



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Satisfacción laboral y clima organizacional en trabajadores de
una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Flores Ruiz, Cindy Elizabeth (ORCID: [0000-0001-5776-2354](https://orcid.org/0000-0001-5776-2354))

Rocha Durand, Rebeca Georgina (ORCID: [0000-0001-7046-5020](https://orcid.org/0000-0001-7046-5020))

ASESOR:

Dr. Grajeda Montalvo, Alex Teófilo (ORCID: [0000-0001-5972-2639](https://orcid.org/0000-0001-5972-2639))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional.

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

El trabajo de investigación lo dedico especialmente a
Dios, quien ilumina y fortalece mi camino,
permitiéndome llegar a realizar tan importante anhelo
de mi formación profesional.

A mi familia, por brindándome su cariño y
comprensión de manera incondicional en el desarrollo
de mi carrera universitaria.

A mi compañero de vida, por creer en mí y motivarme
en conseguir mis metas.

A mi Suegro, por brindarme los mejores consejos y
ser un segundo padre para mí.

Cindy Elizabeth Flores Ruiz

Dedico esta investigación en primer lugar a Dios quien
me concede la vida, la salud y las fuerzas para
continuar y cumplir mis metas.

A mi papá Juan Julio Rocha Medina, que Dios lo tiene
en su presencia y ahora es un ángel en mi vida.

A mi madre y hermanos que me brindaron en todo
momento su apoyo.

A mi esposo por motivarme para seguir creciendo a
desarrollarme profesionalmente.

Rebeca Georgina Rocha Durand.

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer a la casa de estudios Universidad César Vallejo por brindarnos la oportunidad de poder llevar a cabo esta investigación y así culminar con éxito esta etapa profesional.

Al Dr. Alex Grajeda Montalvo por el apoyo brindado en las asesorías y motivarnos en el proceso de elaboración de tesis.

A la compañía Radiadores Fortaleza quienes nos dieron todas las facilidades y confiaron en nosotras para que sea posible este estudio en su institución

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA.....	26
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	26
3.2 Variables y operacionalización Satisfacción laboral	26
3.3 Población y muestra	27
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.5 Procedimientos	31
3.6 Métodos de análisis de datos	32
3.7 Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN.....	44
VI. CONCLUSIONES.....	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS.....	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de trabajadores de la compañía Radiadores Fortaleza, Ate	28
Tabla 2	Muestra de trabajadores de la compañía Radiadores Fortaleza, Ate	29
Tabla 3	Prueba de Normalidad de las puntuaciones	33
Tabla 4	Niveles de Satisfacción laboral en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021	35
Tabla 5	Niveles de clima organizacional en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021	36
Tabla 6	Diferencias significativas de satisfacción laboral según sexo en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021	37
Tabla 7	Diferencias significativas según sexo con el clima organizacional en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021	38
Tabla 8	Diferencias significativas según edad en la satisfacción laboral en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021	39
Tabla 9	Diferencias significativas según edad en el clima organizacional en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021	40
Tabla 10	Correlación entre las dimensiones de satisfacción laboral y el clima organizacional en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021	41
Tabla 11	Correlación entre las dimensiones de clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021	42
Tabla 12	Correlación entre satisfacción laboral y clima organizacional en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021	43

RESUMEN

El presente estudio tiene por título “Satisfacción laboral y clima organizacional en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021”, La investigación fue de tipo cuantitativo, de diseño no experimental, transversal de alcance correlacional. La muestra se conformó por 83 colaboradores de ambos sexos. Para dicho estudio el objetivo fue determinar la relación entre satisfacción laboral y el clima organizacional en los trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate. Los instrumentos que se emplearon fueron: Escala de Comportamiento Organizacional (ECO-50) y Escala de Clima Organizacional (EMCO 10) ambos adaptados por Mg. José Luis Pereyra Quiñones. Los resultados obtenidos indicaron que existe una correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y clima organizacional en trabajadores de una compañía de Radiadores del distrito de Ate, con $Rho = ,742$, mostrando un nivel de significancia igual a 0,000 y un tamaño de efecto de 0.55.

Palabras clave: Clima organizacional, Satisfacción laboral, trabajadores, organización, compañía.

ABSTRACT

The present study is entitled "Job satisfaction and organizational climate in workers of a radiator company in the District of Ate, 2021". The study was of a quantitative type, non-experimental design, cross-sectional with correlational scope. The sample consisted of by 83 workers of both sexes. For this study, the objective was to determine the relationship between job satisfaction and the organizational climate in the workers of a radiator company in the Ate District. The instruments used were: Organizational Behavior Scale (ECO-50) and Organizational Climate Scale (EMCO 10), both adapted by José Luis Pereyra Quiñones. The results obtained indicated that there is a direct and significant correlation between job satisfaction and organizational climate. in workers of a radiator company in the Ate district, with $Rho = .742$, showing a level of significance equal to 0.000 and an effect size of 0.55.

Keywords: Organizational climate, Job satisfaction, workers, organization, company.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en el mundo vivenciamos una coyuntura compleja, debido a que vivimos en una pandemia esto ha provocado repercusión en la salud mental de la población tanto en el área familiar, social y laboral, esto ha provocado una repercusión con los trabajadores.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) 2010, se entiende que la salud es un estado integral de bienestar físico, mental y social y no solamente la carencia de afecciones o enfermedades. Asimismo, la OMS sobre el entorno del trabajo saludable la menciona como: un ambiente laboral saludable es aquel en el que los colaboradores y los que lideran el equipo dentro del trabajo, favorecen en que se mantenga y se genere un entorno saludable (p.11)

Así también la satisfacción laboral, es considerada como la sensación positiva que se produce enfocada al trabajo y relacionado de la evaluación de sus características (Robbins y Judge, 2009), existen varios trabajos de investigación que van cada vez tomando énfasis de manera creciente con el fin de determinar relaciones e influencia con otras variables dentro de las organizaciones.

A nivel mundial Sánchez et al. (2008) indican que se han realizado estudios por el *International Survey Research* para Europa y otros países significativos a nivel mundial durante años, que han mostrado que el grado de satisfacción laboral en España coincide con el de Estados Unidos quedando muy por encima de los países asiáticos que presentan resultados negativos con relación a satisfacción laboral. Tomando en cuenta a Japón que presenta el porcentaje más bajo a nivel mundial. Datos brindados del *The Conference Board* en Estados Unidos evidencia una continua reducción en los niveles de satisfacción laboral relacionados con los cambios tecnológicos entre otros factores. Para el caso de tres países Sudamericanos (Chile, Argentina y Brasil) y dos del este Europeo (Hungría y Ucrania) estudiados por *International Labour Organization* a través de *People's Security Survey*, la satisfacción es más alta en los países Iberoamericanos, Chile muestra un grado superior y Ucrania un nivel inferior, donde los cinco países consideran la condición de la ocupación como el componente de más importancia en el bienestar laboral, es por esta razón que como tal es una prioridad para cada país, el realizar un estudio preciso de la

satisfacción laboral de los integrantes de una organización para entender el impacto que produce con respecto a conductas como la productividad, la rotación, el absentismo, etc. y así también las diferencias de percepción de los diversos países.

Una encuesta realizada por *Randstad workmonitor Q3 2018* que abarca 34 países de todo el mundo (Europa, Asia Pacífico y América), el cual se publica cuatro veces al año, indica que la satisfacción laboral más alta se ha visto percibida en México con 82% de los trabajadores más satisfechos a nivel de Latinoamérica, India con 81% y los Estados Unidos con 80%, los países con más bajos índices de satisfacción laboral fueron Japón 44% y Hong Kong 46%.

Asimismo a nivel Nacional a través de un artículo en Radio Programas del Perú (2018) mencionan tras una encuesta por la consultora *Ronald, Career Services Group* donde muestra que el 74% de colaboradores peruanos renunciaría a su trabajo a cambio de otro empleo que le genere mayor satisfacción, asimismo el 44% de los trabajadores en el Perú está complacido en su puesto de trabajo, por lo tanto la satisfacción no es total, presentando un 5% de rechazo, el 66% de los encuestados expuso que se sentiría mejor si formaran un negocio propio es decir estar al mando y tener la libertad que generaría ser su propio jefe, para el 36% de los limeños un elemento fundamental para sentirse bien en un nuevo empleo es el sueldo y los beneficios. Además, otra razón que permite para ellos alcanzar la satisfacción es el buen ambiente así lo expuso el 57% de los entrevistados que señalaron ser infelices cuando no coinciden con el pensamiento y objetivo de la organización, cuando no hay reconocimiento de manera recurrente, cuando carecen de buena relación con su jefe entre otras razones más.

Para culminar a nivel local la empresa Eulen cuya planta está ubicada en Ate, se enfoca en incluir un programa integral de motivación con la finalidad de conseguir los objetivos organizacionales para beneficiar a los trabajadores que indican el aumentar el grado de satisfacción con respecto de las condiciones en el ambiente laboral, mejorar la actitud en el servicio, reconocimiento del buen desempeño, así como también incentivar el crecimiento personal y profesional.

Así también Litwin y Stringer (como se citó en García, 2009) consideran que el ambiente de trabajo de una persona puede ser alterado por diversos

elementos, estos pueden ser subjetivos y observables de las personas que conforman la organización y asimismo de ciertos componentes ambientales relevantes para el trabajador y de sus características que pueden influir en el comportamiento de los mismos.

A nivel mundial Igoni (2017) en su estudio con los empleados de los bancos de dinero en depósito del Estado de Rivers en Nigeria, menciona que las organizaciones en el siglo XXI tienen un reto muy grande sin excluir a industria u organización específica, hoy en la actualidad el clima organizacional es más importante que nunca porque las organizaciones requieren de personas que se esfuercen en su trabajo para beneficiar a la organización. El clima se considera importante en la vida de las organizaciones tras sus efectos directos y relaciones con las diferentes actividades normativas, es por esto el clima organizacional se ha vuelto un tema de investigación a considerar en los últimos 30 años dando respuesta como se podría mejorar el compromiso de los trabajadores por medio de un clima organizacional saludable, asimismo sugiere con respecto a su investigación que la dirección de los bancos de depósito debe proporcionar un ambiente laboral muy propicio que permita reconocer los esfuerzos de trabajo de los miembros de la organización para que contribuyan positivamente a la consecución de los objetivos corporativos.

A nivel internacional Chirinos et al. (2018) exponen que el ambiente laboral tiene una gran influencia en la conducta de los trabajadores, afectando su realización y productividad de su labor en cualquier organización, es pues el motivo que impulsa a las organizaciones a conocer el ambiente donde se lleva a cabo la actividad de los trabajadores, éste ambiente se describe como clima organizacional. Por lo tanto el ambiente laboral es un elemento primordial para el emprendimiento y el crecimiento del potencial humano, influyendo en su productividad de manera directa, positiva o negativa, depende de cómo perciban su sentir los trabajadores en el contexto laboral y su entorno. En su investigación realizada en Venezuela consideró que tras la falta de un entorno laboral apacible en una organización perjudica el equilibrio afectivo de los colaboradores, por lo tanto es relevante brindar tal entorno organizacional, beneficioso que proporcione el conocer el comportamiento integral o grupal, en el objetivo de sus logros. Por lo tanto si el trabajador percibe reconocimiento, y seguridad con respecto a sus

funciones, conseguirá ser productivo y capaz de alcanzar la misión organizacional.

A nivel nacional tomaremos en cuenta que el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF,2014) en su Resolución Ministerial N° 241-2014-EF/43 hace mención en incluir sobre el ambiente laboral como : las impresiones que comparten los trabajadores dentro del entorno laboral , las relaciones con los compañeros de trabajo, y los diferentes factores que puedan perjudicar al clima como tal.así también el establecimiento de medidas para fortalecer el clima laboral permite mejorar las deficiencias que se hallan en los trabajadores en su vínculo con la empresa y favorecer herramientas para su mejora constante. El Ministerio de Economía y Finanzas desarrolla sus actividades que permiten que el clima y la cultura organizacional prioricen los valores, normas y desarrollo profesional dirigidos a los que conforman la organización a través del interés en la mejora y la consolidación de la institución.

En la encuesta realizada por Aptitus (Arevalo,2018) en trabajadores peruanos de diferentes áreas ,el 86% confirmaron que dejarían su actual puesto laboral si presentara un entorno laboral negativo, es importante reconocer que a través de esta encuesta se apreció que el motivo de mayor consideración en elegir un lugar donde laborar es el salario (27%), el 23% le atribuye a un entorno laboral bueno, así también el 81% de colaboradores en la encuesta opinó que el ambiente laboral es necesario para su realización en la organización y el 19% aseguro que este elemento no afecta en su desempeño, es por ello necesario reconocer el papel elemental que desempeña el ambiente organizacional en el trabajador y que esto es una realidad a nivel nacional considerar el fomentar un mejor clima dentro de la organización .

Para culminar a nivel local Lira (2015) en la Empresa Atento ubicada en el distrito de Ate, cuyo director manifiesta que su planteamiento de trabajo es distinto a los demás, al considerar como un añadido el ofrecer un notable y destacable ambiente laboral a sus trabajadores donde se evidencia a través de los indicadores en el ranking de *Great Place to Work- Perú*, en el que se ubican hace 10 años y hoy en día. Reconocida por ser la organización más sobresaliente en donde emplearse en la actualidad.

La satisfacción y el clima laboral con respecto al área de las industrias, Meza (2017) indica que es necesario mencionar que los empleados en una industria se verán influenciados con su entorno, el cual es el encargado de promover su desarrollo o estabilidad por medio de distintos componentes como puede ser la gran exigencia en la mano de obra calificada en el trabajador que sería negativo para los empleados. Es por ello la necesidad y el interés de enfocar nuestra visión en este sector los cuales muestran niveles bajos de satisfacción y con respecto al clima este sin embargo ha ido mejorando en estos últimos años en las industrias.

Al respecto esta tesis expondrá un tema de mucha importancia, la satisfacción laboral y el clima organizacional en los trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021. Constituida por una población de 106 colaboradores del área operaria y administrativa. Asimismo, la importancia de realizar este estudio y tomando en consideración el problema de investigación nos permitirá resolver la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en los trabajadores de una compañía de Radiadores del Distrito de Ate, 2021?

El estudio se justificó teóricamente con la finalidad de dar énfasis a la importancia de incrementar el mayor conocimiento veraz y objetivo con relación al clima organizacional y la satisfacción laboral en el contexto de pandemia, que por referencias es un reto para las empresas tomando en consideración la inestabilidad e incertidumbre que ha generado la misma crisis sanitaria a nivel nacional e internacional, por lo cual resulta fundamental generar mayor investigación para poder comprender la dinámica de cómo se comportan el clima y la satisfacción en la actualidad dentro de las organizaciones. Se justificó metodológicamente para ser referente en otras investigaciones con el propósito de otorgar conocimiento frente a los alcances ya existentes de satisfacción laboral y clima organizacional lo que permitirá sistematizarse en los resultados para ser integrado como conocimiento en el ámbito organizacional. Se justificó tecnológicamente porque el uso de los instrumentos tienen confiabilidad y validez de tal manera son recomendados para ser ejecutados en otros estudios en el área organizacional. Así también se justificó socialmente, porque se espera que esta investigación sea un referente de impacto, que a través de ello se le pueda dar la

importancia imprescindible en las determinaciones para la organización y la aplicación en el mejor plan estratégico, para el beneficio y mejora en la población de trabajadores de empresas o compañías en el Perú. Tiene una justificación práctica porque permite analizar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en el contexto actual, además de sus niveles y dimensiones que genera información relevante, la cual es una necesidad para tomar acciones e intervención de mejorar ambos elementos importantes dentro de la organización. La justificación legal tiene como fundamento la Constitución política del Perú, en el Artículo 18° que hace mención que el estudio universitario posee objetivos como lo son la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado respalda sobre la voluntad de enseñanza y se resiste a la intolerancia. Asimismo, la investigación se afirma en la Ley General De Educación Ley Nro. 28044 Artículo 21° que dice en Función del Estado: El Estado incentiva la universalización, importancia y de tal manera la igualdad de la enseñanza. Sus competencias son: examinar y promover las nuevas investigaciones que desarrollan las entidades estatales y particulares. En la Ley Universitaria Peruana Ley N° 30220 indica lo siguiente sobre la investigación, como una competencia necesaria en las universidades es promovida y desempeñada, dando como resultado la elaboración de estudios y de incremento de ciencia para favorecer a la sociedad actual. Los profesores, alumnos y egresados intervienen en el acto de investigar en su casa de estudios o centros de enseñanza tanto estatales como particulares. Para finalizar el estatuto de la Universidad Cesar Vallejo 2017 refiere en el Artículo N° 2 numeral 4: La universidad tiene por objeto dedicarse a: elaborar búsqueda de nuevo conocimiento de tipo científico que permita garantizar prestaciones para diversos procedimientos al público.

Para el logro de nuestra investigación se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre satisfacción laboral y el clima organizacional en los trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021. De la misma forma planteamos objetivos específicos, Primero: Describir los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021. Segundo: Describir los niveles de clima organizacional en los trabajadores de una compañía de radiadores del distrito de Ate, 2021. Tercero:

Describir las diferencias significativas según sexo con la satisfacción laboral en los trabajadores de una compañía de radiadores del distrito de Ate, 2021. Cuarto: Describir las diferencias significativas según sexo con el clima organizacional en los trabajadores de una compañía de radiadores del distrito de Ate, 2021. Quinto: Describir las diferencias significativas según edad en la satisfacción laboral en los trabajadores de una compañía de radiadores del distrito de Ate, 2021. Sexto: Describir las diferencias significativas según edad en el clima organizacional de los trabajadores de una compañía de radiadores del distrito de Ate, 2021. Séptimo: Determinar la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el clima organizacional en los trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021. Octavo: Determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021

Para culminar la hipótesis general del presente estudio es: La satisfacción laboral se correlaciona directa y significativamente con el clima organizacional en los trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021. De igual manera tenemos hipótesis específicas, Primera: Existen diferencias significativas en la satisfacción laboral en los trabajadores de una compañía de radiadores del distrito de Ate, según sexo a favor de las mujeres. Segunda: Existen diferencias significativas en el clima organizacional en los trabajadores de una compañía de radiadores en el distrito de Ate, según sexo a favor de las mujeres Tercera: Las dimensiones de la satisfacción laboral se correlacionan directa y significativamente con el clima organizacional en los trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021. Cuarta: Las dimensiones de clima organizacional se correlacionan directa y significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Plantearemos esta sección, revisando algunas investigaciones a nivel nacional, donde Moreno y Moreno (2017) en su investigación tuvieron como propósito, definir si existe una correlación entre el clima y la satisfacción laboral. Este estudio se realizó en la empresa Industrial Duropal S.A.C. Ate-Lima. La muestra se realizó con 21 trabajadores, las herramientas empleadas fueron: Escala de Clima laboral (CL-SPC) y Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) donde los grados de fiabilidad fueron de 0,953 y 0,864. Las conclusiones encontradas fueron: correlación significativa y directa entre el clima y la satisfacción laboral de los colaboradores ($r=0.555$, $p<0.1$); correlación de las dimensiones: autorrealización y satisfacción laboral, en que el coeficiente de correlación de Pearson, para las dos variantes es de 0,383, siendo esta significativa y positiva, también demostraron que hay correlación directa y significativa de la dimensión supervisión del clima organizacional y la satisfacción laboral con un p-valor de 0.014, menor a 0.1 ($p<0.1$). Así también, el coeficiente de correlación de Pearson de las dos variables es de 0,525 que revalidarían la referida correlación. Se halló una correlación directa y significativa de la dimensión Comunicación y la satisfacción laboral con un p-valor de 0.016, menor a 0.1 ($p<0.1$) donde el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables es de 0,519. Esto significa que al tener una apreciación positiva del factor comunicación de los colaboradores, será mayor su satisfacción laboral en la organización. Existe también una correlación directa y significativa del factor condiciones laborales y satisfacción laboral, puesto que su p-valor es 0.008, menor a 0.1 ($p<0.1$) donde el valor de $r=0,565$ entre las dos variables, esto lo interpretan que a mayor impresión de las condiciones laborales de los colaboradores, se obtendrá un incremento en la satisfacción laboral en la organización. Otros de los resultados relevantes del estudio es que la proporción mayor de trabajadores de la compañía Industrial Duropal S.A.C. muestra un nivel medio de clima organizacional con un resultado de 47.6%, la proporción mayor de trabajadores de la referida compañía muestra una satisfacción laboral regular de 38.1%. Asimismo prevalece el nivel regular entre satisfacción y los factores Significación de la tarea (61.9%), condiciones de trabajo (57.1%) y beneficios

económicos (52.4%). Posteriormente de manera particular se presenta un desagrado en los colaboradores en relación al factor de Reconocimiento personal y/o social (42.9%). Para culminar, aseveraron en cuanto la apreciación del clima organizacional aumente en la compañía Industrial Duropal S.A.C., se incrementará la satisfacción de los colaboradores.

Así también, Chuquicaña (2017) en su estudio, consideró como finalidad encontrar la correlación sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral; tal investigación fue desarrollada en la Municipalidad Distrital de Ancón. La muestra estuvo conformada de 155 trabajadores, las pruebas utilizadas fueron: Escala de Clima Laboral (CL-SPC) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), tales instrumentos, respectivamente de Sonia Palma Carrillo, cuya validez de contenido fue a través de criterio de jueces. En dicho procedimiento participaron 3 jueces expertos en el tema, los mismos que validaron los instrumentos en base a criterios de claridad, pertinencia y objetividad. Se realizó una prueba piloto que tuvo como resultado al análisis de la confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach cuyos índices de confiabilidad obtenidos demostraron que los instrumentos contaban con una fuerte y alta confiabilidad. Los resultados de dicho estudio, fueron que hubo una correlación significativa y positiva ($r = 0,757$, $\text{Sig.} = 0,000$), del clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ancón. Asimismo sobre los rangos de clima laboral encontraron que distinguen un clima organizacional regular de 39.3%, se observa un ambiente desfavorable representado con el 32.3% y el 28.4% encuentran un clima favorable. Se encuentra una proporción de colaboradores que sienten un entorno regular en las dimensiones autorrealización (40.6%), involucramiento (45.2%), supervisión (49.7%) y comunicación (48.4%), en lo que concierne a la dimensión condiciones laborales el clima suele ser percibido como favorable por el 56.8% de los trabajadores. Asimismo con relación a los grados de satisfacción laboral el 43.2% presenta una parcial satisfacción laboral, el 31% una baja satisfacción y el 25.8% una alta satisfacción hacia su trabajo. Con respecto a las factores de satisfacción laboral existe un grupo de trabajadores que tiene una parcial satisfacción laboral en los factores de beneficios laborales (53.5%), políticas administrativas (49%), desempeño de tareas (36.8%), relación con la

autoridad (44.5%); así también un grupo de trabajadores presentan una satisfacción laboral baja en las dimensiones condiciones físicas (40.6%), relaciones sociales (42.6%) y desarrollo personal (39.4%).

Taype et al. (2018) en su investigación tuvieron la finalidad de analizar los elementos vinculados a la retribución salarial, carga laboral y entorno laboral en un conjunto de galenos. Dicho estudio se realizó en un evento del Colegio Médico del Perú. Con una muestra de 221 médicos. Para este estudio aplicaron una encuesta elaborada ad-hoc, la cual se segmentó en cuatro partes: datos sociodemográficos, factores concernientes para la elección de especialidad, descripción laboral de los dos últimos empleos; y percepción sobre medicina alternativa. Dicho instrumento fue realizado por los expertos en apoyo con doctores del Comité Médico Joven del CMP, donde sus intervalos de confianza fueron 95%. Los resultados de esta investigación fueron: los doctores de género femenino que trabajaron para establecimientos privados, y aquellos que desarrollaron trabajo relacionado a la asistencia obtuvieron una remuneración menor, asimismo doctores de más años de edad y los que trabajaron en el MINSA o en Es Salud indicaron mayor porcentaje con gran contribución de trabajo. Hubo ausencia de elementos relacionados al entorno del trabajo. Para finalizar el aspecto remunerativo es el factor predominante en casi todo el personal, donde las mujeres perciben menores remuneraciones. Donde se aprecia que el 34,1% tenían trabajos con baja remuneración (=16 soles por hora), 19,0% destacan con empleos con gran cantidad de trabajo, y el 33,0% fueron considerados como trabajos con un entorno desfavorable para el colaborador.

Pimentel (2018) en su estudio, tuvo como finalidad hallar la correlación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral. Dicho estudio se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Socabaya,- Arequipa. La muestra estuvo constituida por 101 colaboradores, los instrumentos utilizados fueron: La Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) de Gómez y Vicario obteniendo una confiabilidad de 0.899 y para Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC) de Sonia Palma Carrillo, cuya confiabilidad de 0.821. Los resultados conseguidos ofrecen que hay una correlación r : de (,476**) siendo esta relación

de tipo positiva y de grado medio, por tanto la satisfacción laboral de los trabajadores puede mejorar fortaleciendo el clima organizacional, de tal modo el descuido de esta variable también compromete a la satisfacción laboral. Otros datos relevantes de tal estudio son: el 47,3% de los colaboradores muestra que no hay un clima organizacional bueno, en contraste el 17,57% refiere que hay un favorable clima laboral. En relación a las categorías del clima laboral: un 36,49% de los colaboradores indica que tiene niveles bajos de sistema individual; el 35,14% nivel medio, y el 28,38% nivel alto. Además El 21,8% de los colaboradores indica que tiene nivel alto de clima organizacional; el 52,5% nivel medio, y el 25,7% nivel bajo. También se pudo conocer que el 48,65% de los colaboradores indica que tiene bajos niveles de satisfacción laboral; en contraste el 8,11% indica que existe buena satisfacción laboral.

Asimismo Quea (2018) en su estudio, tuvo como objetivo describir, interpretar y analizar aquellos elementos que involucran a la satisfacción laboral en relación con el clima laboral. Este estudio se desarrolló en la compañía minera Aruntani – Moquegua; la muestra se constituyó de 202 trabajadores. Las pruebas que se emplearon fueron: la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) de Sonia Palma con una confiabilidad de .97 y .90 a través del método estadístico Alfa de Cronbach y Split Halt de Guttman y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) correspondiendo a la autora de igual manera, estableciendo la validez de constructo y la validez concurrente del instrumento .La puntuación total obtenida de la Escala SL-SPC se correlacionaron con las del Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (versión abreviada) con un grupo de 300 trabajadores, las correlaciones (Alfa de Cronbach) ítem puntaje total facilitó determinar la confiabilidad. Los resultados sobre el estudio fueron que hay una relación significativa entre las dimensiones de Satisfacción laboral y el clima organizacional de los colaboradores de la mencionada organización minera. Se observó que la satisfacción laboral y el clima organizacional de los colaboradores se correlacionan significativamente ($r=285$; $p>0,05$), dicha correlación se mostró de una manera positiva, perfecta en esta cuestión a superior clima organizacional, la Satisfacción Laboral de trabajadores será esta más destacada. Además a través del estudio permitió observar sobre la

dimensión de satisfacción laboral, condiciones físicas y materiales donde hubo una proporción de 45.5% (92) de colaboradores que presentan una parcial satisfacción laboral, el 5% (10) presentaron una baja satisfacción y el 18.8% (38) evidenciaron parcial insatisfacción. Acerca de la dimensión de satisfacción laboral, beneficios laborales: un 51% (103) se muestra con un nivel parcial de insatisfacción y con un nivel de satisfacción baja un 18.8% (38), de manera distinta el 5.9% (12) que mostraron un nivel de satisfacción parcial en el área laboral. Acerca de la dimensión de Satisfacción laboral y políticas administrativas: un 10.4% (21) indicaron un nivel bajo satisfacción, con superioridad un 48.5% (98) mostraron una parcial insatisfacción, el 32.7% (66) indicaron regular satisfacción, 8.4% (17) con una parcial satisfacción y no se encontró un nivel alto de satisfacción con relación a las políticas administrativas. Con respecto a otro de los factores de satisfacción laboral que es relaciones sociales un 28.2% (53) mostraron baja satisfacción, con superioridad un 42.6% (86) evidenciaron una parcial insatisfacción, 24.3% (49) con un nivel regular de satisfacción, 6.9% (14) con una parcial satisfacción laboral y no se halló evidencia de alta satisfacción en las relaciones sociales. Acerca del factor de satisfacción laboral, desarrollo personal de los trabajadores un 8.9% (18) indicaron baja satisfacción, el 31% (63) mostró una parcial insatisfacción, con superioridad un 38.6% (78) mostraron una regular satisfacción y 21.3% (43) con una parcial satisfacción laboral. Sobre la dimensión desempeño de tareas: un 5.9% (12) indicaron baja satisfacción, 13.4% (27) con una parcial insatisfacción, 29.2% (59) mostraron regular satisfacción, con una mayor proporción un 43.1% (87) mostró una parcial satisfacción laboral y un 8.4% (17) indicaron un nivel de satisfacción alto. En relación a la dimensión de relación con la autoridad un 13.4% (27) mostró baja satisfacción, con mayor proporción un 40.8% (82) indicó parcial insatisfacción, 29.7% (60) con una regular satisfacción, 10.9% (22) con un nivel parcial de satisfacción y el 5.4% (11) mostró satisfacción alta. Con respecto a los niveles de manera absoluta con la variable satisfacción laboral de los colaboradores se encontró: un 12.9% (28) mostró baja satisfacción, con una significativa proporción un...35.1% (71) evidenció parcial insatisfacción, 29.2% (59) indicaron regular satisfacción, 20.3% (41) con un nivel de parcial satisfacción laboral y 2.5% (5) mostró satisfacción alta. Con respecto al clima

organizacional y la dimensión autorrealización: 13.4% (27) lo percibe desfavorable, un 33.7% (68) lo considera intermedio, con una proporción superior un 50% (101) piensa que es adecuado y un 3% (6) se considera auto realizados en su entorno laboral. Así también acerca del clima laboral y la dimensión Involucramiento Laboral el 38.6% (78) con la mayor parte de colaboradores asegura que el clima es desfavorable, el 36.1% (73) asegura que el ambiente es intermedio, un 25.2% (51) corrobora que este es adecuado. En relación a otro de los factores del clima organizacional con supervisión: el 45.5% (92) con una proporción sobresaliente manifiesta desfavorable, 36.1% (73) lo percibe como intermedio, un 18.3% (37) sostiene que es favorable. Con respecto al factor de comunicación 20.3% (41) considerablemente perciben como desfavorable, 36.1% (73) lo sostiene como intermedio y un 43.6% (88) lo manifiesta como conveniente. En lo que respecta a la dimensión condiciones laborales y clima organizacional: un 13.4% (27) lo percibe como inadecuado, 32.7% (66) como un intermedio, 54% (109) de manera representativa sostiene como saludable. Finalizando con nivel general de la variable clima organizacional: 28.1% (53) percibe el clima adverso, 35.1% (71) intermedio, 38.1% (77) con una proporción significativa refiere que este es favorable y 0.5% (1) lo siente como muy beneficioso.

También tenemos a Quispe (2021) que, en su investigación, tuvo como objetivo precisar el dominio del clima organizacional en la satisfacción laboral. Este estudio se desarrolló en la organización San Gabán Bellavista-Puno, la muestra estuvo conformada por 40 colaboradores, y los instrumentos empleados fueron: Cuestionario de Litwin y Stringer validada por Arbulú (2018), con una validez de 0.924 en el coeficiente del Alfa de Cronbach y la Escala de Satisfacción laboral (SL-SPC) de Palma Carrillo con una validez de 0.930 en el estadístico Alfa de Cronbach. Los efectos de este estudio, donde $r = 0.404$ con un nivel de probabilidad menor a 0.10 indicando que el clima organizacional predomina de forma directa moderada en la satisfacción laboral de los miembros de la organización, donde existe evidencia, que el clima organizacional interviene beneficiosamente en la satisfacción laboral de los trabajadores, es decir que cuanto más considerable es el clima organizacional esta se reflejará en la

satisfacción laboral de los trabajadores. Asimismo dentro de lo que se pudo evidenciar el 40% del personal percibe un ambiente laboral alto y un 60% lo considera muy alto. También se observa un 30% de los trabajadores que presentan un nivel alto del factor de estructura organizativa; y un 70% muy alto. Por lo tanto se interpreta que hay un considerable nivel de organización en los diferentes niveles de rangos, reglas establecidas, normas y procedimientos. Otro dato importante es que el 10% de los trabajadores que se ocupan en la organización siente que es baja la recompensa que obtiene; así también el 35% piensa que es alto el nivel de recompensa y el 55% percibe que este es muy alto, por lo tanto se considera que la mayoría se siente satisfecho con su salario. Con relación a la variable relaciones el 7.5% de los empleados menciona que es bajo el aspecto de relaciones interpersonales; asimismo el 25% presenta un alto nivel de relaciones interpersonales; el 67.50% de los colaboradores sienten que son muy altas las relaciones interpersonales. En la dimensión identidad de la empresa se encontró un 32.5% presenta un alto nivel de identidad institucional; un 67.5% mostró un nivel muy alto en la dimensión identidad. Sobre la variable de satisfacción laboral en la mayor parte de colaboradores fue considerado muy alto, ya que sus factores son percatadas como un desarrollo provechoso, que se transmite como contestación saludable frente a la realización de sus labores, esto se refleja en: un 27.50% presentó un nivel alto de satisfacción laboral y un 72.50% como muy alto. Acerca de la dimensión condiciones físicas y materiales un 10% del personal demostró que son bajas, el 22.5% observó que el nivel es alto y el 67.50% percibió que el nivel es muy alto. Así también la dimensión de beneficios laborales manifiesta que el 5% de los trabajadores lo considera que estos son bajos; el 35% lo considera que son altos y el 60% lo percibe como que estos son muy altos. Tras la dimensión de políticas administrativas. El 10% del personal piensa que las políticas administrativas son bajas; así también el 17.5% valoran a estas como altas; asimismo el 72.5% estiman que son muy altas. Sobre la dimensión desarrollo personal: el 10% considera que el desarrollo personal es bajo; el 45% la considera que el nivel de desarrollo personal es alto y el 45% tiene en cuenta que el nivel es muy alto. Con respecto al desempeño de las tareas: el 20% manifiesta que es alto el nivel de desarrollo de tareas; el 80% afirma que el nivel es muy alto. En relación a la dimensión de relaciones con la autoridad

mostraron los resultados que: el 37.5% del personal mostraron índices altos y el 62.5% lo percibieron como muy superiores.

En cuanto a investigaciones a nivel internacional tenemos a Flores (2017) en su estudio, tuvo el objetivo de comprobar si los trabajadores de una empresa privada sienten mayor satisfacción laboral al contar con un clima organizacional agradable. Ésta investigación se realizó en una empresa privada de México. La muestra estuvo constituida de 100 trabajadores con 1 año de laborar dentro de la empresa. Para este estudio se empleó: La Escala de Clima Laboral de Vicario - Guerrero (EMCO) con una confiabilidad de $\alpha=.852$. El Alpha de Cronbach para cada uno de los factores oscilo entre $\alpha=.852$ y $\alpha=.748$. y la Escala de Satisfacción Laboral de López -Carranza cuya confiabilidad fue de $\alpha=.855$, donde el Alpha de Cronbach para cada uno de los factores oscilo entre $\alpha=.851$ y $\alpha=.855$. Los resultados de la investigación fueron que hay una influencia significativa del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores, por lo tanto cuando tienen un buen clima laboral presentan una mejora en la satisfacción laboral. Además, se identificó que las dimensiones del clima organizacional tienen una correlación directa y significativa con tres dimensiones de satisfacción laboral; relación con el jefe, promociones y trabajo en sí mismo. A través de este estudio se comprobó que la variable satisfacción de los trabajadores de clima organizacional correlacionó de manera positiva y significativamente con las dos dimensiones de satisfacción laboral: Relación con el jefe ($r=.310$, $p\leq.01$) y promociones ($r=.338$, $p\leq.01$), quiere decir que cuando se mantiene un clima de satisfacción los trabajadores están satisfechos con la relación con su jefe. El factor de autonomía en el trabajo de clima organizacional correlaciono de forma positiva y significativamente con los otros 3 factores de satisfacción laboral: relación con el jefe ($r=.343$, $p\leq.01$), promociones ($r=.357$, $p\leq.01$) y trabajo en sí mismo ($r=.236$, $p\leq.05$) significando que cuando un colaborador tiene autonomía positiva en el trabajo tiene una mejor relación con su jefe, siente que tiene mejores promociones y trabaja en sí mismo. A través del factor relaciones sociales de clima organizacional correlacionan de manera positiva y significativa con los 3 factores de satisfacción laboral: relación con el jefe ($r=.460$, $p\leq .01$), promociones ($r=.376$, $p\leq.01$) y trabajo en sí mismo ($r=.206$, $p\leq .05$). Dichos

resultados se interpretan que cuando es positivo el clima organizacional en las relaciones sociales, los trabajadores se sienten satisfechos con la relación con su jefe, las promociones y el trabajo en sí mismo. El factor unión y apoyo entre los compañeros de trabajo del clima organizacional correlacionan de manera positiva y significativa con los tres factores de satisfacción laboral: relación con el jefe ($r=.557, p\leq.01$), promociones ($r=.380, p\leq.01$) y trabajo en sí mismo ($r=.280, p\leq.01$), estos resultados indican que cuando es positivo un clima organizacional hay unión y apoyo entre compañeros los colaboradores poseen mayor satisfacción en relación a su jefe, con las promociones y con el trabajo en sí mismo. También el factor consideración de directivos de clima organizacional correlaciona de manera positiva y significativa con dos de los factores de satisfacción laboral: relación con el jefe ($r=.395, p\leq.01$) y promociones ($r=.408, p\leq.01$), dichos resultados muestran que si existe un clima organizacional positivo obtienen consideraciones de los directivos y los trabajadores están más satisfechos con la relación que tienen con su jefe y mejores promociones. Con la dimensión beneficios y recompensas de clima organizacional correlacionan de forma positiva y significativa con tres dimensiones de la satisfacción laboral: relación con el jefe ($r=.586, p\leq .01$), promociones ($r=.555, p\leq.01$) y trabajo en sí mismo ($r=.280, p\leq.01$), mostrando que cuando hay un clima organizacional positivo obtienen beneficios y recompensas, por lo que los trabajadores están más satisfechos con la relación con su jefe y, con las promociones y el trabajo en sí mismo. Plantean también que la dimensión motivación y esfuerzo de clima organizacional correlaciona de forma positiva y significativa con 2 dimensiones de satisfacción laboral: relación con el jefe ($r=.523, p\leq.01$) y con la dimensión promociones ($r=.477, p\leq.01$) mostrando de esta manera que cuando existe un clima organizacional positivo hay motivación y esfuerzo. Y sobre la dimensión liderazgo de clima organizacional correlacionado de manera positiva y significativa con dos de las dimensiones de satisfacción laboral: relación con el jefe ($r=.534, p\leq.01$) y la dimensión promociones ($r=.469, p\leq.01$), dichos resultados evidencian que cuando hay un clima organizacional positivo en el liderazgo de directivos los colaboradores se sienten más satisfechos con la relación con su jefe y con las promociones.

García et al. (2017) mediante su estudio tuvo como finalidad hallar la asociación entre clima organizacional y la satisfacción laboral. Dicho estudio se realizó en 3 organizaciones de servicios en Pachuca de Soto Hidalgo-México. La muestra estuvo conformada de 255 empleados. En dicho estudio se empleó los dichos instrumentos: Clima organizacional de Brown y Leigh mostrando para este estudio un Alpha de Cronbach de 0.901 y el cuestionario de Satisfacción Laboral (S21/26) de J.L.Meliá con un Alpha de Cronbach de 0.921. Los resultados indicaron que entre los factores del clima organizacional con los factores de la satisfacción laboral hay una correlación significativa y directa, asimismo se concluyó a través del estadístico de correlación de Pearson la relación de los seis factores de satisfacción laboral, con los seis factores de clima organizacional y se determinó que el clima organizacional está correlacionado a la satisfacción laboral que los miembros de la organización distinguen. De tal modo mientras mayor y beneficiosa sea la percepción del clima organizacional los trabajadores sentirán mayor satisfacción laboral. Además el análisis que se realizó en la variable clima organizacional se consiguió el puntaje medio alto en el factor de trabajo como reto (4.50) y el más bajo para el factor de reconocimiento (3.52) esto demuestra que los miembros de la organización sienten que es apropiado el nivel en que su centro de labor le demanda de sus competencias y aptitudes para desenvolverse en sus funciones y también el que los empleados observan que hay una falta de reconocimiento hacia su empeño, que estas no son valoradas por parte de sus superiores. En relación a la satisfacción laboral el puntaje mayor de la media se ubicó en la dimensión de satisfacción laboral intrínseca del trabajo (media=4.42) y el puntaje inferior de la media es el de la dimensión de satisfacción laboral con la remuneración y las prestaciones (media=3.30) interpretando que los trabajadores están más satisfechos con las oportunidades, realizar lo que les gusta y decidir por sí mismos y se encuentran con insatisfacción con el cumplimiento de los convenios laborales, con los incentivos económicos y salarios.

Continuando tenemos a Berberoglu (2018) sostuvo como finalidad en su estudio determinar la apreciación de los empleados sanitarios con respecto al clima organizativo y comprobar el impacto hipotético del clima organizativo sobre

el compromiso organizativo y el rendimiento organizativo percibido. Este estudio se llevó a cabo en los hospitales públicos del país de Turquía. La muestra estuvo conformada de 213 encuestados. Las escalas empleadas elegidas fueron: La escala de clima organizacional (CLIOR) fue adoptada del estudio de Peña-Suárez et al. Con dicha escala se realizó un estudio piloto donde se eliminó 1 ítem, lo que provocó un problema de fiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach para los 15 ítems: 0,567 y el Alfa de Cronbach cuando se eliminó un ítem: 0.884). Por lo tanto, se incluyeron 14 ítems de la escala CLIOR en el estudio principal. Para evaluar el compromiso organizacional se empleó el cuestionario de Compromiso Organizacional (OCQ) de Meyer y Allen, donde la puntuación global del compromiso organizativo se tomó como la puntuación media de las tres dimensiones, tal y como sugieren Meyer y Allen. Asimismo, se utilizaron preguntas del estudio de Delaney y Huselid relacionadas al rendimiento organizativo percibido para medir la puntuación global del rendimiento organizativo percibido. Se consideró la fiabilidad de los instrumentos de medición utilizados antes de pasar al análisis propiamente dicho de las pruebas de hipótesis. El nivel mínimo del Alfa de Cronbach fue superior a 0,7 para todos los instrumentos. En lo que respecta a los resultados estos fueron: el clima organizacional está positivamente correlacionado tanto con el compromiso organizacional como con el desempeño organizacional percibido. Con relación a las variables clima organizacional y el compromiso organizacional hay una correlación directa indicando un rango de fuerza moderada de 0,452. Así también la correlación entre clima organizacional y desempeño organizacional percibido se encontró que hay una correlación directa con un nivel de fuerza significativamente alto de 0,671. Para finalizar se tiene en cuenta que con dicha investigación se obtuvo que el clima organizacional tiene una correlación lineal directa con el compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido en un nivel de fuerza moderado a alto en términos de coeficientes de correlación, tras la prueba de normalidad para ver la distribución normal antes de la regresión lineal simple, como resultado, se comprobó que tanto los valores de compromiso organizativo como de rendimiento organizativo percibido tenían una distribución normal ($\text{sig. } 0,200 > 0,05$). También podemos destacar que se encontró que el clima organizacional tiene una correlación negativa y débil con el salario (- 0,163).

Este resultado puede representar que los empleados tienden a observar menos el clima en sus organizaciones cuando reciben salarios más altos. Con respecto al rendimiento organizativo percibido también presenta una correlación negativa y débil con el salario (- 0,205). Este resultado puede interpretarse como que los empleados tienden a preocuparse menos por el rendimiento organizativo cuando reciben salarios más altos.

Tenemos a Pedraza (2018) en su artículo tuvo como propósito evaluar la correlación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral de la percepción de los empleados en organizaciones públicas y particulares. La investigación se realizó con la colaboración de tres organizaciones que han tenido contacto directo e indirecto con la Universidad Autónoma de Tamaulipas-México. La muestra estuvo conformada de 133 empleados. Para dicho estudio se utilizó: cuestionario recopilando datos sociodemográficos, el cuestionario de Litwin y Stringer para evaluar el clima laboral con apta confiabilidad, al establecerse los coeficientes Alpha con valores mayores a 0.70 en cada elemento del clima organizacional y la escala de Warr et al. , para medir la satisfacción laboral, que con el índice Alpha y valores mayores a 0.70, lo que demostraría una apropiada consistencia interna en el cálculo de dicha variable. Con respecto a los resultados: las dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral muestran una relación significativa y directa, identificaron que solo tres de las ocho dimensiones del clima organizacional presentaron correlación directa y significativa con la satisfacción laboral: esas tres dimensiones son el apoyo, la identidad y el ambiente de afecto. Resaltaron que en la dimensión del clima organizacional y satisfacción intrínseca el factor de identidad es el que más aporta de los tres (coeficiente 0.43, $t=5.794$ con $Pv=0.000$). Asimismo con respecto a clima organizacional y satisfacción extrínseca: se encontró que tres de los ocho factores explican la satisfacción extrínseca: la identidad, el apoyo y el ambiente de afecto. Se distinguió que el factor de apoyo es el que más aporta de los tres en esta dimensión (coeficiente 0.40, $t=5.83$ con $Pv=0.000$). Para culminar la dimensión del clima organizacional y la satisfacción general, se observó que tres de las ocho factores de la variable clima organizacional explican mejor a la satisfacción laboral, dichos factores descritos son la identidad, el apoyo y el ambiente de

afecto. Así también, se halló que el factor de identidad es el que aporta más de los tres (coeficiente 0.42, $t= 6.16$ con $Pv=0.000$). Por lo tanto de los ocho factores reconocidos para el clima organizacional, solo en tres de ellos se observan relaciones directas y significativas con la satisfacción laboral (r cuadrado ajustado 0.69, valor $F= 99.489$ con $Pv=0.000$), hallándose que los elementos de identidad, apoyo y ambiente de afecto influyen de manera fundamental a revelar el bienestar de los colaboradores en las empresas (satisfacción laboral).

Asimismo tenemos a Manjarrez et al. (2019) en el artículo elaborado tuvo como objetivo identificar la coyuntura en la actualidad con respecto al clima organizacional y la satisfacción de los colaboradores. Tal estudio se realizó en las organizaciones hoteleras del Cantón Quevedo-Ecuador. La muestra estuvo conformada por 37 trabajadores que laboran en 8 instituciones hoteleros de la ciudad Quevedo. Así pues en el estudio se utilizaron: entrevistas y cuestionarios, para aplicarlos se ejecutó una prueba piloto con el instrumento validado para evaluar el clima organizacional, procedente de la escala mixta Likert. El informe fue procesada elaborada estadísticamente empleando el paquete estadístico SPSS 22.0. Los resultados de la evaluación a través de las encuestas administradas determinaron : con respecto al trabajo que ejecuta en conformidad con los propósitos de trabajo y su vínculo con el grado de satisfacción, el 41% de los trabajadores casi con frecuencia tiene la impresión de que la organización tiene planes y entienden su misión y visión, 32% rara vez y en un 14% hay la certeza de que permanentemente se realiza propósitos, en tanto que la variable sobre las oportunidades de progreso que les ofrece la organización el 46% no se aprecia y un 19% mostró que frecuentemente tiene ocasiones de mejorar en la organización. Con respecto a la motivación los trabajadores perciben que el 32% tiene la percepción de recibir una buena retribución algunas veces, 22% perciben un sueldo básico y escasamente un 8% con frecuencia presenta un sueldo idóneo y sugestivo. Sobre la variable compromiso el 62% casi siempre está comprometido con la entidad, y una cantidad menor respectivamente a un 24% se aprecia vinculado. En la variable capacitación los colaboradores aprecian a la capacitación dentro de la empresa como un factor beneficioso, que aporta ciertamente a un crecimiento permanente del rendimiento

y un acrecentamiento de las competencias personales y de manera grupal es tan solo de 5%. En relación a los jefes inmediatos de los trabajadores escasamente el 35%, y el 14% identifican el logro de su trabajo; sin embargo es solo verbal ya que no se encuentran estímulos. En relación si la empresa es una propicia alternativa para lograr el nivel de vida bueno en la organización, el 43% casi siempre afirma de manera positiva y el 32% opina que ocasionalmente piensan que podría ser una favorable alternativa. Para concluir lograron determinar que hay una correlación significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas hoteleras.

Para finalizar mencionamos a Moslehpour et al. (2019) en su estudio tuvieron como propósito investigar qué factores conectan y mantienen la sostenibilidad entre el estilo de liderazgo y la satisfacción de los empleados. Esta investigación se desarrolló en sector público de Mongolia. Cuya muestra consistió en 143 oficiales que trabajan en las unidades primarias y medias del mencionado territorio. Para este estudio se utilizó observaciones estructuradas y no estructuradas ; asimismo cuestionarios, donde la mayoría de ítems son utilizados en investigaciones anteriores y varias de las preguntas se utilizaron en su forma original, mientras que otras se modifican ligeramente para abordar la naturaleza específica de este estudio, en lo que respecta a la validez de la escala obtuvieron a través de la factorabilidad de la medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer- Olkin 0,915, es decir, superior a 0,6. Por lo tanto, la validez del instrumento para este estudio superó la prueba de esfericidad de Bartlett, el coeficiente de fiabilidad de cada factor, así como del instrumento en su totalidad, es superior al nivel aceptable de ($\alpha \geq 0,7$). Todas las cargas factoriales son superiores a 0,7, concluyendo que todos los factores del instrumento son válidos y confiables. El impacto mostró que hay una influencia directa y significativa del clima organizacional sobre el estilo de trabajo. Además, se establece y confirma la influencia directa y significativa de la forma de trabajo sobre la satisfacción laboral. Por lo tanto cuando los funcionarios de la oficina de registro crean un clima organizativo positivo a través de una interacción positiva, así como el modo de autoridad adecuado que se ajuste a la forma de trabajo de los empleados, la satisfacción laboral de éstos será elevada. Otros datos importantes en los

resultados tras esta investigación fueron la influencia fuerte ($\beta = 0,622$) y significativa ($p < 0,001$) del estilo de autoridad en el clima organizacional. Cabe indicar que varios estudios anteriores han obtenido la relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Sin embargo, los resultados de los análisis de trayectoria indican que, con la presencia del estilo de trabajo, no hay una repercusión significativa del clima organizacional sobre la satisfacción laboral. Asimismo se evidenció que también hay una relación directa y significativa entre el estilo de trabajo y la satisfacción laboral. El efecto de estudio indicó ($\beta = 0,665$, $p < 0,001$). Para finalizar el estilo de liderazgo contribuirá a la satisfacción laboral, pero la sostenibilidad de la satisfacción laboral depende del clima organizativo y del estilo de trabajo de los empleados.

Seguidamente expondremos nuestro primer marco teórico, el mismo que está enfocado en definir la variable satisfacción laboral, considerada como la sensación positiva que se produce enfocada al trabajo y relacionado de la evaluación de sus características (Robbins y Judge, 2009). Asimismo, cabe destacar, que la satisfacción laboral esta descrita como consecuencia de un favorable estado motivacional, relacionado con reconocimiento, promoción o ascenso, dando resultado de la interacción de factores preventivos como condiciones físicas y ambientales; así también, de factores estrictamente motivacionales. De dichos factores, son importantes su presencia en el ámbito laboral, caso contrario causaría insatisfacción, mientras que los factores motivacionales si producen satisfacción (Manoso, 2002). Lăzăroiu y Miner (como se citó en Madero, 2019) Para Herzberg quien tomó en cuenta que el ser humano debería satisfacer 2 necesidades relacionadas con la naturaleza animal (permite que el ser humano se defienda y se enfoque en necesidades fisiológicas) y la naturaleza del ser humano (moviliza al ser humano a buscar su realización o crecimiento psicológico). La teoría que desarrollaremos es la bifactorial o conocida también como teoría de los dos factores de Herzberg (1959), a través de esta teoría nos permite un mejor entendimiento sobre los elementos que causan la satisfacción en los trabajadores y se encuentra relacionado con los tipos de motivación humana para el trabajo planteado por Maslow, quien planteaba que no solo las necesidades sociales son las responsables de la

satisfacción laboral, solamente que hay diversas necesidades que exigen ser equilibradas, partiendo de las necesidades básicas como el alimento, vestido, casa, hasta llegar a las necesidades reconocimiento y autorrealización, esto explicado con la pirámide de las necesidades, los elementos de la motivación se relacionan con las necesidades supremas en el rango planteado por Maslow y los elementos del ambiente se ubican en los grados inferiores del mencionado orden. Los factores de los que hablamos en la teoría de Herzberg, se dividen en los siguientes: los de higiene; cuya apariencia no incrementa la satisfacción pero previene la insatisfacción. Dichos factores considerados como extrínsecos y preventivos, incluyen aptitudes hacia el trabajo y confort, administración de la organización, vínculos con el supervisor, competencia técnica del supervisor, sueldo, seguridad en el puesto y vínculos con los compañeros de trabajo. El otro factor es el motivacional; relacionado por ser intrínseco, incluyendo crecimiento en lo que respecta a estudios, consideración, labor innovadora, responsabilidad, promoción y el empleo de talento propio. Así pues, mediante la teoría bifactorial, los 5 factores que están estrechamente vinculados con la satisfacción en el trabajo son: éxito, sentimiento de ser valorado, atracción por la labor realizada, responsabilidad y capacidad de desarrollarse. Asimismo, existen evidencias de que la falta de dichos factores no es fuente de insatisfacción; sin embargo, las causas de la insatisfacción en el ámbito laboral se encuentran relacionadas con otros factores como lo son: políticas de la organización y su gestión, control, sueldos, prestaciones sociales percibidas, condiciones físicas de trabajo y relaciones interpersonales. De este modo tras la precariedad de los factores motivacionales, el resultado será ausencia de satisfacción, y cuando son excelentes se obtendrá mayor satisfacción; mientras que ante la poca cantidad de elementos de tipo higiénicos se obtendrá mayor insatisfacción y cuando estos están presentes se percibirá ausencia de insatisfacción (Chiavenato, 2009). Asimismo la teoría del modelo factorial empírico de 5 factores de J.L.Meliá y J.M.Peiró quienes mencionaron que la satisfacción laboral es el comportamiento o el conjunto de comportamientos adecuados formados por el individuo con respecto a su entorno de laboral de manera total o específico. Ellos desarrollaron el modelo con el objetivo de evaluar diversas poblaciones u organizaciones incluyendo factores diferenciados

Plantearon una estructura de 5 factores:

La supervisión relacionado con la forma en que los jefes supervisan el trabajo, el apoyo que brindan, la relación que tienen con sus empleados, el trato justo y proporcionado así también pues la frecuencia con que se da este acompañamiento.

El ambiente físico en relación al entorno en donde se trabaja y se incluyen ciertos aspectos como la limpieza, la higiene, la salubridad, el orden, la ventilación e iluminación entre otros aspectos importantes para un buen ambiente de trabajo.

Las prestaciones que están vinculadas con los compromisos, convenios, las negociaciones, oportunidades, remuneraciones, oportunidades para capacitarse o buscar que promoverse.

El factor intrínseco del trabajo relacionado con las oportunidades que éste les brinda a sus trabajadores haciendo aquello que le gusta, para lograr sus objetivos y metas.

Factor de la participación como lo es sentimiento del trabajador de ser parte del grupo y el grado de involucramiento en las decisiones del grupo de trabajo (Meliá et al. (1990).

En relación a nuestra segunda variable clima organizacional, podemos mencionar que es el ambiente propio que percibe un grupo de personas que conforman una organización, dicho clima es el resultado de diversas características ambientales que son distinguidos por los individuos que forman parte de la organización, contribuyendo de gran manera en su actuar (Chiavenato, 2009). El buen ambiente laboral permitirá que sus trabajadores experimenten sentimientos de bienestar comodidad, identidad y pertenencia, lo que favorecería en la estructura y procesos dentro de la organización (Aguillón et al., 2015). El clima organizacional se distingue por su multidimensionalidad que reúne diversas características que finalmente conforman una sola totalidad, esto permite a cada trabajador dar a mostrar las propiedades de su organización por medio de sus percepciones a través de la interacción personal que realicen (Bustamante et al., 2016). Para el enfoque integrador de Litwin y Stringer (1968), a través de su teoría plantean que el ambiente laboral se relaciona bajo una idea de panorama perceptual, siendo este, descrito como un grupo de características del contexto

laboral, que pueden ser capaces de medirse y/o percibirse de manera directa e indirecta por los trabajadores que conviven en tal ambiente, que permite a su vez la contribución en la motivación y el actuar de estos , con respecto a las características del clima organizacional , estas pueden ser valorados en una empresa, y pueden intervenir en la conducta del trabajador. Es pues a través de este planteamiento que se realiza el actual estudio. Los factores que plantean Litwin y Stringer para Acosta y Venegas (2010), el clima organizacional, mediante su teoría, se enfoca en plantear 9 factores, cada uno de ellos tiene que ver con las diferentes propiedades de la organización, éstas son:

Estructura: relacionado con las reglas dentro de la organización, los deberes, las políticas, jerarquías y regulaciones. Todo lo que sea concerniente a las áreas formales dentro de una organización.

Responsabilidad: relacionado con la percepción o sentimiento de autonomía del trabajador, el sentirse su propio jefe y la toma de decisiones.

Recompensa: relacionado con los estímulos que recibe sobre la labor bien hecha, ésta es el cálculo en que una empresa emplea mayormente la retribución que la corrección.

Riesgo: compete al sentir de los miembros de la organización en concordancia con los retos que se descubren en el centro de labores.

Calor: se relaciona con la apreciación de los colaboradores acerca de la existencia de un entorno laboral favorable, de buenos vínculos colectivos entre compañeros y autoridades.

Apoyo: corresponde al sentir y esfuerzo por apoyo de procedente de los jefes y de diferentes trabajadores de la organización.

Modelos de desempeño: se relaciona con la relevancia de percatarse de las ambiciones como patrones de cargos.

Conflicto: es el nivel de aceptación de opiniones que pueden ser discrepantes sin temer a la confrontación y capacidad de solucionar los problemas.

Identidad: corresponde al sentimiento de pertenencia hacia el trabajo, adjunto a la impresión de distribuir los propósitos individuales con los de la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El actual estudio es de tipo básico, esta investigación tiene como objetivo la indagación de nuevos conocimientos, de esta manera permite enriquecer el conocimiento científico. Para Sánchez y Reyes (2009) la investigación de tipo básica busca nuevos conocimientos con respecto a las variables de estudio.

Con relación al enfoque es de tipo cuantitativo, porque nos permitirá identificar o evaluar tras una medición de variables de estudio a través de procedimientos estadísticos, lo que nos accederá a formular hipótesis.

De diseño no experimental, transversal de alcance correlacional. Los estudios no experimentales nos permitirán observar las variables tal como son, sin ningún tipo de manipulación (Kerlinger y Lee, 2002). Con respecto al carácter transversal indicaría en tanto que este estudio se realizará en un tiempo único y el alcance correlacional nos permite encontrar la asociación entre las variables descritas en este estudio.

3.2 Variables y operacionalización

Satisfacción laboral

Definición conceptual: Robbins y Judge (2009) tiene como concepto que la satisfacción laboral como la sensación positiva que se produce enfocada hacia el trabajo y relacionado de la evaluación de sus características que influye en el desempeño laboral, que permite al trabajador generar afectos favorables hacia el vínculo con el lugar laboral

Definición operacional: La Satisfacción laboral será evaluada mediante la Escala de comportamiento Organizacional en Satisfacción Laboral (ECO 50), de denominación primaria es el Cuestionario S20/23 (1998) cuyos iniciales creadores son José Luis Meliá y José María Peiró, siendo adaptada por José Luis Pereyra Quiñones (2015). Compuesta por 23 ítems y constituida por cinco dimensiones: Satisfacción de la supervisión, del ambiente físico, de las prestaciones, intrínseca por su trabajo y en la participación en la toma de decisiones. El instrumento

trabaja con una escala ordinal.

Clima organizacional

Definición conceptual: Chiavenato (2009) definió que el clima organizacional es el ambiente propio que percibe un grupo de personas que conforman una organización, dicho clima es el resultado de diversas características ambientales que son advertidas por los trabajadores, contribuyendo en gran parte en su actuar.

Definición operacional: El clima organizacional se medirá empleando la Escala Multidimensional del Clima Organizacional (EMCO 10) cuyos creadores son Gómez y Vicario (2008) en México, siendo adaptada por José Luis Pereyra Quiñones (2015) en Lima- Perú. Constituida por 29 ítems distribuidos en 8 dimensiones respectivamente: Satisfacción de los trabajadores, autonomía en el trabajo relaciones sociales entre los miembros de la organización, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo, consideración de directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivos. La escala trabaja con una escala ordinal.

3.3 Población y muestra

Población: considerando que es el grupo de integrantes de un tipo de clase específica de personas, eventos u objetos Ary et al. (Como se citó en Sánchez y Reyes, 2009). Así pues, la población de este estudio está constituida por 106 trabajadores del área operaria y administrativa, de ambos géneros (94 varones y 12 mujeres), el 89% de la población está constituida por varones y el 11% conformaría la población de mujeres que trabajan en la compañía de Radiadores Fortaleza en el distrito de Ate.

Tabla 1

Población de trabajadores de la compañía Radiadores Fortaleza, Ate

Trabajadores de Radiadores Fortaleza	H	M	Total	%H	%M	% Total
	94	12	106	89	11	100%

La tabla 1 muestra los datos proporcionados por la compañía Radiadores Fortaleza (2021).

Muestra: para definir la dimensión de la muestra se empleó la fórmula para poblaciones finitas Abad y Servín (como se citó en Grajeda, 2018) por medio de la fórmula de determinación del tamaño muestral en poblaciones con tamaño finito. Se obtuvo una muestra igual a 83, de los cuales 74 serían trabajadores varones y 9 mujeres.

$$n = \frac{NZ^2 p (1 - p)}{(N - 1) e^2 + Z^2 p (1 - p)}$$
$$n = \frac{106 (1.96)^2 0.5 (1 - 0.5)}{(106 - 1) 0.05^2 + 1.96^2 0.5 (1 - 0.5)}$$
$$n = 83$$

Dónde:

N = Población 106

p = Eventos favorables 0.5

z = Nivel de significancia 1.96

e = Margen de error 0.05

Teniendo como resultado: n = 83 trabajadores.

Diseño muestral: el muestreo fue de tipo probabilístico aleatorio simple, la cual se caracteriza por garantizar que todos los que conforman la población poseen la

igual pertinencia de ser elegidos o incluidos para formar parte de una muestra. Asimismo para Arias (2012) el muestreo probabilístico se identifica como un curso en el que evidencia la oportunidad que posee cada componente de ser parte de la muestra.

Tabla 2

Muestra de trabajadores de la compañía Radiadores Fortaleza, Ate

Trabajadores de Radiadores Fortaleza	H	M	Total	%H	%M	% Total
	74	9	83	89	11	100%

La tabla 2 Muestra de trabajadores de la compañía Radiadores Fortaleza, Ate 2021

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la aplicación de los respectivos instrumentos, hubo una coordinación para los permisos pertinentes con la jefatura de recursos humanos de la compañía Radiadores Fortaleza del distrito de Ate; asimismo las pruebas que se manejaron fueron la Escala de Comportamiento Organizacional en Satisfacción Laboral (ECO 50) y la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO 10). Para dicha evaluación se realizó la gestión en horarios y días programados previa organización con el sector de recursos humanos de dicha empresa, con la capacitación e inducción del plan Covid y Seguridad en Planta.

ESCALA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN SATISFACCIÓN LABORAL (ECO 50)

Instrumento de denominación primaria Cuestionario S20/23 (1998) Cuestionario de satisfacción laboral cuyos creadores primarios son José Luis Meliá y José María Peiró. Adaptado por José Luis Pereyra Quiñones (2015). La

escala ECO 50 evalúa la satisfacción laboral y sus cinco dimensiones (satisfacción de la supervisión, satisfacción del ambiente físico, satisfacción de las prestaciones, satisfacción intrínseca por su trabajo, satisfacción en la participación en la toma de decisiones).

Ficha Técnica:

Nombre del instrumento: Escala de comportamiento organizacional en satisfacción laboral (ECO 50)

Autor: José Luis Meliá y José María Peiró.

Estandarización: José Luis Pereyra Quiñones (2015) Perú.

Objetivo: Estima la satisfacción laboral y sus cinco dimensiones.

Aplicación: Individual y/o colectiva.

Dirigido: A partir de los 18 años que trabajen en una organización.

Calificación: computarizada.

Duración: libre culminación, pero se termina aproximadamente en 10 minutos.

Tipificación: Baremos con percentiles peruanos.

Confiabilidad: Adquirido por medio del Alfa de Cronbach obteniendo un índice de .915.

Validez: consiguió la validez mediante criterio de jueces o expertos. A través del Coeficiente de Validez de Aiken se procesó los acuerdos y desacuerdos de los jueces obteniendo el índice de 1.0.

ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EMCO10)

Instrumento creado por Gómez MA y Vicario OM en el 2008 en México y posterior en el año 2015 adaptado por José Luis Pereyra Quiñones en Lima - Perú.

La escala se encuentra dirigida a evaluar ocho dimensiones del clima

organizacional a nivel individual: Satisfacción de los trabajadores y autonomía en el trabajo; a nivel interpersonal: relaciones sociales entre los miembros de la organización y unión con apoyo entre los compañeros de trabajo; a nivel organizacional: consideración de directivos beneficios y recompensas, motivación con esfuerzo y liderazgo de directivos en personal de planta, obreros, administrativos y gerentes.

Ficha Técnica:

Nombre del instrumento: Escala multidimensional de clima organizacional (EMCO 10).

Autor: Gómez MA y Vicario OM.

Estandarización: José Luis Pereyra Quiñones - Magister en psicología.

Objetivo: Evaluar el clima organizacional en sus dimensiones.

Aplicación: Individual y/o colectiva.

Dirigido: Personal trabajador de planta, obreros, administrativos y gerentes.

Calificación: De modo computarizado.

Duración: Es variable (no hay tiempo límite).

Validez y Confiabilidad: Se adquirió la validez con el criterio de jueces y mediante el coeficiente de validez de Aiken se procesaron los convenios y disconformidad de los jueces obteniendo el índice de 1.0. Con respecto a la confiabilidad se define con la estimación del Alfa de Cronbach consiguió un índice global de .744.

3.5 Procedimientos

La investigación realizada se desarrolló a través de un proceso gradual. Empezando por solicitar las autorizaciones, al que adaptó ambos instrumentos para el uso y administración de ellos, seguidamente se gestionó el permiso

pertinente por la compañía ante el área responsable, posterior a ello realizamos nuestra presentación presencial ante el Jefe de Recursos Humanos y los trabajadores de las diferentes áreas de la compañía. Consecutivamente a ello se les indicó el objetivo del estudio, la confidencialidad de los datos, el uso de los instrumentos, así como también la forma de administrarlos, llenar ambos cuestionarios y el consentimiento informado con la finalidad de conseguir el permiso para el almacenamiento de los datos. La aplicación de los cuestionarios fue de manera física, para ello se cumplió con todos los protocolos anti-covid y medidas de bioseguridad. La recolección de datos finalizó hasta que se consiguió el número necesario de cuestionarios, procediendo a ser calificados y codificados.

3.6 Métodos de análisis de datos

En el reciente estudio la primera actividad fué obtener los resultados de ambas escalas llevadas a la hoja de cálculo Excel, elaborando una data, posterior a ello se exportaron los datos al paquete estadístico SPSS versión 25 ,en donde se trabajaron todos los datos a través de las tablas . Para decidir que método estadístico se emplearía se procedió a realizar la prueba de normalidad de las puntuaciones Kolmogorov-Smirnov , donde el resultado que se obtuvo a la variable Satisfacción laboral es que no estuvieron distribuidas de forma normal y en lo que respecta a Clima organizacional se evidenció que dicha variable tiene una distribución de datos normal , es por ello se recomendó utilizar en este tipo de casos la Prueba no paramétrico Rho de Spearman en el estudio correlacional.

Tabla 3*Prueba de Normalidad de las puntuaciones*

Kolmogorov-Smirnov	Estadístico	N	Sig.
Satisfacción laboral Total	0.108	83	0.019
S. Ambiente F.	0.131	83	0.001
S. Prestaciones	0.118	83	0.006
S. Intrínseca	0.131	83	0.001
S. Participación	0.214	83	0.000
Clima Organizacional Total	0.080	83	,200*
Autonomía en el trabajo	0.109	83	0.016
Relaciones sociales	0.159	83	0.000
Unión y apoyo	0.136	83	0.001
Consideración direct.	0.139	83	0.000
Benef. y recompensas	0.109	83	0.017
Motivación y esfuerzo	0.146	83	0.000
Liderazgo direct.	0.124	83	0.003

En la tabla 3 se alcanzó a analizar que los resultados obtenidos por la prueba Kolmogorov-Smirnov , aplicable para muestras mayores a 50. Donde se indicaron que los datos extraídos de los instrumentos de medición para la variable Satisfacción laboral obtuvo una significancia menor a 0,05 la cual se considera que no tiene una distribución de datos normal. Asimismo en la variable Clima organizacional obtuvo una significancia mayor a 0,05 donde se consideró que la distribución es normal. Por lo tanto se destinó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Con el objetivo de tomar en cuenta la calidad ética de la investigación a través del buen uso de la información, cuidando la integridad y confidencialidad de los participantes se elaboró y utilizó una *Ficha De Consentimiento Informado*, la

que fué firmada como aceptación de que la información y datos estarían absolutamente seguros y anexada en la solicitud. El colegio de Psicólogos del Perú (2018) indicó la importancia de la consideración a la dignidad, autonomía y la integridad para con los individuos, enfocado como ética profesional en el principio del bien común no perjudicar y evitar algún daño o lesión en el ejercicio profesional de la psicología. Asimismo, el contar con un consentimiento informado en toda investigación preservando el anonimato de los participantes y guardando la reserva de toda información que pueda exponer a los evaluados.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

Niveles de Satisfacción laboral en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de satisfacción	32	38.6
Regular nivel de satisfacción	20	24.1
Bajo nivel de satisfacción	31	37.3
Total	83	100.0

En la tabla 4 se puede observar que destacan el nivel alto de satisfacción en un 38.6% de la muestra y con cierta semejanza el nivel bajo de satisfacción laboral en un 37.3%.

Tabla 5

Niveles de clima organizacional en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Alto clima	31	37.3
Regular clima	21	25.3
Bajo clima	31	37.3
Total	83	100.0

En la tabla 5 nos muestra que los niveles alto y bajo son iguales tanto en frecuencia como en porcentaje con un 37.3% para cada nivel.

Tabla 6

Diferencias significativas de satisfacción laboral según sexo en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021

	Sexo	n	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	260.500
Puntaje global de Satisfacción	Mujer	9	50.06	450.50	W de Wilcoxon	3035.500
	Hombre	74	41.02	3035.50	Z	-1.062
	Total	83			Sig. Asintótica (bilateral)	0.288

Según la tabla 6 se puede observar a través del cálculo estadístico U de Mann-Whitney, que el nivel de significancia es de 0.288 ($p > 0.05$), por lo tanto se infiere que no existe diferencias significativas en la satisfacción laboral según sexo a favor de las mujeres

Tabla 7

Diferencias significativas según sexo con el clima organizacional en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021

Sexo	n	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio									
Mujer	9	118.4440	18.41940	6.1398									
Hombre	74	110.5270	15.33920	1.7831									
					Prueba Levene igualdad de var.		Prueba t igualdad de medias		95% de interv. de conf. de la dif.				
					F	Sig.	T	gl	Sig. (bi.)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	Inf.	Sup.
Se asumen varianzas iguales					1.35	0.25	1.43	81	0.16	7.92	5.53	-3.09	18.92
No se asumen varianzas iguales							1.24	9.4	0.25	7.92	6.40	-6.45	22.30

En la tabla 7 nos muestra a través del estadístico T Student que si la significancia es superior a 0.05 se admite que las varianzas son uniformes como en este caso, donde se asume que no existe diferencias significativas en el clima organizacional según sexo.

Tabla 8

Diferencias significativas según edad en la satisfacción laboral en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021

Rango de edad cronológica		n	Rango promedio de satisfacción		Global satisfacción laboral
P. Global de Satisfacción laboral	Adulto temprano	28	46.21	Kruskal-Wallis	1.693
	Adulto medio	36	38.36		
	Adulto tardío	19	42.68	Sig. Asintótica	0.429
	Total	83			

En la tabla 8 podemos apreciar que a través del estadístico Kruskal-Wallis, se obtuvo el nivel de significancia > 0.05 lo cual demuestra que la satisfacción laboral es igual tanto en adultos medios como en tardíos.

Tabla 9

Diferencias significativas según edad en el clima organizacional en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021

Rango de edad cronológica		Diferencia de medias (I-J)	Desv. Error		Intervalo de confianza al 95%	
				Sig.	Límite inferior	Límite superior
Adulto temprano	Adulto medio	6.49603	3.90804	0.301	-3.0605	16.0526
	Adulto tardío	9.40977	4.60991	0.134	-1.8631	20.6827
Adulto medio	Adulto temprano	-6.49603	3.90804	0.301	-16.0526	3.0605
	Adulto tardío	2.91374	4.39797	1.000	-7.8409	13.6684
Adulto tardío	Adulto temprano	-9.40977	4.60991	0.134	-20.6827	1.8631
	Adulto medio	-2.91374	4.39797	1.000	-13.6684	7.8409
Prueba de ANOVA	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
Entre grupos	1149.981	2	574.991	2.390	0.098	
Dentro de grupos	19243.681	80	240.546			
Total	20393.663	82				

En la tabla 9 se observa que a través del cálculo estadístico de Anova, podemos identificar que el nivel de significancia es $> 0,05$ por lo cual no hay diferencias significativas con correspondencia a edad con la variable clima organizacional.

Tabla 10

Correlación entre las dimensiones de satisfacción laboral y el clima organizacional en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021

		Satisfacción con la Supervisión	Satisfacción Ambiente	Satisfacción. Prestaciones	Satisfacción. Intrínseca	Satisfacción participación
	Rho	,714**	,417**	,720**	,681**	,572**
Clima organizacional	r ²	,509	,173	,518	,463	,327
	Sig. (bil.)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	83	83	83	83	83

En la tabla 10 se muestra que través del coeficiente de correlación de Rho Spearman para con todas las dimensiones de satisfacción se consiguió un nivel de significancia $p < 0,05$ de esta manera afirmamos que si existe una correlación positiva y significativa entre las dimensiones de satisfacción laboral con el clima organizacional, asimismo tomando en cuenta que el mayor puntaje fue obtenido por la dimensión Satisfacción de la supervisión con un tamaño de efecto de ,509 podemos decir que este es grande (Cohen, 1988) pag.80.

Tabla 11

Correlación entre las dimensiones de clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021

	Satisfacción laboral			
	Rho Spearman	Sig. (bilateral)	r ²	n
Satisfacción de trabajadores	,590**	0.000	0.348	83
Autonomía	,290**	0.008	0,084	83
Relaciones sociales	,295**	0.007	0,087	83
Unión y apoyo	,374**	0.000	0,139	83
Consideración de directivos	,721**	0.000	0,519	83
Beneficios y recompensas	,491**	0.000	0,241	83
Motivación	,475**	0.000	0,225	83
Liderazgo	,612**	0.000	0,374	83

En la tabla 11 se muestra se observó que el nivel de significancia de las dimensiones de clima organizacional fueron $p < 0,05$ es así como se afirma que existe una correlación directa y significativa entre las dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral, así también la dimensión con mayor puntaje obtenido fue Consideración de directivos, tomando en cuenta el tamaño del efecto de 0,519 a través de ello podremos decir que este es grande (Cohen, 1988) pag.80.

Tabla 12

Correlación entre satisfacción laboral y clima organizacional en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021

		Clima organizacional
Satisfacción laboral	Rho de Spearman	,742 ^{**}
	r ²	,55
	Sig. (bilateral)	,000
	n	83

En la tabla 12 podemos notar que existe una correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y clima organizacional en los trabajadores de una compañía de Radiadores del distrito de Ate. Considerando en tamaño del efecto que ha sido igual a 0,55 podemos decir que éste es grande (Cohen, 1988, p.80).

V. DISCUSIÓN

Los resultados del estudio nos permitieron encontrar que existe una similitud con referencia a los niveles alto y bajo del clima organizacional con un 37.3 % respectivamente en los trabajadores de la compañía radiadores Fortaleza, por su parte Quispe (2021) en su investigación con trabajadores de la organización San Gabán apuntan a que prevalece el nivel alto y muy alto de clima organizacional esto puede ser porque los trabajadores tras la ocasión de realizar su labor distinguen satisfacción y motivación hacia su trabajo, deleitándose en la ejecución que esta produce. Por el contrario, nuestros resultados difieren con el estudio desarrollado por Pimentel (2018) quien al trabajar con colaboradores de la Municipalidad de Socabaya expone que hay una mayor incidencia en el nivel bajo de clima organizacional con un 47.3% utilizando el mismo instrumento EMCO10, esto puede ser debido a que los trabajadores tienen descontento con algunas directivas, inequidad remunerativa o porque laboran en condiciones físicas inadecuadas.

Asimismo para la variable satisfacción en el trabajo nuestros resultados mostraron que existe un 38.6% que consideran un nivel alto satisfacción laboral con una leve diferencia del nivel bajo en 37.3% de trabajadores, seguidamente Manjarrez (2019) menciona en su estudio con trabajadores de un hotel en Ecuador que el nivel de satisfacción en el trabajo es bajo, tomando en consideración que el factor vinculado con la impresión de los trabajadores sobre la oportunidad de mantener carrera en la organización, es de los componentes el que mayor se relaciona con el logro de un clima organizacional y que permite que el nivel de satisfacción sea positivo. Por su parte para Moreno y Moreno (2017) con trabajadores de una empresa industrial encontraron que el mayor porcentaje de colaboradores muestra un nivel regular de satisfacción laboral de 38.1% y un 47.6% que presenta una percepción de clima organizacional nivel medio, ambos resultados obtenidos por instrumentos distintos a los de nuestro estudio (SL-SPC y CL-SPC), así también la empresa donde se realizó el estudio tiene una estructura organizacional pequeña, estimada como una organización familiar, al prevalecer algunas personas que mantienen

vínculos de consanguinidad con la dirección , por su parte Chuquicaña (2017) donde manifiesta mayor incidencia en el nivel parcial de satisfacción laboral con un 43.2% y un 39.3% en el nivel regular para con el clima organizacional en colaboradores administrativos de la Municipalidad de Ancón. Taype et al. (2018) sin embargo en su estudio con médicos generales obtuvieron resultados diferentes, ya que el 67% de los encuestados no perciben un clima laboral inadecuado.

Tomando en cuenta otro de los resultados, en cuanto a las diferencias significativas según sexo en la satisfacción laboral se encontró una significancia de 0.288 y en el clima organizacional un nivel de significancia de 0.2 que indicarían que no hay un vínculo significativo entre esas dos variables, resultados similares han sido encontrados por Flores (2017) quien al estudiar ambas variables con colaboradores de una empresa privada de México encuentra que el valor $p > 0,05$ que comprueba que no existe una asociación significativa entre satisfacción laboral y clima organizacional con la variable sexo. Así también obtuvimos resultados en lo que corresponde a las diferencias significativas según edad en la satisfacción laboral y clima organizacional en los colaboradores de una compañía de radiadores del distrito de Ate, donde no se encontró diferencias significativas en edad con ninguna de las variables, es importante señalar que no existen trabajos donde se haya observado diferencias considerables según edad para las variables estudiadas.

Tomando en cuenta otros de los resultados obtenidos son importante señalar que las dimensiones de satisfacción laboral presentaron una correlación significativa y positiva con la variable clima organizacional, tomando en cuenta que el mayor puntaje fue obtenido por el factor satisfacción de la supervisión con un puntaje de $Rho = 0,714$, igual resultado obtuvo García el al. (2017) que en su investigación con empleados de una empresa de servicios en México y utilizando instrumentos distintos a los nuestros, demostró que existe una correlación significativa entre las dimensiones de satisfacción laboral y clima organizacional, así también el factor predominante fué satisfacción con las supervisión y participación en la organización con un puntaje de $r = 0.858$, esto puede ser porque los

trabajadores están satisfechos con respecto al apoyo recibido con sus supervisores y el trato recibido por la empresa.

Así también otro de los resultados de nuestro estudio mostraron que las dimensiones de clima organizacional presentaron una correlación positiva y significativa con la satisfacción laboral, siendo la de mayor puntaje el factor de Liderazgo de directivos, que es el grado en el que los trabajadores perciben un manejo inteligente y responsable de sus supervisores influyendo en el desarrollo de sus actividades, se consiguió para con dicho factor una puntuación de $Rho = ,612$, a diferencia de nuestros resultados Pedraza (2018) manifestó en su estudio con trabajadores de organizaciones, identificando que el factor de identidad es el que más aporta de todas las ocho dimensiones del instrumento CLOR (modelo subyacente de Litwin y Stringer) mostrando una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral (coeficiente 0.43, $t=5.794$ con $Pv=0.000$), dicho factor se refiere al sentimiento que desarrolla el personal hacia su empresa, considerado como un miembro valioso dentro del grupo. Para Moslehpour et al. (2019) en el estudio que realizó en Mongolia con empleados administrativos del sector Gubernamental, evidenció que existe una correlación positiva entre clima organizacional y estilo de liderazgo siendo esta principalmente de suma importancia para los trabajadores, demostrando a su vez que este factor puede mejorar el clima organizacional y aumentar la efectividad de los empleados. Es importante a tomar en cuenta para Berberoglu (2018) en su investigación con trabajadores sanitarios en el Norte de Turquía, observó que el clima organizacional se correlaciona de manera positiva y significativa con otras variables como lo son desempeño y compromiso organizacional, de esta manera podemos apreciar que existen otras variables que se relacionan con el clima a parte de la satisfacción laboral.

Finalmente, en la vigente investigación se formuló como objetivo general determinar la relación entre satisfacción laboral y el clima organizacional, en base a los resultados encontrados se observó una alta correlación directa y significativa de Rho de Spearman= 0,742, entre satisfacción laboral y clima organizacional de los trabajadores de la

compañía de radiadores Fortaleza del distrito de Ate, los que fueron semejantes al resultado de la investigación de Quea (2018) quien estudió ambas variables con trabajadores y obreros de una compañía minera encontrando correlación positiva y significativa de $r= 0,285$ entre la satisfacción laboral y el clima organizacional respectivamente, podemos concluir que si hay una favorable satisfacción laboral por lo tanto se percibirá un óptimo clima organizacional.

VI. CONCLUSIONES

1. Los trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate presentan un nivel de alto de satisfacción laboral en un 38.6% de la muestra y con cierta semejanza el nivel bajo de satisfacción laboral en un 37.3%.
2. El 37.3%. de los trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate presentan tanto un nivel alto, como un nivel bajo en el clima organizacional.
3. No se encontró diferencias significativas en la satisfacción laboral según sexo en los trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate.
4. No se encontró diferencias significativas en el clima organizacional según sexo en los trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate.
5. No existen diferencias significativas según edad en la satisfacción laboral en los trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate.
6. No existen diferencias significativas según edad en el clima organizacional en los trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate.
7. Existe una correlación directa y significativa entre las dimensiones de satisfacción laboral con el clima organizacional, en los trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate. Tomando en cuenta que el mayor puntaje fue obtenido por la dimensión Satisfacción de la supervisión con un tamaño de efecto de ,509 podemos decir que este es grande (Cohen, 1988) pag.80
8. Existe una correlación directa y significativa entre las dimensiones de clima organizacional con la satisfacción laboral, en los trabajadores de

una compañía de radiadores del Distrito de Ate. Así también cabe mencionar que la dimensión con mayor puntaje obtenido fue Consideración de directivos, tomando en cuenta el tamaño del efecto de 0,519 a través de ello podremos decir que este es grande (Cohen, 1988) pag.80.

9. Existe una correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y clima organizacional en los trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, asimismo el tamaño del efecto ha sido igual a 0,55 podemos decir que éste es grande (Cohen, 1988, p.80).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la compañía Radiadores Fortaleza tomar en consideración la posibilidad de evaluar el clima organizacional a nivel periódico o anual, pues es un indicador saludable así como un recurso clave organizacional, pues la satisfacción laboral está asociada al clima organizacional.
2. Se recomienda a los directivos de la compañía Radiadores Fortaleza dar a conocer los resultados de la investigación y brindar la retroalimentación respectiva, para que los resultados sean entendido como base de un diagnóstico y permita dar propuestas beneficiosas.
3. Se recomienda a los directivos de la compañía Radiadores Fortaleza mejorar el sistema o plan de estímulos, beneficios y recompensas a los colaboradores por su trabajo, que permita reconocer la calidad y el logro del trabajador consiguiendo elevar la satisfacción del capital humano.
4. Se recomienda a los directivos de la compañía Radiadores Fortaleza fomentar la intervención de los trabajadores en la toma de decisiones concernientes sobre las funciones a temas como ejecutar sus tareas o las herramientas a utilizar, de esta manera hacer sentir al trabajador importante de la empresa.
5. Se recomienda a los directivos de la compañía Radiadores Fortaleza demostrar interés por los salarios y beneficios laborales, contemplando opciones nuevas que permitan generar condiciones que satisfagan las necesidades de los trabajadores, como bonificaciones, convenios o capacitaciones de desarrollo profesional según el desempeño de los colaboradores.
6. Se sugiere a las futuras investigaciones que tras vencer la coyuntura actual de pandemia por la que atravesamos, se pueda realizar una evaluación amplia que integre a los trabajadores en su totalidad, tomando en cuenta los que no participaron en esta oportunidad por circunstancias propias de la

situación que pasamos, con el objetivo de conseguir resultados que no permitan sesgos en el estudio

7. Se sugiere a los futuros investigadores un estudio continuo del comportamiento de las variables estudiadas realizando un análisis de las variables según edad y sexo, lo que permita conseguir conclusiones más específicas y facilite la intervención dentro de la organización mencionada.

REFERENCIAS

- Acosta,B y Venegas,C.(2010). *Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio*,13(1),163-172.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
- Aguillón ,A., Berrún, L., Peña, J. y Treviño, F.(2015).*El comportamiento humano en las organizaciones fundamentación*. Editorial El Manual Moderno.
- Arévalo, J. (2018, agosto 20). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *El Comercio*.
<https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/?ref=ecr>
- Arias, F. (2012) *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Editorial Episteme.
- Asamblea Constituyente (1993). *Constitución Política del Perú*. Artículo N° 18 de la Constitución Política del Perú.
<https://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>
- Berberoglu,A.(2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 18(1), 1-9.
<https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bustamante, M.; Lapo, M. & Grandón, M. (2016). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. *Rev. Gerenc. Polit. Salud*, Bogotá, 15(30), 126-141.
<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps15-30.ccco>
<http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v15n30/v15n30a10.pdf>
- Congreso de la Republica (2003). *Ley General de Educación Ley Nro. 28044*.
<https://www.spsd.org.pe/wp-content/uploads/2016/09/Ley-28044-Ley-General-de-Educaci%C3%B3n.pdf>
- Congreso de la República (2014).*Ley Universitaria N° 30220*.
http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf
- Colegio de Psicólogos del Perú (2018).*Código de Ética y Deontología*. Concejo Directivo Nacional.
http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

- Chirinos, Y., Meriño, V. y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84, 43-61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Chuquicaña Fernández, J. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Ancón* [Tesis para optar por el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15220/Chuquica%
ca%
c3%
b1a_FJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15220/Chuquica%c3%b1a_FJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones* (2nd ed.). Mc Graw-Hill / Interamericana Editores.
- Flores Pérez, D. (2017). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada*. [Tesis para obtener el grado de licenciada en psicología, Universidad Nacional Autónoma de México]. <http://132.248.9.195/ptd2017/agosto/0762293/0762293.pdf>
- García, R., Hernández, T., González, E. y Polo, S. (2017). Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 10(1), 37-48. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2916923
- García Solarte, M. (2009) Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de administración/Universidad del Valle*, 1(42), 43-61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gómez, M. y Vicario, O. (2008) *Clima organizacional: Conceptualización y propuesta de una escala*. [Tesis de licenciatura, UNAM México].
- Grajeda, A. (2018). *Construcción y validación de un test de aptitud funcional selectora visual en estudiantes de escuelas estatales del primer grado de primaria del distrito de Jesús María*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo de Lima]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21249/Grajeda
a_MAT.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21249/Grajeda_MAT.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Hospital, S. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y

- D inversiones S.A.C. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*, 16(2)75-78.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/11924/10669>
- Igoni,H.(2017). Organizational climate and organizational commitment of deposit money banks in rivers state. *International Journal of Advanced Academic Research*,3(4),18-30. <https://www.ijaar.org/articles/Volume3-Number4/Social-Management-Sciences/ijaar-sms-v3n4-a17-p8.pdf>
- Kelinger, F., y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. McGraw-Hill.
- Lira ,J.(2015,abril 26). Atento Perú y su método para fidelizar a sus colaboradores de la generación Y. *Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/atento-peru-metodo-fidelizar-colaboradores-generacion-87378-noticia/?ref=gesr>
- Madero Gómez, S.(2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29(1) ,1-18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194
- Manjarrez, N., Egas, M., Campos, J. y Escobar H. (2019). El clima organizacional y la repercusión en la satisfacción del personal en empresas hoteleras del Cantón Quevedo. *Revista científica Ecociencia*, 6(5) ,1-15.
<http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/283/224>
- Manso Pinto, J. (2002).El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 38(128) 79-86.
<https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Meliá, J.L., Pradilla, J.F., Martí, N., Sancerni, M.D., Oliver, A., & Tomás J.M. (1990).Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39.
https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF
- Meza (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial - México.*Comuni@cción*,8(2),148-158. <https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/208/142>

- Ministerio de Economía y Finanzas. (2014). *Resolución Ministerial*.
<https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/resolucion-ministerial/11836-resolucion-ministerial-n-303-2014-ef-43/file>
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W. y Wong, W. (2019). Organizational Climate and work style: The Missing Links for Sustainability of Leadership and Satisfied Employees. *Sustainability journal*, 11(1), 125.
<https://doi.org/10.3390/su11010125>
- Moreno Derteano, J. y Moreno Tarazona N. (2017). *Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa industrial Duropal S.A.C* [Tesis para optar por el título de ingeniero en Gestión Empresarial, Universidad Nacional Agraria La Molina].
<http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2930/E12-M6-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción*.
https://www.who.int/occupational_health/publications/healthyworkplaces_sp.pdf
- Patlan-Perez, J. y Flores-Herrera, R. (2013). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *Ciencia y trabajo*, 15(48), 131-139.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v15n48/art06.pdf>
- Pedraza-Melo, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 15 (1), 90-101.
<https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pimentel Roca, M. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Socabaya* [Tesis para optar por el grado de Licenciado de administración, finanzas y negocios globales, Universidad Privada Telesup].
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/940/1/PIMENTEL%20ROCA%20MIRIAM%20ELIZABETH.pdf>
- Quea Pinto, E. (2018). *Factores de la satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional de los trabajadores de la compañía minera Aruntani* [Tesis para obtener el Grado Académico de Magíster en Ciencias:

- Relaciones Industriales con mención en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5924/RIMqupine.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe Huaracha, Wendy. (2021). *Clima organizacional y su influencia en la Satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa San Gabán S.A.* [Tesis para optar el título profesional de contador público, Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15259/Quispe_Huara_cha_Wendy_Katty.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Randstad workmonitor Q3. (2018). Satisfacción por el trabajo: por tercer trimestre consecutivo México obtiene el nivel de satisfacción laboral más alto del estudio. Randstad. <https://www.randstad.com.mx/sobre-nosotros/noticias/randstad-workmonitor-q3-2018/>
- Robbins, S y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación (13^o ed.).
- Radio Programa del Perú (2018, abril 30). Día del Trabajo: ¿Los peruanos son felices en sus empleos?. RPP. <https://rpp.pe/economia/economia/dia-del-trabajo-los-peruanos-son-felices-en-sus-empleos-noticia-1119772?ref=rpp>
- Sánchez, S., Fuentes, F. y Artacho, C. (2008) Rankings internacionales de satisfacción laboral. *Capital humano*, 219 (1)60-70. https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Visión Universitaria (4^o ed.).
- Taype-Rondan, A., Alarcon-Ruiz, Ch., Zafra-Tanaka. y Rojas-Vilar, F. (2018) Factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un grupo de médicos generales jóvenes en Perú. *Acta médica Peruana*, 35 (1), 6-13. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1728-59172018000100002&script=sci_arttext&tlng=pt.
- Universidad César Vallejo (2017). *Estatuto De La Universidad César Vallejo*. Universidad Cesar Vallejo. <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/TRANSPARENCIA/ESTATUTO%20UCV/>

[ESTATUTO%20V03.pdf](#)

ANEXOS

Anexo 1: Variables y operacionalización

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral esta descrita como consecuencia de un favorable estado motivacional, relacionado con reconocimiento, promoción o ascenso, dando resultado de la interacción de factores preventivos como condiciones físicas y ambientales; así también, de factores estrictamente motivacionales (Manso,2002)	La Satisfacción laboral se medirá con el Cuestionario de satisfacción laboral ECO 50 de Pereyra (2015) compuesta por 23 elementos.	Supervisión	Supervisión recibida Proximidad y frecuencia de la supervisión Apoyo recibido de los superiores Relaciones interpersonales Igualdad y justicia en el trato recibido de la empresa	13,14,15,16,17,18	7= Muy satisfecho 6= Bastante satisfecho 5= Algo satisfecho 4= Indiferente 3= Algo insatisfecho 2= Bastante insatisfecho 1= Muy insatisfecho	90-119 Satisfacción baja 120-133 Satisfacción media 134-148 Satisfacción alta
			Ambiente físico	Entorno físico Limpieza Iluminación Ventilación Temperatura	6,7,8,9,10		
			Prestaciones	Salario recibido Oportunidades de promoción o capacitación Negociación Satisfacciones de trabajo por sí mismo	4,11,12,22,23		
			Intrínseca	Oportunidades de trabajo de hacer lo que guste o destaque Objetivos y metas a alcanzar	1,2,3,5		

			Participación	Participación en la Toma de decisiones	19,20,21		
--	--	--	---------------	--	----------	--	--

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición opracional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Clima organizacional	El clima organizacional lo definen como un conjunto de propiedades del entorno laboral, que son capaces de ser medidos y/o percibidos de manera directa e indirectamente por los colaboradores que conviven en dicho entorno, lo que contribuye en el comportamiento y la motivación (Litwin y Stringer, 1968)	El Clima organizacional se medirá con la Escala multidimensional del clima organizacional EMCO de los autores Gómez y Vicario (2010) adaptado por Pereyra (2015) comprendido de 29 ítems con escalas de Likert	Satisfacción de los trabajadores	Grado de satisfacción en el trabajo Reconocimiento Logro de metas y objetivos Ambiente agradable	1,2,3,4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	90-106 Clima organizacional bajo 107-115 Clima organizacional medio 116-133 Clima organizacional alto
			Autonomía en el trabajo	Grado de independencia en el trabajo Libertad de elegir y decisión	5,6,7		
			Relaciones sociales entre los miembros de la organización	Grado de percepción del trabajo con sus compañeros Amistad Comunicación	8,9,10		
			Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	Grado de comunicación compromiso Integración Apoyo y ayuda de compañeros Trabajo en equipo	11,12,13,14		
			Consideración de directivos	Grado de apoyo del superior Comunicación Respeto y amabilidad Buen trato humano	15,16,17,18,19		
			Beneficios y recompensas	Grado de retribución del trabajo Estímulos y recompensas Salarios e incentivos reconocimiento Calidad de trabajo	20,21,22,23		
			Motivación y esfuerzo	Grado de motivación Responsabilidad laboral Compromiso laboral	24,25,26		
			Liderazgo de	Grado de percepción de manejo inteligente	27,28,29		

			directivos	Capacidad de toma de decisiones Don de mando			
--	--	--	------------	---	--	--	--

Anexo 2: Autorización de la compañía para la aplicación de los instrumentos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 24 de marzo de 2021

CARTA INV.N°1622 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Angel Alberto Penao Chumpitaz
Jefe de recursos humanos
Radiadores Fortaleza S.A
Avenida Separadora Industrial 155 Ate.

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. Rocha Durand Rebeca Georgina con **DNI N° 42528827** y Flores Ruiz Cindy Elizabeth con DNI N°45078711 estudiantes de la carrera de psicología, con código de matrícula **N°7002659985 y 7002658503** quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**Satisfacción laboral y Clima Organizacional en los trabajadores de la compañía Radiadores Fortaleza,2021**". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Ate, 13 de abril del 2021

CARTA ACEPTACIÓN R.F 001-2021

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología - Filial Lima

Presente. –

De nuestra consideración:

Radiadores Fortaleza S.A, autoriza a las Srtas. Rocha Durand Rebeca Georgina con DNI N° 42528827 y Flores Ruiz Cindy Elizabeth con DNI N°45078711 estudiantes de la carrera de psicología, con código de matrícula N°7002659985 y 7002658503.

Para realizar un trabajo de investigación con fines académicos, realizando las actividades de la carrera de Psicología en el siguiente tema: "**Satisfacción laboral y Clima Organizacional en los trabajadores de la compañía Radiadores Fortaleza,2021**".

Radiadores fortaleza, brindara las facilidades en el ingreso a nuestras instalaciones e información y documentación que requiera este estudio.

Así mismo, solicitarle que según nuestro protocolo COVID-19, deberán tener una prueba de descarte del virus Sar- Covid-19, no mayor a 15 días del ingreso, así como una copia del seguro académico en caso de accidentes dentro de nuestra empresa.

Recibirán una capacitación e inducción de nuestro plan Covid y nuestro plan de Seguridad en Planta.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


RADIADORES FORTALEZA
Angel Peñao Ch.
Jefe de RR.HH



Anexo 3: Autorización de autores para la aplicación de los instrumentos.
Escala de clima organizacional (EMCO 10)



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA N°1988 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 16 de marzo de 2021

Compilador:

- José Luis Pereyra Quiñones

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **Rocha Durand Rebeca Georgina con DNI 42528827 y Flores Ruiz Cindy Elizabeth CON DNI 45078711**, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002659985 y 7002658503**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: Satisfacción laboral y clima laboral en los trabajadores de la compañía Radiadores Fortaleza, 2021, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala multidimensional de clima organizacional (EMCO 10)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

JLPQ, Jose Luis Pereyra Quiñones, Psicometrísta

20 de marzo del 2021

Señores
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela profesional de Psicología
Lima norte, Perú

De mi consideración

Mediante la presente otorgo el permiso temporal de uso del Escala multidimensional de clima organizacional (EMCO 10) con fines de investigación. El cual no podrá comercializar ni vender ni ceder ningún permiso. En la versión publicable del trabajo de investigación no puede figurar ni aparecer el mencionado test en su versión completa para evitar el pirateo ilegal.

Autorizo a la srta. Rocha Durand Rebeca Georgina y Flores Ruiz Cindy Elizabeth a aplicar el test para su investigación para optar el título de licenciado en psicología.

Atentamente,


JOSE LUIS PEREYRA QUIÑONES
psicólogo coordinador



Jose Luis Pereyra Quiñones
Psicólogo coordinador
Gerente de NEOTEST Editores

Psje, Cossinelli 110, Lima 25, Perú.

Anexo 4: Escala de comportamiento organizacional de satisfacción laboral (ECO 50)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°1622 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Las Olivos 24 de marzo de 2021

Compilador:

- José Luis Pereyra Quiñones

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarles a las Srtas. **Rocha Durand Rebeca Georgina con DNI 42528827 y Flores Ruiz Cindy Elizabeth con DNI 45078711** estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002659985 y 7002658503**, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **Satisfacción Laboral y Clima Organizacional en los trabajadores de la compañía Radiadores Fortaleza,2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala de Comportamiento Organizacional en Satisfacción Laboral (ECO 50)** a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

JLPQ. Jose Luis Pereyra Quiñones. Psicometrista

26 de marzo del 2021

Señores
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela profesional de Psicología
Lima norte, Perú

De mi consideración

Mediante la presente otorgo el permiso temporal de uso del Escala de Comportamiento de satisfacción laboral (ECO 50) con fines de investigación. El cual no podrá comercializar ni vender ni ceder ningún permiso. En la versión publicable del trabajo de investigación no puede figurar ni aparecer el mencionado test en su versión completa para evitar el pirateo ilegal.

Autorizo a la srta. Rocha Durand Rebeca Georgina y Flores Ruiz Cindy Elizabeth a aplicar el test para su Investigación titulada: "Satisfacción Laboral y Clima Organizacional en los trabajadores de la compañía Radiadores Fortaleza, 2021" para optar el título de licenciado en psicología.

Atentamente,



JOSE LUIS PEREYRA QUIÑONES
psicólogo coordinador



Jose Luis Pereyra Quiñones
Psicólogo coordinador
Gerente de NEOTEST Editores

Psje. Cossinelli 110. Lima 25. Perú.

Anexo 5: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Las suscritas, Flores Ruiz, Cindy Elizabeth y Rocha Durand, Rebeca Georgina; estudiantes de la carrera profesional de psicología de la Universidad Cesar Vallejo; nos dirigimos a usted, deseando contar con su valiosa colaboración, ya que en la actualidad venimos elaborando una investigación titulada: “SATISFACCION LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA COMPAÑÍA DE RADIADORES DEL DISTRITO DE ATE, 2021”, la cual tiene fines de recolección de datos y de orden estrictamente académico. Dicho procedimiento consiste en la aplicación de dos pruebas: Escala de Clima Organizacional (EMCO 10) y Escala de Comportamiento Organizacional de Satisfacción Laboral (ECO 50). De estar de acuerdo en participar en la investigación antes mencionada, se le brindará toda la información acerca de los procedimientos a realizarse; de tener alguna duda puede escribirnos a los siguientes correos: cindifloresruiz@gmail.com o rebecarochadurand@gmail.com.

Asimismo, es importante reiterar que el único objetivo de la evaluación es la recolección de datos con fines investigativos y académicos.

Gracias por su colaboración.

Atte. Cindy Elizabeth Flores Ruiz y Rebeca Georgina Rocha Durand.

Yo, identificado con D.N.I. N.º
.....doy mi consentimiento para participar en el estudio propuesto.

Fecha: / / 2021

Firma

Anexo 6: Escala de satisfacción laboral ECO 50



N°	DATOS PERSONALES		
1	EDAD		
2	SEXO	F	M
3	ESTADO CIVIL		
4	CARGO O PUESTO DE TRABAJO		
5	TIEMPO DE SERVICIO		
6	GRADO DE INSTRUCCIÓN	PRIMARIA	
		SECUNDARIA	
		SUPERIOR	
		TÉCNICO	
		OTRO	

CUESTIONARIO

SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario contiene preguntas de auto evaluación personal sobre su trabajo. A través de escalas, usted podrá formarse una idea sobre su satisfacción laboral.

Procure responder rápidamente cada una de las afirmaciones, reflexione con velocidad, Lo más importante es que responda con sinceridad.

El cuestionario contiene 23 ítems referidos a su satisfacción laboral. Ninguna puede quedar en blanco, por lo tanto, todas serán contestadas.

Califique del 1 al 7 de acuerdo con la siguiente escala el grado de satisfacción laboral o insatisfacción laboral que producen los diferentes aspectos de su trabajo en la Institución Educativa, siendo 1: Muy insatisfecho y 7: Muy satisfecho

- | |
|--|
| 1: Muy insatisfecho
2: Bastante insatisfecho
3: Algo insatisfecho
4: Indiferente.
5: Algo satisfecho.
6: Bastante satisfecho
7: Muy satisfecho |
|--|

Marque con una X dentro del paréntesis numerado ().

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 1. Los beneficios que le produce su trabajo por sí mismo.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en la que usted destaca.

- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 4. El salario que usted recibe.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 5. Los objetos y metas que debe alcanzar.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 7. El entorno físico y el espacio que dispone en la Institución.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 8. La iluminación de su lugar de trabajo.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 9. La ventilación de su lugar de trabajo.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 10. La temperatura de su oficina de trabajo.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 11. La oportunidad de formación que le ofrece la Institución.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 12. La oportunidad de desarrollo que le ofrece la Institución.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 13. Las relaciones personales con sus superiores.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 14. La supervisión que ejercen sobre usted.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 15. La proximidad y frecuencia con que es supervisado
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 16. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 17. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de la Institución
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 18. El apoyo que recibe de sus superiores.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 19. La capacidad para decidir autónomamente
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 20. Su participación en las decisiones de su área.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 22. El grado en que su Institución cumple el convenio, las disposiciones laborales y leyes laborales
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 23. La forma en que se da la negociación en su Institución sobre aspectos laborales

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 7: Escala de clima organizacional EMCO 10



CUESTIONARIO

ESCALA MULTIDIMENSIONAL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una lista de oraciones.

El término "organización" usado en las descripciones se refiere a un área, departamento, o unidad de la empresa a la cual usted pertenece.

El término "trabajadores" se refiere a todas las personas en la unidad de organización que son supervisadas por una misma persona.

El término "jefe" se refiere a su director, supervisor, coordinador o jefe inmediato superior.

Procure responder rápidamente cada una de las afirmaciones, reflexione con velocidad.

Lo más importante es que responda con sinceridad.

Esta escala tiene 29 ítems referidos a su comportamiento organizacional.

Ninguna puede quedar en blanco, por lo tanto, todas serán contestadas

Los resultados son válidos si usted responde con total franqueza.

Los datos obtenidos son confidenciales y serán utilizados en deducciones anónimas

Aquí se usa una escala de calificación de 5 puntos, siendo 1: nunca y 5: siempre

1: nunca 2: casi nunca 3: a veces 4: casi siempre 5: siempre

Marque con una X dentro del paréntesis numerado ().

- (1) (2) (3) (4) (5) **001.** Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **002.** Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo
- (1) (2) (3) (4) (5) **003.** Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **004.** Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **005.** Los trabajadores gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **006.** Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **007.** Cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la de forma en la cual desea realizar sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **008.** Los trabajadores se llevan bien entre ellos
- (1) (2) (3) (4) (5) **009.** En la organización hay compañerismo entre los trabajadores
- (1) (2) (3) (4) (5) **010.** Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema

- (1) (2) (3) (4) (5) **011.** Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo
- (1) (2) (3) (4) (5) **012.** Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo
- (1) (2) (3) (4) (5) **013.** En el trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales
- (1) (2) (3) (4) (5) **014.** En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable
- (1) (2) (3) (4) (5) **015.** El director trata a su personal de la manera más humana posible
- (1) (2) (3) (4) (5) **016.** El trato de los superiores hacia sus compañeros es con respeto
- (1) (2) (3) (4) (5) **017.** Los directivos dan apoyo a su personal en realización de sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **018.** El jefe trata con indiferencia a su personal
- (1) (2) (3) (4) (5) **019.** Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada
- (1) (2) (3) (4) (5) **020.** La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **021.** Dentro de la organización todos los trabajadores tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo
- (1) (2) (3) (4) (5) **022.** La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño
- (1) (2) (3) (4) (5) **023.** Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores
- (1) (2) (3) (4) (5) **024.** Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo
- (1) (2) (3) (4) (5) **025.** Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas
- (1) (2) (3) (4) (5) **026.** Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo
- (1) (2) (3) (4) (5) **027.** El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo
- (1) (2) (3) (4) (5) **028.** En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de sus tareas
- (1) (2) (3) (4) (5) **029.** Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la empresa.

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!