job satisfaction, retirement

INTRODUCCIÓN

En el proceso evolutivo del ser humano, el inicio de la transición de la edad adulta a la tercera edad (adulto mayor o vejez) no se encuentra establecida específicamente, puesto que no todos los individuos envejecen de la misma forma. Sin embargo, debido a que la edad biológica es un indicador del estado real del cuerpo, se considera que se trata de un grupo de la población que tiene 65 años de edad o más. En Venezuela la Ley de Servicios Sociales en su artículo 7 define adulto y adulta mayor: a la persona natural con edad igual o mayor a sesenta años ⁽¹⁾.

El envejecimiento se caracteriza por la suma de cambios estructurales y funcionales que aparecen al avanzar la edad, produciendo entre otras cosas un descenso gradual de las capacidades físicas y mentales, aunado a una serie de deficiencias en las funciones sensoriales, orgánicas y cognitivas que se asocia con un incremento de patologías de carácter crónico como por ejemplo enfermedades cardiovasculares, que constituyen una de las principales causas de morbi-mortalidad a nivel mundial para este grupo etario. No obstante esos cambios no son lineales ni uniformes, y su vinculación con la edad es más bien relativa. Si bien, algunos septuagenarios disfrutan de una excelente salud y se desenvuelven perfectamente, otros son frágiles y necesitan ayuda considerable. Por lo tanto, el declive biológico, las afecciones en la salud y el estilo de vida pueden considerarse como factores determinantes del proceso de envejecimiento los cuales muestran una interacción mutua ^(2,3).

Al profundizar acerca de la tendencia etaria en el mundo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, señala que el mundo está envejeciendo a gran velocidad. Las personas de 60 años o más representan el 11% de la población mundial y, de aquí a 2050, esta cifra podría incrementarse hasta el 22%. Se estima que actualmente existen 600 millones de personas con más de 60 años, y probablemente en el año 2050 haya por primera vez en la historia más ancianos que niños ^(4,5).

Los datos del censo de 2001 en España indican que la población mayor de 50 años es de 13.219.902 personas, lo que supone un 34% del total de la población. Las proyecciones de la población española para las siguientes décadas muestran un

aumento importante del número de personas mayores de 50 años, se considera que para el año 2020 será de 42% y en el año 2030 de 48%⁽²⁾.

En América Latina se estima que para el año 2025 habrá alrededor de 98 millones de personas mayores y, para el 2050 este grupo etario constituirá el 23,4% de la población total de la región, es decir, prácticamente uno de cada cuatro latinoamericanos será una persona adulta mayor. En el caso de Argentina, considerado el segundo país más envejecido de la región después de Uruguay, según el último censo del año 2001 las personas mayores de 65 años de edad, representan el 13,5% de la población. Según las proyecciones, esta proporción seguirá aumentando y consideran que aproximadamente uno de cada cuatro habitantes del país pertenecerá al grupo de personas de mayor edad⁽⁶⁾.

En Venezuela se refleja un incremento del índice de envejecimiento, lo cual se puede observar en el censo del año 1990 en donde la población de 65 años fue de 4%, en el 2001 de 4,9% y para el año 2011 se ubicó en 5,8%⁽⁷⁾.

Al tener en cuenta el contexto internacional y nacional con respecto a la proyección de envejecimiento en el presente y hacia el futuro es fácil advertir que esa realidad impacta a todos y cada uno de los hombres y mujeres que trabajan. Es así como nos encontramos frente a un sector de la población con una esperanza de vida superior cuya actividad en el mercado laboral ha finalizado al cumplir la edad establecida para el retiro formal, pero sus condiciones personales los motivan a seguir activos y productivos⁽⁶⁾.

A pesar que algunas capacidades funcionales de los trabajadores pueden declinar, el desempeño de ciertos tipos de tareas puede mejorar, como ya se ha dicho en general, el desempeño en tareas que demandan un alto nivel de destreza, experiencia y necesidad de toma de decisiones no suele declinar con la edad, pudiendo incluso mejorar con ésta y favorecer la continuidad de la vida laboral⁽⁸⁾.

Por otra parte, es importante tener presente que los trabajadores son recurso indispensable dentro de una organización, porque son los que ayudan al logro de objetivos y metas planificadas por las empresas, comprendiendo que para alcanzar el progreso y el bienestar individual de la organización se debe exaltar el rendimiento y

la productividad, y esto es producto de trabajadores comprometidos con su organización ⁽⁹⁾.

En consecuencia, se puede afirmar que existen factores que influyen en el bienestar y en el compromiso de sus trabajadores; por ejemplo la satisfacción laboral la cual se define como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del trabajador y el clima organizacional, definido como aquellas características del ambiente organizacional que son percibidas por los trabajadores y que predisponen su comportamiento. Ambos elementos vinculados en la actitud de los trabajadores y en el desarrollo de las actividades laborales de las empresas ^(10, 11).

Por otra parte es importante conocer la percepción que tienen los trabajadores acerca de la jubilación, exponiéndose esta como un proceso que implica cambios en toda la vida del sujeto, siendo el principal el pasaje de la vida activa laboral a una pasiva, cuya incidencia va a depender de factores personales los cuales deben ser tratados con el fin de obtener un verdadero proceso en esta nueva etapa de la vida ^(12,13). Así mismo, es importante señalar que las condiciones de trabajo en las cuales se desenvuelven los trabajadores deberán ser adecuadas a sus capacidades físicas y mentales, de tal forma que las mismas no generen, ni exacerben patologías existentes. En las organizaciones se hace indispensable mantener los controles de higiene ya que son herramientas que permiten identificar, medir, evaluar y controlar los riesgos a los cuales está expuesta la población trabajadora.

Es por ello, que se hace indispensable por parte de las empresas y en especial de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral realizar un seguimiento al estado de salud de los trabajadores para conocer el desenvolvimiento laboral de los trabajadores (as) de la tercera edad, y determinar su apreciación con respecto a la jubilación. Según la revisión bibliográfica, Giraldo O. y Cardona A. en su estudio titulado ser viejo en Colombia tiene su costo laboral, describen que las sociedades actuales discriminan a los adultos mayores desconociendo su experiencia, sabiduría y el conocimiento acumulado a lo largo de los años. El crecimiento de la población adulta mayor y de la económicamente activa, posibilita el envejecimiento de la fuerza de trabajo que

podría afectar el incremento económico y el funcionamiento del mercado laboral; por ello tradicionalmente se espera que las personas mayores dejen su sitio de trabajo a las poblaciones más jóvenes⁽¹⁴⁾.

Por otra parte González G. realizó un estudio en Barcelona en el año 2013 acerca de los factores de bienestar laboral y la percepción de los trabajadores de mayor edad concluyendo que el colectivo de trabajadores mayores de 50 años considera importante la gestión de las relaciones intergeneracionales, reconocimiento a la experiencia y a la aportación, inclusión de estrategias para la participación en los procesos de preparación para la jubilación, de la adaptación específica de las exigencias del trabajo en función de la edad y de las actuaciones orientadas al desarrollo de recursos de afrontamiento individual ante los requerimientos de esta etapa⁽¹⁵⁾.

Medina I, y col. realizaron un estudio en México cuyo objetivo fue describir y analizar el significado del trabajo para los adultos mayores, obteniendo que la realización de las actividades está relacionada con el estado de salud, pues las enfermedades impactan el nivel de funcionalidad. Si bien el trabajo representa estabilidad económica, también es caracterizado como una fuente muy importante de ocupación, mientras que el cese de la actividad laboral se relacionó con la muerte y el aislamiento⁽¹⁶⁾. Alonso M. realizó un estudio en la universidad de Huelva de España en el año 2008 quien obtuvo como resultado que las mujeres tienen un nivel más alto de satisfacción laboral, así como los trabajadores de más edad, los que tienen un mayor nivel de antigüedad y un contrato de interino. Mientras que los factores como las relaciones sociales con los mandos superiores son los que producen menor satisfacción en esta muestra, independientemente de las distintas variables medidas⁽¹⁷⁾.

Nazar G. y Figueroa C. realizaron un estudio en una población Chilena, con el objetivo de conocer las creencias estereotípicas sobre el desempeño laboral de los trabajadores mayores de 55 años, determinando que los trabajadores mayores son sujeto de creencias desfavorables y son caracterizados en términos socioemocionales positivos y físico mentales negativos⁽¹⁸⁾.

Ordaz C. y Ronda P. realizaron un estudio en España con el fin de determinar la percepción de las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora concluyendo que los trabajadores de 55 años y más refieren tener menos quejas respecto a sus condiciones laborales e incluso se sienten más autónomos y motivados, siendo el deterioro físico y mental la principal limitación que encuentran estos trabajadores a la hora de ejercer sus tareas, asimismo describen que los trabajadores mayores de 55 años manifiestan tener más problemas de salud que el grupo más joven⁽¹⁹⁾.

Castillo B. realizó un estudio en Honduras con el objetivo de analizar la participación de los adultos mayores en el mercado laboral, concluyendo que estos, a pesar que están en edad de retiro, siguen aportando a la economía del país, ya que muchos continúan trabajando jornadas de tiempo completo⁽²⁰⁾.

Igualmente, una investigación realizada en México por Hernández Z. con el fin de analizar el entorno de los adultos mayores en relación con el mercado laboral, determinó que hace falta mayor esfuerzo por parte de las entidades para impulsar el empleo en adultos mayores, pero a pesar de la concientización de los esfuerzos para ofrecer trabajo estos no son suficientes⁽²¹⁾.

En relación a la satisfacción laboral y clima organizacional, Montoya P, y col. realizaron un estudio en una institución de educación superior en Chile, determinando que 95% de los docentes y un 90,6% del personal administrativo refirieron sentirse satisfechos laboralmente, de igual manera 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos manifestaron percibir alto nivel de clima organizacional o ambiente de trabajo⁽⁹⁾.

Rivera R. realizó una investigación sobre la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital “Félix Mayorca Soto” de Perú en el año 2015, obteniendo resultados de percepción favorable para el clima organizacional y niveles altos de satisfacción laboral, por lo tanto se encontró que existe asociación e influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral⁽¹¹⁾.

Campos S. realizó un estudio con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de negociación agrícola en Perú afirmando

que la mayor parte de los trabajadores 60% se encuentran insatisfechos siendo éstos más vulnerables a renuncia del empleo, crear un clima desagradable entre trabajadores y manifestando dicha insatisfacción a través de la irresponsabilidad o ausentismo del trabajo. Además según las condiciones sociodemográficas se encontró que el 50% de los trabajadores de 20-30 años están insatisfechos, y que los varones muestran mayor insatisfacción (51%). El personal administrativo está más insatisfecho que los agricultores⁽²²⁾.

Hernández O. realizó un estudio en Ecuador cuyo objetivo era identificar el impacto que tiene el clima laboral en el desempeño y en la satisfacción laboral, evidenciando que existe un excelente clima laboral 42%, satisfacción laboral alta 68% y desempeño laboral muy bueno 33%; describiendo que el clima laboral determina el comportamiento de los trabajadores⁽²³⁾.

En Venezuela Molina P. y Reyes M. realizaron un estudio en un supermercado del Estado Zulia, determinando que los trabajadores presentaban un alto nivel de satisfacción laboral⁽²⁴⁾. Se pudo evidenciar que es poca la experiencia en investigaciones publicadas en el país vinculada a satisfacción laboral y adulto mayor pero desde el punto de vista legal los derechos de los adultos mayores están contemplados en el ordenamiento jurídico vigente: en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 80, se establece que el Estado venezolano debe respetar la dignidad de los adultos mayores y garantizarles la atención integral, la seguridad social y su derecho a un trabajo digno y acorde a sus edades⁽²⁵⁾. Existiendo parámetros legales que especifican beneficios específicos para los adultos mayores, como son:

La Ley de servicios sociales en su Artículo 1 el cual establece: tendrá a su cargo los regímenes prestacionales siguientes: Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas; En relación al Artículo 3 y 7. Referido al Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas, enuncia prestaciones, programas y servicios: Asignaciones económicas permanentes o no para los adultos mayores con ausencia de capacidad contributiva, participación en actividades laborales acordes con la edad y estado de salud, atención domiciliaria

de apoyo y colaboración a los adultos mayores que así lo requieran, turismo y recreación al adulto mayor, atención institucional que garantice alojamiento, vestido, cuidados médicos y alimentación a los adultos mayores, asignaciones para personas con necesidades especiales y cargas derivadas de la vida familiar. Cualquier otro tipo de programa o servicio social que resulte pertinente de acuerdo a la ley respectiva⁽¹⁾.

Ley del Seguro Social en el capítulo III, referido a la vejez establece: Artículo 27: La asegurada o el asegurado, después de haber cumplido 60 años si es varón o 55 si es mujer tienen derecho a una pensión de vejez siempre que tengan acreditadas un mínimo de 750 semanas cotizadas. Si el disfrute de la pensión de vejez comenzare con posterioridad a la fecha en que el asegurado o asegurada cumplió 60 años si es varón o 55 si es mujer, dicha pensión será aumentada en un 5% de su monto por cada año en exceso de los señalados.

Artículo 28: La asegurada o el asegurado que realice actividades en medios insalubres o capaces de producir una vejez prematura, tiene derecho a una pensión por vejez a una edad más temprana a la que se refiere el artículo anterior y en la forma en que lo determine el reglamento⁽²⁶⁾.

Por otro lado la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: en el artículo 1, numeral 1 dispone: Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras en todas las ocupaciones. En su numeral 2, Prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores y trabajadoras por las condiciones de trabajo⁽²⁷⁾ entre otros.

Basado en todo lo anteriormente expuesto, y debido a que existe un grupo importante de trabajadores de la tercera edad en las organizaciones, que influyen en la producción y calidad del trabajo, y que a su vez se encuentran por tener su derecho de pensión de vejez se llevó a cabo la presente investigación, con el objetivo general de correlacionar el clima laboral con los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la tercera edad, en una empresa de procesos químico ubicada en Valencia estado Carabobo durante el periodo Enero-Julio 2018 a través de los siguientes objetivos específicos:

1. Distribuir a los trabajadores de la tercera edad según factores socio - demográficos.
2. Distribuir a los trabajadores de la tercera edad según sus antecedentes patológicos.
3. Identificar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la tercera edad.
4. Identificar los factores que influyen en el clima laboral de los trabajadores de la tercera edad.
5. Correlacionar el clima laboral con los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de la tercera edad.
6. Determinar la percepción de los trabajadores de la tercera edad acerca de la desvinculación laboral.

MATERIALES Y MÉTODOS.

Se trató de una investigación de campo, insertada dentro del paradigma cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo constituida por todos los trabajadores de la tercera edad que laboraban en una empresa de procesos químicos ubicada en Valencia, estado Carabobo para el año 2018. La muestra fue de tipo no probabilística intencional y estuvo conformada por 24 trabajadores que cumplieron con los siguientes criterios de inclusión: hombres mayores de 60 años de edad y mujeres de más de 55 años que aceptaron voluntariamente participar en el estudio, luego de expresar su consentimiento de acuerdo a la Declaración de Helsinki de 1983 y al Código de ética para la Vida ^(28,29). La técnica de recolección de datos será la revisión de historias clínicas y la encuesta autoadministrada, los instrumentos de recolección de la información fueron:

- 1) Cuestionario diseñado por la investigadora para indagar variables socio-laborales y estado de salud de los trabajadores.
- 2) Para determinar los niveles del clima laboral se utilizó la escala de Clima Laboral CL-SPC, diseñada y elaborada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo en Lima, Perú. El instrumento consta de 50 ítems que se distribuyen en 5 factores: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Las opciones de respuesta se presentan en una escala de Likert con una puntuación de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores, se toma como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación es la interpretación contraria ⁽³⁰⁾.
- 3) Para identificar los niveles de satisfacción laboral individual, se utilizó una escala de satisfacción laboral elaborada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo que consta de 27 ítems, organizado en cuatro factores: significación en la tarea (8 ítems), condiciones de trabajo (9 ítems), reconocimiento personal y/o social (5 ítems), beneficios económicos (5 ítems) con una puntuación de uno a cinco según sea el ítems positivo en las preguntas 1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20,

21, 22, 23, 25, 26, 27 o negativo en los ítems restantes 2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19, 24 con opción de respuesta: muy satisfecho se otorga 5 puntos, 4 puntos cuando la respuesta es satisfecho, 3 puntos cuando la respuesta es promedio, 2 puntos cuando la respuesta es indeciso y 1 punto cuando la respuesta es muy insatisfecho⁽³¹⁾.

- 4) Entrevista realizada por la investigadora para determinar la percepción de los trabajadores acerca de la desvinculación laboral y la creación de un programa que los prepare para la jubilación.

Una vez recolectados los datos fueron tabulados y procesados con el paquete estadístico PAST, versión libre 3.1, procediéndose al análisis descriptivo a través de frecuencias absolutas y relativas, medidas de tendencia central. Se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para constatar el ajuste de las variables numéricas a la distribución normal, empleándose la prueba de Pearson para la correlación de variables cuantitativas que se ajustaron a la distribución normal, con un intervalo de confianza de 95% y nivel de significancia estadística $p < 0,05$; siendo presentados los resultados en tablas y/o gráficos de acuerdo a la variable estudiada.

RESULTADOS.

La media de la edad de los trabajadores evaluados fue 65,3 años, con un valor mínimo de 60 años y un valor máximo de 73 años, y desviación estándar de 3,9 años; 70,8% de los trabajadores pertenecía al género masculino y 29,2% al femenino, siendo el predominio del género masculino estadísticamente significativo ($Z=1,84$; $p<0,05$) entre los integrantes de la muestra. En cuanto al grado de instrucción la mayor proporción eran bachilleres (37,5%), seguidos de los que completaron la primaria (29,2%), nivel universitario (20,8%) y técnico medio (12,5%).

La mayor proporción de los trabajadores pertenecía al área operativa (83,4%), el restante 16,6% correspondía al área administrativa. De los que laboraban en el área operativa, igual proporción pertenecían a las áreas: ensacado y despacho, producción, mantenimiento y recursos humanos, 16,6% cada área. En la tabla N°1 se encuentran reflejadas las frecuencias absolutas y relativas de los datos socio-laborales de los trabajadores evaluados.

En relación a la antigüedad laboral, la media fue 34,9 años, con un valor mínimo de 20 años y un valor máximo de 49 años, y desviación estándar de 7,8 años, el 75% de los trabajadores evaluados tenía, 39 años o más de antigüedad laboral.

De los 24 trabajadores evaluados, 19 padecen alguna patología (79,2%), mientras que el restante 20,8% se encuentra aparentemente sano; siendo el predominio de los trabajadores con antecedentes patológicos estadísticamente significativo ($Z=2,65$; $p<0,01$). (Gráfico N°1)

De los trabajadores con antecedentes patológicos, la mayor proporción padece hipertensión arterial (63,2%), seguidos de aquellos que presentan co-morbilidades, específicamente, hipertensión arterial y diabetes mellitus tipo II (21,2%). (Gráfico N° 2).

Se encontró que la mayoría de los trabajadores evaluados, estiman positivo el clima laboral representado en (50%) clima laboral favorable, el (45,8%) muy favorable y (4,2%) un clima laboral medio respectivamente. (Tabla N° 2)

En relación a los factores que evalúa la escala de clima laboral, se obtuvo que en las dimensiones: comunicación y condiciones laborales, la mayor proporción de

trabajadores mostraron niveles favorables (50%), seguidos del nivel muy favorable (45,8%); en la dimensión supervisión e involucramiento laboral predominó el nivel muy favorable, 75% y 50% respectivamente; mientras que en la dimensión autorrealización la mayor proporción mostró niveles medios (45,8%), seguido del nivel favorable (33,3%), y 1 trabajador (4,2%) mostró nivel muy desfavorable. (Gráfico N° 3)

Por otra parte se obtuvo, que 54,2% trabajadores se encuentran satisfechos con su ambiente laboral, seguidos de lo que mostraron estar muy satisfechos (25%). (Tabla N° 3)

En cuanto a los factores que evalúa la escala de satisfacción laboral, se encontró que 54,2% de los trabajadores mostraron estar muy satisfechos con su tarea, mientras que 33,3% estaban satisfechos; en la dimensión condiciones de trabajo la mayoría refirió estar satisfechos (50,0%), seguidos de los que se encontraban muy satisfechos (33,3%). En cuanto, al reconocimiento de la labor se refiere, se encontró que 33,3% se encontraban satisfechos, mientras que la proporción fue igual (29,2%) en el nivel muy satisfechos e insatisfechos. La mayoría de los trabajadores refieren que los beneficios económicos eran promedios (54,2%). (Gráfico N° 4)

Se encontró correlación positiva estadísticamente significativa ($r=0,466$; $p=0,02$) entre los niveles de clima laboral y satisfacción laboral, evidenciándose que mientras más satisfechos se encuentran los trabajadores con su entorno laboral, mayor es su satisfacción laboral. (Gráfico N° 5)

No se encontró diferencias estadísticamente significativas al correlacionar la edad y la antigüedad laboral con los niveles de clima laboral y satisfacción laboral.

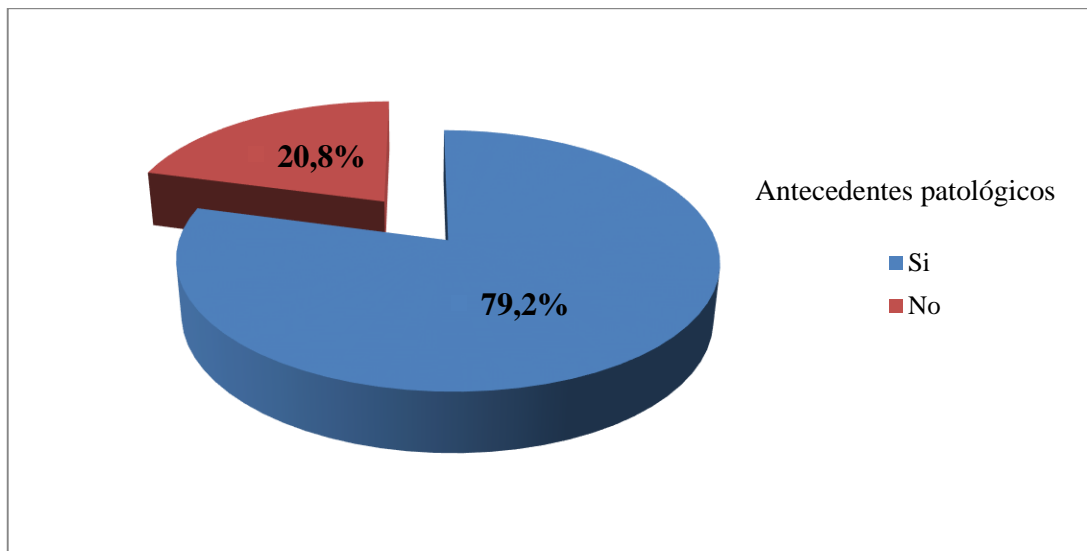
En relación a la percepción de la desvinculación laboral, se obtuvo que 87,5% de los trabajadores desean recibir información a través de un programa de formación que lo prepare para la jubilación, siendo este predominio estadísticamente significativo ($Z=3,47$; $p<0,01$); a su vez la mayoría (70,8%) refirió no tener preestablecido ningún plan de actividades al culminar la relación laboral con la empresa. (Gráfico N° 6)

TABLA N°1: Distribución de los trabajadores de la tercera edad según variables socio-laborales. 2018.

GÉNERO	f	%
Femenino	7	29,2
Masculino	17	70,8
GRADO DE INSTRUCCIÓN		
Primaria	7	29,2
Bachiller	9	37,5
Técnico medio	3	12,5
Universitario	5	20,8
ÁREA DE TRABAJO		
Administrativo	4	16,6
Operativo	20	83,4
DEPARTAMENTO		
Mantenimiento	4	16,6
Recursos Humanos	4	16,6
Ensayado y despacho	4	16,6
Producción	4	16,6
Atención al cliente	2	8,4
Logística	1	4,2
Vicepresidencia	1	4,2
Calidad	1	4,2
Almacén	1	4,2
Seguridad y Salud	1	4,2
Suministro	1	4,2
Total	24	100

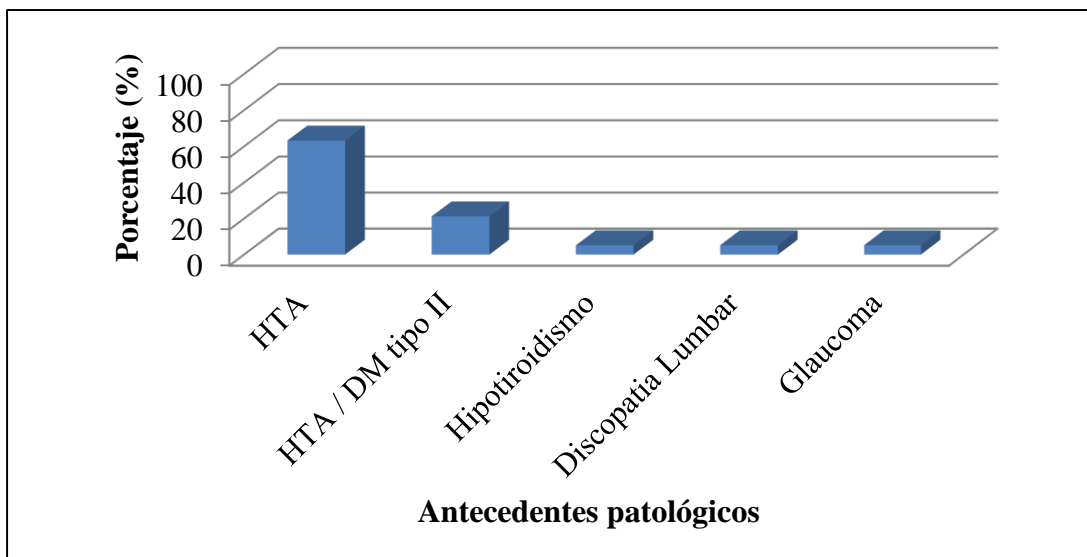
Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

GRÁFICO N°1: Distribución de los trabajadores de la tercera edad según la presencia/ausencia de antecedentes patológicos. 2018.



Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

GRÁFICO N°2: Distribución de los trabajadores de la tercera edad según los antecedentes patológicos. 2018.



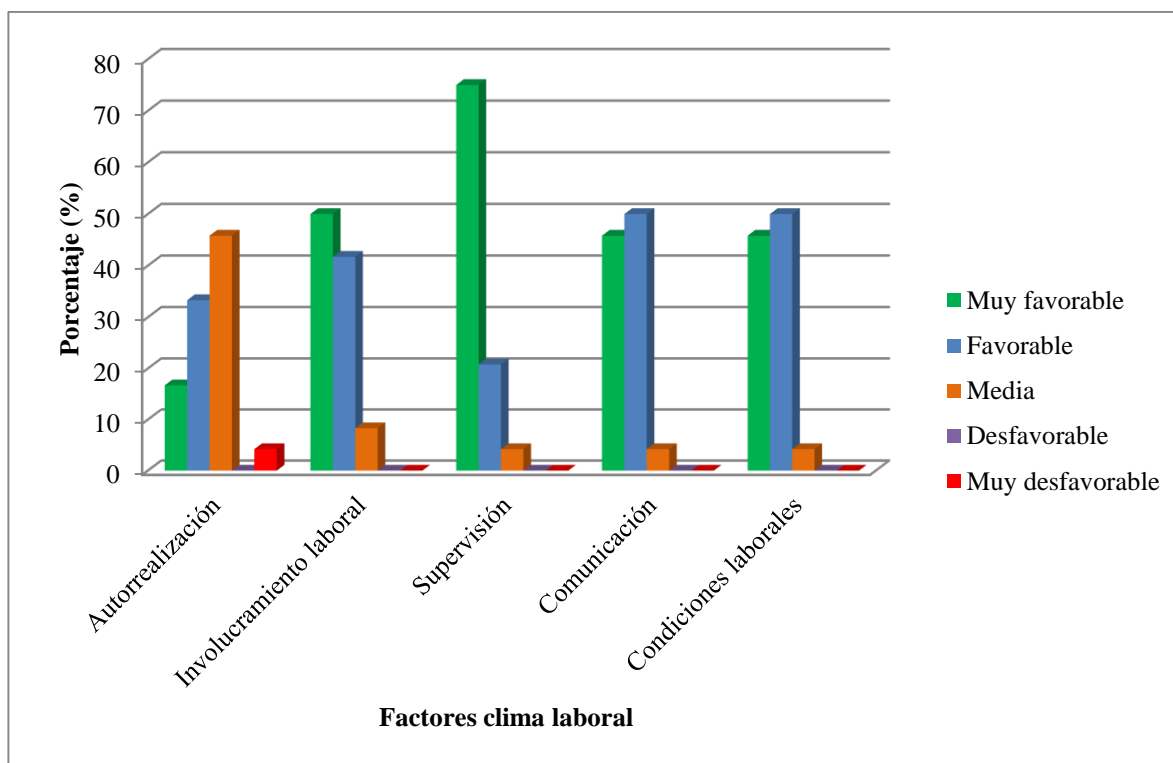
Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

TABLA N°2: Distribución de los trabajadores de la tercera edad según los niveles de clima laboral. 2018.

CLIMA LABORAL	f	%
Muy favorable	11	45,8
Favorable	12	50,0
Media	1	4,2
Desfavorable	0	0
Muy desfavorable	0	0
Total	24	100

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

GRÁFICO N°3: Distribución de los trabajadores de la tercera edad según los factores que influyen en el clima laboral. 2018.



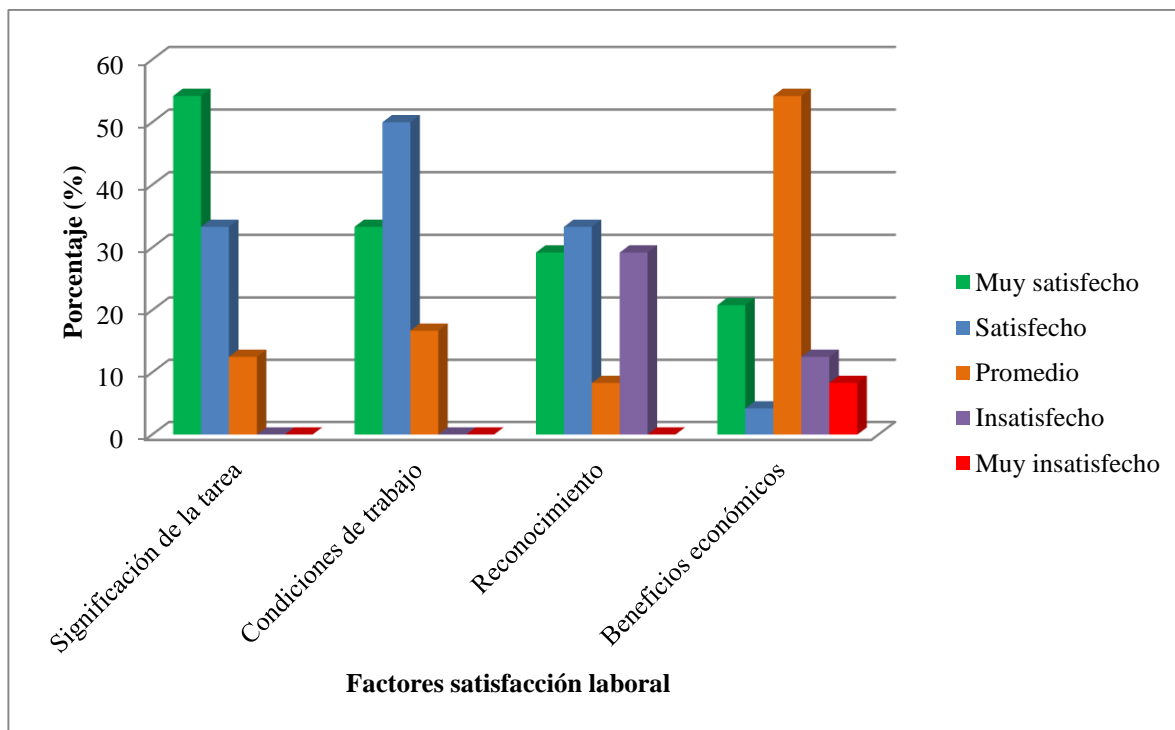
Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

TABLA N°3: Distribución de los trabajadores de la tercera edad según los niveles de satisfacción laboral. 2018.

SATISFACCIÓN LABORAL	f	%
Muy satisfecho	6	25,0
Satisfecho	13	54,2
Promedio	5	20,8
Insatisfecho	0	0
Muy insatisfecho	0	0
Total	24	100

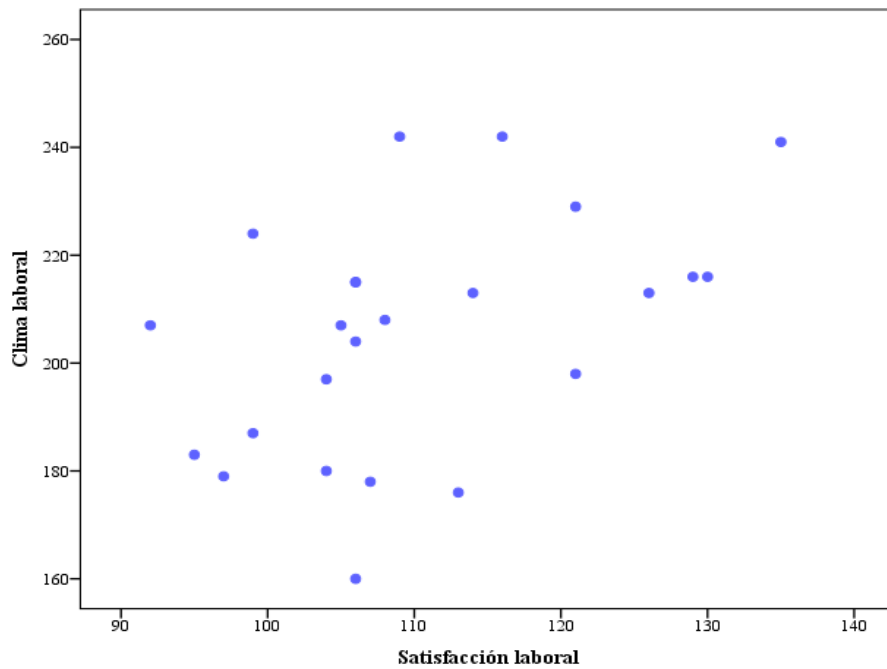
Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

GRÁFICO N°4: Distribución de los trabajadores de la tercera edad según los factores que influyen en la satisfacción laboral. 2018.



Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

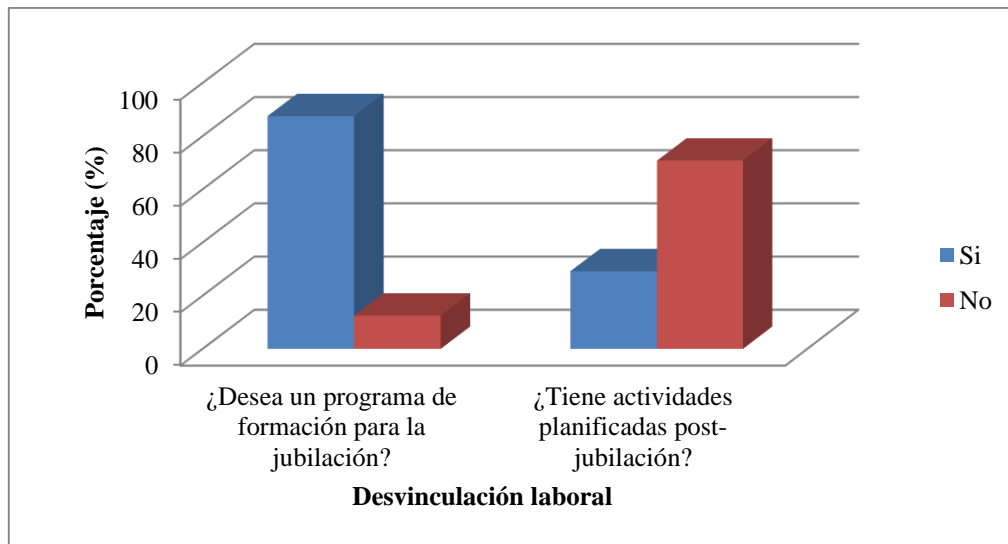
GRÁFICO N°5: Correlación entre clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la tercera edad. 2018.



($r=0,466$; $p=0,02$)

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

GRÁFICO N°6: Distribución de los trabajadores de la tercera edad según la percepción de la desvinculación laboral. 2018.



Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente estudio con respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores de tercera edad con más de 20 años de servicio, se constató que el 54% refirió encontrarse satisfecho, un 25% muy satisfecho y un 20% presento niveles promedio. Según el estudio realizado por Salazar R, Girón S, Solano A, Torres I,⁽³¹⁾ en los trabajadores con tiempo de servicio de 30 años o más se encontró que la mayoría de los encuestados se encuentran satisfechos, encontrando un grupo con un nivel promedio, sin embargo en el estudio realizado por Anaya D, y Suarez J.⁽³²⁾ sus resultados difieren con respecto a los anteriores evidenciando que los profesores con más antigüedad de servicio, son los menos satisfechos. Según el estudio de Arias W,⁽³³⁾ quien describió en su investigación la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa del sector privado, detalla que aquellas personas con mayor grado de instrucción se sienten más satisfechos laboralmente, resultado que al contrastar con el presente estudio se pudo evidenciar que los trabajadores con grado de instrucción primaria y bachilleres presentan semejanza con los universitarios y técnico medio, encontrándose satisfechos.

De los trabajadores evaluados en este estudio, se evidencio similitud en los resultados obtenidos por Bravo J,⁽³⁴⁾ donde los trabajadores con edades entre 51 a 75 años tienen una percepción más favorable respecto al clima laboral, debido a que tienen una apreciación más positiva sobre los niveles de involucramiento laboral y condiciones laborales, que aquellos que tienen un menor rango de edad, sin embargo hubo discrepancia con respecto a la autorrealización ya que se evidencio que el 50% no presenta una percepción favorable.

Según los resultados del estudio realizado por Rodríguez A. y col.⁽³⁵⁾ en una estatal Chilena, y por Alva J y Domínguez L.⁽³⁶⁾ en la universidad de Perú, se evidenció similitud en la correlación entre el clima organizacional general y la satisfacción laboral encontrándose que existe una correlación significativa, entre ambas variables. Lo que indicaría que en la medida en que los trabajadores perciban que su ambiente

laboral es favorable, esto les permite satisfacer sus expectativas laborales, y ayudará a que sus tareas sean regularmente satisfactorias.

En cuanto a los resultados de planificación de las actividades post jubilación obtenido en el presente estudio no se evidenció similitud con el estudio de Justiniano M.⁽³⁷⁾ quien describe en su estudio que los trabajadores en cuanto a la planificación post jubilación probablemente tienen pensado avocarse a diversas actividades entre las que destacan pasatiempos y proyectos que sumaran nuevas experiencias evitando caer en la pasividad, aislamiento y depresión.

CONCLUSIONES

Sobre la base de los resultados obtenidos en el presente estudio se concluye que los trabajadores evaluados poseen edades comprendidas entre 60 y 73 años, 70% de la muestra era del sexo masculino, 37,5% eran bachilleres y 83,3% pertenecían al área operativa.

Más del 70% tenía 39 años o más de antigüedad laboral.

Alrededor de $\frac{3}{4}$ de los trabajadores padecía alguna patología, siendo la patología más frecuente la hipertensión arterial.

La mayor proporción de los trabajadores evaluados presentó nivel de clima laboral favorable, siendo las dimensiones supervisión e involucramiento laboral las que mostraron niveles muy favorables.

En cuanto a la satisfacción laboral, se obtuvo que, más del 50% de los trabajadores se encuentran satisfechos con su ambiente laboral, evidenciándose una correlación positiva y estadísticamente significativa con el clima laboral.

No se evidenció correlación estadísticamente significativa entre la edad y la antigüedad laboral con el clima laboral y la satisfacción laboral.

Por otra parte más del 85% de los trabajadores deseaban recibir información a través de un programa de formación que lo prepare para la jubilación, y alrededor de 70% refirió no tener planificado actividades post-jubilación laboral.

RECOMENDACIONES

1. Garantizar el funcionamiento de un programa de vigilancia epidemiológica que permita detectar el diagnóstico precoz de enfermedades crónicas no transmisibles.
2. Fortalecer el clima laboral en el área de autorrealización.
3. Diseñar e implementar un programa que prepare a los trabajadores a proyectar su desarrollo y estabilidad para el momento de culminar la relación laboral con la empresa.
4. Diseñar, implementar un programa de vigilancia que permita evaluar, controlar y favorecer el clima laboral de la empresa en pro de mantener y mejorar los niveles de satisfacción laboral.
5. Realizar controles administrativos que permitan crear adaptaciones en el trabajo, con el fin de equilibrar las exigencias laborales con las condiciones presentes en cada trabajador de la tercera edad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Ley de los Servicios Sociales. Gaceta Oficial de la República Bolivariana Venezuela, N^o 38.694, (05-05-2007)
2. Linares T, Almirall P, Castillo N. Envejecimiento y condiciones de trabajo, ¿Un problema para el tercer mundo? Rev. Cubana de salud y Trabajo [Revista en Internet] 2015 [Consultado el 03 de Febrero de 2018]; 16 (1):[55-60] Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol16_1_15/rst08115.htm
3. Organización Mundial de la Salud. [página principal en internet]. Informe mundial sobre el envejecimiento y salud. Suiza O.M.S; 2015 [Consultado el 03 de Febrero de 2018]; Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186466/1/9789240694873_spa.pdf?ua=1
4. Fondo de Población de las Naciones Unidas. [página principal en internet]. Envejecimiento de la población. Suiza: U.N.F.P.A; Nov. 2014 [Consultado el 17 de Julio de 2016]; Disponible en: <https://www.unfpa.org/es/envejecimiento-de-la-población>
5. Aguirre J. El acceso al empleo de los adultos mayores. México: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública; Feb.2011 [Consultado el 19 de Julio de 2016]; [1-57] Disponible en: http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/254107/751869/file/Acceso_empleo_adultos_mayores_docto105.pdf.
6. Miralles I. Vejez productiva el reconocimiento de las personas mayores como un recurso indispensable en la sociedad. Rev. de temas sociales. Kairos. [Revista en internet] 2010 [Consultado el 03 de Febrero de 2018]; 26. [1-14] Disponible en: <http://www.revistakairos.org/vejez-productiva-el-reconocimiento-de-las-personas-mayores-como-un-recurso-indispensable-en-la-sociedad/>
7. Rincón B. En deuda con los adultos de la tercera edad; Nov. 2012 [Consultado el 28 de Enero de 2018]; 403-409 Disponible en: http://gumilla.org/biblioteca/bases/biblo/texto/SIC2012749_403-409.pdf
8. NTP 367: Envejecimiento y trabajo: La gestión de la edad. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España. 1993
9. Montoya P, Bello N, Bermúdez N, Burgos F, Fuentealba M, Padilla A. Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Rev. Ciencia&Trabajo [Revista en internet] 2017 [Consultado el 28 de Enero de 2018]; 19 (58): [7-13] Disponible en:

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007

10. NTP 394: Satisfacción laboral: Escala general de satisfacción. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España. 1993

11. Rivera Rodenas I. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgica en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma. 2015. [Tesis en internet]. Perú: 2016 [Consultado el 14 de Marzo de 2018]; Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5287>

12. Barbe C. Entre el trabajo y la jubilación: la vejez. Universidad de la República [Trabajo final de grado]. Montevideo. 2015. [Consultado el 18 de Marzo de 2018]; Disponible en: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/123456789/5721>

13. Alpizar I. Jubilación y calidad de vida en la edad adulta mayor. Rev. de la Facultad de Ciencias Sociales Universidad Nacional, [Revista en internet] 2011 [consultado 20 de marzo 2018]; 31 (42):15-26 Disponible en: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:wgVLoM0FWWoJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4792283.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ve>

14. Giraldo C, Cardona D. Ser viejo en Colombia tiene su costo laboral. Rev. Investigaciones Andina. [Revista en internet] 2010 [Consultado el 30 de Enero de 2018]; 12 (21):50-59. Disponible en: <http://revia.areandina.edu.co/ojs/index.php/IA/article/view/247>

15. González M. Factores de bienestar laboral percepción de los trabajadores de mayor edad. [Tesis en internet]. Barcelona: 2013.[Consultado el 19 de Abril de 2018]; Disponible en : <http://www.tesisenred.net/handle/10803/130022>

16. Medina I, Chávez A, Marín I, Córdova P, Hernández N, Míreles M, et al. Trabajo y vejez: Significado del trabajo para los adultos mayores de Guadalajara Rev. De investigación y práctica en psicología del desarrollo. [Revista en internet] 2016 [Consultado el 06 de Febrero de 2018]; (2) 186-200 Disponible en:<http://revistas.psico-ags.net/index.php/ippd/article/view/90/150>

17. Martin P. Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. Rev. de psicología del trabajo y de las organizaciones. [Revista en internet] 2008 [Consultado el 27 de Enero de 2018]; 24 (1):25-40. Disponible en :<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316494002>

18. Nazar G, Figueroa C. Creencias estereotípicas sobre el desempeño laboral de trabajadores mayores en Chile. Rev. psicoperspectivas individuo y sociedad [Revista en internet] 2015 [Consultado el 18 de Julio de 2016]; 14 (1):114-125 Disponible en:

<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/435/398>

19. Ordaz E, Ronda E. Salud y condiciones de trabajo en trabajadores mayores. Rev. Medicina y Seguridad del Trabajo [Revista en internet] 2015; [Consultado el 17 de Julio de 2016]; 61(240): 314-324. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n240/original1.pdf>

20. Castillo N. La situación laboral de los adultos mayores en Honduras. Rev. Económica y administración [Revista en internet] 2013; [Consultado el 19 de Abril de 2018]; 4(1): 47-82. Disponible en : <https://www.lamjol.info/index.php/EyA/article/download/4331/4076>

21. Hernández Z. Estudio exploratorio sobre el proyecto de vida en el adulto mayor. Rev. Psicología y salud [Revista en internet] 2006 [Consultado el 18 de Julio de 2016]; 16 (1): 103-110. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/291/29116112.pdf>

22. Campos R. Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola. [Tesis en internet]. Perú: 2016. [Consultado el 08 de Febrero del 2018]; Disponible en: <http://repositorio.umb.edu.pe/handle/UMB/65>

23. Hernández S. Cómo influye el clima laboral en el desempeño y satisfacción del personal de CONQuito. [Tesis en internet]. Quito: 2011. [Consultado el 18 de Febrero de 2018]; Disponible en : <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1477/1/T-UCE-0007-31.pdf>

24. Molina M, Reyes M. Satisfacción laboral en el supermercado centro 99. [Tesis en internet]. Venezuela: 2006 [Consultado el 18 de Enero de 2018]; Disponible en : <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3501-06-01161.pdf>

25. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta oficial de la República Bolivariana Venezuela, N^o 36.680, (30-12-1999)

26. Ley del Seguro Social. Gaceta Oficial de la República Bolivariana Venezuela, N^o 6266 (31-07-2008)

27. Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N^o 39627 (02-03- 2011)

28. Hernández R, Fernández C y Baptista P. Metodología de la investigación. 6ta. Ed. México: Mc Graw Hill; 2014.

29. Ministerio del poder popular para la Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias. Código de Ética para la Vida. Caracas. 2010.

30. Palma S. Escala Clima Laboral CL-CSP. Manual 1era .Ed. Lima, Perú. 2004. [Consultado el 18 de Enero de 2018]; Disponible en: http://www.academia.edu/7596386/ESCALACLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_lo_Edici%C3%B3n
31. Salazar R, Girón S, Solano A, Torres I. Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades.[Tesis de internet].Perú: 2012. [Consultado 20 de Enero de 2018]. Disponible en: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAEENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Anaya D, Suarez J. La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional Rev. De investigaciones educativas [Revista en internet] 2006 [Consultado 01 de julio de 2018]; 24(2).541-556 Disponible en: <http://revistas.um.es/rie/article/view/97181>
33. Arias W, Arias G. Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. Rev. Ciencia y trabajo [Revista en internet] 2014 [Consultado el 20 de junio de 2018]; 16(51).185-191 Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n51/art10.pdf>
34. Bravo J. Clima organizacional y satisfacción laboral en un Contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima. [Tesis en internet]. Perú: 2015 [Consultado el 20 de junio de 2018]; Disponible: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6580>
35. Rodríguez A, Retamal M, Lizana J, Cornejo F. Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. Rev. Salud & sociedad [Revista en internet] 2011[Consultado 20 de Enero de 2018]; 2 (2): 219 – 234 Disponible en <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:kiGQoi7R8PEJ:https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo%3Fcodigo%3D3899629+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ve>
36. Alva J, Domínguez L. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad san pedro de Chimbote 2013. Rev. In Crescendo Institucional [Revista en internet] 2015 [Consultado 17 de Marzo de 2018]; 6(1):50-62 Disponible en <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:xKRtrkLWABQJ:revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/818+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ve>

37. Justiniano M. Actitudes hacia la jubilación y desempeño laboral en los trabajadores de las entidades públicas de Tingo María. Rev. Revia [Revista en internet] 2016 [Consultado 01 de julio de 2018]; 6 (1):7-11 Disponible en: <http://revistas.unas.edu.pe/index.php/revia/index>

ANEXOS

ANEXO N° 1



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO.



Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____, titular de la cédula de identidad _____, en mi carácter de trabajador de la empresa de Procesos Químicos, autorizo a la Dra. Indira Solórzano a aplicarme los siguientes instrumentos: ficha de recolección de datos, escala de satisfacción laboral y escala de clima laboral.

Los resultados serán manejados con la correspondiente confidencialidad y entregados de manera oportuna, asimismo consiento que los mismos sean utilizados de forma parcial o total para alcanzar los siguientes objetivos específicos: distribuir a los trabajadores de la tercera edad según factores socio – demográficos, distribuir a los trabajadores de la tercera edad según sus antecedentes patológicos, identificar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la tercera edad, identificar los factores que influyen en el clima laboral de los trabajadores de la tercera edad, correlacionar el clima laboral con los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de la tercera edad, determinar la percepción de los trabajadores de la tercera edad acerca de la desvinculación laboral

Dichos objetivos específicos se plantean para llevar a cabo el trabajo especial de grado titulado: **Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la tercera edad de una empresa de procesos químicos. Valencia – Estado Carabobo. 2018**, a cargo de la investigadora Indira Solórzano, cursante de la Especialización en Salud Ocupacional de la Universidad de Carabobo

Firma	Huella
-------	--------

ANEXO N° 2



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 DIRECCIÓN DE POSTGRADO
 ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
 TRABAJO ESPECIAL DE GRADO.



Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la tercera edad de una empresa de procesos químicos. Valencia – Estado Carabobo. 2018

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

Edad:	Sexo: M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>	Grado de instrucción: Primaria <input type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> Técnico medio <input type="checkbox"/> Universitario <input type="checkbox"/>
Departamento	Cargo:	¿Posee personal a su cargo? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Tiempo de servicio en la empresa 20 - 24 años <input type="checkbox"/> 25 - 29 años <input type="checkbox"/> 30 - 34 años <input type="checkbox"/> 35 - 39 años <input type="checkbox"/> 40 - 44 años <input type="checkbox"/> 45 - 49 años <input type="checkbox"/>		
Antecedentes patológicos		
Hipertensión arterial	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Diabetes Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Cardiopatías	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Tiroides Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Otra patología	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	¿Cuál? _____
Desvinculación laboral		
1. ¿Usted tiene planificada las acciones que realizara después de jubilarse? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> ¿Cuál? _____ _____		
2. ¿Estaría de acuerdo en que existiera en la empresa un programa de formación que lo orientara en la desvinculación laboral? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> ¿Porque? _____ _____		

ANEXO N° 3.

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a su actividad responda su opinión marcando con una X aquellas alternativas que considere mejor según su punto de vista. Recuerde que sus respuestas son confidenciales, así que conteste con plena libertad.

**Total Acuerdo (TA), En acuerdo (EA), Indeciso (I)
En desacuerdo (ED), Total desacuerdo (TD).**

		TA	EA	I	ED	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incomodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento incómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

ANEXO N° 4.
ESCALA DE CLIMA LABORAL

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco (5) opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con una X solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones, no hay respuestas buenas ni malas.

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.					
2	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.					
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					

20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con las de otras Organizaciones.					
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					

47	La Organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la Organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!