

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Relación entre clima organizacional y satisfacción del trabajador en la
empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A, 2019**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

Por:

Jonathan Moises Idrogo Gómez

Kenya Tasilla Benites

Asesor:

Dr. Alexander David De La Cruz Vargas

Lima, Perú, 2019

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS


Yo Dr. Alexander David De La Cruz Vargas, de la Facultad de ciencias empresariales Escuela Profesional de Administración de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: “Relación entre clima organizacional y satisfacción del trabajador en la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.” constituye la memoria que presenta el (la) Bachiller Jonathan Moisés Idrogo Gómez y Kenya Tasilla Benites para aspirar al título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los 24 días del mes de setiembre de año 2020


Dr. Alexander David De La Cruz Vargas



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Naña, Villa Unión, a veinte día(s) del mes de diciembre del año 2019, siendo las 9:00 horas, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del jurado: Mg. Junior David Elias Aguilar Pandero el secretario: Mg. Kelly Dafre Nuñez Rojas y los demás miembros: Dr. Marcos Enrique Flores González, Lic. Boris Eduardo González Baldoce y el asesor: Dr. Alexander David De La Cruz Vargas

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: Relación entre clima organizacional y satisfacción del trabajador en la empresa COMESA Ingeniería y Construcción S.A. 2019

de el(los)/la(las) bachiller(es): a) Idrogo Gómez Jonathan Moisés b) Yasilla Benitez Kenya

conducente a la obtención del título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales (Nombre del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (los)/a(la)(las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/la(las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Idrogo Gómez Jonathan Moisés

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Líteral	Cualitativa	
Aprobado	18	A-	Muy bueno	Sobresaliente

Candidato (b): Yasilla Benitez Kenya

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Líteral	Cualitativa	
Aprobado	18	A-	Muy bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Signatures of Presidente, Asesor, Miembro, Secretario, and Candidato/a (b) with their respective titles.

Dedicatoria

Queremos dedicar esta investigación a nuestros padres por ser el soporte en esta tierra por sus enseñanzas y apoyo.

Agradecimientos

En primer lugar, agradecemos a Dios por habernos guiado y permitido que tengamos un logro más, por darnos la sabiduría e inteligencia para poder desarrollar la investigación.

Así mismo agradecer a nuestro padre por todo el soporte y apoyo brindado para el desarrollo de la tesis, por su ánimo constante y su amor hacia nosotros.

Un agradecimiento especial a nuestro asesor el Dr. Alexander De la Cruz y a la facultad de ciencias empresariales que brindo los medios adecuados para concluir satisfactoriamente la tesis.

Índice de Contenido

Índice de Contenido	iv
Índice de Anexos	vi
Índice de Tablas	vi
RESUMEN	vi
Capítulo I	9
Planteamiento del problema	9
1.1 Descripción de la situación problemática	9
1.2 Formulación del problema	10
1.2.1 Problema general	11
1.2.2 Problemas específicos.	11
1.3 Objetivos de la investigación	11
1.3.1 Objetivo general.	11
1.3.2 Objetivos específicos.....	11
1.4 Justificación y viabilidad.....	12
1.4.1 Justificación.	12
1.4.2 Viabilidad.....	12
1.5 Cosmovisión filosófica	12
Capítulo II	15
Marco Teórico	15
2.1 Antecedentes de la investigación	15
2.1.1 Antecedentes Internacionales.	15
2.1.2 Antecedentes Nacionales.	18
2.3 Bases Teóricas	21
2.3.1 Clima organizacional	21
2.3.1.1 <i>Relaciones interpersonales</i>	23
2.3.1.2 <i>Condiciones de trabajo</i>	23
2.3.1.3 <i>Motivación laboral</i>	24
2.3.2 Satisfacción laboral	25
2.3.2.1 <i>Sentido de pertenencia</i>	26

2.3.2.2	<i>Disponibilidad de recursos</i>	27
2.4	Marco conceptual	27
2.7	Hipótesis y Variables	29
2.7.1	Hipótesis General	29
2.7.2	Hipótesis Específicas	29
2.7.3	Variables	29
Capítulo III	30
Materiales y método	30
3.1	Diseño y tipo de investigación	30
3.2	Población y muestra	30
3.3	Técnicas de recolección de datos	30
3.4	Técnicas de procesamiento de datos.....	31
Capítulo IV	32
Resultados y discusión	32
4.1	Resultados descriptivos generales	32
4.1.1	Dimensiones de clima organizacional	32
4.1.2	Dimensiones de satisfacción laboral.....	34
4.2	Resultados inferenciales.....	35
4.2.1	Prueba de normalidad.....	35
4.2.2	Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral	36
4.2.2.1	Relación entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral	37
4.2.2.2	Relación entre sentido de pertenencia y satisfacción laboral	38
4.2.2.3	Relación entre disponibilidad de recursos y satisfacción laboral	39
4.3	Discusión	40
Capítulo V	42
Conclusiones y recomendaciones	42
5.1	Conclusiones.....	42
5.2	Recomendaciones	43
Referencia bibliográfica	44

Anexos.....	48
-------------	----

Índice de Anexos

Matriz instrumental	47
Matriz de consistencia.....	50

Índice de Tablas

TABLA 1 NIVEL DE PERCEPCIÓN DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES	32
TABLA 2 NIVEL DE PERCEPCIÓN DEL SENTIDO DE PERTENENCIA.....	33
TABLA 3 NIVEL DE PERCEPCIÓN DE DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	33
TABLA 4 NIVEL DE PERCEPCIÓN DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES	34
TABLA 5 NIVEL DE PERCEPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	34
TABLA 6 NIVEL DE PERCEPCIÓN DE LA MOTIVACIÓN LABORAL.....	35
TABLA 7 PRUEBA DE NORMALIDAD.....	36
TABLA 8 CORRELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL	37
TABLA 9 CORRELACIÓN ENTRE RELACIONES INTERPERSONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL ..	38
TABLA 10 CORRELACIÓN ENTRE SENTIDO DE PERTENENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL	39
TABLA 11 CORRELACIÓN ENTRE DISPONIBILIDAD DE RECURSOS Y SATISFACCIÓN LABORAL ..	40

Resumen

El objetivo del presente trabajo de investigación es de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa COMEDSA INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A. El tipo de estudio es correlacional, descriptiva con un diseño no experimental. La empresa estudiada, es una empresa de construcción. La información fue obtenida luego de aplicar la encuesta a los 60 trabajadores de la empresa. El clima organizacional fue analizado mediante las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia y la disponibilidad de recursos, mientras que la satisfacción laboral mediante las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y la motivación laboral. Se obtuvo el coeficiente de correlación mediante el r de Pearson, según los resultados se encontró que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral (.559). Las relaciones interpersonales (.416), sentido de pertenencia (.547) y disponibilidad de recursos (.374).

Palabras Clave: Clima organizacional, Satisfacción Laboral, ambiente de trabajo

Abstract

The objective of this research work is to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction of the workers of the company COMEDSA INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A. The type of study is correlational, descriptive with a non-experimental design. The company studied is a construction company. The information was obtained after applying the survey to the 60 workers of the company. The organizational climate was analyzed through interpersonal relationships, the sense of belonging and the availability of resources, while job satisfaction through interpersonal relationships, working conditions and work motivation. The correlation coefficient was obtained using Pearson's r , according to the results it was found that the organizational climate is related to job satisfaction (.559). Interpersonal relationships (.416), sense of belonging (.547) and availability of resources (.374).

Key Words: Organizational Climate, Job Satisfaction, Work Environment

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la situación problemática

La mayoría de empresas tienen como objetivo, la necesidad que las reconozcan como organizaciones atractivas, en las cuales los mejores profesionales deseen laborar. Algunas de estas entidades, ahora decidieron ser partícipe de condecoraciones como las que ofrece “Arellano Marketing”, para de esa manera captar a un más personal calificado Arellano (2017). Aunque también existen bastantes estudios que indican que los trabajadores de las grandes corporaciones que padecen inadecuadas condiciones para el trabajo, inseguridad para continuar con su empleo, sueldos y beneficios bajos, afecciones a su salud, etc. Eso genera una frustración e insatisfacción con bajos niveles de desempeño y productividad que se traducen en niveles de calidad inferiores Juárez (2012). El nivel de clima organizacional de la empresa y satisfacción laboral del empleado son indicadores que deben ser tomados en cuenta para planificar y ejecutar estrategias que permitan revertir esta situación Visbal (2014).

Es así que no se puede ser ajeno a que, toda compañía basa su riqueza sobre el capital humano con el que cuenta y no hay organización ni razón de ser de ella, sin sus colaboradores, es por eso que el clima organizacional es de suma importancia para el crecimiento de la empresa Salazar et al (2009). En ese sentido, un trabajador con satisfacción elevada en el trabajo, tiene sentimientos de agradecimiento y hacia su labor, y, por otro lado,

la insatisfacción genera efectos nocivos es por eso, que la satisfacción laboral es vital para que el capital humano pueda desarrollar sus labores Robbins y Judge (2009).

En este contexto, las investigaciones que se elaboran tomando en cuenta las variables de clima organizacional y la satisfacción laboral tienen una relevancia significativa, debido a que contribuyen de forma enérgica a la gestión del talento humano. Consiguiendo el bienestar de sus colaboradores, a través de capacitación, programas de calidad de vida laboral y salud en el trabajo, diseñando sistemas de administración del capital humano y estableciendo políticas para el beneficio de los trabajadores de la entidad Pupo, Velásquez y Tamayo (2017). Según Sánchez, Nieto y Anzola (2015) cada vez es mucho más necesario diagnosticar oportunamente, para identificar las condiciones del clima organizacional que influyen razonablemente en la satisfacción de los trabajadores. Pero, a menudo las organizaciones elaboran dichos programas, sin considerar las variables significativas a mejorar. Y como resultado, estas iniciativas fracasan Barajas (2017).

En el Perú, existen algunas características que se valoran al momento de calificar en que empresa se desea trabajar. Y según Castellanos, (2017) son: poder seguir una línea de carrera, salarios atractivos, buen clima laboral y prestigio internacional. Es por ello que se busca describir el clima organizacional y la satisfacción del trabajador en la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.

1.2 Formulación del problema

El presente trabajo describe como problema la relación entre el clima organizacional y la satisfacción del trabajador en la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.

1.2.1 Problema general.

¿Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.?

1.2.2 Problemas específicos.

- ¿Existen relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.?
- ¿Existen relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.?
- ¿Existen relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción del trabajador en la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A

1.3.2 Objetivos específicos.

- Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.
- Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.
- Determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.

1.4 Justificación y viabilidad

1.4.1 Justificación.

Está justificada porque teóricamente se pretende ampliar el conocimiento de las variables en cuestión, con el fin de generar una base más amplia en cuanto a revisión bibliográfica.

Además, en el campo metodológico, nuestra metodología se distingue debido a que las dimensiones que utilizaremos, generarán resultados más favorables para la comprensión del departamento de gestión de talento humano, para de esa manera pueda determinar las acciones correspondientes. En el ámbito social, esta investigación colabora con las entidades para el manejo adecuado de su capital humano y de esa forma mejorar el desempeño de sus colaboradores en la misma. Así mismo ayuda a los trabajadores para entender el marco de referencia del clima organizacional para poder ejecutar razonablemente sus derechos y deberes para con la organización.

1.4.2 Viabilidad

Porque conté con la ayuda de un experto en la materia. La tesis fue financiada completamente por el autor, no se recibió ningún aporte externo porque se contó con los recursos necesarios para desarrollar desde el proyecto hasta el final de la tesis. Además, el tener acceso a la empresa estudiada, sin limitaciones hizo más fácil la recolección de datos.

1.5 Cosmovisión filosófica

Por lo general, los cristianos, tienen una percepción errada sobre conceptos y prácticas sobre clima organizacional y la satisfacción laboral. Pero es muy importante que conozcan el alcance y profundidad que tiene su desempeño en una empresa y cuál debe ser su calidad de vida en la misma.

Las normas, los procedimientos y las conocidas ampliamente visión y misión, están definidas de manera explícita en la biblia. Y me refiero a los ejemplos que se dan, con las diferentes historias de los líderes que se describe. Uno de los primeros relatos se encuentra en la historia de la construcción del Arca de Noé. (Génesis 6: 9-22). La dirección para trabajar se dio desde el cielo y Dios expresó todas las especificaciones técnicas: Haz un arca de tablas de ciprés; en ella harás compartimientos y la calafatearás con brea por dentro y por fuera. De esta manera lo harás: de trescientos codos será el largo; de cincuenta, el ancho; y de treinta, el alto. Harás a su alrededor una abertura de un codo de altura; la puerta del arca la colocarás lateralmente; harás diferentes niveles en el arca: uno abajo, un segundo y un tercero (Génesis 6:14 -16). Existen, productos y servicios que se fabrican con altos estándares internacionales, y sus certificados son el aval para formar parte del negocio mundial. Es allí, que Noé destaca su don gerencial, se diferencia su estrategia organizacional, manejo organizacional para llevar a cabo un proyecto, aunque constantemente los incrédulos proferían incredulidad, el solo se preocupaba por mejorar y aprovechar las características individuales del talento humano que tenía a cargo. Desarrollo, un grupo de trabajo, les asigno recursos suficientes, les marcó los procesos operaciones, les distribuyó tareas, los motivó y junto a ellos dirigió el programa del arca. Tapia (2019).

En la historia de José de Egipto podemos vislumbrar otro administrador increíble, (Génesis 41: 37 - 45) realmente un CEO de las corporaciones más grandes en la actualidad. Se destacó, por que gerenció perfectamente un estado dentro de periodos conocidos como “de las siete vacas gordas y de las siete vacas flacas”, explicados por él mismo, como años de abundancia y de escasez. No solo manejo bien las relaciones interpersonales con sus colaboradores y su jefe inmediato, el faraón. Sino que proveyó recursos, creo un clima que

agradecimiento para con todo un país. Y por si fuera poco, integró a toda su gente en Egipto. Sin crear ningún tipo de problema social. Es así que se consagra, sin lugar a dudas como un líder que conocía bien, el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales.

En la tesis realizada por Hurtado, (2014) titulada “Relación entre la percepción de justicia organizacional y satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá” tuvo el objetivo de establecer la relación entre la percepción de justicia organizacional, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de un grupo de docentes Universitarios. La investigación se aplicó a una muestra de 110 docentes de una Universidad privada de Bogotá. Las variables de interés se evaluaron mediante la escala de Justicia Organizacional. Un cuestionario de Compromiso Organizacional y la Escala de Satisfacción Laboral S10/12 de (Meliá & Peiró, 1989). Los resultados fueron analizados mediante estadística descriptiva y correlacional. El análisis de correlación bivariado arrojó correlaciones positivas y significativas con $\alpha < 0.01$ entre percepción de justicia y satisfacción, percepción de justicia y compromiso y compromiso y satisfacción. Así mismo, las correlaciones entre las dimensiones de la justicia distributiva, procedimental e informacional con el compromiso y la satisfacción fueron significativas $\alpha < 0.01$ y con la satisfacción significativa $\alpha < 0.01$ entre las cuatro dimensiones de la justicia. Para las dimensiones del compromiso y las dimensiones de justicia, la correlación fue significativa

para el compromiso afectivo y compromiso normativo. Los hallazgos confirman los estudios revisados en este campo.

En el artículo elaborado por Salvador, (2012) titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral” tuvo como objetivo correlacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral en personal de salud. La metodología se basó en un estudio observacional, transversal, descriptivo, analítico, en asistentes médicas, personal médico, de enfermería, administrativo y de servicios básicos, de todos los turnos, adscritos al Hospital General Regional 72, Instituto Mexicano del Seguro Social. La muestra aleatoria estuvo conformada por 230 personas: 58.3 % mujeres y 41.7 % hombres, edad promedio de 35 años. La evaluación se efectuó con una escala mixta Likert Thurstone. El análisis estadístico se realizó con t de Student, Anova y coeficiente de correlación de Pearson. Se obtuvo como resultados índices de alta correlación positiva entre la satisfacción laboral y mejor clima organizacional. Se concluyó en que un clima organizacional favorable va a condicionar una mayor calidad en la vida de los integrantes de la institución de salud y, por ende, una mejora sustancial en la prestación de servicios de salud al derechohabiente.

En el artículo realizado por Chiang, Salazar y Nuñez, (2007) titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1”. Tuvo el propósito de describir y conocer la relación entre el entorno organizativo y la satisfacción laboral en los empleados de una institución de salud gubernamental. La muestra del presente estudio incluye 327 empleados, miembros de 14 servicios de un hospital público tipo 1. Para diagnosticar el entorno organizativo se aplicó un cuestionario que midió el entorno organizativo con respuestas basadas en una escala de tipo Likert de 5 puntos. Para medir la satisfacción laboral se utilizó un cuestionario S20/23 de Melia y Peiro (1989), que

tenía una estructura de 5 factores. El análisis de la confianza de los cuestionarios proporciona un coeficiente alfa Cronbach para el entorno organizativo y la satisfacción del trabajo 0,969 y 0,925, respectivamente. La estructura de las escalas se estudió a través de un análisis factorial exploratorio. Para la escala del entorno organizativo, los factores extraídos son 12, con un alto coeficiente alfa (entre 0,74 y 0,94). Para la satisfacción del trabajo, los factores extraídos son 5, con un alto coeficiente alfa (entre 0,73 y 0,87). Con respecto al efecto del entorno organizativo sobre la satisfacción del trabajo, se encontró que hay dimensiones del entorno organizativo que tienen relaciones estadísticas significativas con variables de la satisfacción laboral.

En el artículo realizado por Barajas, (2017) titulado “Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial” tuvo como objetivo 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.

2.1.2 Antecedentes Nacionales.

En la tesis elaborada por Espichán, (2017) titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa E & C Contadores S.A.C., 2016” tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de esta empresa de servicios contables. El tipo de investigación fue básica, el diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 80 trabajadores de la Empresa E. & C. Contadores S.A.C. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Con el fin de determinar la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.887 para el cuestionario de clima organizacional y 0.888 para el cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados hacen concluir que existe relación significativa ($r=0.549$; $p=0.000<0.05$) entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa E. & C Contadores S.A.C. Estos resultados indican que a mayor clima organizacional mayor satisfacción laboral.

La tesis realizada por Picklin, (2016) titulada “Clima organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Eulen seguridad, sede magdalena, 2016” tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre Clima organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Eulen Seguridad. El tipo de investigación utilizado fue descriptivo correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 306 trabajadores del área de seguridad. Se utilizó las escalas de Clima Organizacional (CL-SPC) y LA ESCALA DE Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma y Carrillo, pruebas con

niveles aceptables de validez y confiabilidad. Los resultados muestran que existe una relación directa positiva entre clima y satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Eulen seguridad de Magdalena del mar en el periodo 2016. Eso quiere decir que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral. También se puede indicar que la variable satisfacción laboral determina al clima laboral en un 98% y viceversa. A la vez los resultados nos indica que la variable clima organizacional presenta un nivel desfavorable con un 90.3% y la variable satisfacción laboral presenta un nivel muy insatisfecho con un 91.4%

En la tesis elaborada por Bravo, (2019) titulada “Influencia del clima organizacional y en la Satisfacción laboral en los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo, 2018” El estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral. Es de carácter cuantitativo de alcance correlacional, y de corte transversal utilizando como técnica la encuesta. La población estuvo conformada por 42 servidores públicos entre, profesionales, técnicos y auxiliares con una muestra censal y para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios para medir el clima organizacional y la satisfacción Laboral, los datos fueron ingresados en el sistema SPSS y para el análisis estadístico análisis exploratorio, Chi cuadrado, análisis de regresión ANOVA y correlación, los datos se presentaron en forma numérica y porcentual, los resultados se presentan en tablas simples y de doble entrada con gráficos de barras tridimensionales. De acuerdo al clima organizacional se obtuvo que el 81% de los servidores muestran un Clima Indiferente y 19 % un clima Participativo y en la Satisfacción laboral, los servidores manifiestan tener un nivel de Satisfacción media con un 69 % y un 31 % porcentaje de Satisfacción alta. Al relacionar el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores, el mayor

porcentaje para un Clima indiferente, se dio en la Satisfacción media 57 %, seguido de Satisfacción alta de 24 %, y para el Clima Organizacional participativo, se dio en la Satisfacción media 12 % seguida de satisfacción alta con 7%. Finalmente se determinó que no existe relación estadística significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

En la tesis realizada por Cornejo y Girón, (2014) titulada “Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de teñido textil en la empresa andes YARN S.A.C. – Arequipa 2014” El estudio tuvo como objetivo analizar tan relevante factor organizacional, siendo nuestra fuente de estudio el área de teñido textil de la empresa ANDES YARN S.A.C, y vincularlo con la satisfacción presente en la totalidad de sus trabajadores. Para concretar el presente trabajo, se utilizó un diseño descriptivo con una muestra conformada por 42 encuestados (la totalidad de trabajadores del área de teñido textil), con rango de edad de 18 años a más, una permanencia laboral mayor a 1 mes. Para el correcto procesamiento de información se hizo uso del software SPSS versión 22 y Microsoft Excel 2013. Para la selección de ítems que nos ayuden a la correcta evaluación de los factores antes mencionados de clima organizacional y satisfacción laboral se seleccionó variables de la escala de medición de Clima Organizacional y afines de Litwin y Stringer (1978), a través de uso de análisis factorial y pruebas estadísticas como el alfa de Cronbach. Luego de finalizada la totalidad de la investigación contamos con resultados de información útil para la empresa, tales como que en general se percibe un clima organizacional inadecuado en el área, también se encontró que los factores más críticos del clima organizacional están representados por la motivación y el trabajo en equipo, otro resultado de suma importancia es que la satisfacción laboral varía por grupo de trabajo mas no por edad.

En la tesis realizada por Zurita, (2015) titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral que presentan los trabajadores de una empresa de servicios estéticos” tuvo como objetivo, verificar y describir la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, en la empresa Montalvo-Spa de la ciudad de Arequipa. Así mismo para poder completar la investigación se aplicó dos cuestionarios el primero de clima organizacional (COLOR) y el segundo de satisfacción laboral, SLSPC (Palma 1999). La muestra de investigación conto con 40 personas, trabajadores de la Empresa de servicios estéticos Montalvo-Spa, 20 trabajadores de la primera sucursal, y 20 trabajadores de la segunda sucursal, todos procedentes de la ciudad de Arequipa. Es indispensable para las organizaciones, tener un clima laboral adecuado, puesto como ya se ha dicho, esto producirá una mejora de la productividad a largo plazo, ya que de esta manera, se obtengan mejores decisiones tácticas, mayor rendimiento del trabajo realizado y menor absentismo. Después de evaluar a los trabajadores de la Empresa Montalvo-Spa podemos decir que el clima organizacional tiene una percepción positiva alta teniendo como resultado una relación directa a mayor clima organizacional mayor satisfacción laboral, se ha demostrado que la congruencia entre el empleado individual junto con el clima organizacional influye en el desempeño y satisfacción de la persona.

2.3 Bases Teóricas

2.3.1 Clima organizacional

Existe abundante información acerca del clima organizacional, es así que se puede encontrar numerosos autores y diversos conceptos. De esta manera, Toro (2009) afirma el clima laboral es una variable multidimensional, que representa de manera cognitiva a través

de la interacción, experiencias y la realidad de la entidad. Y se explica como un desenlace de otros fenómenos organizacionales. Chiang, Martín y Nuñez, (2012).

Además, el clima organizacional, se entiende como la percepción colectiva, acerca de las practicas, procedimientos, relación y políticas de la empresa; que determina la actitud de los trabajadores Uribe (2015). Que para Robbins y Judge (2009) comprende no solo los elementos internos, sino también los externos de la organización. Y para Pulido (2003) esta atmósfera, logra fijar y así caracterizar para formar una opinión ya sea positiva o negativa, de acuerdo con diversos procesos psicológicos.

El clima organizacional es una construcción fundamental en entornos de trabajo y organizativos, ya que proporciona un contexto para estudiar el comportamiento organizacional, permitiendo que la exploración de comportamientos individuales y grupales Asif (2011).

Concorde con Certo (2001), el clima dentro de una organización presenta las siguientes características:

- a) Se refiere a los atributos del contexto interno o externo de la organización
- b) Las características tienden a ser percibidas de manera consciente (directa) o inconsciente (indirecta)
- c) El clima de la organización influye sobre el comportamiento de las personas
- d) El clima es una variable mediadora entre los factores organizacionales y las características individuales de los trabajadores

e) Las características de la organización tienden a ser estables en el tiempo y está influenciada a la vez por la cultura

f) La estructura de la organización, sus características y los trabajadores establecen relación dinámica e interdependiente.

2.3.1.1 Relaciones interpersonales

Para Tan y Lim (2004) una parte transcendental para las relaciones interpersonales laborales, es la confianza entre compañeros. Porque facilita facilitador la relaciones y el intercambio no solo laboral, sino hasta amistoso en el área de trabajo. Pero, según Tyler (2003) debe tomar en cuenta el aumento de la fragilidad entre los vínculos laborales y sociales en una organización. Ya que construir óptimas relaciones interpersonales en las empresas es un tema muy complicado, el cambio es incierto, y se traduce como desafío importante. Es así, que al debilitarse las relaciones interpersonales, se puede llegar a preferir los intereses personales y generar desconfianza hacia la empresa Bauman (2007).

Y esto es básicamente, lo que no puede suceder en la entidad, porque se disminuiría la producción, la calidad de la cohesión en el trabajo, inclusive del interés organizacional. Esto resultaría, en la polarización de las áreas de trabajo y generando egoísmo al momento de compartir recursos e información necesarios para el trabajo. Hiaburu y Harrison (2008). Dirks, (2006) explica en su investigación que 66% de los trabajadores tienen confianza ínfima en la empresa para la que trabajan.

2.3.1.2 Condiciones de trabajo

Para Abrajan, Contreras y Montoya (2009) son las características que dependen para la realización e integración mediante los siguientes ítems: tiempo de trabajo, beneficios

sociales, presupuesto para capacitaciones, seguridad y limpieza en el área, instalaciones cómodas, incentivos por realización, etc.

Entender cuáles son las condiciones de trabajo es un desafío gerencial, útilmente necesario para calificar cuales son las circunstancias que podrían generar peligro para la salud de los trabajadores, matizándolos como elementos que forman parte de la lógica reproductiva del sistema organizacional Andrade y Alves (2015). Es por eso que es muy importante conocer las características de los trabajadores de los diferentes sectores de la economía, porque es un tema estrechamente relacionado con el desarrollo del trabajo y hace posible conocer esta parte de la economía, que todavía está poco estudiado. También es importante verificar la ocurrencia de eventos y peligros en esta parte de la población de trabajadores activos Hernández y Romero (2004).

2.3.1.3 Motivación laboral

Es el resultado que efectúa la acción del trabajador, que está estrechamente relacionado con la satisfacción de valoración de los colaboradores organizacionales, como lo pueden ser: de logros, afiliaciones y poder dentro de la empresa García et al (2003).

Es así que la motivación laboral se establece como la capacidad de las organizaciones para lograr una respuesta positiva de sus trabajadores, en referencia a las actividades que realizan en relación al trabajo. Gerder et al (2019).

Se alcanza el éxito de toda empresa cuando su capital humano, siente que los objetivos de ésta tienen congruencia con sus objetivos personales, y sienten la capacidad de satisfacerse. Pero la administración debe tener muy en cuenta que la motivación varía de acuerdo a la sociedad y la cultura. Azman, et al (2010)

Es importante precisar que, según Enred (2019) un trabajador satisfecho con su trabajo es 12% más productivo y un 31% más eficiente. Esto explicado por la relación positiva y directa, entre motivación laboral y desempeño. En ese sentido, la motivación se configura como un aspecto estratégico gerencial para mejorar la producción empresarial.

2.3.2 Satisfacción laboral

Según Agurto (2017) la satisfacción laboral está convenida por un grupo de actitudes que elige el trabajador con hacia su trabajo y las manifiesta mediante la manera en la que se comporta y los estados de ánimos que presenta.

En el mundo empresarial, se asume que la satisfacción laboral, genera resultados positivos en cuanto a su producción en el trabajo, por eso, el comportamiento está relacionado con la satisfacción laboral, mejor dicho, si el colaborador institucional, está satisfecho, actuará más dispuesto a obedecer la normativa y de la empresa, y por otro lado, si se encuentra insatisfecho, su rendimiento será bajo y su comportamiento en trabajo será negativo Chiang y Ojeda, (2013).

En otro sentido Granda (2006) explica que cuando se genera insatisfacción, el trabajador puede expresar desagrado por su trabajo. Esto se puede dar por ideales salariales, tareas de ejecución monótona, inestabilidad para contratación, maltrato de los jefes inmediatos, etc. Porque Vallejo et al (2001) la satisfacción laboral como una variable importante de la economía pues es sociológica y psicológica.

Y esto nos lleva a la teoría de discrepancias Locke, que contiene 3 elementos:

1. la percepción del trabajador de algún aspecto del trabajo, no la descripción objetiva del mismo.

2. un estándar de valor implícito o explícito, lo que uno quiere del trabajo.
3. un consciente o juicio subconsciente de la relación entre las percepciones y valores.

Según Locke (1969) la satisfacción laboral y la insatisfacción son una función de la discrepancia percibida entre lo que uno quiere del trabajo y lo que uno percibe se obtiene del trabajo. Además, admite la posibilidad de diferentes formas funcionales para esta relación en función de la característica del trabajo.

Entonces, es importante reconocer la posibilidad de una forma funcional en forma de campana entre la discrepancia percibida y la satisfacción laboral. Hay que distinguir entre el exceso y el déficit de una característica de trabajo para identificar cualquier efecto de esta característica del trabajo en la satisfacción laboral.

2.3.2.1 Sentido de pertenencia

Formanchuk (2005) define el sentido de pertenencia como la apropiación individual y colectiva de lo que corresponde como valores, visión, misión, historia de la organización, manifestado a través del orgullo y de identificarse afectivamente con el ser, hacer y sentir de todos los colaboradores que conforman una organización.

También se puede entender como la aptitud para poder considerarse y sentirse integrado al grupo de trabajo, y así lograr un lazo conocido como relación empleado-empresa Vera (2015). Es de esa forma, que, al encontrarse un sentido de pertenencia óptimo, direcciona a que el colaborador fusiones con la empresa, y se conocen diferentes maneras para elevar la motivación, puede ser un ambiente de trabajo razonable para poder ejecutar las labores encargas, sin ningún tipo de incomodidad, consiguiendo que el empleado se sienta bien y satisfecho López (2015).

Chiavenato (1994) concluye en es necesario cuidar a todos los trabajadores, sin importar su área o puesto. Para así lograr que sus distintos intereses y objetivos, se hagan uno con los de la empresa y al hacerlos propios, lograr que sean parte de su perfil y adquieran la identidad laboral adecuada.

2.3.2.2 Disponibilidad de recursos

Para que una empresa pueda establecerse y empezar con sus actividades empresariales, es necesario realizar una estructura direccionada con los recursos, debido a que estos cumplen un papel elemental para la organización. Y el buen consumo de los recursos garantiza el buen funcionamiento de la empresa Trejo (2008).

Para Bowers y Taylor (2000) la dimensión en cuestión incluye el aspecto físico de la institución considerando la luz, el aire, los recursos físicos, entre otros. Bowers & Taylor (2000)

Es así que según Alcocer (2018) existen recursos imprescindibles en toda organización y s Los recursos se clasifican en:

- Recursos Humanos
- Recursos Financieros
- Recursos Materiales o Físicos
- Recursos Tecnológicos
- Recursos Administrativos

2.4 Marco conceptual

Clima organizacional

El clima de las empresas abarca las relaciones que se desarrollan entre las diferentes variables de la entidad, configurando el ambiente donde los colaboradores realizan su labor. De esa manera se desarrolla un vínculo o una barrera para el crecimiento de la misma.

Relaciones interpersonales

Se puede denominar a los lazos que se establecen entre un grupo de personas, en este caso empleados de un área de trabajo. Se puede evidenciar en cada acto que se realiza en los objetivos laborales.

Condiciones de trabajo

Se explica en cualquier aspecto del trabajo, con el fin de salvaguardar la salud e integridad de los colaboradores, añadiendo incluso, aspectos tecnológicos y ambientales.

Motivación laboral

Es una variable que jamás debería faltar entre los trabajadores. Porque está incluido el compromiso. Para que así éstos cuenten con las ganas de sumar valor a la empresa.

Satisfacción laboral

Es el nivel de conformidad del trabajador hacia a su ambiente y condiciones laborales. Es de vital importancia, porque está directamente relacionada con el desarrollo de la empresa, la calidad del productor y la mejorar de productividad y rentabilidad.

Sentido de pertenencia

Es el gusto que tiene el colaborador organizacional, al sentirse parte del grupo de trabajo. Esto genera una sinergia al momento de producir en grupo, de manera que, al transferirse el producto de un área a otra, no se vea disminuida la calidad.

2.7 Hipótesis y Variables

2.7.1 Hipótesis General

Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral óptima en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.

2.7.2 Hipótesis Específicas

Existe relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.

Existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.

Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.

2.7.3 Variables

Dependiente: Clima organizacional

Independiente: Satisfacción laboral

Capítulo III

Materiales y método

3.1 Diseño y tipo de investigación

La tesis se llevó a cabo, utilizando un diseño no experimental, ya que no se manipuló ninguna de las variables en la investigación. De manera transversal porque se recopiló la data en solo momento. Hernández, Fernández y Baptista (2010)

El alcance de la investigación fue de nivel correlacional descriptiva, porque se describió el clima organizacional y la satisfacción laboral

3.2 Población y muestra

La población de la investigación está compuesta por la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A. dedicada a la elaboración y ejecución de proyectos relacionados con la Ingeniería, Fabricación y Montaje de estructuras metálicas y calderería. Se desempeña en todos los sectores de la industria, abarcando la industria manufacturera, industria petrolera, la minería, agroindustrial, industria alimenticia, etc.

3.3 Técnicas de recolección de datos

El método de recolección de la información fue de tipo documental porque se obtuvieron datos luego de aplicar las encuestas de clima organizacional y satisfacción laboral respectivamente. Luego de ser rellenas por los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A., las respuestas de estos fueron recopiladas en el Excel.

3.4 Técnicas de procesamiento de datos

Se utilizó el sistema estadístico SPSS, para poder estimar la aplicación estadística y desarrollar las respectivas tablas de información. Se utilizó la estadística descriptiva, debido a que se pretendió determinar el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1 Resultados descriptivos generales

Para el correcto análisis de las variables, se comienza con la descripción de los niveles de percepción de los trabajadores de la empresa COMEDSA INGENERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A. con respecto a las variables y estas a su vez, mediante sus dimensiones.

4.1.1 Dimensiones de clima organizacional

Tabla 1

<i>Nivel de percepción de las relaciones interpersonales</i>	
Valores	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0,0
En desacuerdo	0,0
Neutral	20,0
De acuerdo	60,0
Totalmente de acuerdo	20,0

En la tabla 1 se observan los niveles de percepción de las relaciones interpersonales, y se encontró que el 20% de los trabajadores es neutral, otro 20% está totalmente de acuerdo, mientras que el 80% de los trabajadores se encuentra de acuerdo a las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.

Tabla 2

Nivel de percepción del sentido de pertenencia

Valores	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0,0
En desacuerdo	10,0
Neutral	28,0
De acuerdo	40,0
Totalmente de acuerdo	22,0

En la tabla 2 se observan los niveles de percepción de sentido de pertenencia, y se encontró que el 10% de los trabajadores se manifiesta en desacuerdo, otro 28% es neutral, un 22% totalmente de acuerdo y el 40% de acuerdo al sentido de pertenencia con la empresa.

Tabla 3

Nivel de percepción de disponibilidad de recursos

Valores	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0,0
En desacuerdo	0,0
Neutral	10,0
De acuerdo	70,0
Totalmente de acuerdo	20,0

En la tabla 3 se observan los niveles de percepción de sentido de pertenencia, y se encontró que el 10% de los trabajadores se manifiesta neutral, otro 20% totalmente de acuerdo y el 70% de acuerdo con los recursos disponibles para el cumplimiento de su labor en la entidad

4.1.2 Dimensiones de satisfacción laboral

Tabla 4

<i>Nivel de percepción de las relaciones interpersonales</i>	
Valores	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0,0
En desacuerdo	0,0
Neutral	15,0
De acuerdo	55,0
Totalmente de acuerdo	30,0

En la tabla 4 se observan los niveles de percepción de las relaciones interpersonales, y se encontró que el 15% de los trabajadores es neutral, otro 30% está totalmente de acuerdo, mientras que el 55% de los trabajadores se encuentra de acuerdo a las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.

Tabla 5

<i>Nivel de percepción de las condiciones de trabajo</i>	
Valores	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0,0
En desacuerdo	0,0
Neutral	0,0
De acuerdo	90,0
Totalmente de acuerdo	10,0

En la tabla 5 se observan los niveles de percepción de condiciones de trabajo, y se encontró que el 10% de los trabajadores se encuentra totalmente de acuerdo y el 90% se encuentra de acuerdo con las condiciones de trabajo en las que se desempeña.

Tabla 6

<i>Nivel de percepción de la motivación laboral</i>	
Valores	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0,0
En desacuerdo	20,0
Neutral	10,0
De acuerdo	50,0
Totalmente de acuerdo	20,0

En la tabla 6 se observan los niveles de percepción de motivación laboral y se encontró que el 10% de los trabajadores se manifiesta neutral, 20% en desacuerdo, 20% totalmente de acuerdo y 50% de acuerdo, respecto a la motivación que recibe de parte de la empresa.

4.2 Resultados inferenciales

4.2.1 Prueba de normalidad

Prueba de hipótesis

Ho: Hay normalidad en los datos del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa COMEDSA INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.

Ha: No hay normalidad en los datos del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa COMEDSA INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$), se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 7

Prueba de normalidad

Variables	gl	Sig
Clima organizacional	60	0.826
Satisfacción laboral	60	0.461
Relaciones interpersonales	60	0.222
Sentido de pertenencia	60	0.817
Disponibilidad de recursos	60	0.716
Relaciones interpersonales	60	0.389
Condiciones de trabajo	60	0.873
Motivación laboral	60	0.683

En la tabla 7 se presenta la prueba de normalidad Shapiro – Wilk, que comprueba la distribución de los datos obtenidos, el resultado del p valor, para todas las variables y sus dimensiones fueron mayores a 0.05 ($p > 0.05$), lo que demuestra que la distribución es normal, por lo tanto, es adecuado para la relación entre las variables estudiadas, usar el coeficiente de correlación de Pearson.

4.2.2 Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral

Prueba de hipótesis

Ho: Existe relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa COMEDSA INGENERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.

Ha: Existe relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa COMEDSA INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p \geq 0.05$), se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 8

<i>Correlación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral</i>	
Variable	Satis. Lab.
Clima Organizacional	,559
P valor < .05	

La tabla 8 muestra el resultado de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se observa un p valor menor a 0.05, indicando que existe relación entre las variables. Según la correlación r de Pearson se obtuvo un coeficiente de .559, demostrando una relación media, directa y positiva. Por lo tanto se puede afirmar que cuando el clima organizacional se incrementa, la satisfacción laboral se verá incrementada.

4.2.2.1 Relación entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral

Prueba de hipótesis

Ho: Existe relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa COMEDSA INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.

Ha: Existe relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa COMEDSA INGENERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p \geq 0.05$), se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 9

Correlación entre Relaciones interpersonales y Satisfacción Laboral

Variable	Satis. Lab.
Relaciones interpersonales	,416

P valor < .05

La tabla 9 muestra el resultado de la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral. Se observa un p valor menor a 0.05, indicando que existe relación entre las variables. Según la correlación r de Pearson se obtuvo un coeficiente de .416, demostrando una relación media, directa y positiva.

4.2.2.2 Relación entre sentido de pertenencia y satisfacción laboral

Prueba de hipótesis

Ho: Existe relación entre sentido de pertenencia y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa COMEDSA INGENERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.

Ha: Existe relación entre sentido de pertenencia y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa COMEDSA INGENERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p \geq 0.05$), se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

La tabla 10 muestra el resultado de la relación entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral. Se observa un p valor menor a 0.05, indicando que existe relación entre las variables. Según la correlación r de Pearson se obtuvo un coeficiente de .547, demostrando una relación media, directa y positiva.

Tabla 10

<i>Correlación entre Sentido de pertenencia y Satisfacción Laboral</i>	
Variable	Satis. Lab.
Sentido de pertenencia	,547

P valor < .05

4.2.2.3 Relación entre disponibilidad de recursos y satisfacción laboral

Prueba de hipótesis

Ho: Existe relación entre la disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa COMEDSA INGENERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.

Ha: Existe relación entre la disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa COMEDSA INGENERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p \geq 0.05$), se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 11

Correlación entre Disponibilidad de recursos y Satisfacción Laboral

Variable	Satis. Lab.
Disponibilidad de recursos	,374

P valor < .05

La tabla 11 muestra el resultado de la relación entre la disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral. Se observa un p valor menor a 0.05, indicando que existe relación entre las variables. Según la correlación r de Pearson se obtuvo un coeficiente de .374, demostrando una relación media, directa y positiva.

4.3 Discusión

El objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa COMEDSA INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A. Encontrando un coeficiente r de Pearson de .559 y un p valor menor a .05 permitiendo rechazar la hipótesis nula, evidenciando así una relación directa y positiva.

De acuerdo con la tesis de realizada por Hurtado, (2014) que obtuvo relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional con un coeficiente de .316 en los docentes de una universidad privada de Bogotá.

Además de esta investigación, se suma la tesis de Espichán, (2017) que encontró una relación entre el clima organizacional y satisfacción de los trabajadores de la empresa E&C

Contadores, con un nivel de relación de .549, indicando que a mayor clima organizacional, se eleva la satisfacción laboral.

Otra investigación que confirma nuestros resultados, es la de Picklin, (2016), que luego de analizar la percepción de los trabajadores de la empresa Eulen Seguridad, obtuvo como resultado un coeficiente de relación de .980 entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, es decir que la satisfacción laboral está determinada de manera por alta por el clima laboral.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

Luego de estudiar la percepción de los trabajadores de la empresa COMEDSA INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN S.A. con respecto al objetivo general, la investigación concluye que el clima organizacional y la satisfacción laboral que presentan los colaboradores de la entidad, se explica con la existencia de una relación media, positiva (con $r=0.559$) Lo que indica que cuando los trabajadores perciban que el clima organizacional sea óptimo, la satisfacción que estos mismos sientan se verá incrementada.

En relación a los objetivos específicos entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral existe una correlación de .416, demostrando una relación media, directa y positiva. Evidenciando que cuando los trabajadores de la empresa COMEDSA INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN S.A. estén de acuerdo a las relaciones interpersonales entre compañeros, la satisfacción laboral aumentará.

Además, el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral, también se encuentran correlacionados, de manera media, directa y positiva. Siguiendo la misma fórmula, cuando los trabajadores cuentan con sentido de pertenencia, su satisfacción laboral se ve incrementada, en un .547 como coeficiente de relación.

En cuanto a la disponibilidad de recursos, se obtuvo un r de Pearson de .374 demostrando una relación media, directa y positiva, respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa COMEDSA INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.

5.2 Recomendaciones

La investigación sirve a futuras investigaciones como base para enfocarse en esta línea de investigación, y lograra determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, con diferentes dimensiones. Para que de esa manera se pueda complementar y entender mejor esta forma de análisis. Incluyendo además empresas dedicadas a otro tipo de giro empresarial.

Además, recomendar a los demás administradores, a preocuparse por este tipo de investigaciones, debido a que el motor de toda entidad es el talento humano con el que cuenta. Es por eso, que es imprescindible entender las variables que les conciernen y de esa forma poder gerenciar razonablemente sus deseos y necesidades como colaboradores de la empresa.

Referencia bibliográfica

- Abrajan, M., Contreras, J. y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118
- Agurto, E. (2017). *Motivación laboral y Satisfacción laboral en jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao* (tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Alcocer, P. (2018). *Satisfacción laboral y su relación con la Calidad de Servicio en un Restaurante de Lima Metropolitana* (tesis de licenciatura). Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Arellano, (2017). Conecta los objetivos de tu empresa con las oportunidades del mercado. Extraído de http://www.arellano.pe/projects/estudio-nacional-del-consumidor-peruano/?utm_source=Website&utm_medium=BannerSlider&utm_campaign=ENCP2019&utm_content=informacion
- Asif, F. (2011). "¿Cuál es la diferencia entre la cultura organizacional y el clima organizacional? El punto de vista de un nativo sobre una década de guerras de paradigmas. *Journal of Business Research*, 64(18), 454-459.
- Andrade, M. y Alves, A. (2015). Condiciones de trabajo y salud notificadas por el comercio informal. *Texto & Contexto Enfermagem*, 24(2), 390-398.
- Azman, I., Ching, L., Bin, M. y Francis, S. (2010). Vincular el papel del supervisor en los programas de capacitación con la motivación para aprender como antecedente del desempeño laboral. *Intangible Capital*, 6(1), 1-25.
- Bauman, Z. (2007). *La Sociedad Sitiada*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bravo, M. (2019). *Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo, 2018* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chiclayo, Perú.
- Castellanos, R. (2017). Interbank es reconocida en el top tres de empresas donde los peruanos quieren trabajar. Diario del País. Extraído de https://issuu.com/diario-del-pais/docs/merged_63e2fdffc38cff
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Mac Graw-Hill: Bogotá, Colombia.

- Chiang, M., Salazar, C. y Nuñez, P. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoria: Ciencia, Arte y Humanidades*, 16(2), 61-76.
- Chiang, M. y Ojeda, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39 - 60
- Cornejo, D. y Girón, R. (2014). *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de teñido textil en la empresa Andes Yarns SAC, Arequipa 2014* (tesis de licenciatura). Universidad Católica de Santa María. Arequipa, Perú.
- Enred. (2019). *Motivación laboral: definición, tipos y pautas para su impulso*. Extraído de <https://blog.edenred.es/motivacion-laboral-definicion-tipos-y-pautas-para-su-impulso/>
- Espichán, L. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa E & C Contadores S.A.C., 2016* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Formanchuck, A. (2005). *Comunicación Interna y Sentido de Pertenencia*. Extraído de <http://www.sht.com.ar/archivo/temas/pertenencia.htm>
- Gerder, A., Salerno, S. y Antunes, M. (2019). 7 claves para mantener la motivación en el trabajo. Extraído de <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/7-claves-para-mantener-la-motivacion-en-el-trabajo.aspx>
- Granda, E. (2006). La Insatisfacción Laboral como factor de bajo rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc*, 13(26), 116 – 122
- Hiaburu, D. y Harrison, D. (2008). ¿Los compañeros hacen el lugar? Síntesis conceptual y metanálisis de los efectos de los compañeros de trabajo sobre percepciones, actitudes, OCBs y rendimiento. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082-1103.
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill: New York. Estados Unidos.
- Hernández, O. y Romero, A. (2004). Franquicias y condiciones de trabajo. *Compendium*, 7(13), 25-42.
- Hutado, L. (2014). *Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá* (tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia. Bogotá. Colombia.
- Juárez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314.
- Locke, E. (1969). ¿Qué es satisfacción laboral? *Organizational Behavior and Human Performance*, (4)12, 309-336.

- López, A. (2015). *Sentido de pertenencia y respuesta emocional en los trabajadores de la Botica Inmaculada Tarapoto – 2014* (tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Pérez, N. y Nuñez, M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013 (tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana
- Picklin, L. (2016). *Clima organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Eulen seguridad, sede magdalena, 2016* (tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Pupo, B., Velásquez, R. y Tamayo, M. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguín*, 23(4), 71-83.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. México: Editorial Pearson Educación.
- Salazar, J., Guerrero, C., Machado, Y. y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75.
- Salvador, J. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314
- Sánchez, A., Nieto, H. y Anzola, I. (2015). Incidencia del clima organizacional y la satisfacción en la efectividad de empresas de la Localidad de Usaquén, Bogotá, Colombia. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 12(21) ,27-37
- Tan, H. y Lim, A. (2009). Confianza en compañeros de trabajo y confianza en las organizaciones. *The Journal of Psychology*, 143 (1), 45-66.
- Tapia, R (2019). *La Biblia y el clima organizacional*. RRHH Digital. Extraído de <http://www.rrhhdigital.com/editorial/64559/La-Biblia-y-el-clima-organizacional>
- Tyler, T. (2003). Confianza dentro de las organizaciones. *Personnel Review*, 32(5), 556-568.
- Trejo, R. (2008). Recursos básicos de la empresa. Extraído de <http://reginadetrejo.blogspot.com/2008/08/recursos-basicos-de-empresa.html>
- Vallejo, R., Vallejo, D. y Olivar, P. (2001). Satisfacción laboral en trabajadores bancarios. *Psicothema*, 13(4), 629-635.
- Vera, K. (2015). *Influencia de la comunicación interna en el sentido de pertenencia de los colaboradores de la empresa L&S NASSI SAC- La Esperanza 2015* (tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo. Perú.

Visbal, E. (2014). Clima organizacional para una cultura de calidad. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 10(29), 121-144.

Zurita, M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral que presentan los trabajadores de una empresa de servicios estéticos (tesis de licenciatura). Universidad Católica de Santa María. Arequipa, Perú.

Anexos

Anexo Matriz Instrumental

MATRIZ INSTRUMENTAL		
TÍTULO	VARIABLES	DIMENSIONES
Clima organizacional y satisfacción del trabajador en la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.	Clima organizacional	Relaciones interpersonales Condiciones de trabajo Motivación laboral
	Satisfacción laboral	Relaciones interpersonales Sentido de pertenencia Disponibilidad de recursos

Anexo Matriz de consistencia

“Clima organizacional y satisfacción del trabajador en la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	Variables		METODOLOGIA	
			VARIABLES	DIMENSIONES	Tipo y Diseño	Instrumentos
<p>GENERAL:</p> <p>¿Existe un óptimo clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existen óptimas relaciones interpersonales en los trabajadores de la empresa 	<p>GENERAL:</p> <p>Describir clima organizacional y la satisfacción del trabajador en la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir las relaciones interpersonales en los trabajadores de la empresa COMEDSA 	<p>General:</p> <p>Existe clima organizacional y satisfacción laboral óptima en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.</p> <p>Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existen relaciones 	<p>Variable 1</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Motivación laboral</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>No experimental</p>	<p>Instrumento de variable</p> <p>Encuesta clima organizacional</p>

<p>COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existen óptimas condiciones de trabajo en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.? • ¿Existen óptima motivación laboral en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.? • ¿Existen óptimas relaciones interpersonales en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.? • ¿Existe óptimo 	<p>Ingeniería y Construcción S.A.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir las condiciones de trabajo en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A. • Describir la motivación laboral en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A. • Describir las relaciones interpersonales en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A. • 	<p>interpersonal es óptimas en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existen condiciones de trabajo óptimas en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A. • Existe motivación laboral óptima en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A. • Existe sentido de pertenencia 	<p>Variable 2</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Sentido de pertenencia</p> <p>Disponibilidad de recursos</p>	<p>Diseño</p> <p>Correlacional, descriptiva</p> <p>De corte transversal Retrospectiva</p>	<p>Encuesta de satisfacción laboral</p>
---	---	--	--	---	--	---

<p>sentido de pertenencia en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <p>¿Existen óptima disponibilidad de recursos en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.?</p>	<p>Describir el sentido de pertenencia en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <p>Describir la disponibilidad de recursos en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.</p>	<p>óptima en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe disponibilidad de recursos óptima en los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A. 				
---	---	--	--	--	--	--

Anexo Instrumentos

ITEMS		Totalmente	En	Neutral	De acuerdo	Totalmente
Nº	CLIMA ORGANIZACIONAL					
1	¿Sus compañeros de trabajo, están dispuestos a ayudarse para alcanzar las actividades propuestas?					
2	¿Cuenta con procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores?					
3	¿Considera que su trabajo juega un papel importante en el desarrollo de la Empresa?					
4	¿Confía en los resultados del trabajo de sus compañeros de área?					
5	¿Tiene ganas de ir a trabajar, con el equipo que le corresponde?					
6	¿Se siente comprometido con las metas que trazó de la Empresa?					
7	¿Considera que los trabajadores son tratados bien, independientemente del puesto que ocupan?					
8	¿Le parece adecuada la visión y misión de la Empresa?					
9	¿Su trabajo es valorado como esencial para el avance de la empresa?					
10	¿Se considera parte de la organización?					
11	¿Se le proporciona información adecuada de sus resultados alcanzados?					
12	¿Cuenta con herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño?					
13	¿El presupuesto asignado a su área es suficiente para cumplir con su labor?					
14	¿Considera que la infraestructura de la empresa donde trabajo, es adecuada?					
15	¿Las condiciones físicas tales como: espacio, ventilación, iluminación, etc., son favorables para cumplir con sus funciones?					

N o	SATISFACCIÓN LABORAL					
1	¿Considera óptima la supervisión que realizan sus superiores sobre usted?					
2	¿Le parece satisfactoria la relación personal con sus compañeros de trabajo?					
3	¿Recibe apoyo de parte de tus compañeros de trabajo?					
4	¿Considera adecuada la relación entre los compañeros de trabajo?					
5	¿Sus superiores le consideran un trabajador eficaz y competente?					
6	¿Cuándo trabaja en equipo, cree que sus ideas son valoradas?					
7	¿La remuneración que percibe es atractiva respecto a otras organizaciones?					
8	¿Está satisfecho con los beneficios laborales que ofrece la Empresa?					
9	¿Es adecuada la ventilación e iluminación de su lugar de trabajo?					
10	¿Está de acuerdo con el lugar que le asignaron para trabajar?					
11	¿La Empresa ofrece condiciones básicas para la alimentación, transporte y salud?					
12	¿Cuenta con oportunidades para su formación por parte de la Empresa?					
13	¿Recibe reconocimiento del trabajo que realiza por parte de la Empresa?					
14	¿Se beneficia de inventivos cuando concluye un trabajo bien realizado?					
15	¿Considera que se ha desarrollado profesionalmente en la empresa?					
16	¿Se siente considerado como un empleado de confianza?					