



Facultad de Administración y Negocios

Administración de Empresas

Tesis:

**Análisis de la relación entre la Satisfacción Laboral y Clima Organizacional
de los colaboradores de la empresa Electronorte S.A - 2021**

Ariana Priscila Pérez Castillo
Consuelo Anaís Regalado Díaz

para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Asesor: Sylvia Patricia León Soto

Chiclayo – Perú
2022

DEDICATORIA

Agradecer a mi padre por todo el sustento en mi educación, a mi madre por el apoyo constante, así como también a mis abuelos quienes forman parte primordial de mi vida personal y profesional.

Ariana P. Pérez Castillo

Agradezco a mi madre por siempre apoyarme y motivarme a seguir adelante. Agradezco a mi padre por brindarme los recursos necesarios y su amor.

Consuelo A. Regalado Díaz

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por permitirnos continuar con salud y bienestar ante la coyuntura por la que se está atravesando. Asimismo, a nuestras familias por brindarnos su constante apoyo.

Nuestros logros siempre serán por ellos y para ellos.

RESUMEN

El propósito del estudio se enfoca en determinar la relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional de los colaboradores de la empresa Electronorte S.A – 2021. Para ello, se empleó un método cuantitativo, tipo básico, nivel correlacional y de diseño no empírico. Así mismo, se manejó un cuestionario perteneciente a cada variable, a una muestra de 124 colaboradores. Donde los instrumentos estuvieron evaluados por el juicio de tres especialistas en el tema, además se obtuvo una confiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach de 0.810 para la variable satisfacción laboral; asimismo se empleó la K-Richardson alcanzando un valor de 0.827 respecto a la segunda variable, denominada clima organizacional. Se obtuvo como resultado una correlación directa moderada ($p=0.000$) entre las variables dadas. Por lo cual permitió concluir que las variables se relacionan entre sí.

Palabras Claves: Satisfacción laboral; clima organizacional y colaboradores.

ABSTRACT

The purpose of the study focuses on determining the relationship between satisfaction, labor and organizational climate of the collaborators of the company Electronorte S.A – 2021. For this, a quantitative, basic type, level, correlational and design no. empirical method was used. Likewise, a questionnaire pertaining to each variable was administered to a sample of 124 collaborators. Where the instruments were evaluated by the judgment of three specialists in the subject, in addition, a reliability of the Cronbach's Alpha coefficient was obtained. 0.810 for the first variable, called job satisfaction; Likewise, the K-Richardson was used, reaching a value of 0.827 with respect to the second variable, named organizational climate. A moderate direct correlation ($p= 0.000$) between the given variables was obtained as a result. Therefore, it allowed to conclude that the variables are related to each other.

Keywords: Job satisfaction; organizational climate and collaborators.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	12
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Descripción del problema.....	13
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Pregunta general.....	15
1.2.2. Preguntas específicas.....	15
1.3. Objetivo de la investigación.....	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos.....	15
1.4. Justificación.....	15
1.5. Limitaciones de la investigación.....	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes del estudio.....	17
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	17
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	17
2.1.3. Antecedentes locales.....	19
2.2. Bases teóricas.....	20
Clima organizacional.....	23
Satisfacción laboral y clima organizacional.....	24
2.3. Estado del arte.....	24
2.4. Definición de términos.....	25
2.5. Hipótesis de la investigación.....	26
2.5.1. Hipótesis general.....	26
2.5.2. Hipótesis específicas.....	26
2.6. Variables de estudio.....	27

2.6.1. Definición conceptual de la variable	27
2.6.2. Definición operacional de la variable	27
2.6.3. Operacionalización de las variables.	28
2.6.4. Matriz de consistencia.....	30
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA. DE LA INVESTIGACIÓN.	31
3.1. Tipo y nivel de la investigación.	31
3.1.1. Tipo de investigación.	31
3.1.2. Nivel de investigación.	31
3.2. Descripción del ámbito de la investigación.....	32
3.3. Población y muestra.....	32
3.3.1. Población.....	32
3.3.2. Muestra	33
3.4. Técnicas, instrumentos y fuentes de recolección de datos.....	34
3.4.1. Técnicas de recolección de datos.	34
3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.....	34
3.4.3. Fuentes de recolección de datos.....	34
3.5. Validez y confiabilidad del instrumento.....	35
3.5.1. Validez del instrumento.....	35
3.5.2. Confiabilidad del instrumento.	36
3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos.	36
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.	37
4.1. Pruebas de validez y confiabilidad del instrumento.....	37
4.1.1. Pruebas de validez.....	37
4.1.2. Confiabilidad del instrumento.....	43
4.2. Resultados de la estadística inferencial.....	44
CAPÍTULO V: DISCUSIONES DE LOS RESULTADOS.....	48
CONCLUSIONES.....	50

RECOMENDACIONES	51
ANEXOS	53
BIBLIOGRAFÍA.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	28
Tabla 2. Matriz de consistencia.....	30
Tabla 3. Relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021	44
Tabla 4. Relación entre la satisfacción laboral y la dimensión relaciones del clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021.....	45
Tabla 5. Relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión autorrealización del clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021.....	46
Tabla 6. Relación entre la satisfacción laboral y la dimensión estabilidad/cambio del clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021.....	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021	44
Gráfico 2. Relación entre la satisfacción laboral y la dimensión relaciones del clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021.	45
Gráfico 3. Relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión autorrealización del clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021.....	46
Gráfico 4. Relación entre la satisfacción laboral y la dimensión estabilidad/cambio del clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021.....	47
Gráfico 5. Nivel de la Satisfacción Laboral de la empresa Electronorte S.A - 2021.....	61
Gráfico 6. Nivel del Clima Organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021	61
Gráfico 7. Nivel de la dimensión relaciones de la empresa Electronorte S.A – 2021	62
Gráfico 8. Nivel de la dimensión autorrealización de la empresa Electronorte S.A – 2021	62
Gráfico 9. Nivel de la dimensión estabilidad/cambio de la empresa Electronorte S.A – 2021	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de investigación.	31
Figura 2. Primera variable: Satisfacción laboral	35
Figura 3. Segunda variable: Clima organizacional	35
Figura 4 Confiabilidad de la variedad satisfacción laboral	43
Figura 5 Confiabilidad de la variable clima organizacional	43

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Instrumento. de recolección. de datos.....	53
Anexo 2. Base de datos de la variable Satisfacción Laboral.....	57
Anexo 3. Base de datos de la variable Clima Organizacional.....	59
Anexo 4. Datos descriptivos de las variables de estudio.....	61

INTRODUCCIÓN

Toda organización busca ser cada día más competitiva, por lo que en la actualidad se le ha dado mayor relevancia al capital humano, más aún por la coyuntura mundial originada por la COVID-19. Debido que, el cumplimiento de objetivos depende en su gran mayoría del rendimiento de los colaboradores. Por ello, se les debe brindar las mejores condiciones posibles al momento de laborar para crear un clima organizacional positivo, pues éste forma parte de la personalidad organizacional. Lo que permite que los colaboradores estén motivados y satisfechos para que desarrollen un correcto desempeño.

Arévalo y Leveau (2021) en una investigación sobre la satisfacción laboral de un consorcio en Iquitos, concluyeron que 45% de los colaboradores se sentían satisfechos relacionado a su ambiente de trabajo.

En este sentido, para que una organización pueda cumplir con sus funciones y se considere competitiva debe acoplarse a las necesidades del medio donde se desarrolla y mejorar continuamente el desempeño de su personal, sus recursos materiales y tecnológicos garantizando un adecuado clima y la plena satisfacción.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Saavedra y Delgado (2020) mencionan que las organizaciones tanto públicas como privadas emplean diferentes maneras de gestionar en la administración, que van desde la delegación de recursos financieros hasta el recurso humano, invirtiendo tiempo y patrimonios significativos en la planificación de actividades para lograr las metas establecidas. Así mismo, se debe tomar en cuenta que los colaboradores son elementos esenciales, para que una organización sea exitosa. Para ello, cada unidad tiene el deseo de realizar un buen trabajo administrativo, contando con reglamentos y políticas que permiten a los colaboradores participar en el proyecto, expresar sus opiniones en la planificación y operación, siendo responsables de velar y respetar las metas establecidas por la organización.

Por ese motivo, Pujol (2018) indica que actualmente las organizaciones han considerado como pilar principal a la satisfacción laboral, refiriéndose al grado en cómo los colaboradores perciben su trabajo, ya sea de manera positiva o negativa, pues está vinculada con la eficiencia empresarial, así como el ausentismo, rotación, compromiso, motivación y nivel de desempeño.

Randstad Workmonitor (2019), quien ocupa el primer lugar a nivel mundial como la mejor empresa de recursos humanos, realizó un estudio en 33 países a nivel global, donde indica que los grupos de edad comprendidos entre 18 a 25 años presentan mayor nivel de satisfacción con el 74%, las edades de entre 35 y 45 años tiene 75 % y los mayores de 45 años poseen un 66% de satisfacción.

Además, debido a la coyuntura que se está atravesando, un estudio realizado por Cigna International Markets junto con Kantar (2020), mencionó que el 76% de los colaboradores a nivel mundial tienen mayor satisfacción laboral (SL) al trabajar desde casa, debido a que sus horarios de trabajo son más flexibles, además el 64% sienten haber

mejorado las relaciones laborales con sus compañeros. Sin embargo, en América del Sur el porcentaje es más bajo, debido a la falta de tecnologías apropiadas para el adecuado desarrollo laboral.

De igual manera un estudio realizado por Ipsos (2020) llamado felicidad global, indicó que el 66% de colaboradores en el Perú percibe mayor felicidad al tener un trabajo estable y significativo, posicionándose en el quinto lugar a nivel global.

A nivel local, Carhuavilca y Silva (2021) ejecutaron un estudio, donde obtuvieron como resultado que del total de colaboradores en una entidad el 46% y 49% indicaron un nivel bajo de clima y satisfacción organizacional respectivamente, debido a las malas condiciones laborales.

Por ello, según el portal de Gestión de Rh (2021) es primordial tener en cuenta que la satisfacción laboral mientras mayor sea en los colaboradores, habrá mejor rendimiento laboral, optimizando las metas propuestas por la organización. Además, según Álvarez et al., (2019) la satisfacción laboral es entendida de dos maneras, como causa y efecto, pues al no haber una satisfacción por parte del colaborador, perjudicará a su motivación trayendo como consecuencia un mal clima organizacional.

Asimismo, para Noboa et al., (2019) el clima organizacional (CO) se centra en el entorno laboral que percibe el colaborador, es decir, cuando el colaborador no se siente cómodo en su ambiente de trabajo, surgirá insatisfacción al realizar sus actividades.

Por ende, de acuerdo a Barboza et al., (2021) el CO es un pilar fundamental en la organización tanto como la satisfacción laboral, pues permite a los colaboradores tener un adecuado desempeño y motivación laboral, ayudando a las entidades a potenciar su capital humano, además de favorecer el cumplimiento de objetivos individuales y organizacionales. Por esa razón, fue conveniente realizar la siguiente investigación: Relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional de los colaboradores de la empresa Electronorte S.A. – 2021.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional de los colaboradores de la empresa Electronorte S.A. – 2021?

1.2.2. Preguntas específicas

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión relaciones del clima organizacional de la empresa Electronorte S.A. – 2021?

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión autorrealización del clima organizacional la empresa Electronorte S.A. – 2021?

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión estabilidad/cambio del clima organizacional de la empresa Electronorte S.A. – 2021?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional de los colaboradores de la empresa Electronorte S.A – 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión relaciones del clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021.

Identificar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión autorrealización del clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021.

Identificar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión estabilidad/cambio del clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021.

1.4. Justificación

Bajo un contexto teórico, la finalidad de la tesis es profundizar y ampliar el conocimiento existente sobre la satisfacción laboral, basada en la estabilidad laboral,

percibiendo una alta motivación, desarrollo profesional y seguridad económica por parte del colaborador en la empresa. Así mismo, se asocia con el segundo pilar fundamental, siendo el CO, definido como la apreciación que poseen los colaboradores acerca del ambiente de trabajo. Pues ambos factores están ligados para que exista un desarrollo eficaz en las actividades, cumpliendo de manera óptima las metas propuestas por la organización. De este modo, se aporta información no solo al campo empresarial, sino también a las ciencias de la administración.

Bajo un enfoque práctico, los resultados del estudio incentivarán a diversas organizaciones a que el área de gestión de talento humano tome las mejores decisiones para optimizar la SL y el CO de sus colaboradores. Conjuntamente, incentivar a que potencien a su capital humano, a través de capacitaciones y charlas motivacionales, donde desarrollen sus destrezas y habilidades, haciendo que los colaboradores se compenetren con las metas y valores de la entidad, mejorando su rendimiento laboral.

Por último, bajo un enfoque metodológico, el estudio contará con el instrumento necesario para cada variable de estudio, siguiendo una serie de pasos éticos para la debida recolección de la data, los cuales servirán de guía para las futuras investigaciones.

1.5. Limitaciones de la investigación

En el intervalo de la realización del estudio han surgido restricciones por la coyuntura actual que se está atravesando, dificultando el proceso de recaudación de información, el cual se realizó por medio de formularios en línea para mantener las normas de seguridad asignadas por el gobierno nacional.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Goveda y Zuñiga (2020) para el desarrollo de su tesis se centraron en el hallazgo de la asociación entre el clima con la satisfacción laboral en una entidad de servicios, utilizaron un método de correlación no experimental con 40 empleados a los que se les pidió que respondieran el cuestionario Work Environment Scale (WES) enfocada al CO y el cuestionario de Warr para la SL. De esto, el 60% de los participantes tenían un buen CO y el 80% de los participantes se encontraban satisfechos en la empresa. De este modo, pudieron concluir que entre ambas variables hay una relación positiva.

Chiquito y Ordoñez (2020) en su estudio precisaron la intención de connotar la asociación entre la cultura y satisfacción profesional en una organización privada de servicios. Utilizaron un estudio cuantitativo, de nivel analógico, no empírico, colateral, ejecutando dos cuestionarios de estudio a 292 colaboradores. Obtuvieron como resultado de acuerdo a las dimensiones de la SL, que el 80.91% mostraron satisfacción con las relaciones laborales, seguido del 63.13% quienes estuvieron satisfechos con los salarios y recompensas, asimismo el 65.3% evidenció satisfacción respecto a las capacitaciones y el 85.74% manifestó satisfacción en cuanto a las condiciones de trabajo. Concluyendo la existencia de un elevado nivel de satisfacción laboral.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Ruiz (2020) tuvo la intención de identificar la asociación entre el clima y la satisfacción laboral de una municipalidad. Por ese motivo, realizó un estudio donde utilizó un método cuantitativo, no empírico, contando con el apoyo de 50 colaboradores a quienes se les administraron cuestionarios para cada variable. Obteniendo como respuesta que el 60% “casi siempre” y 40% “siempre” presentaron un alto índice de CO, así mismo el 90%

“casi siempre” y 10% “siempre” obtuvieron un elevado nivel de SL. Esto demuestra la relación directa positiva que mantienen las variables.

Requejo (2020) realizó su tesis con el tema de la relación entre clima organizacional y satisfacción de una cooperativa en Lima, utilizó un método no empírico, análogo, contando con el apoyo de 25 colaboradores a los cuales les realizó un cuestionario para las dos variables a estudiar. Siendo los resultados que el 60% consideran favorable al CO y el 64% consideran alta su satisfacción. Finalmente pudo concluir, la presencia de la relación positiva entre las variables.

Alvarado (2019) ejecutó una investigación cuyo propósito fue averiguar la analogía entre el clima y la satisfacción laboral de profesionales pertenecientes a una molinera en Trujillo. Empleó un método cuantitativo, transversal correlacional, no empírico. Asimismo, se realizó una encuesta a los 30 colaboradores para poder medir las variables. Teniendo como resultado que el 76% de los colaboradores consideran entre regular y bueno al clima organizacional. Además, el 81% consideran que su satisfacción se encuentra entre buena y regular. Concluyendo que ambas variables se encuentran muy relacionadas entre sí.

Guzmán (2018) en su indagación aborda el tema de la relación del entorno con la satisfacción en una institución internacional. Usó un método no empírico, colateral y análogo; asimismo se aplicó una encuesta para cada variable de estudio a 15 colaboradores. Siendo el 26.7% de los colaboradores quienes consideran muy inapropiado al CO, seguido del 46.7% inapropiado y para el 26.7% es regular. Respecto a SL, el 13.3% de los colaboradores indican que es muy inapropiada, el 53.3% es inapropiada y el 33.3% es regular. Concluyendo que un adecuado CO afectará de manera positiva a la SL.

2.1.3. Antecedentes locales

Larios (2020) con la intención primordial de averiguar la relación entre satisfacción y clima de los colaboradores de un centro de información perteneciente a la ciudad de Chiclayo, realizó una investigación, cuya metodología empleada fue nivel análogo y no empírica. Se realizó un cuestionario para la totalidad de los colaboradores. Obteniendo como respuesta que la dimensión del CO con mayor nivel fue la supervisión laboral con un 48.5% y de la satisfacción laboral fue los beneficios laborales con el 57.7%. Concluyendo relación significativa entre ambas variables.

Guarniz y Farroña (2019) desarrollaron una tesis cuya finalidad fue averiguar el lazo del compromiso con la satisfacción de los colaboradores en una financiera Chiclayo. Emplearon un método no empírico y análogo, contando con el apoyo de 253 colaboradores a los cuales se les ejecutó dos cuestionarios. Obteniendo un valor de $p=0.05$, lo cual permite concluir que las variables estudiadas mantienen una relación.

Carrión (2018) realizó su tesis con la intención de hallar el vínculo de satisfacción laboral con el clima empresarial de una entidad en Zaña. Manejó un método cuantitativo y análogo. De la misma forma, se empleó un cuestionario para cada variable a 30 colaboradores. Obtuvo como respuesta que el 49% indicaron que mantienen un adecuado CO y según las dimensiones el 33% de colaboradores consideran que muy poco se brinda la confianza de autorrealización de tareas, 29% mencionan que falta compromiso laboral, 33% sienten que la supervisión es regular, 37% perciben una comunicación regular y el 35% indica como regular las condiciones laborales. Además, el 51% manifestaron una adecuada SL y de acuerdo a la dimensión, el 20% están conforme con la distribución de tareas, el 35% están de acuerdo con los beneficios laborales, el 21% están en desacuerdo con las políticas administrativas y el 45% mencionan que es muy poco las relaciones sociales. Concluyó la presencia de una analogía moderada entre el CO y SL.

Millán y Montero (2017) desearon indagar respecto a la relación entre satisfacción con clima laboral, por lo cual desarrollaron una investigación utilizando un método relacional, cuantitativo. Asimismo, se aplicó dos encuestas a 29 colaboradores para poder medir las variables de estudio. Obtuvieron un resultado correlacional con un nivel de significancia de $p= 0.002$ entre las variables. Llegó a concluir la presencia de la relación en ambas variables.

2.2. Bases teóricas

Satisfacción laboral

Medina (2018) precisa que la SL es el grupo de actitudes de un colaborador hacia las actividades que se le asignan. De igual forma, menciona que puede ser definida como el nivel de aceptación del colaborador en referencia a las condiciones de trabajo y su entorno. De esta manera, puntualiza que es la relación de concordancia entre las expectativas que tiene el colaborador hacia su puesto de labores y el verdadero trabajo. Por ello, para que el colaborador tenga una actitud positiva, debe encontrarse satisfecho con su trabajo.

Alles (2017) argumenta que la SL es la agrupación de emociones y sentimientos positivos o negativos de los colaboradores relacionados con el trabajo. Es una conducta expresiva de agrado o desagrado por la labor. La cual tiene relación estrecha con la cultura y la forma del entorno de cada uno de los colaboradores en referencia a su trabajo. Asimismo, afirma que la SL es el resultado de la información que recibe un colaborador sobre su puesto y la organización donde se desempeña.

Robbins y Judge (2013) concretan que la SL es la apreciación positiva del trabajo de un colaborador que se produce al evaluar sus características. Por ello, es esencial que los colaboradores presenten un alto grado de satisfacción porque, si se encuentran insatisfechos originarían sentimientos negativos hacia su puesto de labores.

Teoría de Herzberg

Frederick Herzberg citado por Robbins y Jugde (2013) señala en su teoría que los factores causantes de satisfacer a los colaboradores no son iguales a los factores que los llevan sentirse insatisfechos. Por ello, al eliminar los factores que ocasionan la insatisfacción se puede lograr la tranquilidad en los colaboradores. Sin embargo, no se logrará motivarlos.

Por consiguiente, Herzberg clasifica a su teoría en dos factores. Los factores de higiene, se relacionan con el entorno donde laboran los colaboradores, los cuales si se desarrollan correctamente evitará la insatisfacción de los colaboradores, pero no necesariamente provocará la satisfacción. Por otro lado, los factores de motivación se encuentran directamente asociados al trabajo o los resultados que éste genera, los cuales son considerados como recompensas intrínsecas para los colaboradores.

Factores de higiene

- 1. Factores económicos:** Son las recompensas monetarias que recibe el colaborador. Por ello, el salario asignado al colaborador debe ser acorde con la tarea desempeñada en la organización, pues de no ser así le ocasionará insatisfacción.
- 2. Condiciones laborales:** Es el entorno donde labora el colaborador. Por ello, las instalaciones deben estar limpias, seguras y en buenas condiciones. Asimismo, la temperatura e iluminación de las instalaciones deben ser las correctas ya que, si el colaborador carece de alguna de estas condiciones se sentirá insatisfecho.
- 3. Seguridad laboral:** Aquí se encuentra las políticas de la empresa, las cuales deben contener reglas y normas justas. Además, procedimientos claros y precisos.
- 4. Factores sociales:** Son la interacción y convivencia entre compañeros, es decir, las relaciones interpersonales que tiene cada colaborador con sus

compañeros, jefes y subordinados, las cuales deben ser apropiadas y basarse en el respeto. De no ser el caso, ocasionará un conflicto en la organización y por ende generará insatisfacción. Por ello, se procura mantener un ambiente laboral amical.

- 5. Beneficios adicionales:** Se puede brindar beneficios a través de planes para servicios médicos, programas de ayuda y seguros médicos. Además, beneficios físicos como oficinas y categorías de puestos laborales. De no contar con esto, podría ocasionar inconformidad por parte de los colaboradores.

Factores de motivación

- 1. Trabajo estimulante:** Para que un colaborador tenga un mejor desempeño y se mantenga motivado su trabajo debe ser estimulante. Lo cual se logra cuando puede desarrollarse y manifestarse de manera plena en su puesto de labores.
- 2. Logro y autorrealización:** Un colaborador se siente satisfecho cuando su trabajo es considerado valorado e importante para la organización. Por ello, el trabajo debe permitir que los colaboradores desempeñen tareas interesantes, lo que ocasionará un sentimiento de logro. Aportando al crecimiento individual y organizacional.
- 3. Reconocimiento:** Dar un reconocimiento al colaborador por haber alcanzado logros en sus labores, le causará el sentimiento de satisfacción pues, le confirma que las labores que desempeña se encuentran bien hechas y son importantes.
- 4. Responsabilidad:** Al disminuir el control hacia los colaboradores les permite responsabilizarse de las labores que realizan. Lo que genera mayor confianza en ellos mismos y por ende tienen un mejor desempeño.

Clima organizacional

Parra et al., (2018) señalan que muchos autores se refieren al ambiente en una organización como el clima organizacional, en particular Chiavenato, donde considera que el CO está asociado específicamente con la satisfacción de las necesidades humanas. Asimismo, citan la visión de Brune, donde indica que el CO consigue establecer y regular la conducta de cada uno de los colaboradores dentro de la organización, favoreciendo o limitando su nivel de motivación para realizar actividades, haciendo que el entorno sea favorable ya que motiva a los empleados a realizar su trabajo.

Sotelo y Arrieta (2018) indican que el CO, es la perspectiva que tiene el colaborador ante su entorno de trabajo en una entidad, la cual influye en su conducta y a su vez se refleja en la rentabilidad de la entidad.

Así mismo, Hernández (2020) indicó que el CO es el espacio material y social en el cual se efectúan habitualmente las actividades laborales, la cual influye en la satisfacción del colaborador y por consiguiente en la rentabilidad de la organización. Tiene que ver con las habilidades de los gerentes, líderes o jefes, así como el comportamiento o la motivación de los colaboradores. Asimismo, tiene que ver en cómo mantienen las relaciones interpersonales y cómo se comunican e interactúan con los demás. Por ello, las investigaciones referentes al clima organizacional han ido adquiriendo gran relevancia en las organizaciones, volviéndose una pieza fundamental de gran poder, puesto que ayuda a medir y evaluar el entorno en donde desempeñan los colaboradores sus actividades diarias, además ayuda a identificar cómo se siente su personal en su área de trabajo.

Dimensiones del clima organizacional

García et al., (2014) citaron al autor Moos e Insel los cuales crearon una herramienta que permite medir el clima organizacional llamado la escala WES de Moos ejecutado a inicios del año 1974, el cual fue actualizada por el mismo autor en el año 2008 hasta la actualidad, organizándola en tres dimensiones:

- **Relaciones:** comprende tres indicadores, los cuales son la implicación, cohesión y apoyo.
- **Autorrealización:** Se encuentra conformado por la organización, presión y autonomía
- **Estabilidad/cambio:** Está conformado por claridad, control, innovación y confort.

Esta escala WES de Moos adaptada al español, ha sido validada a nivel global por diferentes investigaciones, teniendo una alta confiabilidad para determinar el CO de los colaboradores.

Satisfacción laboral y clima organizacional

Jáuregui y Louffat (2019) hicieron mención que diversos estudios han demostrado el impacto del CO en la SL. Sin embargo, a pesar de esta aparente relación, no todos los componentes de las dos variables coinciden de la misma manera. Además, citan a Schratz, quien indica que los aspectos del entorno organizacional más relacionados con la satisfacción de los colaboradores son: el apoyo, la supervisión, recompensas, responsabilidad, relaciones interpersonales y habilidades de los colaboradores.

2.3. Estado del arte

Guevara (2018) realizó un estudio cuya intención era examinar el lazo entre el CO y SL de distintas municipalidades, utilizando como métodos de investigación las observaciones, la encuesta y la entrevista, permitiéndole concluir que las variables guardan relación.

Aporte: Este estudio permitió entender la importancia de las dos variables para el crecimiento continuo de la organización.

Calderón (2017) desempeñó su estudio con el ánimo de comprobar el lazo entre clima y satisfacción laboral en una institución, empleando una encuesta para ambas variables, el cual le permitió concluir que se complementan entre sí.

Aporte: Este estudio permitió comprender que cualquier modificación de las variables afectará el ambiente de trabajo, bajando el rendimiento y eficiencia de los colaboradores.

2.4. Definición de términos

- **Satisfacción laboral:** Según Medina (2018) es la agrupación de actitudes del colaborador hacia la labor que desempeña en la organización, es decir, es considerada como el grado de conformidad del colaborador hacia su ambiente organizacional.

- **Insatisfacción laboral:** Rojas (2019) la definió como la reacción negativa de un colaborador a su trabajo. Esta respuesta depende en su mayoría a las condiciones de trabajo y la personalidad del colaborador. La insatisfacción laboral afecta significativamente el desempeño del colaborador.

- **Clima organizacional:** Hernández (2020) comentó que es el entorno de trabajo en el que se realizan las labores cotidianas, el cual afecta la satisfacción y, por consiguiente la productividad.

- **Colaborador:** Torres (2019) menciona que es un individuo que se adapta con el perfil de puesto que requiere la organización. Las organizaciones han entendido que contar con una fuerza laboral competitiva permite aumentar la productividad y generar la idea de la mejora continua.

- **Desempeño laboral:** Bautista et al., (2020) señala que es la eficacia y eficiencia que el colaborador demuestra al realizar sus funciones, siendo de gran utilidad en las organizaciones, convirtiéndose en una ventaja competitiva para las entidades hoy en día.

- **Motivación laboral:** Según la ESAN (2019) es un factor necesario en el desarrollo empresarial. El sentimiento de participación del colaborador en la organización, mejorará su compromiso y desempeño.

- **Organización:** Pacheco (2022) indica que es un sistema de gestión diseñado para el logro de objetivos a través de las habilidades, capacidades humanas y características similares.

2.5. Hipótesis de la investigación

2.5.1. Hipótesis general

La variable satisfacción laboral mantiene una relación directa con la variable clima organizacional de los colaboradores de la empresa Electronorte S.A – 2021.

2.5.2. Hipótesis específicas

- La variable satisfacción laboral mantiene una relación directa con la dimensión relación de la variable clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021.
- La variable satisfacción laboral mantiene una relación directa con la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021.
- La satisfacción laboral mantiene una relación directa con la dimensión estabilidad/cambio de la variable clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021.

2.6. Variables de estudio

2.6.1. Definición conceptual de la variable

Variable 1

SL: Para Alles (2017) es la agrupación tanto de emociones como de sentimientos positivos o negativos de los colaboradores hacia su trabajo. La cual tiene relación estrecha con la cultura y la forma del entorno de cada uno de los colaboradores en referencia a su trabajo.

Variable 2

CO: Parra et al., (2018) indican que éste puede identificar y regular el comportamiento laboral, beneficiando o limitando la motivación en las labores que se realizan.

2.6.2. Definición operacional de la variable

Variable 1

Satisfacción Laboral: Según Quiroa (2021) la teoría de Herzberg está dividida en factores de higienes y de motivación, los cuales afectan directamente el desempeño del colaborador.

Variable 2

Clima organizacional: Parral et al., (2014) mencionaron que la escala WES de Moos, incluye tres dimensiones del CO: relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio.

2.6.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Escala Valorativa
Satisfacción laboral	<p>Es la actitud de un colaborador frente a las labores asignadas por la empresa.</p> <p>Siendo una de las principales influencias en la satisfacción la Teoría de los dos factores de Herzberg Medina (2018)</p>	Factores de Higiene	Factores Económicos	Salario, sueldo y prestaciones	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> - Totalmente de acuerdo - De acuerdo - No estoy seguro - En desacuerdo - Totalmente en desacuerdo
			Condiciones Laborales	Iluminación y temperatura adecuada, entorno físico y seguro.		
			Seguridad Laboral	Privilegios de antigüedad, procedimientos sobre quejas, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la compañía.		
			Factores Sociales	Interacción y convivencia entre compañeros.		
			Beneficios Adicionales	Títulos de los puestos, servicios médicos, seguros, programas de ayuda		
		Factores de Motivación	Trabajo Estimulante	Posibilidad de manifestar la propia personalidad y de desarrollarse plenamente.		
			Logro y Autorrealización	Oportunidad de llevar a cabo trabajos o proyectos interesantes. La certeza de contribuir en la realización de algo de valor.		
			Reconocimiento	Confirmación de que se ha realizado un trabajo importante.		

			Responsabilidad	Consecución de nuevas tareas que amplíen el puesto y brinden a la persona mayor control de mismo.		
Clima organizacional	Es el medio donde el colaborador desarrolla sus actividades, afectando a su satisfacción. Por ende, a su productividad. Hernández (2020)	Relaciones	Implicación	Colaboradores que se sienten integrados con su trabajo.	Ordinal	- Buena - Regular - Mala
			Cohesión	Relación de apoyo y amistad entre los colaboradores.		
			Apoyo	Estímulo que da la dirección a sus colaboradores.		
		Autorrealización	Autonomía	La organización incentiva a sus colaboradores a ser autónomos y tomar decisiones.		
			Organización	Hasta qué punto el clima estimula la planificación y eficacia del trabajo. Orientación hacia la tarea.		
			Presión	El grado en que las demandas del trabajo son altas y el tiempo de presión domina el ambiente de trabajo.		
		Estabilidad / Cambio	Claridad	El grado en que los empleados saben a qué atenerse en su rutina diaria y la forma explícita de las reglas y políticas.		
			Control	Grado en que los jefes utilizan reglas para tener controlados a los empleados.		
			Innovación	Énfasis en la variedad, el cambio y los nuevos enfoques		
			Confort	Medida en que el entorno físico contribuye al entorno de trabajo agradable.		

2.6.4. Matriz de consistencia

Tabla 2. Matriz de consistencia

Título del estudio: "Análisis de la relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional de los colaboradores de la empresa Electronorte S.A – 2021"				
Formulación de Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional de los colaboradores de la empresa Electronorte S.A. – 2021?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional de los colaboradores de la empresa Electronorte S.A – 2021</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación positiva entre la satisfacción laboral y clima organizacional de los colaboradores de la empresa Electronorte S.A – 2021</p>	<p>Variable I:</p> <p>SATISFACCIÓN LABORAL</p>	<p>Método:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No Experimental</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión relaciones de la empresa Electronorte S.A. – 2021? • ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión autorrealización de la empresa Electronorte S.A. – 2021? • ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión estabilidad/cambio de la empresa Electronorte S.A. – 2021? 	<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión relaciones de la empresa Electronorte S.A – 2021 • Identificar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión autorrealización de la empresa Electronorte S.A – 2021 • Identificar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión estabilidad/cambio de la empresa Electronorte S.A – 2021 	<p>Hipótesis Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación positiva entre la satisfacción laboral y la dimensión relación de la empresa Electronorte S.A – 2021 • Existe relación positiva entre la satisfacción laboral y la dimensión autorrealización de la empresa Electronorte S.A – 2021 • Existe relación positiva entre la satisfacción laboral y la dimensión estabilidad/cambio de la empresa Electronorte S.A – 2021 	<p>Variable II:</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Nivel:</p> <p>Correlacional – Transversal</p> <p>Población: 323</p> <p>Muestra: 124</p>

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

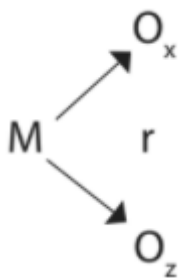
Ñaupas et al., (2018), indicó que un estudio es de tipo básica, cuando se amplían nuevos conocimientos que ayudan a la realización de la investigación, siendo primordial para el continuo progreso de la ciencia. Así mismo, mencionó que una investigación es cuantitativa debido a que se recolectan y analizan distintos datos referentes a las variables. Por ende, el actual estudio fue de tipo básica y cuantitativo, porque a través de los conocimientos ofrece nuevos aportes al campo de estudio.

3.1.2. Nivel de investigación

Para los autores Cabezas et al., (2018) el nivel correlacional, determina la relación entre distintas variables de investigación. Por lo tanto, se utilizó el nivel correlacional en la investigación.

Además, según lo mencionado por Ñaupas et al., (2018) el estudio de diseño no experimental se encuentra limitado a no alterar ni modificar las variables de investigación. Por ello, el diseño utilizado en este estudio es no experimental.

Figura 1 Diseño de investigación.



Fuente: Elaboración propia

Donde:

M = Muestra

Ox = Mediciones de la variable 1: Satisfacción laboral

Oz = Mediciones de la variable 2: Clima organizacional

r = Grado de correlación entre las variables

3.2. Descripción del ámbito de la investigación

Población

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) es la agrupación de individuos de quienes se precisa conocer datos específicos para un estudio determinado.

Muestra

Fabián et al., (2018) mencionan que es el subconjunto de la población, permitiendo sistematizar resultados de estudio que, junto con el método de muestreo, permite aislar una porción de la población ahorrando tiempo y aportando para el progreso de la investigación.

Muestreo

Según Arias (2020) el procedimiento de muestreo probabilístico se refiere a la elección de unidades que tengan la misma probabilidad de ser seleccionadas, además de ser estadísticamente representativas.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población en la presente tesis se conformó por 323 colaboradores de la organización Electro Norte S.A.

Criterios de inclusión

- Colaboradores que se encuentran en planilla.
- Colaboradores que no estén realizando labores de manera remota.
- Colaboradores que no pertenezcan a jefaturas.
- Colaboradores que realicen el llenado de las encuestas correctamente.

Criterios de exclusión

- Colaboradores que no se encuentran en planilla.
- Colaboradores que estén realizando labores de manera remota.
- Colaboradores que pertenezcan a jefaturas.
- Colaboradores que no realicen el llenado de las encuestas correctamente.

3.3.2. Muestra

La muestra comprendió 124 colaboradores de la empresa Electro Norte S.A.

El Muestreo fue probabilístico aleatorio simple.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n_0 = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 183}{1.96^2 * 0.5 * 0.5 + 0.05^2(183 - 1)} = 124$$

Donde:

$$n = 124$$

$$N = 183$$

$$Z = 95\%$$

$$e = 5\%$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

3.4. Técnicas, instrumentos y fuentes de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

Escudero y Cortez (2018) mencionan que dichas técnicas registran y analizan detalladamente documentos o información real. Por esa razón, la recolección de datos se ejecutará a través de la técnica encuesta, diseñada para proporcionar datos relevantes y concretos acerca del comportamiento de los individuos con respecto a algún determinado tema, proponiendo interrogantes concernientes al estudio, lo cual permite la recolección de la información esencial para obtener correctas conclusiones.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Concorde lo señalado por Vera et al., (2018) el cuestionario es considerado un instrumento que permite recolectar datos específicos de una población en estudio. Por lo tanto, se utilizó dos cuestionarios para cada variable.

3.4.3. Fuentes de recolección de datos

Referente variable 1, consistió en un cuestionario adaptado de Uribe (2015), utilizando la versión abreviada del Minnesota Satisfaction Questionnaire (Short form), que consta de dos dimensiones: Factores de higiene y factores de motivación, divididas en 10 ítems, con una validez de 80.4% y una confiabilidad del 0.80. Para la segunda variable, se empleó la Escala de WES realizada por el autor Moos, adaptado de Rodríguez (2017), un instrumento global validado y confiable, utilizado para medir el Clima Organizacional en colaboradores, conformado por tres dimensiones: Relaciones, autorrealización y estabilidad/ cambio, distribuidas en 20 ítems.

Figura 2. Primera variable: Satisfacción laboral

Dimensión	Indicador	Escala Valorativa
Factores de Higiene	Factores Económicos	Escala de Likert
	Condiciones Laborales	
	Seguridad	
	Factores Sociales	
	Beneficios Adicionales	
Factores de Motivación	Trabajo Estimulante	Escala de Likert
	Logro y Autorrealización	
	Reconocimiento	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Segunda variable: Clima organizacional

Dimensión	Indicador	Escala Valorativa
Relaciones	Implicación	Buena (34 - 40) Regular (27 - 33) Mala (20 - 26)
	Cohesión	
	Apoyo	
Autorrealización	Autonomía	
	Organización	
	Presión	
Estabilidad / Cambio	Claridad	
	Control	
	Innovación	
	Confort	

Fuente: Elaboración propia

3.5. Validez y confiabilidad del instrumento

3.5.1. Validez del instrumento

Se pudo validar los instrumentos con el apoyo de tres juicios de expertos, especialistas en sus respectivas áreas de dominio.

- Luis Alberto Vásquez Caballero
- Julio Roberto Izquierdo Espinoza
- Nelly Yolanda Aguilar Amaya

3.5.2. Confiabilidad del instrumento

El coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0.810 para la Satisfacción Laboral, por otro lado, se empleó la K de Richardson con un valor de 0.827 para el Clima Organizacional.

3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos

Se empezó con la recaudación de información de los cuestionarios aplicados, dando acceso a la base de datos con la información correctamente tabulada, para esto, se manejaron programas como Microsoft Excel versión 2016 e IBM SPSS Statistics versión 26, que facilitaron la información de manera detallada, con sus respectivas tablas conforme al orden de los objetivos propuestos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

4.1. Pruebas de validez y confiabilidad del instrumento

4.1.1. Pruebas de validez

- Según el juicio de Julio Roberto Izquierdo Espinoza

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La Satisfacción laboral

Nº	Dimensiones / Indicadores / Ítems		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Factores de Higiene									
01	Factores Económicos	¿Considera adecuado el salario recibido?	X		X		X		
02	Condiciones Laborales	¿Considera adecuadas las condiciones físicas de trabajo?	X		X		X		
03	Seguridad Laboral	¿Siente estabilidad en su área laboral?	X		X		X		
04	Factores Sociales	¿Se siente a gusto con sus compañero de trabajo?	X		X		X		
05	Beneficios Adicionales	¿La empresa le brinda beneficios adicionales como bonos, seguros, descuentos, entre otros?	X		X		X		
Factores de Motivación									
06	Trabajo Estimulante	¿Considera que la empresa estimula a desarrollar sus capacidades ?	X		X		X		
07	Logro y Autorrealización	¿La empresa le permite involucrarse en la toma de decisiones?	X		X		X		
		¿La empresa le asigna tareas de grado de importancia?	X		X		X		
08	Reconocimiento	¿La empresa le brinda reconocimientos por sus logros obtenidos?	X		X		X		
09	Responsabilidad	¿La empresa le brinda la libertad de elegir su propio método de trabajo?	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
Clima Organizacional**

N°	Dimensiones / Indicadores / Ítems		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
			SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Relaciones									
01	Implicación	¿Las labores que desempeña son motivantes?	X		X		X		
		¿Siente orgullo de laboral en la organización?	X		X		X		
02	Cohesión	¿Existe una relación amical entre compañeros?	X		X		X		
		¿Los colaboradores de las distintas áreas de la empresa se relacionan positivamente entre sí?	X		X		X		
03	Apoyo	¿Su jefe reconoce la correcta realización de las labores que usted desempeña?	X		X		X		
		¿Su jefe valora las ideas que usted aporta para el desarrollo de la organización?	X		X		X		
Autorealización									
04	Autonomía	¿Son pocos colaboradores que tiene responsabilidades importantes dentro de la organización?	X		X		X		
		¿Se anima a los colaboradores para que tomen sus propias decisiones al momento de realizar sus labores?	X		X		X		
05	Organización	¿El equipo laboral de la organización es eficiente y práctico?	X		X		X		
		¿Suele llegar tarde a su centro de trabajo?	X		X		X		
06	Presión	¿Su jefe lo presiona constantemente para que no deje de trabajar?	X		X		X		
		¿Es difícil seguir el ritmo de esfuerzo que requiere la realización de las labores?	X		X		X		
Estabilidad / Cambio									
07	Claridad	¿Las reglas y normas impuestas por la organización son claras?	X		X		X		
		¿Su jefe le explica de manera detallada las labores que le delega?	X		X		X		
08	Control	¿Su jefe le obliga a desempeñar rigurosamente las labores y normas de la organización?	X		X		X		
		¿Su jefe lo controla y supervisa constantemente?	X		X		X		
09	Innovación	¿Se desarrollan continuamente ideas nuevas en la organización?	X		X		X		
		¿La organización sigue utilizando los mismos métodos a lo largo del tiempo?	X		X		X		
10	Confort	¿El lugar donde labora es agradable?	X		X		X		
		¿Actualmente el ambiente de trabajo cumple con las medidas impuestas por el gobierno?	X		X		X		

- Según el juicio de Nelly Yolanda Aguilar Amaya

Dimensión	Indicador	Item	Indicador de validación	Opciones de valoración	Valoración	
FACTORES DE HIGIENE	Factores Económicos	¿Considera adecuada el salario recibido?	Claramente redactada	Excelente ▾	1	
			Comprensible	Excelente ▾	1	
			Apropiada teóricamente	Excelente ▾	1	
	Condiciones Laborales	¿Considera adecuadas las condiciones físicas de trabajo?	Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente ▾	1	
			Claramente redactada	Excelente ▾	1	
			Comprensible	Excelente ▾	1	
	Seguridad	¿Siente estabilidad en su área laboral?	Apropiada teóricamente	Excelente ▾	1	
			Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente ▾	1	
			Claramente redactada	Regular ▾	0,5	
	Factores Sociales	¿Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo?	Comprensible	Regular ▾	0,5	
			Apropiada teóricamente	Bueno ▾	0,75	
			Ayuda a medir la variable de investigación	Bueno ▾	0,75	
	Beneficios adiciones	¿La empresa le brinda beneficios adicionales como bonos, seguros, descuentos, entre otros?	Claramente redactada	Bueno ▾	0,75	
			Comprensible	Bueno ▾	0,75	
			Apropiada teóricamente	Bueno ▾	0,75	
	FACTORES DE MOTIVACIÓN	Trabajo Estimulante	¿Considera que la empresa estimula a desarrollar sus capacidades?	Ayuda a medir la variable de investigación	Bueno ▾	0,75
				Claramente redactada	Regular ▾	0,5
				Comprensible	Bueno ▾	0,75
Logro y Autorrealización		¿La empresa le permite involucrarse en la toma de decisiones?	Apropiada teóricamente	Bueno ▾	0,75	
			Ayuda a medir la variable de investigación	Bueno ▾	0,75	
			Claramente redactada	Bueno ▾	0,75	
Reconocimiento		¿La empresa le asigna tareas de grado de importancia?	Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente ▾	1	
			Claramente redactada	Excelente ▾	1	
			Comprensible	Excelente ▾	1	
Responsabilidad		¿La empresa le brinda reconocimientos por sus logros obtenidos?	Apropiada teóricamente	Excelente ▾	1	
			Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente ▾	1	
			Claramente redactada	Excelente ▾	1	
Responsabilidad		¿La empresa le brinda la libertad de elegir su propio método de trabajo?	Claramente redactada	Regular ▾	0,5	
			Comprensible	Regular ▾	0,5	
			Apropiada teóricamente	Regular ▾	0,5	
				Ayuda a medir la variable de investigación	Regular ▾	0,5

Dimensión	Indicador	Item	Indicador de validación	Opciones de valoración	0		
RELACIONES	Implicación	¿Las labores que desempeña son motivantes?	Claramente redactada	Regular	0.5		
			Comprensible	Regular	0.5		
			Apropiada teóricamente	Regular	0.5		
		Cohesión	¿Siente orgullo de laboral en la organización?	Ayuda a medir la variable de investigación	Regular	0.5	
				Claramente redactada	Regular	0.5	
				Comprensible	Regular	0.5	
	Apoyo		¿Existe una relación amical entre compañeros?	Apropiada teóricamente	Regular	0.5	
				Ayuda a medir la variable de investigación	Regular	0.5	
				Claramente redactada	Excelente	1	
		Apoyo	¿Los colaboradores de las distintas áreas de la empresa se relacionan positivamente entre sí?	Comprensible	Excelente	1	
				Apropiada teóricamente	Excelente	1	
				Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1	
	Apoyo		¿Su jefe reconoce la correcta realización de las labores que usted desempeña?	Claramente redactada	Bueno	0.75	
				Comprensible	Bueno	0.75	
				Apropiada teóricamente	Bueno	0.75	
		Apoyo	¿Su jefe valora las ideas que usted aporta para el desarrollo de la organización?	Ayuda a medir la variable de investigación	Bueno	0.75	
				Claramente redactada	Bueno	0.75	
				Comprensible	Bueno	0.75	
	AUTORREALIZACIÓN		Autonomía	¿Son pocos colaboradores que tiene responsabilidades importantes dentro de la organización?	Apropiada teóricamente	Bueno	0.75
					Ayuda a medir la variable de investigación	Bueno	0.75
					Claramente redactada	Excelente	1
		Autonomía		¿Se anima a los colaboradores para que tomen sus propias decisiones al momento de realizar sus labores?	Comprensible	Excelente	1
					Apropiada teóricamente	Excelente	1
					Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1
Organización			¿El equipo laboral de la organización es eficiente y práctico?	Claramente redactada	Excelente	1	
				Comprensible	Excelente	1	
				Apropiada teóricamente	Excelente	1	
		Organización	¿Suele llegar tarde a su centro de trabajo?	Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1	
				Claramente redactada	Excelente	1	
				Comprensible	Excelente	1	
Presión			¿Su jefe lo presiona constantemente para que no deje de trabajar?	Apropiada teóricamente	Malo	0.25	
				Ayuda a medir la variable de investigación	Malo	0.25	
				Claramente redactada	Bueno	0.75	
		Presión	¿Es difícil seguir el ritmo de esfuerzo que requiere la realización de las labores?	Comprensible	Bueno	0.75	
				Apropiada teóricamente	Bueno	0.75	
				Ayuda a medir la variable de investigación	Bueno	0.75	
ESTABILIDAD / CAMBIO			Claridad	¿Las reglas y normas impuestas por la organización son claras?	Claramente redactada	Excelente	1
					Comprensible	Excelente	1
					Apropiada teóricamente	Excelente	1
		Control		¿Su jefe le explica de manera detallada las labores que le delega?	Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1
					Claramente redactada	Excelente	1
					Comprensible	Excelente	1
	Control		¿Su jefe le obliga a desempeñar rigurosamente las labores y normas de la organización?	Apropiada teóricamente	Excelente	1	
				Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1	
				Claramente redactada	Excelente	1	
		Innovación	¿Su jefe lo controla y supervisa constantemente?	Comprensible	Excelente	1	
				Apropiada teóricamente	Excelente	1	
				Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1	
	Confort		¿Se desarrollan continuamente ideas nuevas en la organización?	Claramente redactada	Bueno	0.75	
				Comprensible	Bueno	0.75	
				Apropiada teóricamente	Bueno	0.75	
		Confort	¿La organización sigue utilizando los mismos métodos a lo largo del tiempo?	Ayuda a medir la variable de investigación	Bueno	0.75	
				Claramente redactada	Regular	0.5	
				Comprensible	Regular	0.5	
	Confort		¿El lugar donde labora es agradable?	Apropiada teóricamente	Regular	0.5	
				Claramente redactada	Regular	0.5	
				Comprensible	Excelente	1	
		Confort	¿Actualmente el ambiente de trabajo cumple con las medidas impuestas por el gobierno?	Apropiada teóricamente	Excelente	1	
				Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1	
				Claramente redactada	Bueno	0.75	

- Según el juicio de Luis Alberto Vásquez Caballero

Dimensión	Indicador	Item	Indicador de validación	Opciones de valoración	Observaciones y/o recomendaciones	Valoración
FACTORES DE HIGIENE	Factores Económicos	¿Considera adecuada el salario recibido?	Claramente redactada	Bueno	Relación Sueldo con Trabajo realizado	0,75
			Comprensible	Bueno		0,75
			Apropiada teóricamente	Bueno		0,75
			Ayuda a medir la variable de investigación	Bueno		0,75
	Condiciones Laborales	¿Considera adecuadas las condiciones físicas de trabajo?	Claramente redactada	Bueno		0,75
			Comprensible	Bueno		0,75
			Apropiada teóricamente	Bueno		0,75
			Ayuda a medir la variable de investigación	Bueno		0,75
	Seguridad	¿Siente estabilidad en su área laboral?	Claramente redactada	Bueno	debería ser estabilidad física para no confundir con económica	0,75
			Comprensible	Bueno		0,75
			Apropiada teóricamente	Bueno		0,75
			Ayuda a medir la variable de investigación	Bueno		0,75
	Factores Sociales	¿Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo?	Claramente redactada	Excelente	a gusto e integrado	1
			Comprensible	Excelente		1
			Apropiada teóricamente	Excelente		1
			Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente		1
Beneficios adiciones	¿La empresa le brinda beneficios adicionales como bonos, seguros, descuentos, entre otros?	Claramente redactada	Excelente	Puedes agregar reconocimientos por su trabajo	1	
		Comprensible	Excelente		1	
		Apropiada teóricamente	Excelente		1	
		Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente		1	
FACTORES DE MOTIVACIÓN	Trabajo Estimulante	¿Considera que la empresa estimula a desarrollar sus capacidades?	Claramente redactada	Excelente	Precisa la pregunta	1
			Comprensible	Excelente		1
			Apropiada teóricamente	Excelente		1
			Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente		1
	Logro y Autorrealización	¿La empresa le permite involucrarse en la toma de decisiones?	Claramente redactada	Excelente	Apropiada para valorar la participación del trabajador	1
			Comprensible	Excelente		1
			Apropiada teóricamente	Excelente		1
			Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente		1
		¿La empresa le asigna tareas de grado de importancia?	Claramente redactada	Excelente	Sempre y cuando se tenga las competencias necesarias	1
			Comprensible	Excelente		1
			Apropiada teóricamente	Excelente		1
			Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente		1
	Reconocimiento	¿La empresa le brinda reconocimientos por sus logros obtenidos?	Claramente redactada	Excelente	Necesaria para lograr la participación en el logro de los objetivos empresariales	1
			Comprensible	Excelente		1
			Apropiada teóricamente	Excelente		1
			Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente		1
Responsabilidad	¿La empresa le brinda la libertad de elegir su propio método de trabajo?	Claramente redactada	Excelente	Siempre y cuando el manual de Operaciones y Funciones lo permita	1	
		Comprensible	Excelente		1	
		Apropiada teóricamente	Excelente		1	
		Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente		1	

Dimensión	Indicador	Item	Indicador de validación	Opciones de valoración	Observaciones y/o recomendaciones	Valoración
RELACIONES	Implicación	¿Las labores que desempeña son motivantes?	Claramente redactada	Excelente	Se puede agregar "para realizar línea de carrera dentro de la empresa"	1
			Comprensible	Excelente		1
			Apropiada teóricamente	Excelente		1
		Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1		
		Claramente redactada	Excelente	1		
		Comprensible	Excelente	1		
	Apropiada teóricamente	Excelente	1			
	Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1			
	Cohesión	¿Siente orgullo de laboral en la organización?	Claramente redactada	Excelente	Pregunta puntual para determinar clima organizacional	1
			Comprensible	Excelente		1
			Apropiada teóricamente	Excelente		1
		Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1		
Claramente redactada		Excelente	1			
Comprensible		Excelente	1			
Apropiada teóricamente	Excelente	1				
Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1				
Apoyo	¿Existe una relación amical entre compañeros?	Claramente redactada	Excelente	Pregunta puntual para determinar clima	1	
		Comprensible	Excelente		1	
		Apropiada teóricamente	Excelente		1	
	Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1			
	Claramente redactada	Excelente	1			
	Comprensible	Excelente	1			
Apropiada teóricamente	Excelente	1				
Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1				
Apoyo	¿Los colaboradores de las distintas áreas de la empresa se relacionan positivamente entre sí?	Claramente redactada	Excelente	Permite determinar si los trabajadores de las distintas áreas de la empresa trabajan integrados	1	
		Comprensible	Excelente		1	
		Apropiada teóricamente	Excelente		1	
	Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1			
	Claramente redactada	Excelente	1			
	Comprensible	Excelente	1			
Apropiada teóricamente	Excelente	1				
Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1				
Autonomía	¿Su jefe reconoce la correcta realización de las labores que usted desempeña?	Claramente redactada	Excelente	Muy bien pq esto motiva al trabajador más del 100% en sus labores	1	
		Comprensible	Excelente		1	
		Apropiada teóricamente	Excelente		1	
	Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1			
	Claramente redactada	Excelente	1			
	Comprensible	Excelente	1			
Apropiada teóricamente	Excelente	1				
Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1				
Autonomía	¿Su jefe valora las ideas que usted aporta para el desarrollo de la organización?	Claramente redactada	Excelente	Justo y necesario siempre y cuando se logre beneficio para la empresa por parte de los trabajadores y si están integrados mejor	1	
		Comprensible	Excelente		1	
		Apropiada teóricamente	Excelente		1	
	Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1			
	Claramente redactada	Excelente	1			
	Comprensible	Bueno	Las responsabilidades estan definidos en el organigrama y en el MOF		0,75	
Apropiada teóricamente	Bueno		0,75			
Ayuda a medir la variable de investigación	Bueno		0,75			
AUTORREALIZACIÓN	Organización	¿Son pocos colaboradores que tiene responsabilidades importantes dentro de la organización?	Claramente redactada	Excelente	Las responsabilidades estan definidos en el organigrama y en el MOF	1
			Comprensible	Bueno		0,75
			Apropiada teóricamente	Bueno		0,75
		Ayuda a medir la variable de investigación	Bueno	0,75		
		Claramente redactada	Excelente	1		
		Comprensible	Excelente	1		
	Apropiada teóricamente	Excelente	1			
	Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1			
	Organización	¿Se anima a los colaboradores para que tomen sus propias decisiones al momento de realizar sus labores?	Claramente redactada	Excelente	precisa siempre y cuando estas decisiones ayuden a lograr las metas de la empresa	1
			Comprensible	Excelente		1
			Apropiada teóricamente	Excelente		1
		Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1		
Claramente redactada		Bueno	Pregunta de valor y esta supeditada a la preparación y habilidades del trabajador	0,75		
Comprensible		Bueno		0,75		
Apropiada teóricamente	Bueno		0,75			
Ayuda a medir la variable de investigación	Bueno		0,75			
Presión	¿El equipo laboral de la organización es eficiente y práctico?	Claramente redactada	Bueno	Pregunta de valor y esta supeditada a la preparación y habilidades del trabajador	0,75	
		Comprensible	Bueno		0,75	
		Apropiada teóricamente	Bueno		0,75	
	Ayuda a medir la variable de investigación	Bueno	0,75			
	Claramente redactada	Excelente	1			
	Comprensible	Excelente	1			
Apropiada teóricamente	Excelente	1				
Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1				
Presión	¿Suele llegar tarde a su centro de trabajo?	Claramente redactada	Excelente	Pregunta que ayuda a medir la productividad del trabajador	1	
		Comprensible	Excelente		1	
		Apropiada teóricamente	Excelente		1	
	Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1			
	Claramente redactada	Excelente	1			
	Comprensible	Excelente	1			
Apropiada teóricamente	Excelente	1				
Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1				
ESTABILIDAD / CAMBIO	Claridad	¿Su jefe lo presiona constantemente para que no deje de trabajar?	Claramente redactada	Excelente	Para valorar y tenerlo muy en cuenta	1
			Comprensible	Excelente		1
			Apropiada teóricamente	Excelente		1
	Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1			
	Claramente redactada	Bueno	0,75			
	Comprensible	Bueno	0,75			
Apropiada teóricamente	Bueno	0,75				
Ayuda a medir la variable de investigación	Bueno	0,75				
Control	¿Es difícil seguir el ritmo de esfuerzo que requiere la realización de las labores?	Claramente redactada	Excelente	Trabajo bajo presión	1	
		Comprensible	Bueno		0,75	
		Apropiada teóricamente	Bueno		0,75	
	Ayuda a medir la variable de investigación	Bueno	0,75			
	Claramente redactada	Excelente	1			
	Comprensible	Excelente	1			
Apropiada teóricamente	Excelente	1				
Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1				
ESTABILIDAD / CAMBIO	Claridad	¿Las reglas y normas impuestas por la organización son claras?	Claramente redactada	Excelente	Lo primero que debe quedar entendido al ingresar a trabajar y siempre se acostumbra un curso de inducción a los nuevos trabajadores	1
			Comprensible	Excelente		1
			Apropiada teóricamente	Excelente		1
		Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1		
		Claramente redactada	Excelente	1		
		Comprensible	Excelente	1		
	Apropiada teóricamente	Excelente	1			
	Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1			
	Control	¿Su jefe le explica de manera detallada las labores que le delega?	Claramente redactada	Excelente	Las labores a realizar o tareas deben da	1
			Comprensible	Excelente		1
			Apropiada teóricamente	Excelente		1
		Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1		
Claramente redactada		Excelente	1			
Comprensible		Excelente	1			
Apropiada teóricamente	Excelente	1				
Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1				
Innovación	¿Su jefe le obliga a desempeñar rigurosamente las labores y normas de la organización?	Claramente redactada	Excelente	El trabajador siempre debe observar (realizar su trabajo) teniendo en cuenta las normas de la empresa	1	
		Comprensible	Excelente		1	
		Apropiada teóricamente	Excelente		1	
	Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1			
	Claramente redactada	Excelente	1			
	Comprensible	Excelente	1			
Apropiada teóricamente	Excelente	1				
Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1				
Confort	¿Se desarrollan continuamente ideas nuevas en la organización?	Claramente redactada	Excelente	Cada cierto tiempo se deben implementar nuevas formas de trabajo	1	
		Comprensible	Excelente		1	
		Apropiada teóricamente	Excelente		1	
	Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1			
	Claramente redactada	Excelente	1			
	Comprensible	Excelente	1			
Apropiada teóricamente	Excelente	1				
Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1				
Confort	¿La organización sigue utilizando los mismos métodos a lo largo del tiempo?	Claramente redactada	Excelente	Permite determinar la capacidad de innovación y cambio de la organización	1	
		Comprensible	Excelente		1	
		Apropiada teóricamente	Excelente		1	
	Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1			
	Claramente redactada	Excelente	1			
	Comprensible	Excelente	1			
Apropiada teóricamente	Excelente	1				
Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1				
Confort	¿El lugar donde labora es agradable?	Claramente redactada	Excelente	Si es favorable ayuda a realizar mejor el trabajo	1	
		Comprensible	Excelente		1	
		Apropiada teóricamente	Excelente		1	
	Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1			
	Claramente redactada	Excelente	1			
	Comprensible	Excelente	1			
Apropiada teóricamente	Excelente	1				
Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1				
Confort	¿Actualmente el ambiente de trabajo cumple con las medidas impuestas por el gobierno?	Claramente redactada	Excelente	Sirve para determinar si se cumple lo normado	1	
		Comprensible	Excelente		1	
		Apropiada teóricamente	Excelente		1	
	Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1			
	Claramente redactada	Excelente	1			
	Comprensible	Excelente	1			
Apropiada teóricamente	Excelente	1				
Ayuda a medir la variable de investigación	Excelente	1				

4.1.2. Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad de la variable satisfacción laboral

Figura 4 Confiabilidad de la variedad satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	10

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad de la variable clima organizacional

Figura 5 Confiabilidad de la variable clima organizacional

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	Suma
S1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	17
s2	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	15
s3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	16
s4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	17
S5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
S6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	17
S7	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	14
S8	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	9
S9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
S10	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	10
S11	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	14
S12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	16
S13	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	10
S14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
S15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.3	0.5	0.4	0.9	0.9	0.7	0.7	0.9	0.7	0.9	1	12.507

KR20	0.827
confiabilidad	ítems
0.827	20

Fuente: Elaboración propia

4.2. Resultados de la estadística inferencial

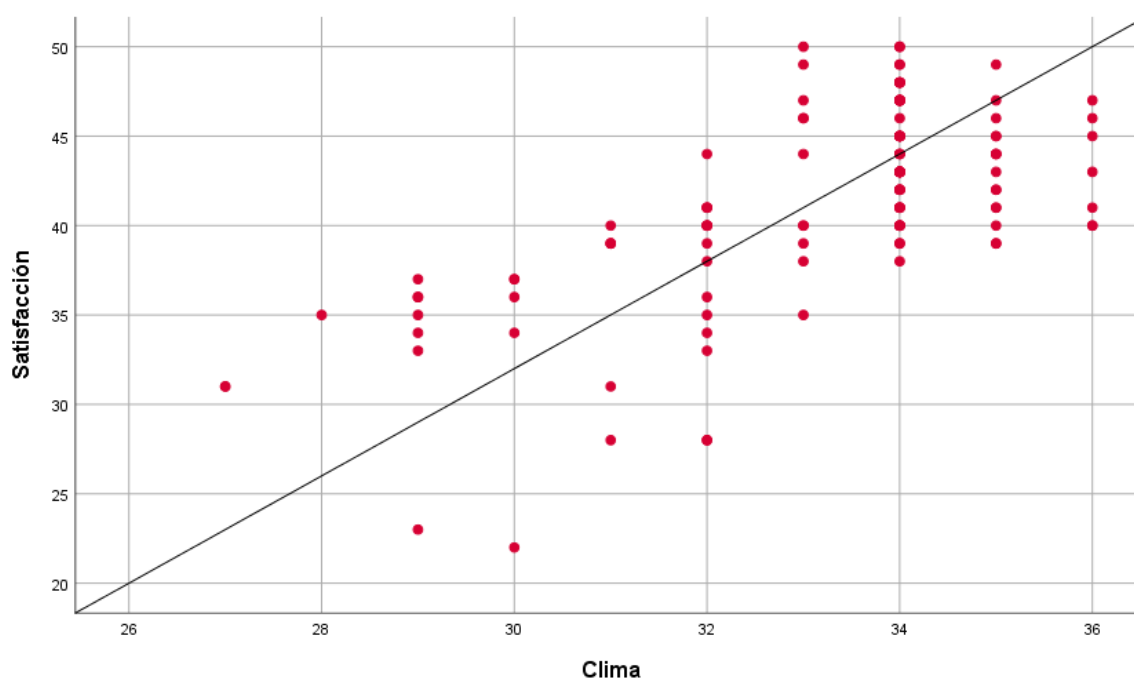
Objetivo general

Tabla 3. Relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021

		Clima Organizacional
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	.583**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	124

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1. Relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla 3 y el Gráfico 1, permiten constatar que a raíz del análisis estadístico Rho Spearman, entre la satisfacción y clima laboral, se determinó una significancia del 0.000. Asimismo, el índice de correlación es positiva con un valor de 0.583, lo que implica una relación directa-moderada. Por lo cual se reconoce la hipótesis planteada.

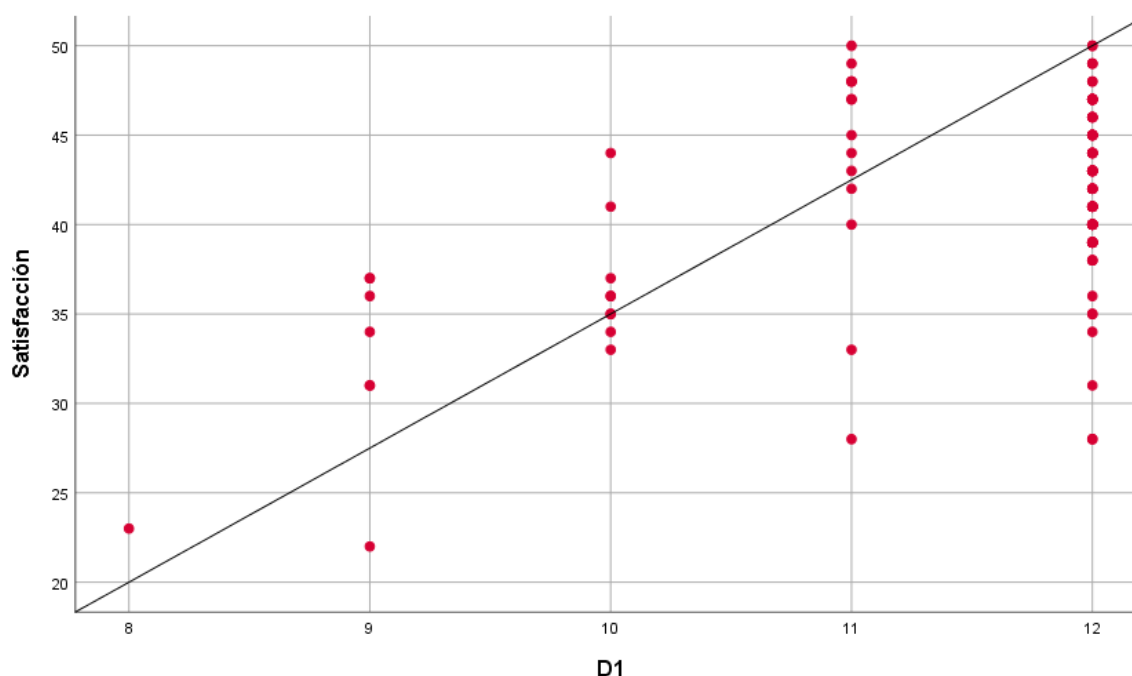
Objetivo específico 1

Tabla 4. Relación entre la satisfacción laboral y la dimensión relaciones del clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021.

		Relaciones
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	.284**
	Sig. (bilateral)	.001
	N	124

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 2. Relación entre la satisfacción laboral y la dimensión relaciones del clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla 4 y Gráfico 2, permiten constatar que a raíz del análisis estadístico Rho Spearman, entre la satisfacción de los colaboradores y la dimensión relaciones, se determinó una significancia del 0.001. Asimismo, el índice de correlación es positiva con un valor de 0.284, lo que simboliza que es una relación directa-baja. Por lo cual se acepta la hipótesis expuesta.

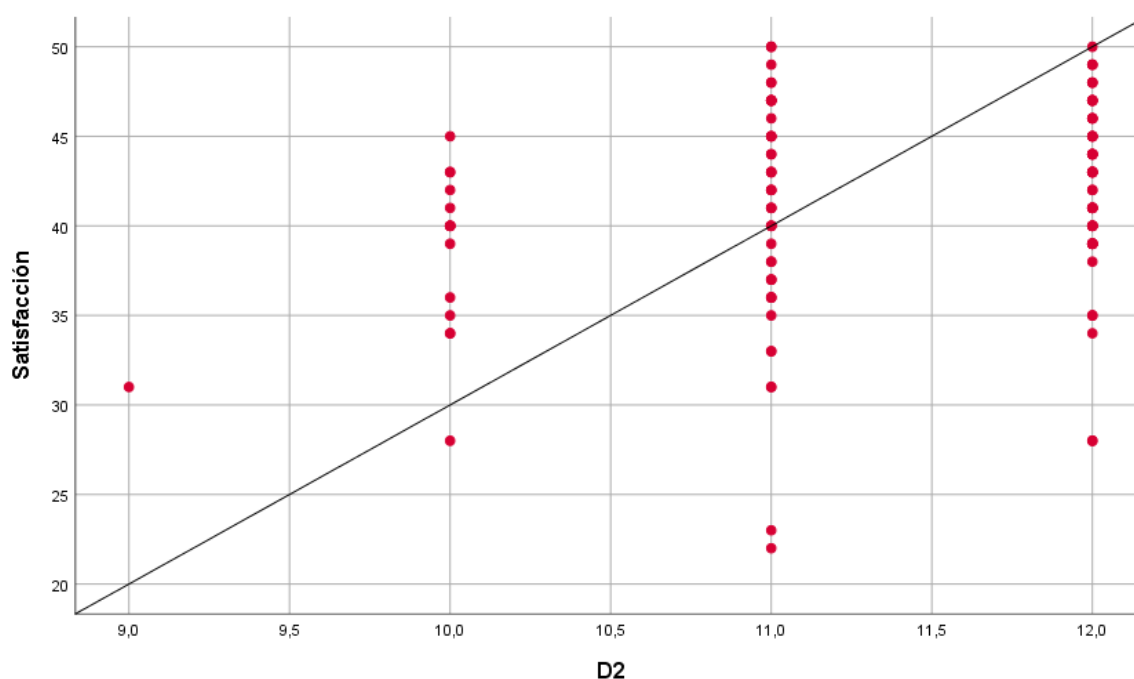
Objetivo específico 2

Tabla 5. Relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión autorrealización del clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021.

		Autorrealización
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	.432**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	124

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 3. Relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión autorrealización del clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021.



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 5 y el Gráfico 3, señalan que a raíz del análisis estadístico Rho Spearman, entre la satisfacción de los colaboradores y la dimensión autorrealización, se determinó una significancia de 0.000. Asimismo, el índice de correlación es positiva con un valor de 0.432, indicando que es una relación directa-moderada. Por lo tanto, se reconoce la hipótesis propuesta.

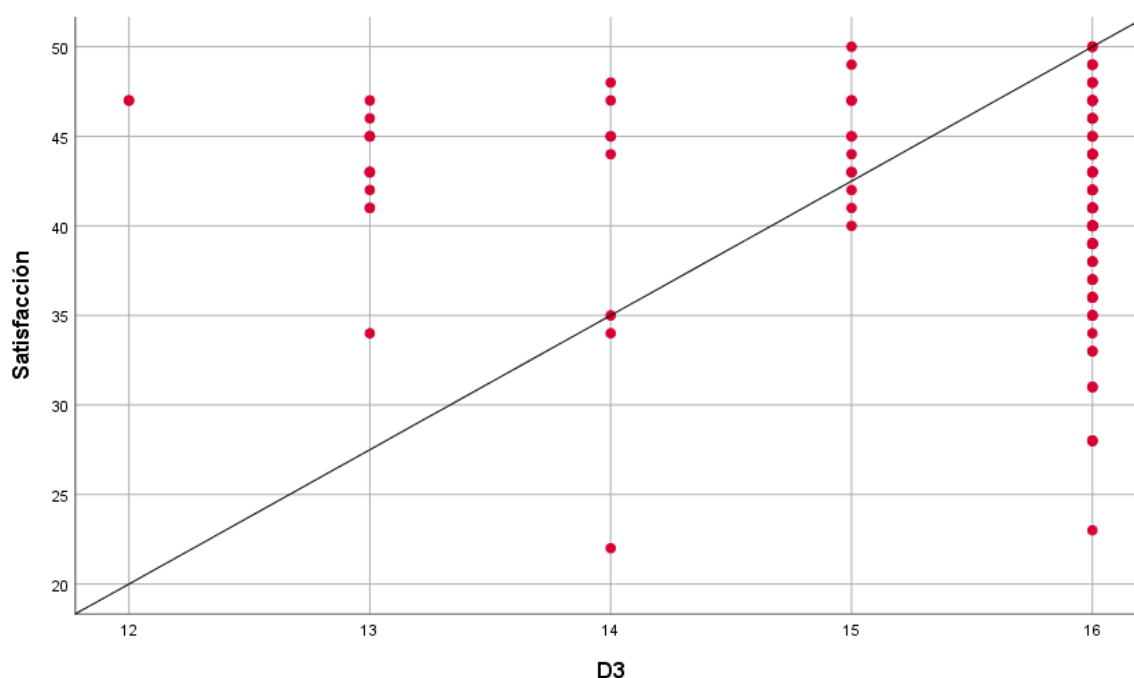
Objetivo específico 3

Tabla 6. Relación entre la satisfacción laboral y la dimensión estabilidad/cambio del clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021.

		Estabilidad/cambio
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	.631**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	124

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4. Relación. entre la satisfacción laboral y la dimensión estabilidad/cambio del clima organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla 6 y el Gráfico 4, indican que a raíz del análisis estadístico Rho Spearman, entre la satisfacción de los colaboradores y la dimensión estabilidad/cambio, se determinó una significancia del 0.000. Asimismo, el índice de correlación es positiva con un valor de 0.631, lo que representa una relación directa-moderada. Por lo cual, se admite la hipótesis planteada.

CAPÍTULO V: DISCUSIONES DE LOS RESULTADOS

En el objetivo principal, se halló que la SL mantiene una relación directa moderada con el CO de los colaboradores de la empresa Electronorte S.A – 2021. Esto es debido a que los colaboradores mientras tengan mayor satisfacción laboral mantendrán un mejor clima organizacional. Esto concuerda con la investigación realizada por Goveda y Zuñiga (2020) quienes identificaron la conexión que existe entre las mismas variables del estudio. Sin embargo, de acuerdo a Robbins y Jugde (2013) no todos los componentes de las variables se relacionan a un mismo nivel, dado que para los colaboradores los factores de motivación son más predominantes, ya que se encuentran ligados netamente al trabajo.

En el primer objetivo específico se identificó que la SL mantiene una relación directa baja con la dimensión de relaciones del CO de la empresa Electronorte S.A – 2021. Dicho resultado se contrasta con lo expuesto por Chiquito y Ordoñez (2020) quienes demostraron que la dimensión de relaciones laborales, favorece a la satisfacción de los colaboradores, asociándose significativamente. Lo cual se asemeja con lo expuesto por Moos referente al clima organizacional citado por García et al., (2014), donde indica que la interacción positiva entre los colaboradores generará satisfacción. No obstante, cabe resaltar que las relaciones entre colaboradores influyen de forma limitada en la SL, debido a que va a depender del bienestar en el que se encuentre el colaborador, brindándole una mayor importancia a otros indicadores como son la seguridad laboral perteneciente a los factores de higiene y responsabilidad correspondiente a los factores de motivación de la teoría de Herzberg citado por Robbins y Jugde (2013).

Del mismo modo, en el segundo objetivo específico se identificó que la SL mantiene una relación directa moderada con la dimensión autorrealización del CO de la empresa Electronorte S.A – 2021. Esto se justifica con la teoría de Herzberg citado por Robbins y Jugde (2013), quien menciona que dentro de sus factores de motivación se encuentra la autorrealización, refiriéndose a que el colaborador se sienta valorado, aportando a su

crecimiento individual y organizacional, generándole mayor satisfacción en su área de trabajo. Esto va ligado a lo expuesto por el autor Moos referente al clima organizacional citado por García et al., (2014), donde señala que la autorrealización permite al colaborador ser autónomo, disminuyendo la presión laboral, mejorando su desempeño organizacional. Lo cual se refleja en el estudio de Carrión (2018), quien obtuvo como resultado que, al no brindar independencia a los colaboradores al momento de realizar sus labores, disminuye la satisfacción laboral.

Finalmente, en el tercer objetivo específico se halló que la SL de los colaboradores mantiene una relación directa moderada con la dimensión estabilidad/cambio del CO de la empresa Electronorte S.A – 2021. Esto corresponde a la teoría de Herzberg citado por Robbins y Jugde (2013), quien menciona que dentro de sus factores de higiene se encuentra la seguridad laboral, abarcando normas, políticas y procedimientos precisos, permitiendo solucionar y prevenir conflictos de manera imparcial dentro de la organización y las condiciones laborales. Asimismo, se contrasta con lo expuesto por Moos citado por García et al., (2014) el cual destaca la importancia de las normas y políticas correctamente estructuradas (claridad) en la organización. De igual manera, Carrión (2018) expone que el desacuerdo de los colaboradores con las políticas administrativas, les genera insatisfacción.

CONCLUSIONES

- En concordancia con el objetivo general, se consiguió concluir que la satisfacción laboral sostiene una relación directa con el clima organizacional de la empresa Electronorte S.A –2021, esto confirma la hipótesis trazada en el estudio.
- Respecto al primer objetivo específico, la satisfacción laboral mantiene una relación directa con la dimensión relación del clima organizacional de Electronorte S.A – 2021, lo que confirma la hipótesis diseñada.
- En cuanto al segundo objetivo específico, se evidenció que la satisfacción laboral mantiene una relación directa con la dimensión autorrealización del clima organizacional de Electronorte S.A – 2021, confirmando la hipótesis propuesta.
- Conforme al tercer objetivo específico, la satisfacción laboral mantiene una relación directa con la dimensión estabilidad/cambio del clima organizacional de Electronorte S.A – 2021, confirmando la hipótesis planteada.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la organización seguir invirtiendo en la satisfacción laboral, ya que se ha demostrado que ayuda a optimizar la productividad. Asimismo, se debe enfocar en mantener y optimizar el clima organizacional a través del planteamiento de estrategias objetivas, prácticas y dinámicas, involucrando a todo el personal organizacional. Además, se sugiere realizar encuestas bimestrales identificando la percepción y actitudes de los colaboradores con el fin de demostrar interés acerca de sus opiniones e implementar las mejoras de manera inmediata, lo que permitirá mejorar su desempeño y por ende la rentabilidad organizacional.
- Se invita a la entidad a crear una línea de soporte emocional y psicológico para los colaboradores con el propósito de que se sientan motivados al cumplir sus actividades satisfactoriamente. Además, se recomienda brindar capacitaciones de jefaturas (coaching y mentoring) que permitirá que la relación entre jefes y colaboradores sea de forma activa, fomentando una relación interpersonal, con el fin de mejorar la comunicación, aún más en la actualidad dada a la coyuntura que se está atravesando debido a la COVID-19.
- Se recomienda a la organización brindar mayor flexibilidad a los colaboradores, brindándoles la confianza y empoderamiento necesario en sus labores diarias, con el fin de que los colaboradores posean mayor compromiso con su trabajo. Para ello se sugiere evaluar a los colaboradores a través de indicadores de desempeño

- Se recomienda a la organización mantener actualizadas sus políticas de acuerdo a la situación del COVID-19, en línea con la OIT. Por ello, es recomendable contar con un experto de seguridad y salud en el trabajo que pueda velar por que se sigan las precauciones y se detecten situaciones de riesgo para los colaboradores, de esta manera se sentirán más seguros y conformes trabajando en la organización.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir la Satisfacción Laboral

Introducción: El presente trabajo de investigación titulado "Análisis de la relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional de los colaboradores de la empresa Electronorte S.A – 2021", tiene como propósito determinar la relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional, siendo las principales variables de estudio, motivando a mejorar la productividad de los colaboradores y la rentabilidad en la organización. Para ello, se le solicita su participación para el llenado del instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, además del anonimato de los datos obtenidos. A continuación, se precisan las alternativas de respuesta, donde deberá marcar la que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

Nº	Indicadores	Muy de acuerdo	De acuerdo	No estoy seguro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1.	¿Considera adecuado el salario recibido?					
2.	¿Considera adecuadas las condiciones físicas de trabajo?					
3.	¿Siente estabilidad en su área laboral?					
4.	¿Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo?					
5.	¿La empresa le brinda beneficios					

	como bonos, seguros, descuentos, entre otros?					
6.	¿Considera que la empresa estimula a desarrollar sus capacidades?					
7.	¿La empresa le permite involucrarse en la toma de decisiones?					
8.	¿La empresa le asigna tareas de grado de importancia?					
9.	¿La empresa le brinda reconocimientos por sus logros obtenidos?					
10.	¿La empresa le brinda la libertad de elegir su propio método de trabajo?					

Cuestionario para medir el Clima Organizacional

Introducción: El presente trabajo de investigación titulado “Análisis de la relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional de los colaboradores de la empresa Electronorte S.A – 2021”, tiene como propósito determinar la relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional, siendo las principales variables de estudio, motivando a mejorar la productividad de los colaboradores y la rentabilidad en la organización. Para ello, se le solicita su participación para el llenado del instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, además del anonimato de los datos obtenidos. A continuación, se precisan las alternativas de respuesta, donde deberá marcar la que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

Nº	Ítem	SI	NO
1.	¿Las labores que desempeña son motivantes?		
2.	¿Siente orgullo de laboral en la organización?		
3.	¿Existe una relación amical entre compañeros?		
4.	¿Los colaboradores de las distintas áreas de la empresa se relacionan positivamente entre sí?		
5.	¿Su jefe reconoce la correcta realización de las labores que usted desempeña?		
6.	¿Su jefe valora las ideas que usted aporta para el desarrollo de la organización?		
7.	¿Son pocos colaboradores que tienen responsabilidades importantes dentro de la organización?		
8.	¿Se anima a los colaboradores para que tomen sus propias decisiones al momento de realizar sus labores?		
9.	¿El equipo laboral de la organización es eficiente y práctico?		
10.	¿Suele llegar tarde a su centro de trabajo?		
11.	¿Su jefe lo presiona constantemente para que no deje de trabajar?		
12.	¿Es difícil seguir el ritmo de esfuerzo que requiere la realización de las labores?		
13.	¿Las reglas y normas impuestas por la organización son claras?		
14.	¿Su jefe le explica de manera detallada las labores que le delega?		

15.	¿Su jefe le obliga a desempeñar rigurosamente las labores y normas de la organización?		
16.	¿Su jefe lo controla y supervisa constantemente?		
17.	¿Se desarrollan continuamente ideas nuevas en la organización?		
18.	¿La organización sigue utilizando los mismos métodos a lo largo del tiempo?		
19.	¿El lugar donde labora es agradable?		
20.	¿Actualmente el ambiente de trabajo cumple con las medidas impuestas por el gobierno?		

Anexo 2. Base de datos de la variable Satisfacción Laboral

Nº	Preg. 1	Preg. 2	Preg. 3	Preg. 4	Preg. 5	Preg. 6	Preg. 7	Preg. 8	Preg. 9	Preg. 10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
9	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
10	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4
11	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
20	3	5	3	4	4	2	4	3	4	3	
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
23	3	3	4	5	4	4	4	4	4	2	37
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
31	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
32	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
43	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
45	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	42
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	45
52	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
53	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	38
54	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
56	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
57	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
58	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
59	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	42
60	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	45
61	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	46
62	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
63	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	42
64	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	44
65	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
66	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
67	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46

68	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	41
69	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
70	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	44
71	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	44
72	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	46
73	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
74	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	34
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	3	4	4	5	4	4	3	3	5	4	39
79	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
80	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
84	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
85	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	42
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
88	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
90	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	37
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
92	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	41
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
94	4	5	5	5	5	5	2	4	5	3	43
95	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
97	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	35
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
99	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
100	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
104	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
106	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
108	4	4	4	4	4	3	2	3	5	4	37
109	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	45
110	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
111	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4	41
112	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	41
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
114	4	5	5	5	4	2	2	4	5	2	38
115	2	4	4	4	4	3	3	3	4	2	33
116	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
119	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
120	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
122	3	5	4	5	5	3	2	4	4	2	37
123	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	41
124	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36

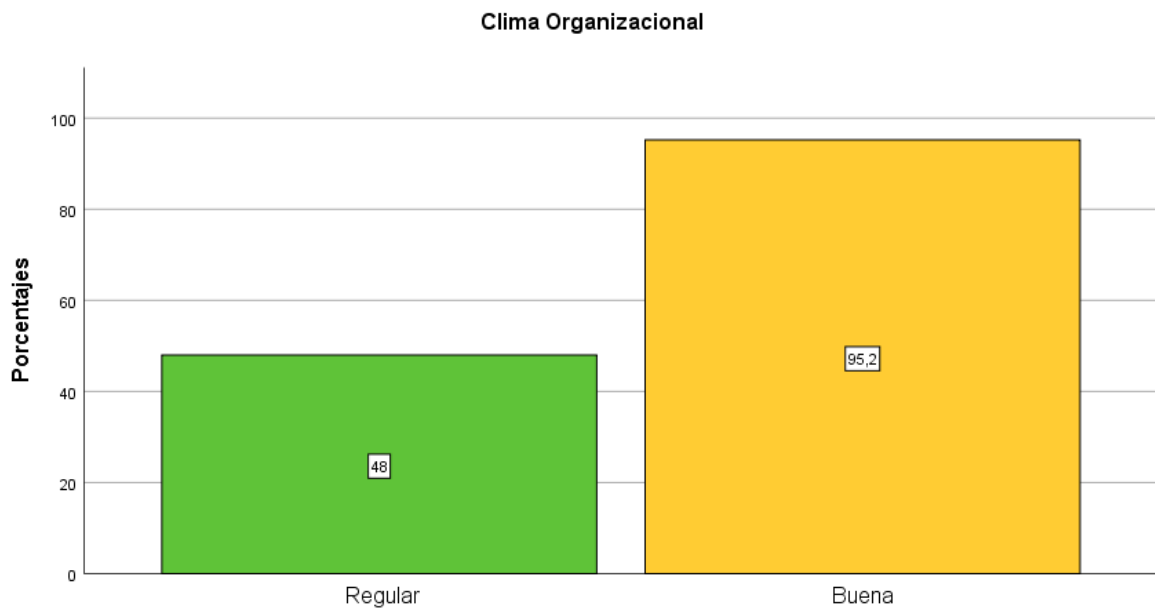
Anexo 3. Base de datos de la variable Clima Organizacional

Nº	Preg.1	Preg.2	Preg.3	Preg.4	Preg.5	Preg.6	Preg.7	Preg.8	Preg.9	Preg.10	Preg.11	Preg.12	Preg.13	Preg.14	Preg.15	Preg.16	Preg.17	Preg.18	Preg.19	Preg.20
1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2
2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2
6	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2
7	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2
9	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2
10	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
13	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2
15	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2
16	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2
17	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2
29	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
34	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
37	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
40	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
43	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2
53	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
54	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
55	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2
56	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
61	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
64	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
67	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
69	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
71	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
72	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
73	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
74	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
75	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
76	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
78	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
79	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
80	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
81	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
82	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
83	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
84	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
85	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
86	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
87	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
88	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

89	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
90	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
91	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
92	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
93	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
94	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
95	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
96	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
97	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
99	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
100	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
101	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2
102	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
103	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
104	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
105	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
106	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
107	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
108	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
109	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
110	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
111	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
112	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
113	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
114	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2
115	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
...	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
115	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
116	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
117	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
118	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
119	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
120	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
121	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
122	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
123	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
124	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2

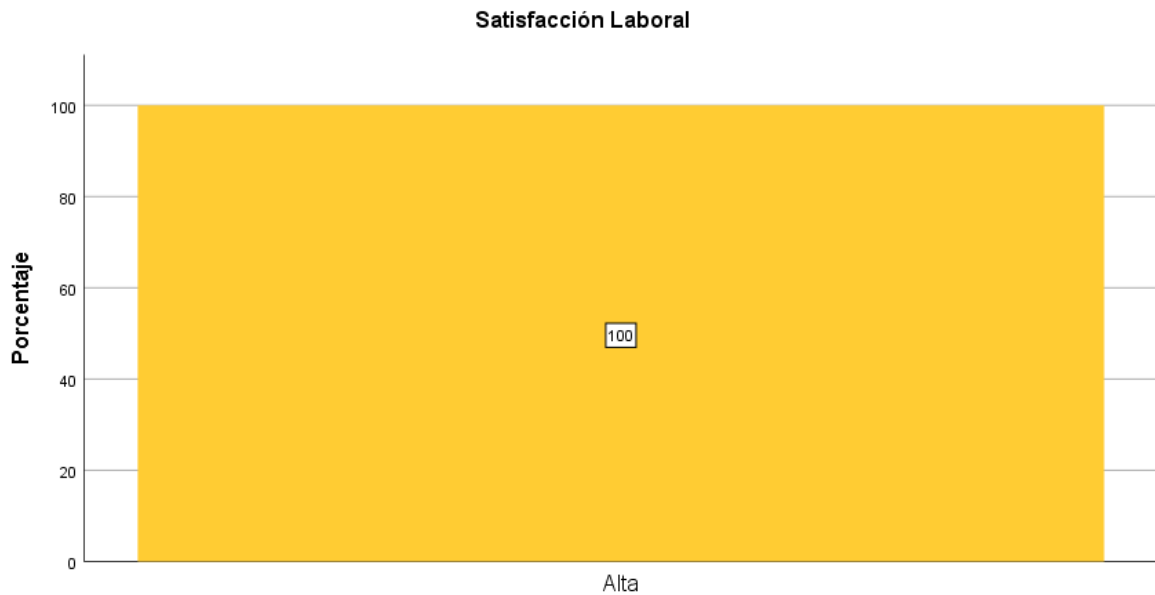
Anexo 4. Datos descriptivos de las variables de estudio

Gráfico 5. Nivel de la Satisfacción Laboral de la empresa Electronorte S.A - 2021



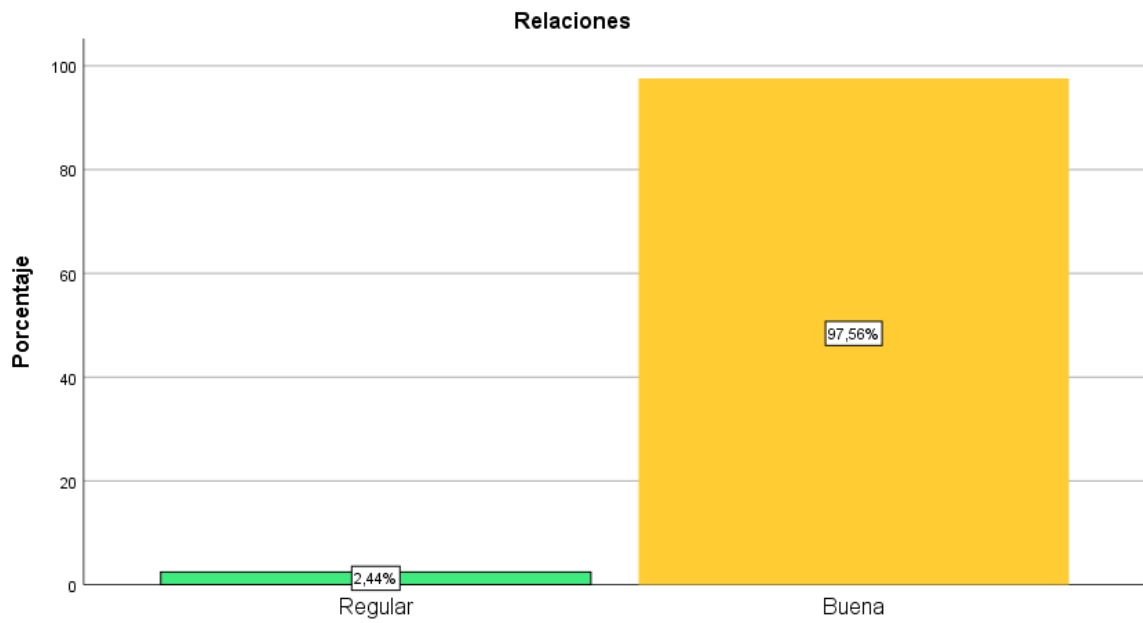
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6. Nivel del Clima Organizacional de la empresa Electronorte S.A – 2021



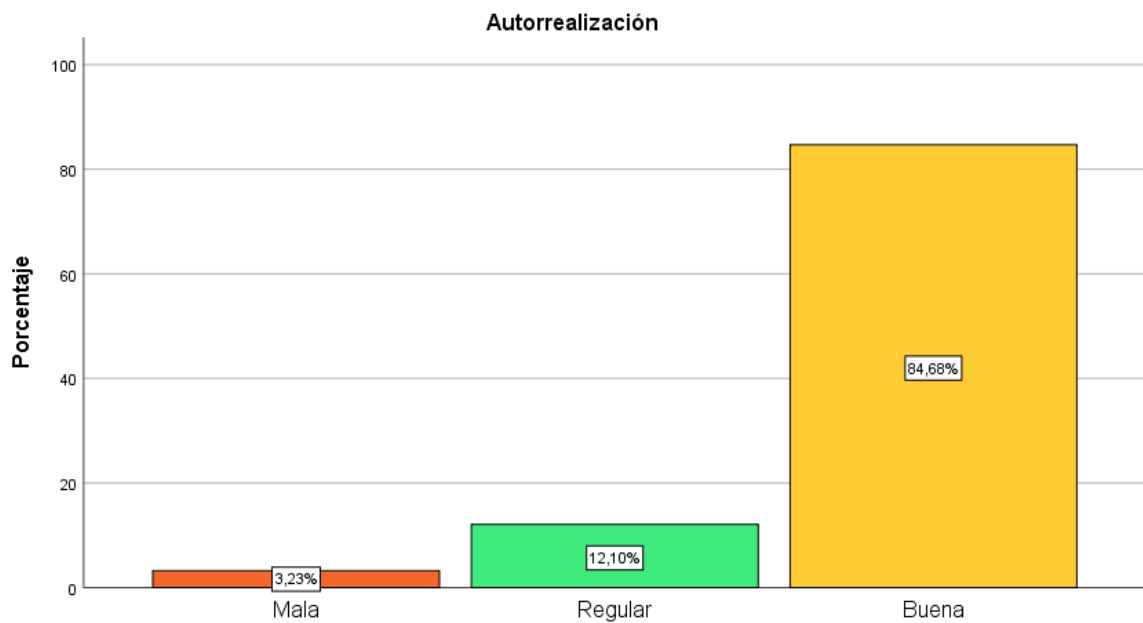
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7. Nivel de la dimensión relaciones de la empresa Electronorte S.A – 2021



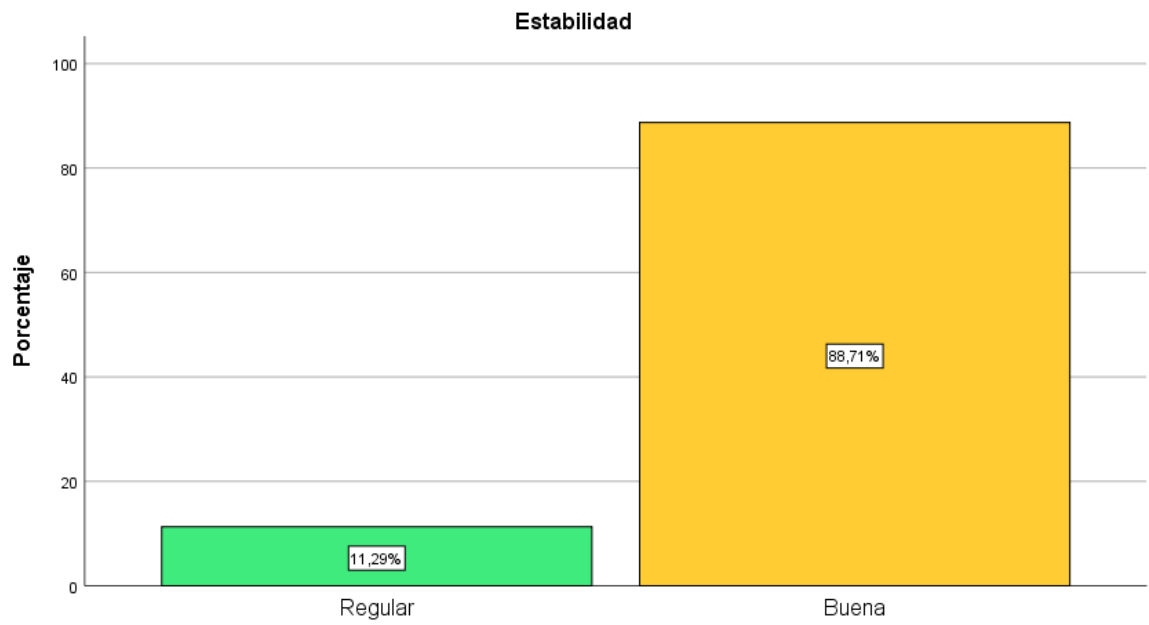
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8. Nivel de la dimensión autorrealización de la empresa Electronorte S.A – 2021



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9. Nivel de la dimensión estabilidad/cambio de la empresa Electronorte S.A – 2021



Fuente: Elaboración propia

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2017). *Comportamiento organizacional: la transformación cultural se puede lograr a través de la gestión por habilidades*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
<https://acortar.link/H7BBNs>
- Alvarado, R. (2019). *Asociación del clima y satisfacción laboral en una entidad molinera ubicada en Trujillo - 2019*". [Tesis de licenciatura]. <https://acortar.link/fHaN7z>
- Álvarez, L, López, L y Silva, N. (2019). Satisfacción empresarial en una entidad human care de la Bahía perteneciente a Guayaquil. *PODIUM*, (35), 87-96. <https://n9.cl/wrycb>.
- Arevalo, R y Leveau Macedo, R. (2021). *Afección laboral de colaboradores en la entidad Consorcio Andes de la ciudad de Iquitos, año 2020*. [Tesis de licenciatura]. <https://n9.cl/c6gx5>
- Arias, J. (2020). *Plan de tesis para la elaboración*. (J. L. Gonzales, Ed.) Arequipa, Perú: Biblioteca Nacional del Perú. <https://n9.cl/bu2hg>
- Barbosa, S; Rivera, R y Rafael, J. (2021). Ambiente empresarial: un diagnóstico en la entidad de Motorepuestos Alarcón Perú. *Revista Pakamuros*, 9(1), 31-41.
<https://n9.cl/crvu6>
- Bautista, R; Cienfuegos, R y Aquilar, J. (2020). El desarrollo organizacional desde una realidad teórica. *Revista Científica de Administración Valor Agregado*, 7(1), 54-60.
<https://acortar.link/Y4jTMa>
- Cabezas, D; Andrade y Torres, J. (2018). *Teoría metodológica para la indagación científica*. Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://acortar.link/jVbQFe>
- Calderón, N. (2017). *Ambiente y afección laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información, SUNAT, 2017*. [Trabajo de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://acortar.link/lnPji5>

- Carrion, B. (2018). *Asociaciones entre el entorno y satisfacción empresarial en una municipalidad de Zaña, Lambayeque, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo] <https://acortar.link/bdg77Z>
- Carhuavilca, I., & Silvaa, F. (2021). Ambiente y satisfacción empresarial de colaboradores de la UGEL-Chiclayo. *Rev Horizonte Empresarial*, 8(2), 526-538. <https://acortar.link/2HcxO0>
- Chiquito, D y Ordóñez, J (2020). *Cultura y Satisfacción laboral de colaboradores de terminales portuarios ubicados en Guayas*. [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana] <https://acortar.link/tDcKcg>
- ESAN (09 de Septiembre de 2019). *Motivación laboral: tendencias globales*. <https://acortar.link/5k2b8P>.
- Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos referente a la investigación científica*. Editorial UTMACH. <https://acortar.link/PhqmGu>.
- García, A; Ortega, P. y Reyes, I. (2014). Adaptabilidad y valor psicológico del valor clima empresarial de la organización (WES) de Moos en México. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(1). <https://acortar.link/oX3gXt>
- Gestión Rh. (2021). *Satisfacción laboral general*. <https://acortar.link/0UYhFj>
- Goveda, K. y Zuñiga, D. (2020). El ambiente empresarial como determinante de la satisfacción de los empleados en una unidad de servicio. *Rev. Investigación y Negocios*, 13(21), 87 - 96. <https://acortar.link/YkIDOO>
- Guarniz, M. y Farroñay, P. (2019). *Relación entre satisfacción y compromiso organizacional de la Financiera Ripley de Chiclayo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://acortar.link/gjcHqm>

- Guevara, O. (2018). El entorno social asociado con la afección laboral en colaboradores de distintas municipalidades. *Revista Ciencia Multidisciplinarias CUNORI*, 2(1), 35-40. <https://acortar.link/FMOuOn>
- Guzmán, A. (2018). *Entorno social asociado con la satisfacción profesional en una entidad de carga internacional*. [Trabajo de licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. <https://acortar.link/ZK9HV4>
- Hernández, F. (2020). *Directiva sobre recursos humanos en bibliotecas y otras entidades*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. <https://acortar.link/UiG4qe>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. Santa Fe: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A. <https://acortar.link/BK6KhR>.
- Ipsos. (2020). *Felicidad Mundial 2020*. <https://acortar.link/AtPSg7>
- Jáuregui, k. y Louffat, E. (2019). *Entorno empresarial: fundamentos e instrumentos*. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.
- Larios, S. (2020). *Entorno laboral relacionado a la satisfacción profesional del centro de información de la USS - 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://acortar.link/ReV1B3>
- Medina, N. (2018). *Manual Gestión de equipos eficaces*. Madrid: EDITORIAL CEP S.L. <https://acortar.link/to8FG4>
- Millán, J. y Montero, M. (2017). *Entorno social y satisfacción profesional de ONCORAD de Chiclayo del 2016*. [Tesis de licenciatura, Uiversidad Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://acortar.link/GZ2hTH>.

- Noboa, J., Barrera, G. y Rojas, D. (Febrero de 2019). Relación entre el entorno y afección laboral en una entidad constructiva. *Revista Científica Ecociencia*, 6(1), 1390-9320.
<https://acortar.link/CvPyug>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. Palacios Vilela, J y Romero, H. (2018). *Métodos de investigación cualitativos, cuantitativos y redacción de tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
<https://acortar.link/7Njb02>
- Observatorio de Recursos Humanos. (2 de Junio de 2020). *La satisfacción profesional de los colaboradores ayuda al confinamiento*. <https://acortar.link/fzTqLd>
- Pacheco, J. (11 de Enero de 2022). *Organización Administrativa (Calidades y fundamentos básicos)*. <https://acortar.link/SSRic>.
- Parra, M; Duran, S; Márceles, V; Yarzagaray, J; Valenzuela, I; Payares, K; et al., (2018). El entorno empresarial encontrado en las instituciones de la región administrativa de Barranquilla. *Revista Espacios*, 39(50), 21. <https://acortar.link/hmWAab>.
- Pujol, L. (2018). Satisfacción empresarial: Una revisión literaria sobre los esenciales determinantes. *Estudios Gerenciales- Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 34(146), 3-18. <https://acortar.link/70INur>
- Quiroa, M. (08 de febrero de 2021). *Economipedia*. <https://acortar.link/LJCIJ7>
- Randstad Workmonitor. (8 de Mayo de 2019). *La satisfacción empresarial en España presenta una disminución anual, situándose por debajo de la media europea*.
<https://acortar.link/KV1goM>
- Requejo, J. (2020). *Entorno social y afección de trabajadores de una Financiera, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto].
<https://acortar.link/L7TTUN>

- Rodríguez, Y. (2017). *Entorno social relacionado con la productividad en una industria productora de plásticos*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] <https://acortar.link/n0eIPA>
- Rojas, N. (11 de Diciembre de 2019). *Causalidades de insatisfacción laboral: ¿cómo abordar esta situación?*. <https://acortar.link/Exm7xn>
- Ruiz, M. (2020). *Clima y Satisfacción empresarial de una municipalidad en Sanagorán - 2020*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://acortar.link/fh3hTN>
- Saavedra, J. y Delgado, J. (2020). Satisfacción del personal administrativo. *Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1510 - 1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Sotelo, J. y Arrieta, D. (2018). *El talento humano y su influencia en la calidad de las empresas*. [Tesis de licenciatura, Universidad Juárez del Estado de Durango]. <https://acortar.link/h4s8Dt> EL LINK REDIRRECIONA A OTRA PÁGINA
- Torres, D. (2019). La preparación de los empleados como estrategia de mejora continua *Revista GEON*, 6(1), 4-9. <https://acortar.link/XTyTdR>
- Uribe, J. (2015). *Entorno climático y social: empleo, bienestar y factores psicosociales*. Ciudad de México: El Manual Moderno S.A. <https://acortar.link/7suQ73>
- Vera, J; Castaño, R y Torres, Y. (2018). *Concepto basico. metodo de investigacion cientifica*. Bogotá: Grupo Compás.