



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y
RECURSOS HUMANOS**

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN
PRIVADA DE LIMA, 2021**

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y RECURSOS
HUMANOS**

AUTOR

**NOVOA ALVAREZ, YESSICA MELINA
(0000-0001-9328-6121)**

ASESOR

**NARVÁEZ RIVERO, TESSIE NELLY
(0000-0002-2842-9143)**

**LIMA, PERÚ
2023**

Metadatos Complementarios

Datos de autor

Novoa Alvarez, Yessica Melina

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: N° 41588493

Datos de asesor

Narváez Rivero Tessie Nelly

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: N° 07916766

Datos del jurado

JURADO 1: Roque Paredes, Ofelia DNI N°06243124, ORCID 0001-8280-021X

JURADO 2: Altamirano Herrera, Aníbal DNI N°07916766, ORCID 0002-2842-9143

JURADO 3: Leonardo Huertas Mantilla, DNI N°47355739, ORCID 0000-0002-4423-1105

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 418147

Código del Programa: 5.06.03

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi familia, en especial a mis Padres, quienes me dieron las herramientas necesarias para continuar con mi formación académica, por su infinito amor, sus enseñanzas y apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas las personas que me apoyaron en el desarrollo del presente trabajo de investigación, en especial a mi asesora, la Dra. Tessie Narváez, quien fue mi guía en este camino de la elaboración de la tesis, gracias por su apoyo constante, por su paciencia, por su tiempo y motivación. Asimismo, a mis Profesores quienes me guiaron en cada etapa de la Maestría.

Índice

RESUMEN	8
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. Descripción del problema	12
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.1. Problemas específicos.....	15
1.3. Importancia y justificación del estudio	15
1.4. Delimitación del estudio	16
1.5. Objetivos de la investigación	17
1.5.1. Objetivo general.....	17
1.5.2. Objetivos específicos.....	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	18
2.1. Marco histórico	18
2.1.1. Clima Laboral.....	18
2.1.2. Satisfacción Laboral	20
2.1.2.1 Dimensiones de la Satisfacción laboral:.....	22
2.1.3. Cultura Organizacional.....	22
2.2. Investigaciones relacionadas con el tema	23
2.2.1. Investigaciones nacionales.....	23
2.2.2. Investigaciones internacionales.....	25
2.3. Estructura teórica y científica que sustenta el estudio.....	28
2.3.1. Teoría Clima Laboral	28
2.3.2. Teoría Satisfacción Laboral	29
2.4. Definición de términos básicos.....	31
2.5. Fundamentos Teóricos que sustentan el estudio.....	32
2.6. Hipótesis.....	32
2.6.1. Hipótesis general.....	32
2.6.2. Hipótesis específicas	32
2.7. Variable	33

2.7.1. Variable independiente.....	33
2.7.2. Variable dependiente.....	33
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	34
3.1. Tipo de investigación	34
3.1.1. Enfoque de investigación.....	34
3.1.2. Tipo de investigación	34
3.1.3. Diseño de la investigación.....	34
3.1.4. Método de investigación	35
3.2. Población y muestra.....	35
3.2.1. Población.....	35
3.2.2. Muestra.....	36
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.4. Descripción de Procedimientos de Análisis de Datos	41
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANALISIS	42
4.1. Resultados.....	42
4.1.2. Resultados de estadística inferencial.....	55
4.2. Análisis de Resultados.....	61
CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS.....	67
ANEXOS	70
1: Declaración de Autenticidad.....	71
2: Autorización de consentimiento para realizar la investigación	72
3: Matriz de consistencia	73
4: Matriz de operacionalización.....	74
5: Instrumento – Clima Laboral.....	75
6: Instrumento – Satisfacción Labora	77
7: Autorización de uso de instrumentos.....	78

Listado de Tablas

Tabla 1 Teorías del laboral.....	29
Tabla 2 Teorías del Clima laboral.....	31
Tabla 3 Variable: Clima laboral.....	33
Tabla 4 Variable: Satisfacción laboral.....	33
Tabla 5 Distribución poblacional estudiada.....	35
Tabla 6 Confiabilidad del CL-SPC.....	36
Tabla 7 Confiabilidad de la SL-SPC.....	37
Tabla 8 Correlaciones por factores Escala CL-SPC.....	38
Tabla 9 Análisis de Confiabilidad CL-SPC.....	38
Tabla 10 Matriz correlaciones por Factores.....	40
Tabla 11 Confiabilidad Escala SL-SPC.....	41
Tabla 12 Variable clima laboral por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.....	42
Tabla 13 Dimensión Autorrealización por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.....	433
Tabla 14 Dimensión Involucramiento laboral por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.....	44
Tabla 15 Dimensión Supervisión por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021	45
Tabla 16 Dimensión Comunicación por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.....	46
Tabla 17 Dimensión Condiciones laborales por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.....	47
Tabla 18 Tabla cruzada de niveles de Clima laboral por ocupación del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.....	48
Tabla 19 Tabla cruzada de niveles de Clima laboral e instrucción del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.....	49
Tabla 20 Tabla cruzada de niveles de Clima laboral por género del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.....	50
Tabla 21 Niveles de Satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021	51

Tabla 22 Tabla cruzada de niveles de Satisfacción laboral por ocupación del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021	52
Tabla 23 Tabla cruzada de niveles de Satisfacción laboral por instrucción del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021	53
Tabla 24 Tabla cruzada de niveles de Satisfacción laboral por género del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021	54
Tabla 25 Prueba de Kolmogorov -Smirnov para evaluar la normalidad de los datos en las variables y dimensiones.....	55
Tabla 26 Relación entre la dimensión Clima laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.....	56
Tabla 27 Relación entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021	57
Tabla 28 Relación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.....	58
Tabla 29 Relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021	59
Tabla 30 Relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.....	60
Tabla 31 Relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.....	61

Listado de figuras

Figura 1 Fundamentos teóricos.....	32
Figura 2 Diagrama de Diseño Correlacional.....	34
Figura 3 Variable Clima laboral por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021	42
Figura 4 Dimensión Autorrealización por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.....	43
Figura 5 Dimensión Involucramiento laboral por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021	44
Figura 6 Dimensión Supervisión por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.....	45
Figura 7 Dimensión Comunicación por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.....	46
Figura 8 Dimensión Condiciones laborales por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021	47
Figura 9 Niveles de Clima laboral y ocupación del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.....	48
Figura 10 Niveles de Clima laboral por instrucción del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021	49
Figura 11 Niveles de Clima laboral por género del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021	50
Figura 12 Niveles de Satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.....	51
Figura 13 Niveles de Satisfacción laboral por ocupación del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021	52
Figura 14 Niveles de Satisfacción laboral por instrucción del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021	53
Figura 15 Niveles de Satisfacción laboral por género del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021	54

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa constructora privada de Lima, el estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo con un diseño correlacional para evaluar la relación entre ambas variables. La población estuvo conformada por el personal de la empresa Grupo de Inversiones T-Edifica SAC, con un total de 39 trabajadores, el 90% de trabajadores encuestados fueron hombres y el 10% mujeres, por la cantidad de trabajadores el tipo de muestra fue censal. Los instrumentos de medición fueron las encuestas de Sonia Palma Carrillo, para la medición de Clima Laboral y Satisfacción Laboral. En el análisis de datos se acepta la hipótesis general, la cual tiene una relación significativa entre ambas variables, asimismo la satisfacción laboral tiene relación significativa con las diferentes dimensiones del Clima laboral, como es la autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Palabras claves: Clima Laboral, Satisfacción laboral, cultura organizacional.

ABSTRACT

The present research work aims to determine the relationship between the work environment and the job satisfaction of the staff of a private construction company in Lima, the study was developed under the quantitative approach with a correlational design to evaluate the relationship between both variables. The population was made up of the staff of the company Grupo de Inversiones T-Edifica SAC, with a total of 39 workers, 90% of workers surveyed were men and 10% women, due to the number of workers the type of sample was census. The measurement instruments were the surveys of Sonia Palma Carrillo, for the measurement of Labor Climate and Labor Satisfaction. In the data analysis, the general hypothesis is accepted, which has a significant relationship between both variables. Likewise, job satisfaction is significantly related to the different dimensions of the work environment, such as self-realization, involvement, supervision, communication and working conditions.

Keywords: Work environment, job satisfaction, organizational culture.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, los temas relacionados al bienestar del trabajador han tomado más fuerza para ser estudiados, debido al papel que juega con la productividad en las empresas. El Clima laboral y la Satisfacción laboral cumplen un papel fundamental en la vida laboral de las personas, porque pasan la mayor parte del día su centro de labores y el desarrollar sus actividades en un lugar favorable hará que su productividad sea de calidad.

Con el presente estudio podremos detectar los niveles de clima y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de construcción, quienes fueron encuestados para recabar información, el diagnóstico ayudara a la empresa a generar estrategias de cambio que influya favorablemente en el comportamiento y actitud de los trabajadores.

El objetivo principal es determinar la relación entre el Clima laboral y la Satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, siendo este un tema de importancia que permitirá minimizar la alta rotación de personal.

El Primer capítulo está conformado por el planteamiento del problema, la importancia junto con su justificación, al igual que la formulación de del objetivo genera y sus objetivos específicos.

El segundo capítulo está conformado por el marco teórico, que detalla las diferentes definiciones de las variables, diversos antecedentes de estudios nacional e internacional y las bases teóricas que dan soporte a la investigación y las respectivas hipótesis.

El tercer capítulo está conformado por los aspectos metodológicos, tipo de investigación diseño, población con su respectiva muestra y los instrumentos de recolección de datos necesarios para el análisis de resultados.

El cuarto capítulo está conformado por los resultados que detallan las evidencias obtenidas y análisis de resultados, correspondientes a la contrastación de las hipótesis.

Adicionalmente las conclusiones y recomendaciones del presente estudio, todo esto sustentado con las respectivas referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La globalización está cambiando y el factor humano cumple un papel muy importante en el desarrollo de las diferentes actividades, hoy en día el potencial humano cumple un papel esencial en las organizaciones, es por ello, que el ambiente donde realizan sus actividades debe ser óptimo para el buen desempeño laboral y alta productividad.

En estos últimos años, las organizaciones están tomando mucho interés en conocer con mayor detalle el clima laboral de sus empresas, debido a la importancia e impacto que implica dentro de las empresas, convirtiéndose en una herramienta esencial para mejorar las condiciones laborales y de alguna manera salvaguardar la estabilidad emocional, para que ésta no se vea afectada en su productividad, ni que el mal clima laboral repercuta con los demás trabajadores (Chiavenato, 2007). Estimular al potencial humano, brindándole oportunidades de promoción, crecimiento y desarrollo personal mejorara las relaciones humanas en el trabajo.

En el Perú más del 45% de trabajadores se siente insatisfecho, debido al ambiente de trabajo, otro porcentaje importante sostiene que no son valorados.

<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia>

Siendo este tema importante para que las empresas vigilen constantemente el comportamiento de sus trabajadores y adopten las medidas necesarias para mantener un clima laboral agradable para la satisfacción tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Según Newstrom (2011) el Clima laboral es un ambiente apropiado para el desarrollo de actividades que el empleador debe crearlo, el cual implica motivar a los miembros a pensar como equipo a brindarles tiempo y valorar la capacidad de cada uno. Estimulando así la cooperación, la confianza y compatibilidad.

Según Chiavenato (2011) las investigaciones sobre el clima laboral reúnen información acerca del campo psicológico del ambiente de trabajo de las personas y su sensación personal en ese contexto.

Robbins y Judge (2009) manifiestan que la satisfacción en el trabajo es un sentimiento favorable respecto al trabajo propio, que resulta de una revisión de sus características, representa una actitud en vez de un comportamiento.

Chiavenato (2007) menciona que la Satisfacción laboral es un factor determinante para la calidad de vida del trabajador, surgiendo dos posiciones, el bienestar y satisfacción de los empleados y la productividad y calidad de las organizaciones.

Siendo el rubro construcción civil un sector importante para la economía del país que genera altos ingresos, vemos también que el personal que labora en dicho sector no siempre es bien remunerado, en algunos casos con ingresos ya establecidos por la federación de trabajadores de construcción civil. Asimismo, vemos que el potencial humano que labora en este rubro es de diferente formación profesional, cultura y nivel socioeconómico, existen Profesionales con cargos administrativos con conocimientos sólidos en la materia, como también operarios con conocimientos empíricos.

Las labores que realizan no siempre son en óptimas condiciones debido a las temperaturas del clima, la ubicación del proyecto y otros factores que, por la naturaleza del mismo trabajo deben emplear, como fuerza, desgaste físico, manipulación de herramientas y materiales.

Uno de los principales problemas que aqueja a este sector es la temporalidad del trabajo, labores itinerantes, e informalidad laboral.

La empresa a la que realice el estudio de investigación es una empresa de Construcción privada de Lima, en cuanto al clima laboral se percibe un ambiente tenso y no adecuado, cada trabajador laboral de manera independiente por su parte y la comunicación no

es tan fluida. Asimismo, se percibe baja motivación e insatisfacción laboral debido a la alta rotación del personal obrero e inasistencias frecuentes, que desmotivan a los demás compañeros de trabajo porque en varias ocasiones retrasan el trabajo programado, dichas ausencias constantes podrían crear un mal clima laboral e insatisfacción laboral por parte de los trabajadores que, si asisten a trabajar y a quienes se les recarga el trabajo para que puedan cumplir con la programación diaria de trabajo.

Por ser un tema de importancia, hoy en día el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo de alguna manera promueve las buenas prácticas laborales, premiando a las empresas que cumplen con los requisitos exigidos para ser reconocida, como son equidad de género, habilidades diferentes, prevención y erradicación de hostigamiento sexual en el trabajo, prevención y solución de conflictos laborales, entre otros, con el fin de crear un clima laboral propicio. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales>

Esta investigación se realiza porque existe la necesidad de conocer si el clima laboral y la satisfacción laboral que perciben los trabajadores cubren sus expectativas para su continuidad laboral y si las condiciones laborales que les ofrece la empresa cubren sus expectativas. Este estudio aportará recomendaciones al empleador de la empresa Constructora Grupo de Inversiones T-Edifica SAC. y otras empresas del mismo rubro para que puedan conocer más a fondo como es el ámbito en que el personal se desarrolla y que factores son claves para su buen rendimiento laboral, factores que deben vigilar constantemente para evitar problemas de rotación, comunicación y baja motivación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021?

1.2.1. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021?

¿Cuál es la relación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021?

¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021?

¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021?

¿Cuál es la relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021?

1.3. Importancia y justificación del estudio

1.3.1 Importancia

La investigación es relevante porque nos permite conocer de qué manera se relaciona clima laboral y la satisfacción laboral del personal, a fin de que la empresa Constructora Grupo de Inversiones T-Edifica SAC, pueda ser más proactiva ante los problemas y las perspectivas que tiene el personal de las diferentes actividades que realiza en su centro de trabajo.

1.3.2 Justificación del estudio

La problemática descrita es un tema de actualidad que se da en todas las empresas, el convivir diariamente en un centro de labores y tener buena comunicación con los demás trabajadores es un reto diario, el estudio está enfocado en analizar las respuestas de los trabajadores recopiladas por medio de las encuestas para conocer a fondo el problema y dar alternativas de solución.

Desde el enfoque teórico, existen varias investigaciones relacionadas al Clima laboral y la Satisfacción laboral, siendo este un tema bastante conocido del que existe amplia información teórica de ambas variables, por lo tanto, las investigaciones realizadas han aportado conclusiones y recomendaciones de gran importancia para diversos rubros. Esta investigación debe ser tomada en cuenta porque son pocos los estudios realizados con personal de construcción civil, quienes tienen un régimen laboral y condiciones de trabajo diferente que debe ser revisado cautelosamente.

Desde el enfoque práctico, esta investigación será un aporte para que otras organizaciones del mismo rubro puedan conocer más a fondo la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral, debido a que los trabajadores invierten más de ocho horas diarias conviviendo con sus compañeros de trabajo y muchas veces sus emociones repercuten en su productividad y en su vida personal, con el propósito de aportar al conocimiento existente recomendaciones para identificar el clima laboral que predomina en el centro de labores y la satisfacción laboral.

1.4. Delimitación del estudio

La población de estudio realiza sus labores en dos obras de Lima, ubicada en los Distritos de Santiago de Surco y Miraflores.

Los resultados que se obtengan de la presente investigación no se podrán generalizar para todo el sector de construcción, ni para aquellas entidades que tengan cierta similitud.

La presente investigación se circunscribe a la teoría de los autores, para el clima laboral la teoría de Litwin y Stringer (1968) y para la Satisfacción Laboral, la teoría de las necesidades (Abraham Maslow).

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

Determinar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

Determinar la relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

Determinar la relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

Determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Marco histórico

2.1.1. Clima Laboral

Podemos encontrar diversas descripciones de Clima laboral, se dice que su origen parte los estudios realizados por Koffka (1935), quien propuso el estudio del entorno laboral, posteriormente fue interpretado por Lewin. Otros autores asocian el clima laboral con la cultura organizacional.

Baguer (2009) sostiene que es el entorno humano en el que se desarrollan las actividades de los trabajadores de una organización, se dice que existe un buen clima cuando las personas trabajan en un entorno favorable.

Brunet (1987) plantea que el clima organizacional es tanto una alineación de la organización como una mezcla de características personales de un empleado que constituyen su personalidad, es decir, que el clima organizacional es la personalidad que caracteriza a la empresa.

Chiavenato (2011) define el clima laboral como el ambiente interior de las organizaciones, que es percibida y detectada por el mismo trabajador, el cual influye de manera inmediata en el comportamiento del trabajador ante el lugar de trabajo.

Ramírez y Domínguez (2012) menciona que el clima laboral se basa en las apreciaciones de cada trabajador y lo describe como los modelos recurrentes de comportamiento, las actitudes y los sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refieren al entorno actual en una organización y la relación entre ellos, los empleados y el desempeño laboral. Asimismo, menciona que los altos mandos pueden cambiar de manera conveniente el clima con mayor facilidad que la cultura para influir de manera positiva el comportamiento de los trabajadores.

Como se ha mencionado, estas definiciones nos permiten conocer más a fondo el concepto de Clima Organizacional que se enfoca en las percepciones individuales, en el comportamiento, sentimientos y actitudes que caracterizan a las situaciones actuales de la organización, como también el ambiente de trabajo donde desarrollan sus actividades, el trato con sus compañeros y supervisores, entre otros factores.

Relevancia del Clima Organizacional.

Amador (2016) declara que el clima organizacional que predomina en la organización es fundamental en el actuar de las personas y definitivamente influye en el desarrollo de las actividades básicas como es la comunicación, relaciones interpersonales, franqueza y confianza y esto tiene un impacto en la calidad de vida laboral. El clima organizacional favorece la obtención de los objetivos trazados por la empresa. Por lo general puede ser bueno o aceptable, malo o deficiente, en el primero caso permite el desarrollo de las actividades y en el segundo se entorpece el accionar de la persona.

2.1.1.1. Dimensiones del clima laboral

Según Palma (2004) existen dimensiones determinantes que miden el clima laboral, los cuales son:

Autorrealización

Según Palma (2004) es la valoración del trabajador cuando encuentra posibilidades de crecer profesionalmente, es sentirse cómodamente en el centro de labores sabiendo que el trabajo que realiza le causa gratificación tanto al trabajador como a la empresa.

Coincido con lo mencionado con Sonia Palma, además la autorrealización es aprovechar los beneficios que la empresa brinda a los trabajadores para realizar línea de carrera, puedan aprender, y desarrollarse personal y profesionalmente.

Involucramiento laboral

Según Palma (2004) es la identificación que tiene el trabajador con la empresa, es el compromiso para el cumplimiento de metas de la empresa.

El involucramiento antes mencionado, también se complementa con el cumplimiento de los valores organizacionales, con la responsabilidad de querer hacer bien las cosas.

Supervisión

Palma (2004) sostiene que es el control de las actividades que realizan los trabajadores de manera diaria, una buena inspección se da con el apoyo y orientación.

Cabe señalar que la supervisión debe tener una retroalimentación, a fin de mejorar procesos y minimizar errores.

Comunicación

Palma (2004) manifiesta que la comunicación es el grado de fluidez de la información, de manera precisa, oportuna y clara, la cual es esencial para el buen funcionamiento interno y externo.

Una comunicación clara y oportuna mejorara procesos internos con los empleados, la coherencia es básica para la comprensión de lo que queremos dar a conocer y de la persona que recibe la información.

Condiciones laborales

Palma (2004) manifiesta que las condiciones laborales están conformadas por diversos factores, que son, la retribución que reciben por las labores realizadas, la disposición de darles un ambiente óptimo para realizar sus labores y otorgarles las herramientas necesarias de trabajo.

2.1.2. Satisfacción Laboral

Con el pasar de los años el termino de satisfacción laboral a tomada mucha importancia en las empresas, Locke (1976) definió como un estado emocional placentero y

positivo, que surge de las experiencias vividas en su centro de trabajo y el aprecio que le tiene a las actividades que realiza.

Griffin y Betaman (1986, como se citó en Arnold y Randall, 2012) Manifiestan que la satisfacción laboral podría interpretarse como una característica de la personalidad, basándose en la herencia genética y no como una actitud hacia su trabajo.

Stephen, Robbins y Timothy (2009) manifiestan que el término satisfacción laboral se fundamenta con la percepción de una sensación real sobre el trabajo propio, Un trabajador que tiene un nivel alto de Satisfacción laboral posee emociones positivas, mientras que un trabajador que posee emociones negativas solo se sentirá insatisfechas.

Para Newstrom (2011) la satisfacción en el trabajo es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral. La satisfacción en el trabajo es una actitud afectiva, una sensación de relativo gusto o disgusto hacia algo.

Dailey (2012) manifiesta que la satisfacción laboral es la apreciación a las actividades de trabajo y varía constantemente, así mismo manifiestan que es la actitud ante una ocupación. Los trabajadores no conciben la satisfacción laboral como un concepto perfecto, válido para todos.

Consecuencias claves de la Satisfacción Laboral

Según lo manifestado por (Dailey, 2012) es que uno de los beneficios de esta variable trasciende en el bienestar de los trabajadores, tienen menos dolencias de salud, menos angustias, fracasos y agobio a comparación de los trabajadores insatisfechos, por lo tanto, los trabajadores satisfechos son más saludables.

Según Silva (2018) la satisfacción laboral es la apreciación positiva de las personas a hacia las actividades que realizan. Un trabajador con altos niveles de satisfacción se puede involucrar más en su trabajo.

En consecuencia, la satisfacción laboral es una actitud positiva ante el trabajo, que conlleva a mejores condiciones de vida de los trabajadores, un nivel adecuado de satisfacción laboral puede reducir el número de rotación de los trabajadores y número de ausencias. Un óptimo nivel de satisfacción laboral mejora la productividad.

2.1.2.1 Dimensiones de la Satisfacción laboral:

Significación de la tarea

Según Robbins y Judge (2009) es el grado sustancial en que el cargo asignado repercute significativamente en la vida de los trabajadores, siendo este un compromiso para mantener la calidad de trabajo.

Condiciones de trabajo

Robbins y Judge (2009) afirman que las condiciones de trabajo son una serie de asuntos relacionados con las labores que realiza día a día, como el ambiente de trabajo, horarios, hasta la misma relación con las diversas autoridades.

Reconocimiento personal y/o social

Robbins y Judge (2009) manifiestan que el reconocimiento de un trabajador se puede dar diferentes formas, puede ser verbal o escrito, reconociendo la buena labor del trabajador, sirviendo como un complemento motivacional.

Beneficios económicos

Robbins y Judge (2009) sostiene que los incentivos forman parte importante en la permanencia del trabajador y en la motivación para un buen rendimiento.

2.1.3. Cultura Organizacional

Chiavenato (2009) manifiesta que la Cultura Organizacional es conjunto de hábitos, creencias, valores, actitudes y expectativas de todos los miembros de una organización, es el ADN que constituye una organización y para conocer el comportamiento organizacional se

debe conocer a fondo la cultura organización. La cual influye en el comportamiento de los trabajadores.

La cultura organizacional es la forma como tradicionalmente se viene haciendo y pensando las cosas en una empresa, es el estilo de administrar una empresa. Los nuevos trabajadores deben adaptarse a ella para poder desenvolverse y sin conflictos, no siempre la cultura laboral de una empresa es la adecuada para la realización de las tareas.

2.2. Investigaciones relacionadas con el tema

2.2.1. Investigaciones nacionales

Vereau (2018), realizó una investigación sobre *el Clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima*, para optar por el grado académico de Maestra en Comportamiento organizacional y Recursos Humanos, en la Universidad Ricardo Palma, Lima. Su objetivo general fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima. La población fue censal, constituida por 160 trabajadores. La muestra fue de tipo censal. En los resultados hallados se demuestra que existe una correlación altamente significativa ($p < .01$) y directa entre sus variables clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la entidad pública en la que se realizó el estudio; lo cual indica que la percepción que tienen de su ambiente laboral repercute considerablemente en la actitud que manifiestan dentro de la organización.

La presente investigación aporta información relevante, ya que certifica la importancia de que los trabajadores desarrollen sus actividades laborales en un clima apropiado, asimismo nos da a conocer que tan importante es que los Gerentes conozcan las necesidades y características de su personal, con el fin de que puedan adoptar las mejores decisiones para su mejora continua.

Quea (2018) realizó un trabajo de investigación sobre los *Factores de la satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional de los trabajadores de la Compañía Minera Aruntani SAC- Moquegua 2018*, para optar por el grado académico de Maestra en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos, en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Su objetivo general fue determinar la relación entre los factores de la satisfacción laboral y el clima organizacional de los trabajadores de la Compañía Minera Aruntani – Moquegua 2018. El total de trabajadores es de 427, entre empleados y obreros de la Minera Aruntani, siendo la muestra un total de 202 trabajadores. Llegando a la conclusión que La Satisfacción laboral de los trabajadores de la Compañía Minera Aruntani de Moquegua, tiene una relación significativa con el Clima organizacional, mientras mejor sea el clima laboral, mejor será la satisfacción laboral. La correlación se da de una manera positiva perfecta.

La presente investigación aporta recomendaciones solidas que se pueden adoptar a cualquier tipo de empresa que presente un nivel bajo de Satisfacción Laboral, como es la difusión de políticas de desarrollo, implementar un plan de acción y evaluaciones periódicas.

Ramírez (2017) realizó un trabajo de investigación referente a *los Estilos de liderazgo y clima organizacional en colaboradores de una empresa bancaria del estado con agencias en lima*, para optar el grado académico de Maestra en Comportamiento organizacional y Recursos Humanos, en la Universidad Ricardo Palma, Lima. Su objetivo general fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de una empresa bancaria del estado con sedes en Lima. La Población de estudio fue de 457 trabajadores operativos de una empresa bancaria del estado, siendo la muestra un total de 116 colaboradores. En su investigación se encontró que se puede evidenciar que existe relación significativa e inversa negativa entre las variables de estilo de liderazgo permisivo con la apreciación del clima en general, es decir que al aumentar la

apreciación de liderazgo permisivo disminuye la percepción favorable del clima organizacional.

La presente investigación aporta información relevante de la importancia que tiene el liderazgo de los jefes y como repercute en el Clima organizacional.

Corilla (2016) realizó un trabajo de investigación referente al *Clima organizacional y satisfacción laboral en institutos de educación superior de la provincia de Huancayo* para optar el grado académico de Doctor en ciencias de la educación, en la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Su objetivo general es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de los institutos de educación superior tecnológicos del ámbito de la provincia de Huancayo. La Población total fue de 216 docentes, siendo la muestra un total de 22 docentes. Llegó a la conclusión que la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente de los institutos de educación superior de la provincia Huancayo es directa y alta, sin embargo, los niveles de ambas variables son regulares, y poco satisfactorio. Como resultados del análisis estadístico, la correlación es directa y positiva ($r=0.786$) y altamente significativas ($p<.01$).

La presente investigación aporta conocimiento sólido de la importancia que tiene la Satisfacción Laboral del personal para el logro de sus objetivos y como estos repercuten en la calidad de vida de los trabajadores y calidad de trabajo.

2.2.2. Investigaciones internacionales

Tapias (2019) realizó un trabajo de investigación referente a *la Influencia del clima organizacional en la Satisfacción laboral de los empleados de colegios Públicos del Municipio del Socorro, 2018-2019 Primer Semestre*, para optar por el grado académico de Magister en Seguridad y Salud en el trabajo, en la Universidad libre de Barranquilla Colombia. Su objetivo general es determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de empleados de colegios públicos del municipio de Socorro, 2018-2019

primer semestre. La muestra está conformada por 57 trabajadores, siendo el 66% del universo. Como resultado, determino que el clima organizacional tiene influencia con la satisfacción laboral, a mejor clima, mayor satisfacción.

El presente trabajo de investigación es de mucha importancia y aportará mayor visibilidad respecto al comportamiento de las variables.

Wilches (2018) realizó un trabajo de investigación referente al *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia*, para optar por el grado académico de Magister en Gestión Social Empresarial, en la Universidad Externado de Colombia. Su objetivo general es identificar de qué manera el clima organizacional incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa minería Texas Colombia. La Población está compuesta por los trabajadores, sin embargo, está delimitada por las características de estudio, siendo la muestra un total de 40 trabajadores. Como resultado tenemos que los trabajadores tienen una apreciación positiva del clima organizacional, resaltando elementos importantes que lo componen como es el ambiente, relaciones cordiales, cooperación en el trabajo, valores y principios.

La presente investigación aportará información importante de como factores claves como la confianza y autonomía hacia los trabajadores reportan indicadores positivos de responsabilidad y logro de objetivos, así como desarrollo de capacidades y habilidades.

Rodríguez (2017) realizó un trabajo de investigación referente al *Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibidos por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la Unión Colombiana del norte durante el curso escolar 2016*, para optar el grado académico de Maestra en Educación, en la Universidad Montemorelos, México. El Objetivo general es Determinar si existe relación significativa entre ambas variables percibida por los empleados de un grupo de colegios adventistas ubicados en la Unión Colombiana del Norte. La Población está conformada por el personal

de 3 instituciones educativas, entre docentes y administrativos, haciendo un total de 72 trabajadores, no se efectuó ningún procedimiento de muestreo. Como conclusión se obtuvo que los empleados evidenciaron sentirse satisfechos en su centro de trabajo y demostraron tener una buena percepción del clima organizacional de las mismas. Las dos variables están significativamente correlacionadas. Sin embargo, los trabajadores manifestaron no estar muy satisfechos con la remuneración que reciben por las labores realizadas. Referente a los resultados obtenidos, se demostró que existe correlación positiva altamente significativa ($r=0.708$, $p=.00$) entre ambas variables.

La presente investigación aportara información importante y relevante del tratamiento que le da a sus variables y los indicadores usados, asimismo la teoría usada como base de su estudio de investigación.

Zans (2016) realizó un trabajo de investigación referente al *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*, para optar el grado de Magister en Gerencia Empresarial, en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Su objetivo general es analizar el Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, en cuanto a la muestra se utilizó el método por conveniencia, haciendo un total de 55 trabajadores, siendo su población de 88 trabajadores. Como resultado determino que el mejoramiento de un buen clima laboral incidiría de manera positivamente en el Desempeño Laboral, asimismo consideran que el buen ambiente de trabajo y relaciones interpersonales repercuten de manera positiva y que deben mantenerse.

2.3. Estructura teórica y científica que sustenta el estudio

2.3.1. Teoría Clima Laboral

La primera teoría relacionada al clima laboral se da a conocer por medio de los estudios realizados por Lewin (1951), manifestando que el comportamiento de la persona en su centro de labores no depende solo de su personalidad, influyen también el cómo lo percibe. La actitud del individuo y la motivación que percibe determina factores importantes de su rendimiento y productividad.

Rodríguez (2016) señala en su artículo que la teoría del clima organizacional de Rensis Likert (1968) refiere que el comportamiento de los trabajadores es reflejo al comportamiento de la administración y las condiciones laborales que reciben, confirmando que el clima organizacional es la apreciación del trabajador, bajo diferentes contextos, como es la tecnología que emplean y condiciones laborales, estructura organizacional, entre otros.

Teoría del clima laboral de Litwin y Stringer

Litwin y Stringer (1968) conceptualizaron el clima organizacional como la percepción del individuo, considerando como factor importante el ambiente de trabajo, que puede ser evaluado de manera directa o indirecta por los trabajadores que se desenvuelven en dicho ambiente y que influye la motivación y comportamiento.

Teoría de dos factores de Herzberg.

Chiavenato (2007) hace referencia a la teoría de Frederick Herzberg, quien expuso la Teoría de los Dos Factores, la cual explica la conducta de las personas en situación de trabajo, y llegó a la conclusión que existen dos factores:

- Factores higiénicos o factores extrínsecos, se encuentran en el ambiente que rodea a la persona y abarca las condiciones en donde desempeña su trabajo, que son: sueldo, beneficios sociales, tipo de jefatura o supervisión, condiciones físicas y ambientales, políticas y directrices de la empresa, clima, reglamentos internos, entre otros. cuando

los factores higiénicos son precarios, estos provocan la insatisfacción de los empleados.

- Factores motivacionales o factores intrínsecos, se relacionan con las tareas del cargo, están relacionadas a las tareas que realizan. Involucra sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento profesional y autorrealización.

Tabla 1

Teorías del Clima laboral

TEORÍA	AUTOR	CONCEPTO
Teoría de Clima laboral de Litwin y Stringer	Litwin y Stringer	El Clima laboral es la percepción del individuo, considerando como factor importante el ambiente de trabajo, que puede ser evaluado de manera directa o indirecta por los trabajadores que se desenvuelven en dicho ambiente y que influye la motivación y comportamiento.
Teoría de Dos factores de Herzberg	Frederick Herzberg	Chiavenato hace referencia a la teoría de Frederick Herzberg, quien formulo la teoría de dos factores, la cual explica la conducta de las personas en situación de trabajo y llegó a la conclusión que existen dos factores: Factores higiénicos, que se encuentran en el ambiente de lo rodea y factores motivacionales, relacionados con las tareas del cargo.

Fuente: Elaboración propia

2.3.2. Teoría Satisfacción Laboral

Teoría de la Motivación.

Chiavenato (2007) hace referencia de la teoría de A. Maslow, sobre la Motivación, en donde refiere que las necesidades humanas están divididas en 5 niveles, en una jerarquía de necesidades:

- **Necesidades Fisiológicas**, constituye el nivel primario donde hace referencia a las necesidades básicas para la supervivencia de la persona, como es la alimentación, sueño, reposo, de abrigo, entre otras.
- **Necesidades de Seguridad**, constituye el segundo nivel de las necesidades humanas, refiere a las necesidades de sentirnos seguros y protegidos en la vida, como es la necesidad de estar seguros, estables, búsqueda de protección contra el peligro, entre

otros. En el ámbito laboral, tiene gran importancia en la conducta humana, porque existe dependencia con la empresa, y si existe arbitrariedades pueden provocar la incertidumbre o inseguridad en cuanto a la permanencia en la empresa.

- **Necesidades Sociales**, es la necesidad que tienen las personas de pertenecer a un grupo social, esto surge cuando las necesidades fisiológicas y de seguridad se encuentran relativamente satisfechas.
- **Necesidad de estima**, refiere a las necesidades de reconocimiento y aceptación propia y de parte de los demás, se involucra la autoapreciación, la autoconfianza, la necesidad de aprobación social, de respeto y de consideración.
- **Necesidades de autorrealización**, este es el nivel más alto, para llegar a esto, se necesita tener todas las demás necesidades satisfechas. Se relacionan con la realización del propio potencial y superación continua.

Teoría del Ajuste en el trabajo:

Merino (2011) mantiene que la teoría del ajuste en el trabajo, el trabajador se desempeña de manera positiva cuando sus habilidades y las necesidades de la organización se acoplan (Lofquist y Dawis 2009). Por lo tanto, el grado de satisfacción o insatisfacción se refleja en la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo.

Teoría de la Discrepancia.

La teoría de la discrepancia según Locke (1968) manifiesta que es un estado emocional positivo que se da por la evaluación del trabajo como medio de lograr las metas de la empresa. La insatisfacción laboral igualmente es un estado emocional negativo que resulta de la apreciación subjetiva del trabajador.

Tabla 2
Teorías del Clima laboral

TEORÍA	AUTOR	CONCEPTO
Teoría de la Motivación	A. Maslow	Chiavenato hace referencia a la teoría de A. Maslow sobre la Motivación, en donde refiere que las necesidades humanas están divididas en 5 niveles, en una jerarquía de necesidades: Fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización.
Teoría del Ajuste del trabajo	Lofquist y Dawis	El trabajador se desempeña de manera positiva cuando sus habilidades y las necesidades de la organización se acoplan. Por lo tanto, el grado de satisfacción o insatisfacción se refleja en la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo.
Teoría de la Discrepancia	Locker	Es un estado emocional positivo que se da por la evaluación del trabajo como medio de lograr las metas de la empresa. La insatisfacción laboral igualmente es un estado emocional negativo que resulta de la apreciación subjetiva del trabajador.

Fuente: Elaboración propia

2.4. Definición de términos básicos

Clima laboral: Según Chiavenato (2009) es la calidad de ambiente de una organización, este puede ser un ambiente positivo, en el cual los trabajadores se sienten a gusto, o puede ser un clima negativo, donde los trabajadores mantienen un ambiente desagradable.

Comunicación: Según Chiavenato (2009) la comunicación es el intercambio de información entre dos o más personas, es un proceso clave para la organización en intercambiar información, asegurándose que esta sea recibida de manera clara.

Cultura organizacional: Chiavenato (2009) sostiene que son las creencias, valores y costumbres que evoluciona dentro de una organización repercutiendo en el comportamiento de los trabajadores.

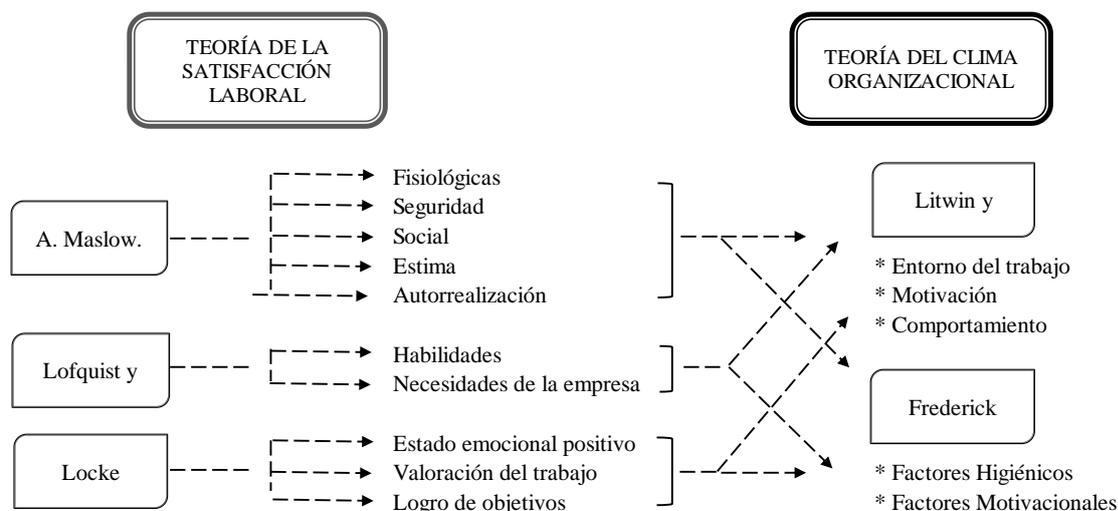
Motivación: Chiavenato (2009) sostiene que la motivación son condiciones internas de la persona que crean sentimientos de satisfacción y realización, los cuales surgen a raíz de una necesidad. Es el estado de ánimo de la persona que lo conlleva a hacer algo.

Satisfacción laboral: De acuerdo a lo mencionado por Chiavenato (2009) manifiesta que la satisfacción laboral es la calidad de vida en el trabajo generadas conjuntamente por diversos factores que hacen agradable la permanencia, como son el clima laboral, trabajo en equipo, condiciones laborales, entre otros.

2.5. Fundamentos Teóricos que sustentan el estudio

Figura 1

Fundamentos teóricos



Fuente: Elaboración propia

2.6. Hipótesis

2.6.1. Hipótesis general

Se da relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

2.6.2. Hipótesis específicas

Se da relación significativa entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

Se da relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

Se da relación significativa entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

Se da relación significativa entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

Se da relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

2.7. Variables

2.7.1. Variable independiente

Tabla 3

Variable: Clima laboral

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones
Clima Laboral	Según lo indicado por Palma (2004), el clima laboral es la percepción del trabajador respecto a su ambiente laboral.	Autorrealización Involucramiento Supervisión Comunicación Condiciones laborales

Fuente: Elaboración propia

2.7.2. Variable dependiente

Tabla 4

Variable: Satisfacción laboral

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones
Satisfacción Laboral	Según lo indicado por Palma (2006) , la Satisfacción laboral es la actitud hacia el trabajo, simultáneamente con el rendimiento laboral y la cultura organizacional podemos obtener indicadores positivos de eficiencia y eficacia.	Significación de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios Económicos

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Enfoque de investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, de acuerdo a lo mencionado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) las variables medidas permiten obtener resultados numéricos que poseen estándares de validez y confiabilidad, los cuales permiten hacer un análisis con métodos estadísticos, los resultados obtenidos ayudarán a la generación de conocimiento.

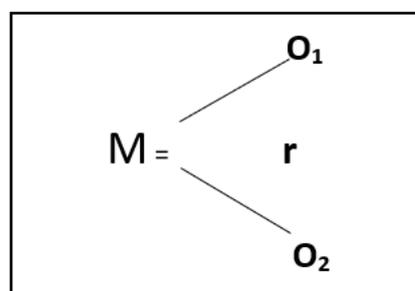
3.1.2. Tipo de investigación

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), el estudio es correlacional; ya que este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación que existe entre dos o más variables, Se pretende analizar la relación que existe entre la Satisfacción laboral y el Clima Organizacional.

3.1.3. Diseño de la investigación

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2014), El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

Figura 2
Diagrama de Diseño Correlacional



Fuente: Elaboración propia

Donde:

M: Personal de la empresa

O1: Clima Laboral

r: Relación entre variables.

O2: Satisfacción Laboral

3.1.4. Método de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que es Descriptiva, ya que pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que refiere.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Tamayo (2012) afirmar que la población está determinada por el conjunto de personas que poseen características en común, en algún lugar o momento determinado. En el desarrollo de esta investigación, la población está compuesta el personal de la empresa Constructora Grupo de Inversiones T-Edifica SAC., la cual está constituida por un total de 39 trabajadores.

Tabla 5

Distribución poblacional estudiada

Puesto de trabajo	Cantidad	Porcentaje %
Administrativos	5	12.82
Contadora	1	2.56
Ingenieros Residentes	2	5.13
Electricistas	3	7.69
Operarios	11	28.21
Oficial	8	20.51
Peón	9	23.08
Total	39	100

Fuente: Elaboración propia

3.2.2. Muestra

Hernández Baptista y Fernández, (2014) sostienen que la muestra es un subgrupo de la población, que se utiliza para economizar tiempo y recursos, sin embargo, no siempre se tiene una muestra cuando el trabajo de investigación trata de temas motivacionales en los cuales se quiere incluir la opinión de todos los trabajadores, para estos casos se utiliza la muestra censal que abarca a toda la población.

En la investigación se consideró toda la población de la empresa Constructora Grupo de Inversiones T-Edifica SAC que está conformada por 39 trabajadores.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para la recolección de dato es a través de la encuesta, y los instrumentos utilizados fueron la escala de Clima Laboral (CL-SPC) y la escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma Carrillo

Encuesta 1.- El instrumento Clima Laboral (CL-SPC) es diseñado con la escala de Likert, conformada con un total de 50 preguntas, dividida en 5 grupos, este instrumento ha sido validado por la Sra. Sonia Palma, quien me autorizó el uso para aplicarlo a mi investigación, adjunto en el anexo la evidencia.

Tabla 6
Confiabilidad del CL-SPC

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
,972	50

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los indicadores estadísticos alfa de Cronbach, KMO y esfericidad de Barlett la Escala de CL-SPC cumple con los criterios de normalidad y validez, por lo que se procedió a evaluación de los datos obtenidos.

Encuesta 2.- El instrumento Satisfacción Laboral (SL-SPC) es diseñado con la escala de Likert, conformada con un total de 27 preguntas, dividida en 4 grupos, este instrumento ha sido validado por la Sra. Sonia Palma, quien me autorizó el uso para aplicarlo a mi investigación, adjunto en el anexo la evidencia.

Tabla 7

Confiabilidad de la SL-SPC

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
,557	27

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los indicadores estadísticos alfa de Cronbach, KMO y esfericidad de Barlett la Escala de SL-SPC cumple con los criterios de normalidad y validez, por lo que se procedió a evaluación de los datos obtenidos

3.3.1. Ficha Técnica Escala de clima labora

Instrumento 1. Ficha técnica de Clima Laboral

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

I. FICHA TECNICA

- a) Nombre del Test : Escala de Clima Laboral (CL-SPC)
- b) Nombre del Autor : Sonia Palma Carrillo.
- c) Administración : Individual o Colectiva.
- d) Duración : 15 A 30 minutos aproximadamente.
- e) Aplicación : Trabajadores con dependencia laboral.
- f) Significación : Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con la relación a la autorrealización, involucramiento laboral, Supervisión, comunicación y condiciones laborales.
- g) Tipificación : Baremos percentilares general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa. (Muestra Peruana: Lima Metropolitana)

Validez:

Se realizó el análisis del factor de extracción y las comunidades pertinentes, luego el análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, determinando 50 ítems para la versión final del instrumento, en él se determina correlaciones positivas y significativas entre los cinco factores de Clima laboral, confirmando la validez del instrumento. (Tabla N°8)

Tabla 8
Correlaciones por factores Escala CL-SPC (Spearman-Brown)

FACTORES	Área I <i>Realización Personal</i>	Área II <i>Involucramiento Laboral</i>	Área III <i>Supervisión</i>	Área IV <i>Comunicación</i>	Área V <i>Condiciones Laborales</i>	Puntaje Total
Área I <i>Realización Personal</i>	1.00	.630**	.671**	.686**	.700**	.755**
Área II <i>Involucramiento Laboral</i>	----	1.00	.779**	.764**	.783**	.889**
Área III <i>Supervisión</i>	----	----	1.00	.803**	.826**	.921**
Área IV <i>Comunicación</i>	----	----	----	1.00	.839**	.921**
Área V <i>Condiciones Laborales</i>	----	----	----	----	1.00	.926**

Fuente: Manual de la Escala de Clima Laboral (CL-SPC)

Confiabilidad:

Los datos de la muestra total se analizaron con el Programa SPSS, y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de .97 y .90 respectivamente; lo que permite referir de una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable.

Tabla 9
Análisis de Confiabilidad CL-SPC

Método de análisis	Escala DO-SPC
Alfa de Cronbach	.97
Split Half de Guttman	.90

Fuente: Manual de la Escala de Clima Laboral (CL-SPC)

3.3.2. Ficha Técnica Escala de Satisfacción laboral

Instrumento 2. Ficha técnica de Satisfacción Laboral

I. FICHA TECNICA

- h) Nombre del Test : Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
- i) Nombre del Autor : Sonia Palma Carrillo.
- j) Procedencia : Perú
- k) Administración : Individual o Colectiva / Formato físico o computarizado.
- l) Duración de la Prueba : 15 minutos en formato físico y 5 computarizado.
- m) Grupos de aplicación : Trabajadores con relación laboral de dependencia.
- n) Calificación : Computarizada
- o) Significación : Factor General Satisfacción
Factores Componentes (04)
- Significación de la tarea
 - Condiciones de trabajo
 - Reconocimiento de personal y/o social
 - Beneficios económicos
- p) Usos : diagnostico Organizacional
- q) Muestra tipificación : 1058 trabajadores con dependencia laboral.
- r) Baremos : Baremos percentilares generales para muestra total, por sexo y grupo ocupacional.
- s) Materiales : Manual / Cuestionario (formato físico) / Disquete clave.

Validez:

Referente a la validez Hernández, Baptista y Fernández (2014) señala que es el grado o nivel que un instrumento verdaderamente mide la variable que pretende medir, haciéndolo válido.

La validez de contenido trabajada con el método de jueces para efectos del ajuste contenido de los ítems, se sometieron las puntuaciones a la estimación de correlaciones por factores con el coeficiente de Spearman Brown los que evidenciaron correlaciones positivas y significativas.

Tabla 10
Matriz correlaciones por Factores

	<i>Factor II</i>	<i>Factor III</i>	<i>Factor IV</i>	<i>Puntaje</i>
	<i>Condiciones Trabajo</i>	<i>Reconocimiento Personal y/o Social</i>	<i>Beneficios Económicos</i>	<i>Total</i>
Factor I Significación Tarea	.418**	.314**	.158**	.750**
Factor II Condiciones Trabajo	----	.227**	.291**	.799**
Factor III Reconocimiento Personal y/o Social	----	----	.133**	.538**
Factor IV Beneficios Económicos	----	----	----	.543**

* $\leq .05$

Fuente: Manual de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Confiabilidad:

Referente a la confiabilidad, (2014) señala que es el grado en que el instrumento produce resultados que guardan relación.

Los datos obtenidos en la muestra de tipificación se analizaron en el programa estadístico del SPSS a fin de someterlo a todos los análisis estadísticos que se emplearon. Para efectos de la Confiabilidad, ésta se estimó con el método de consistencia interna a través del Coeficiente Alfa de Cronbach y el método de mitades con el Coeficiente de Guttman. Los coeficientes obtenidos avalan la confiabilidad del instrumento. (Tabla N ° 11)

Tabla 11
Confiabilidad Escala SL-SPC

Método / Coeficiente	Correlación
Consistencia Interna / Alfa de Cronbach	.84*
Mitades / Guttman	.81*

* $\leq .05$

Fuente: Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Teoría e Investigación en Psicología*.

3.4. Descripción de Procedimientos de Análisis de Datos

Para realizar las encuestas se solicitó el permiso al Gerente General de la empresa Constructora, Grupo de Inversiones T-Edifica a fin de encuestar a todos los trabajadores, por el rubro de la empresa y por algunas limitaciones en el campo, la encuesta fue de manera personal, para ello se conversó con cada uno de los trabajadores, explicándoles el motivo, procedimiento y el trato confidencial que le daríamos a cada encuesta. Se utilizó un software estadístico SPSS versión 23 para procesar la información.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANALISIS

4.1. Resultados

Los resultados obtenidos después de analizar las dos variables Clima laboral y Satisfacción laboral serán ilustrados por medio de tablas y figuras.

4.1.1. Resultados de estadística descriptiva

Descripción de la variable Clima laboral

Tabla 7

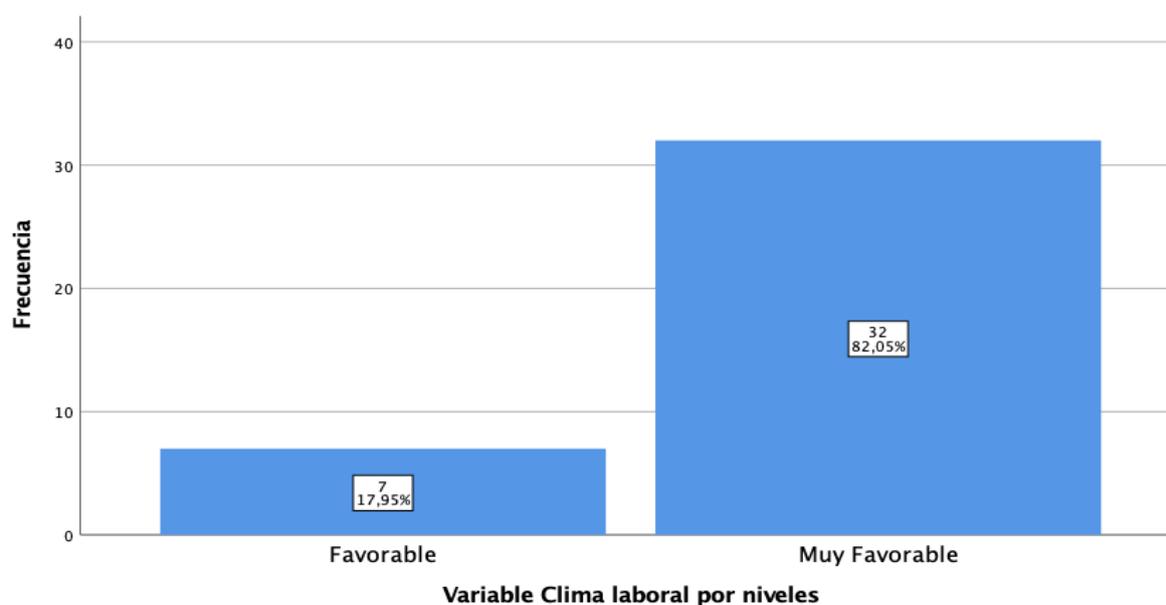
Variable clima laboral por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Favorable	7	17,9	17,9	17,9
Muy Favorable	32	82,1	82,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Variable Clima laboral por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

El mayor puntaje se presenta en el nivel muy favorable (82.05 %) seguido de favorable (17.95%) y el menor puntaje se presenta en los niveles Muy desfavorable (0,00 %), Desfavorable (0,00 %) y Media (0,00 %). Hay una tendencia en la variable clima laboral hacia los niveles favorable y muy favorable en el personal de una empresa de construcción.

Tabla 8

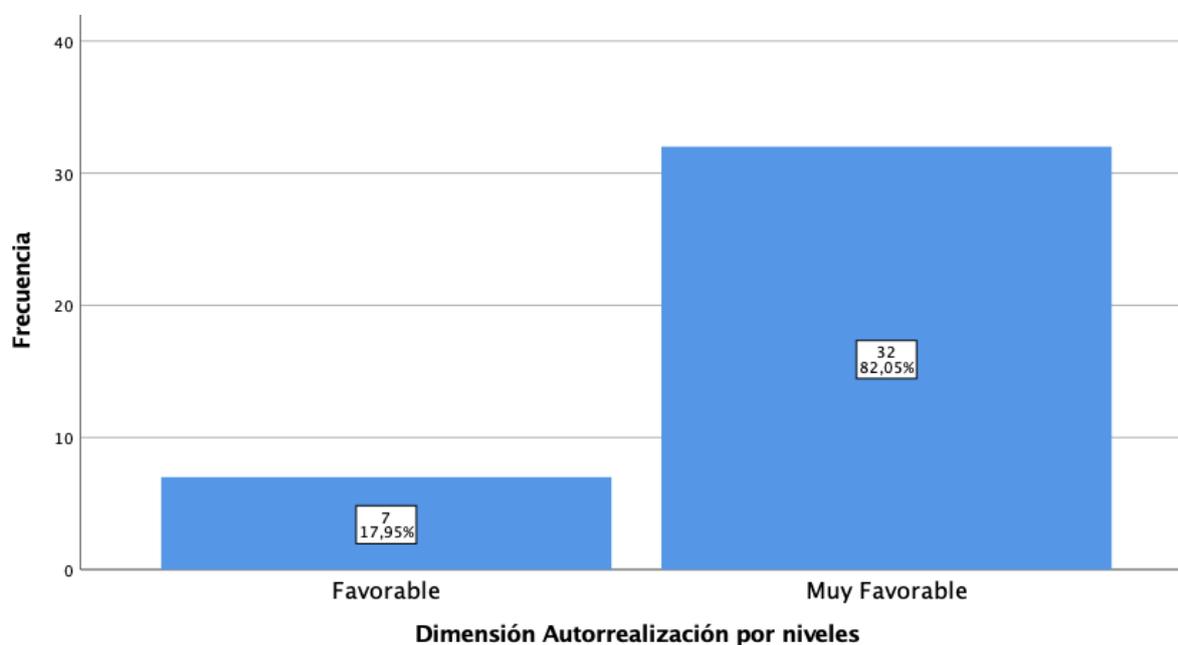
Dimensión Autorrealización por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	7	17,9	17,9	17,9
	Muy Favorable	32	82,1	82,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Dimensión Autorrealización por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

El mayor puntaje se presenta en el nivel muy favorable (82,05 %) seguido de favorable (17,95%) y el menor puntaje se presenta en los niveles Muy desfavorable (0,00 %), Desfavorable (0,00 %) y Media (0,00 %). Hay una tendencia en la dimensión Autorrealización hacia los niveles favorable y muy favorable en el personal de una empresa de construcción.

Tabla 14

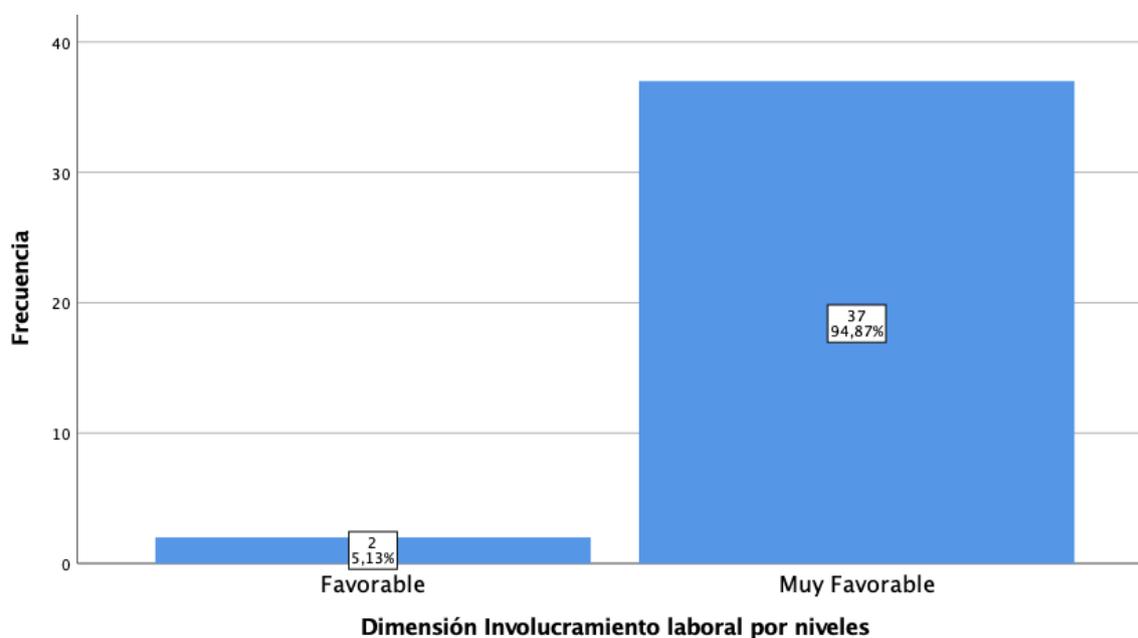
Dimensión Involucramiento laboral por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	2	5,1	5,1	5,1
	Muy Favorable	37	94,9	94,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Dimensión Involucramiento laboral por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

El mayor puntaje se presenta en el nivel muy favorable (94,87 %) seguido de favorable (5.13%) y el menor puntaje se presenta en los niveles Muy desfavorable (0,00 %), Desfavorable (0,00 %) y Media (0,00 %). Hay una tendencia en la dimensión involucramiento laboral hacia los niveles favorable y muy favorable en el personal de una empresa de construcción.

Tabla 9

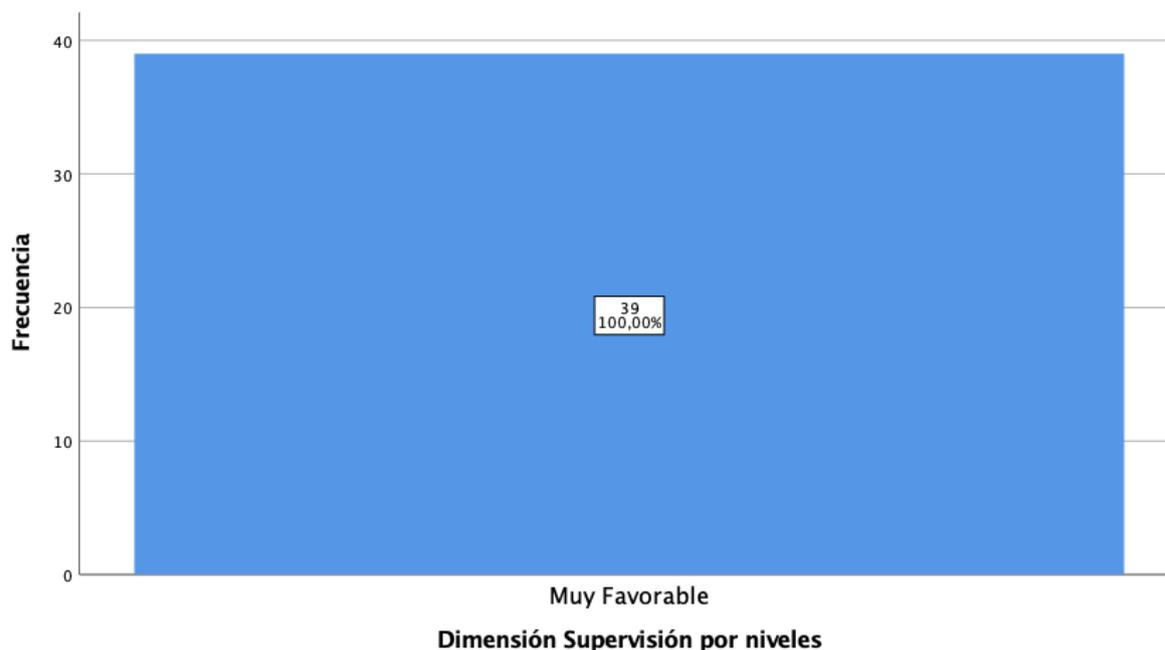
Dimensión Supervisión por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Muy Favorable	39	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Dimensión Supervisión por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

El mayor puntaje se presenta en el nivel muy favorable (100 %) y el menor puntaje se presenta en los niveles Muy desfavorable (0,00 %), Desfavorable (0,00 %), Media (0,00 %) y

favorable (0,00 %). Hay una clara tendencia en la dimensión Supervisión hacia los niveles favorable y muy favorable en el personal de una empresa de construcción.

Tabla 10

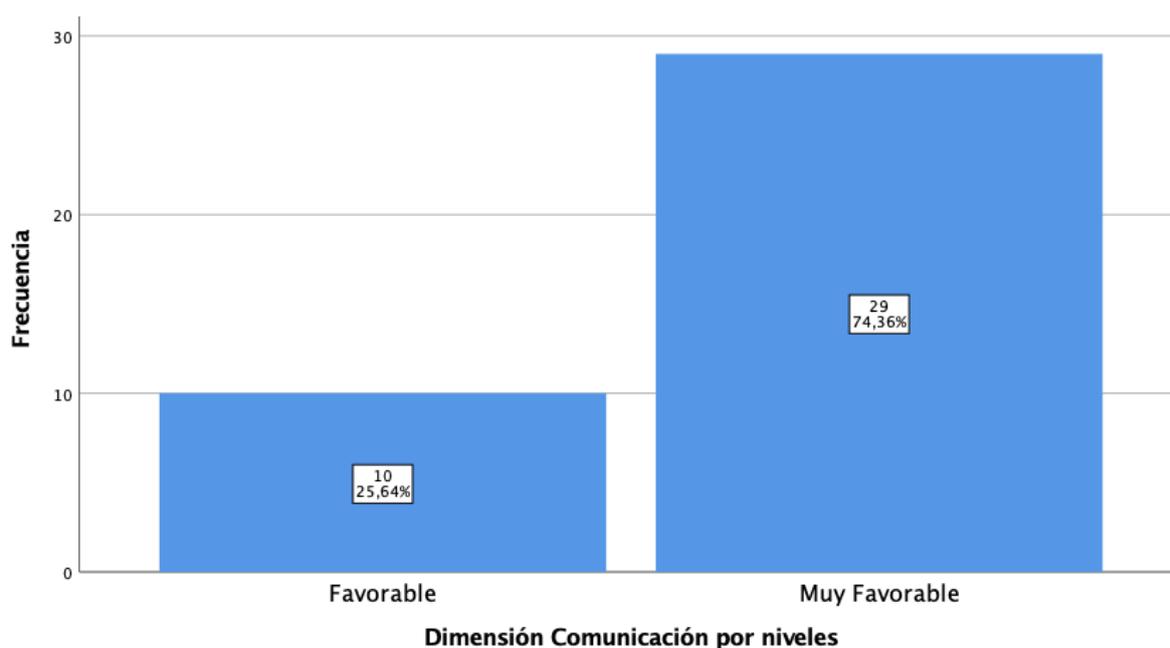
Dimensión Comunicación por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	10	25,6	25,6	25,6
	Muy Favorable	29	74,4	74,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Dimensión Comunicación por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

El mayor puntaje se presenta en el nivel muy favorable (74,36 %) seguido de favorable (25.64%) y el menor puntaje se presenta en los niveles Muy desfavorable (0,00 %), Desfavorable (0,00 %) y Media (0,00 %). Hay una clara tendencia en la dimensión

comunicación hacia los niveles favorable y muy favorable en el personal de una empresa de construcción.

Tabla 11

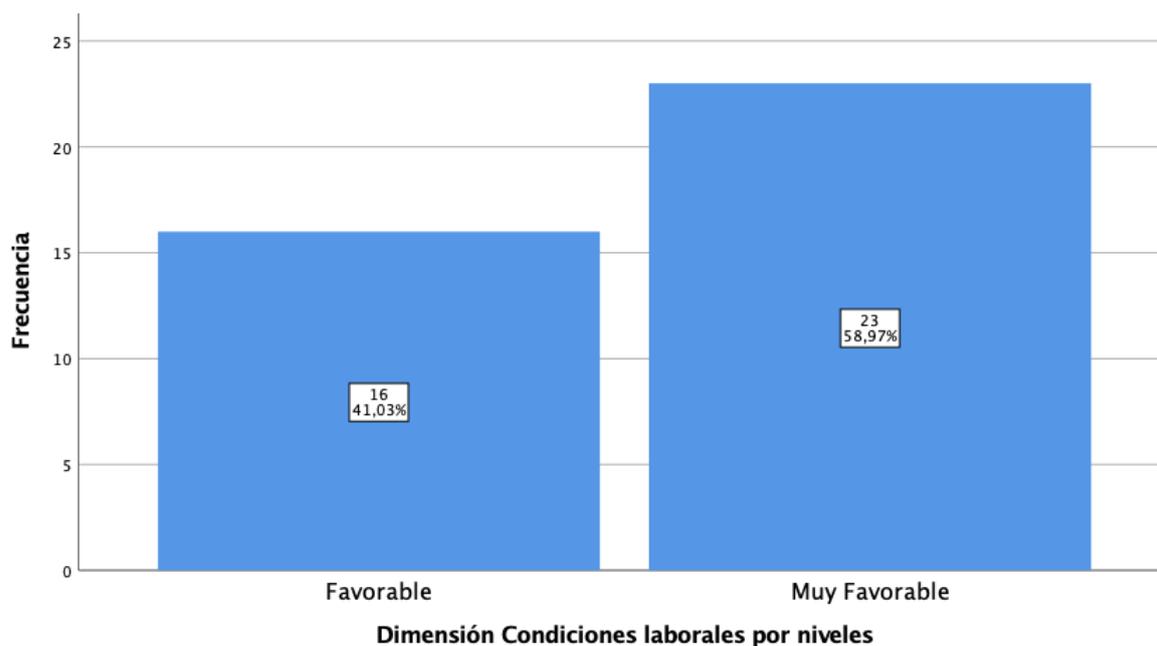
Dimensión Condiciones laborales por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	16	41,0	41,0	41,0
	Muy Favorable	23	59,0	59,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Dimensión Condiciones laborales por niveles del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

El mayor puntaje se presenta en el nivel muy favorable (58,97 %) seguido de favorable (58,97%) y el menor puntaje se presenta en los niveles Muy desfavorable (0,00 %), Desfavorable (0,00 %) y Media (0,00 %). Hay una tendencia en la dimensión condiciones

laborales hacia los niveles favorable y muy favorable en el personal de una empresa de construcción.

Tabla 18

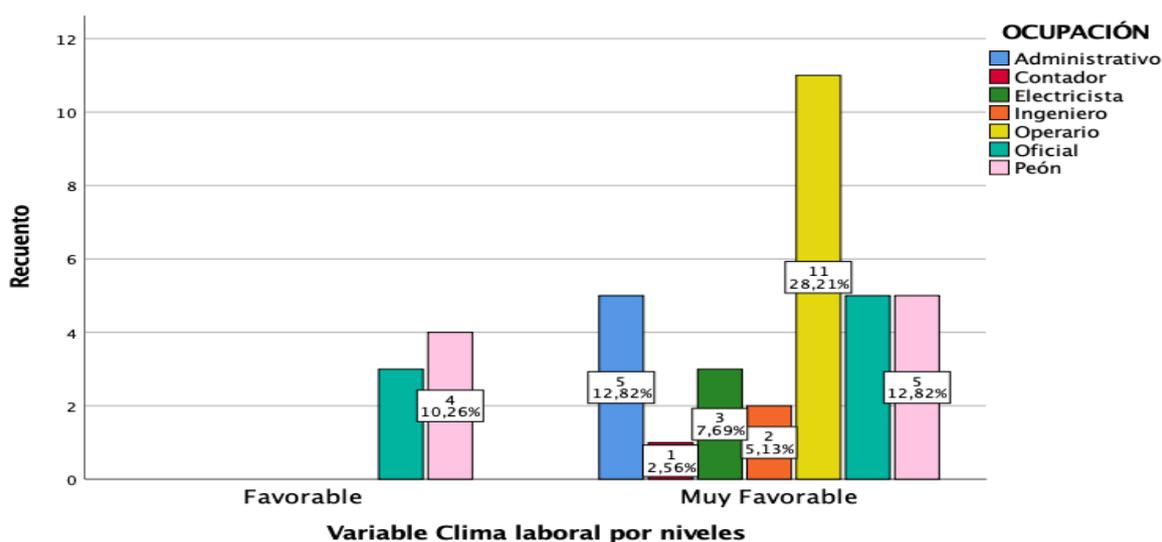
Tabla cruzada de niveles de Clima laboral por ocupación del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

		OCUPACIÓN							Total
		Administrativo	Contador	Electricista	Ingeniero	Operario	Oficial	Peón	
Variable Clima laboral por niveles	Favorable	0	0	0	0	0	3	4	7
	Muy Favorable	5	1	3	2	11	5	5	32
Total		5	1	3	2	11	8	9	39

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Niveles de Clima laboral y ocupación del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Evaluando por ocupación, el mayor puntaje se presenta en el nivel muy favorable, en la ocupación Operario (28,21 %), seguido de los oficiales (5,00 %) y peones (5,00 %); el menor porcentaje se da el nivel Muy favorable (58,97 %); no se presentan los niveles de muy desfavorable, favorable y medio (0,00 %). Hay una tendencia en la variable clima laboral hacia los niveles favorable y muy favorable en operarios, oficiales y peones de una empresa de construcción.

Tabla 19

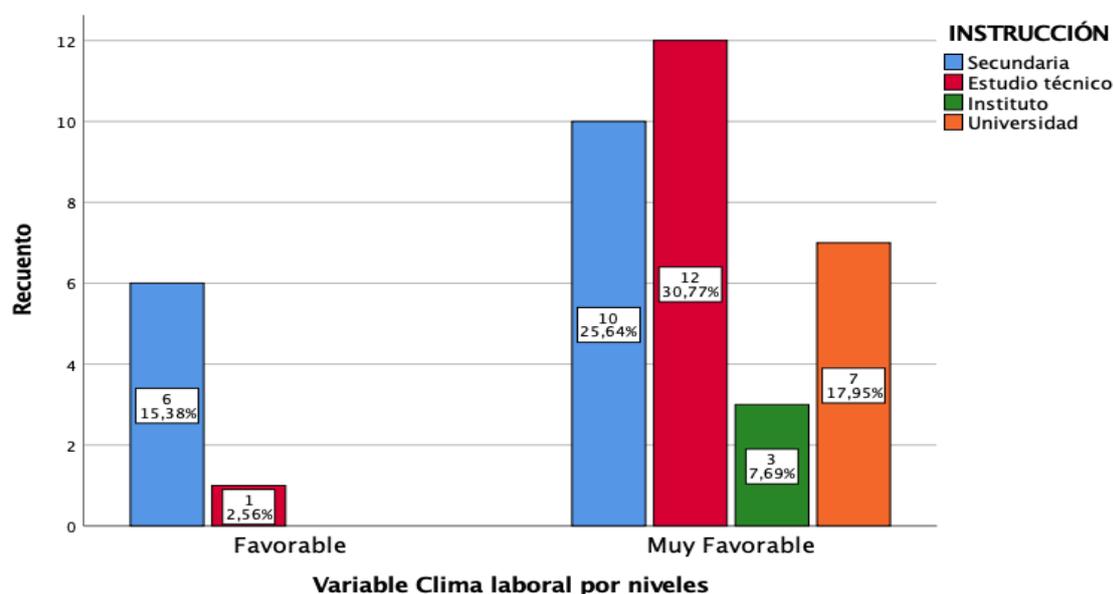
Tabla cruzada de niveles de Clima laboral e instrucción del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

		INSTRUCCIÓN				Total
		Secundaria	Estudio técnico	Instituto	Universidad	
Variable Clima laboral por niveles	Favorable	6	1	0	0	7
	Muy Favorable	10	12	3	7	32
Total		16	13	3	7	39

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Niveles de Clima laboral por instrucción del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Evaluando por nivel de instrucción, el mayor puntaje se presenta en el nivel muy favorable, en el nivel de instrucción Estudio técnico (30,77 %), Secundaria (25,64 %) y Universidad (17,95 %); el menor porcentaje se da en nivel Muy favorable (58,97 %); no se presentan los niveles de muy desfavorable, y medio (0,00 %), Hay una tendencia en la variable clima laboral hacia los niveles favorable y muy favorable en los niveles Secundaria, estudio técnico y universidad.

Tabla 20

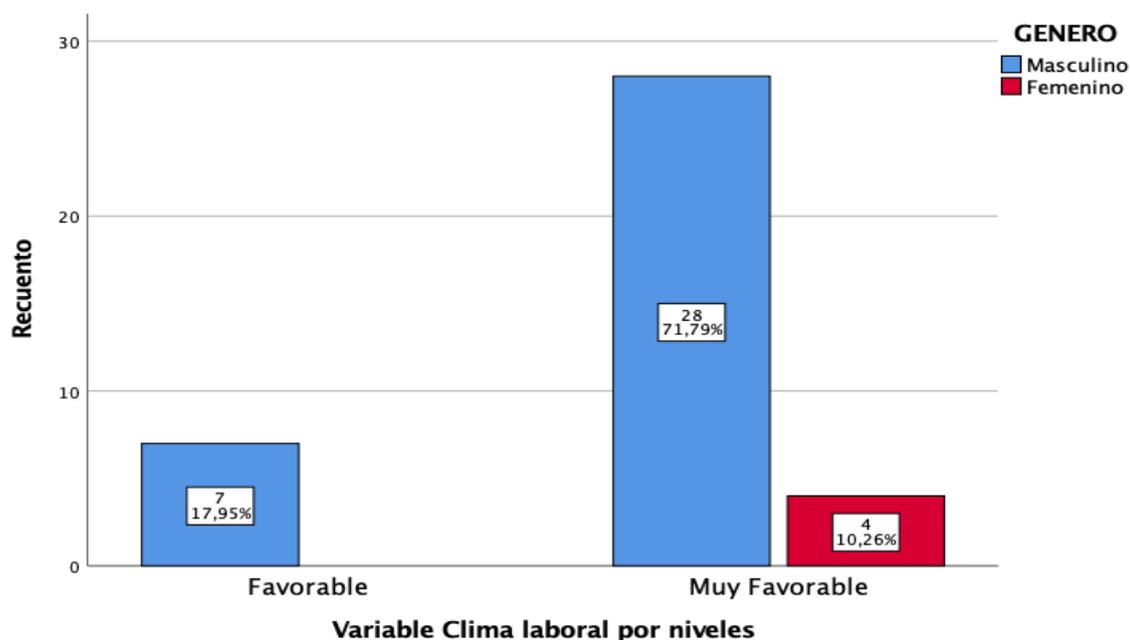
Tabla cruzada de niveles de Clima laboral por género del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

		GENERO		Total
		Masculino	Femenino	
Variable Clima laboral por niveles	Favorable	7	0	7
	Muy Favorable	28	4	32
Total		35	4	39

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Niveles de Clima laboral por género del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Evaluando por género, el mayor puntaje se presenta en el nivel muy favorable, en el género masculino (71,79 %), el género femenino tiene menor nivel en clima laboral, muy favorable (10,26 %), en favorable el género masculino presenta (17.95%), no se presentan los niveles de muy desfavorable, desfavorable y medio (0,00 %). Hay una tendencia de una mayor percepción muy favorables del clima laboral en género masculino que en femenino.

Descripción de Variable Satisfacción Laboral

Tabla 21

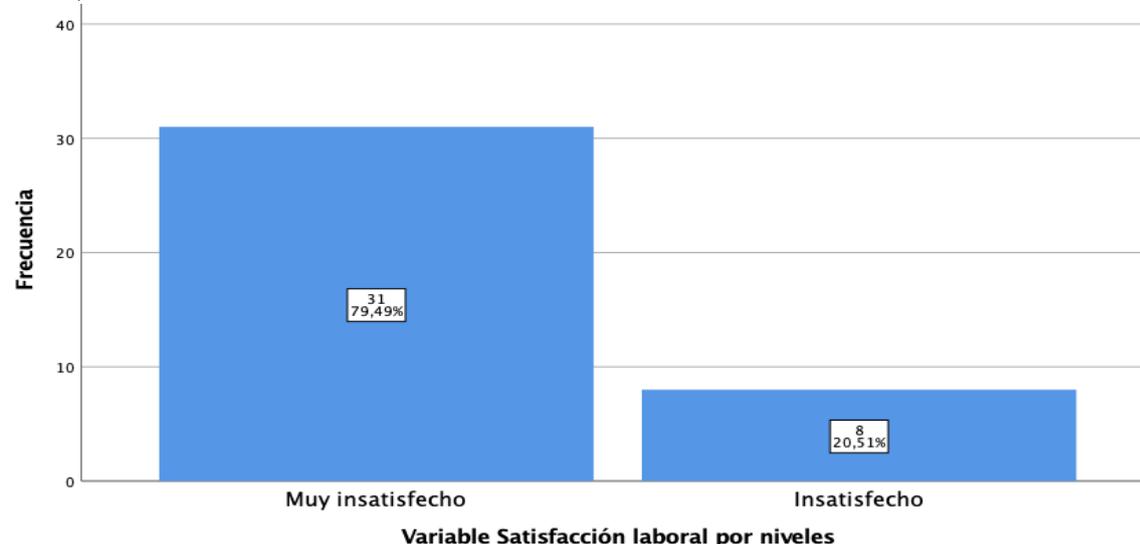
Niveles de Satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	31	79,5	79,5	79,5
	Insatisfecho	8	20,5	20,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 12

Niveles de Satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

El mayor puntaje se presenta en el nivel muy insatisfecho (79,49 %) y el menor puntaje se presenta en los niveles satisfecho (0,00 %), Muy satisfecho (0,00 %) y Promedio (0,00 %). Hay una tendencia en la satisfacción laboral hacia los niveles muy insatisfecho e insatisfecho en el personal de una empresa de construcción.

Tabla 12

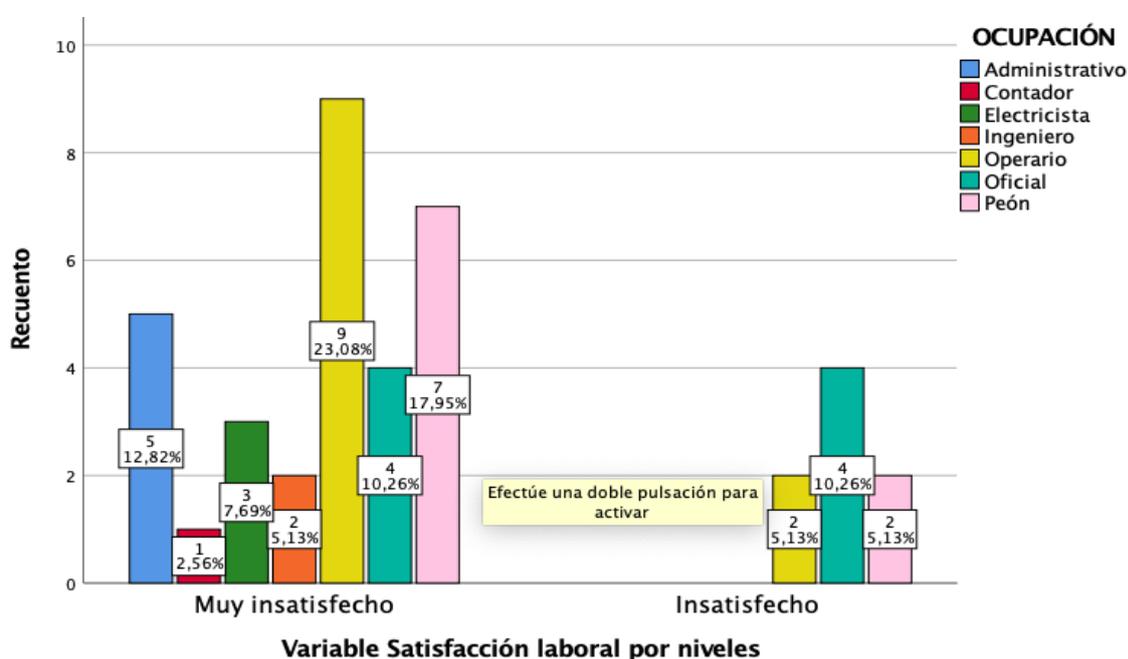
Tabla cruzada de niveles de Satisfacción laboral por ocupación del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

		OCUPACIÓN							Total
		Administrativo	Contador	Electricista	Ingeniero	Operario	Oficial	Peón	
Variable Satisfacción laboral por niveles	Muy insatisfecho	5	1	3	2	9	4	7	31
	Insatisfecho	0	0	0	0	2	4	2	8
Total		5	1	3	2	11	8	9	39

Fuente: Elaboración propia

Figura 13

Niveles de Satisfacción laboral por ocupación del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Evaluando por ocupación, el mayor puntaje se presenta en el nivel muy insatisfecho en los operarios (23,08 %) y Peones (17,95 %); no se presentan los niveles de muy satisfecho, satisfecho y medio (0,00 %). Hay una tendencia de una mayor percepción de mayor insatisfacción en la satisfacción laboral.

Tabla 23

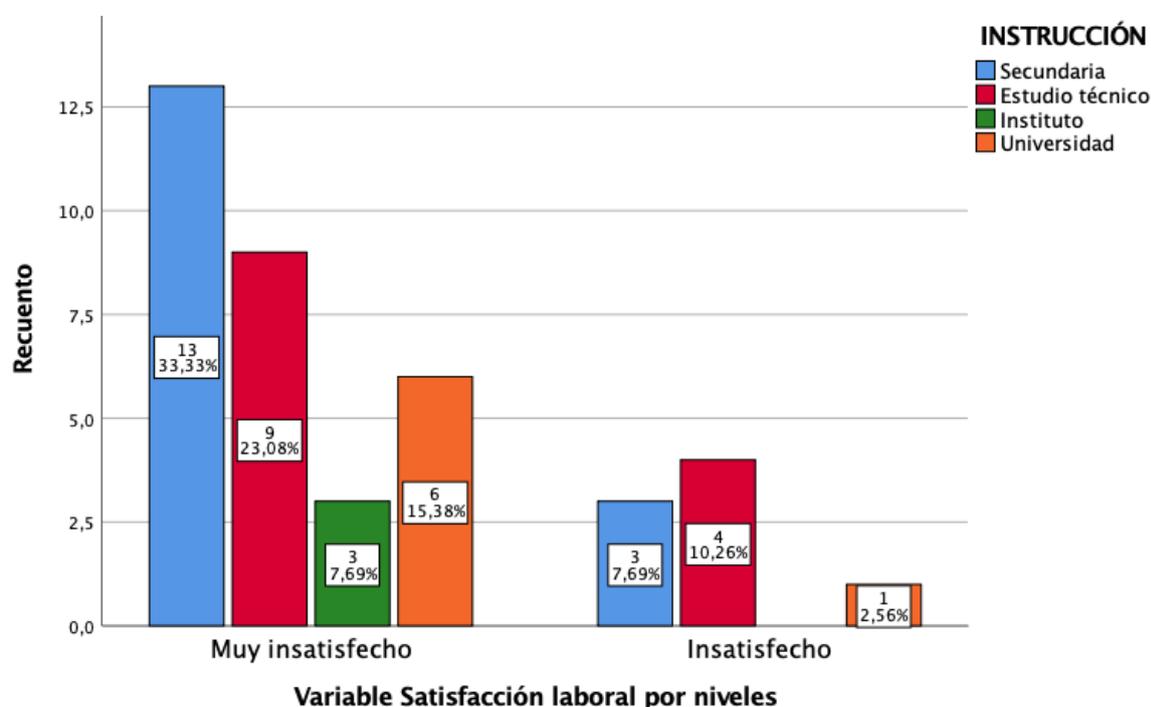
Tabla cruzada de niveles de Satisfacción laboral por instrucción del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

		INSTRUCCIÓN				Total
		Secundaria	Estudio técnico	Instituto	Universidad	
Variable Satisfacción laboral por niveles	Muy insatisfecho	13	9	3	6	31
	Insatisfecho	3	4	0	1	8
Total		16	13	3	7	39

Fuente: Elaboración propia

Figura 14

Niveles de Satisfacción laboral por instrucción del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Evaluando por instrucción, el mayor puntaje se presenta en el nivel muy insatisfecho en secundaria (33,33 %) y estudio técnico (23,08 %); no se presentan los niveles de muy satisfecho, satisfecho y medio (0,00 %). Hay una tendencia de una mayor percepción de mayor insatisfacción en la satisfacción laboral en instrucción secundaria y estudio técnico.

Tabla 24

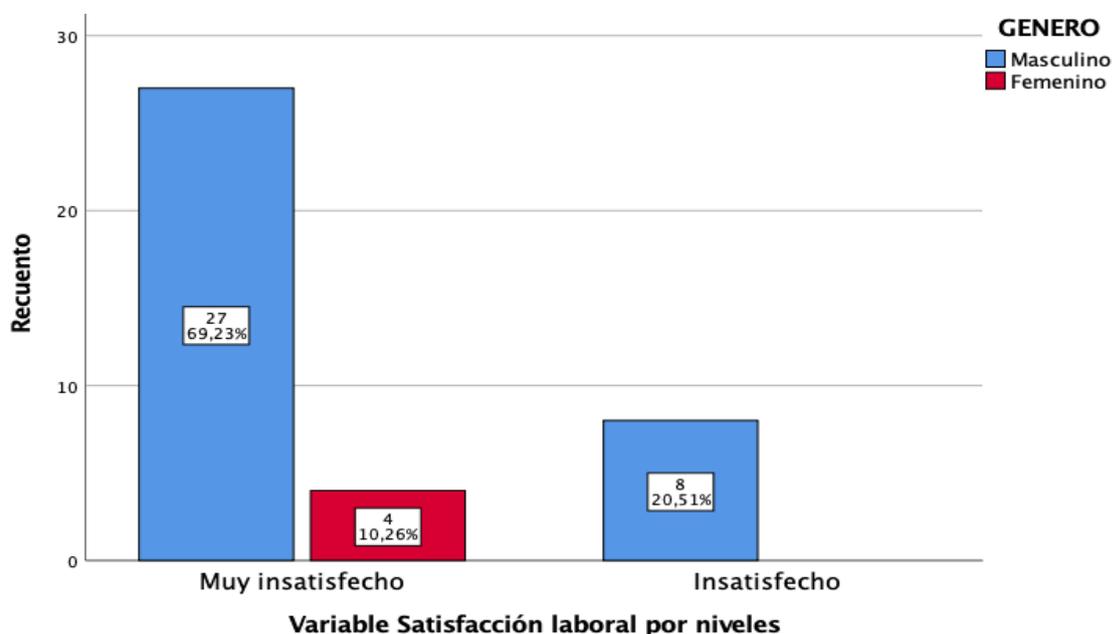
Tabla cruzada de niveles de Satisfacción laboral por género del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

		GENERO		Total
		Masculino	Femenino	
Variable Satisfacción laboral por niveles	Muy insatisfecho	27	4	31
	Insatisfecho	8	0	8
Total		35	4	39

Fuente: Elaboración propia

Figura 15

Niveles de Satisfacción laboral por género del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Evaluando por género, el mayor puntaje se presenta en el nivel muy insatisfecho en el género masculino (69,23 %), muy insatisfecho en género femenino (10,26 %); no se presentan los niveles de muy insatisfecho, insatisfecho y medio (0,00 %). Hay una tendencia de una mayor percepción de mayor insatisfacción en la satisfacción laboral en el género masculino.

4.1.2. Resultados de estadística inferencial

Tabla 135

Prueba de Kolmogorov -Smirnov para evaluar la normalidad de los datos en las variables y dimensiones.

		Clima Laboral	Autorización	Involucramiento Laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales	Satisfacción Laboral
N		39	39	39	39	39	39	39
Parámetros normales a.b.	Media	223,38	45,08	44,44	46,56	42,97	42,89	71,46
	Desv. Desviación	14,908	3,215	3,085	2,162	3,903	2,855	3,992
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,180	,164	,346	,157	,265	,256	,122
	Positivo	,180	,164	,346	,116	,265	,256	,065
	Negativo	-,137	-,117	-,169	-,157	-,144	-,144	-,122
Estadístico de prueba		,180	,164	,346	,157	,265	,255	,122
Sig. Asintótica (bilateral)		,003c	,010c	,010c	,017c	,017c	,016c	,147c

Fuente: Elaboración propia

Los datos obtenidos nos permiten comprobar el nivel de significación, si es **menor** que **.05** la distribución no es normal (No Paramétrica), si es **mayor** que **.05** la distribución es normal (Paramétrica).

Debido a que el (p valor < ,05) en la variable clima laboral y sus dimensiones determina que, por ser no paramétrico, les corresponde utilizar el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Formulación de hipótesis

H₀ No existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

H₁ Existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

Elección de la prueba estadística

Se evaluó la normalidad de los datos con el estadístico Kolgomorov – Smirnof, la significancia asintótica es ,003 y ,147 una de las variables es menor a .05 por lo que la distribución no es normal (No Paramétrica), les correspondió el estadístico de correlación Rho de Spearman.

Tabla 14

Relación entre la dimensión Clima laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

			Clima Laboral	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,607**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	39	39
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,607**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	39	39

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Dado que el valor de p ,010 $<$.05 y se encontró por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis de trabajo, existe correlación entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

Prueba de Hipótesis específica 1

Formulación de hipótesis

H₀ No existe relación entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

H_i Existe relación entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

Elección de la prueba estadística

Se evaluó la normalidad de los datos con el estadístico Kolgomorov - Smirnof la significancia asintótica es ,010 y ,147 una de las variables es menor a .05 por lo que la distribución no es normal (No Paramétrica), les correspondió el estadístico de correlación Rho de Spearman.

Tabla 27

Relación entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

			Autorrealización	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Autorrealización	Coefficiente de correlación	1,000	,567**
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	39	39
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	39	39

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Dado que el valor de p ,033 $<$.05 y se encontró por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis de trabajo, existe correlación entre la Autorrealización y la Satisfacción Laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

Prueba de Hipótesis específica 2

Formulación de hipótesis

H₀ No existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

H₁ Existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

Elección de la prueba estadística

Se evaluó la normalidad de los datos con el estadístico Kolgomorov – Smirnof, la significancia asintótica es ,010 y ,147 una de las variables es menor a .05 por lo que la distribución no es normal (No Paramétrica), les correspondió el estadístico de correlación Rho de Spearman.

Tabla 28

Relación entre la dimensión involucramiento y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

			Involucramiento laboral	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,511**
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	39	39
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	39	39

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Dado que el valor de p ,016 $<$.05 y se encontró por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis de trabajo, existe correlación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

Prueba de Hipótesis específica 3

Formulación de hipótesis

H₀ No existe relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

H₁ Existe relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

Elección de la prueba estadística

Se evaluó la normalidad de los datos con el estadístico Kolgomorov – Smirnof, la significancia asintótica es ,017 y ,147 una de las variables es menor a .05 por lo que la distribución no es normal (No Paramétrica), les correspondió el estadístico de correlación Rho de Spearman.

Tabla 29

Relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

			Supervisión	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1,000	,491**
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	39	39
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,491**	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	39	39

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Dado que el valor de p ,020 < .05 y se encontró por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis de trabajo, existe correlación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

Prueba de Hipótesis específica 4

Formulación de hipótesis

H₀ No existe relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

H₁ Existe relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

Elección de la prueba estadística

Se evaluó la normalidad de los datos con el estadístico Kolgomorov – Smirnof, la significancia asintótica es ,017 y ,147 una de las variables es menor a .05 por lo que la distribución no es normal (No Paramétrica), les correspondió el estadístico de correlación Rho de Spearman.

Tabla 30

Relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

		Comunicación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	39
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,441**
		Sig. (bilateral)	,018
		N	39

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Dado que el valor de p ,018 $<$.05 y se encontró por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis de trabajo, existe correlación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

Prueba de Hipótesis específica 5

Formulación de hipótesis

H₀ No existe relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

H₁ Existe relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

Elección de la prueba estadística

Se evaluó la normalidad de los datos con el estadístico Kolgomorov - Smirnof La significancia asintótica es ,016 y ,147 una de las variables es menor a .05 por lo que la distribución no es normal (No Paramétrica), les correspondió el estadístico de correlación Rho de Spearman.

Tabla 31

Relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

		Condiciones laborales	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	39
Satisfacción Laboral	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,518**
		Sig. (bilateral)	,012
		N	39

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Dado que el valor de p ,012 < .05 y se encontró por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis de trabajo, existe correlación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.

4.2. Análisis de Resultados

El nivel de correlación entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021 es ($r = ,607$); lo que significa que existe una correlación significativa entre las variables en estudio. En consecuencia, existe evidencia estadística que se da correlación media entre el clima laboral y la satisfacción laboral en el personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021 ($.010 < .05$). En el estudio realizado por Rodríguez (2017) se demuestra que existe una correlación positiva y altamente

significativa ($r=0.708$) y ($p=0.000$) entre las variables de Clima Organizacional y Satisfacción laboral bajo un contexto de trabajadores de tres colegios. Coincidiendo con el estudio realizado por Tapia (2019) que establece que el clima laboral está asociado fuertemente con la Satisfacción laboral. Dado que su valor $p=0.000$ es menor al nivel alfa ($.05$) y su coeficiente de Pearson (0.797) es cercano a 1, a medida que el Clima laboral se acerque a la excelencia, será mayor la Satisfacción laboral.

El nivel de correlación entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021 es ($r = ,567$) lo que significa que existe una correlación significativa entre las variables en estudio. En consecuencia, existe evidencia estadística que se da correlación media baja entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021 ($0.033 < .05$). De acuerdo con Vereau (2018) en su estudio determina que la existe una alta relación entre la autorrealización o realización personal con las dimensiones de la Satisfacción personal con un resultado de ($r=0.680$) y ($p=0.000$) bajo un contexto de trabajadores de una entidad pública.

El nivel de correlación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021 es ($r = ,511$); lo que significa que existe una correlación significativa entre las variables en estudio. En consecuencia, existe evidencia estadística que se da correlación entre la dimensión involucramiento y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021 ($0.016 < .05$). En el estudio realizado por Vereau (2018) se demuestra que existe una correlación altamente significativa entre el Involucramiento Laboral del clima organizacional coincidiendo en dicho resultado, evidenciando que los trabajadores se sienten identificados y comprometidos con la cultura de la institución.

El nivel de correlación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021 es ($r = ,491$); lo que significa que existe una correlación entre las variables en estudio. En consecuencia, existe evidencia estadística que se da correlación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021 ($0.020 < .05$). En el estudio realizado por Quea (2018) coincide que existe una relación directa y significativa entre la dimensión de supervisión y satisfacción laboral, obteniendo ($r=779$) y ($p>,05$).

Relacionándose de manera positiva.

El nivel de correlación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021 es ($r = ,441$); lo que significa que existe una correlación significativa entre las variables en estudio. En consecuencia, existe evidencia estadística que se da correlación inversa media entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021 ($0.0180 < .05$). De igual manera en el estudio de Corilla (2016), se puede apreciar que la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral es de ($r=0.793$) teniendo una relación directa y significativa.

El nivel de correlación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021 es ($r =,518$); lo que significa que existe una correlación alta entre las variables en estudio. En consecuencia, existe evidencia estadística que se da correlación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021 ($0.012 < .05$). Coincidiendo con el estudio realizado por Quea (2018) que establece que las condiciones de trabajo están asociadas fuertemente con la Satisfacción laboral. Dado que su valor $p=0.000$ es menor al nivel alfa ($.05$) y su coeficiente de Pearson (0.769) es cercano a 1, a medida que el Clima laboral se acerque a la excelencia, será mayor la Satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

De los resultados analizados podemos determinar las siguientes conclusiones:

La relación entre el Clima laboral y la satisfacción laboral es positiva y existe evidencia que existe una alta correlación, se puede evidenciar que existe un clima óptimo para el desempeño de las actividades, la satisfacción laboral de los trabajadores no es tan favorable.

Referente a la autorrealización, podemos observar en los resultados que la correlación es baja, por lo que se puede determinar que el personal no se siente autorrealizado de manera personal y/o profesional.

La relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral es positiva, los trabajadores se sienten involucrado en su trabajo, más aún por la coyuntura que vive el país, la gente se involucra más a fin de no perder su trabajo. Asimismo, se encuentran altamente involucrados con su trabajo porque las actividades que realizar repercuten con el trabajo de los demás, ya que las labores de construcción es un trabajo en equipo.

Los trabajadores se encuentran altamente satisfechos con el trabajo de supervisión que realizan porque reciben retroalimentación de lo que realizar, a fin de mejorar su trabajo.

En la empresa la comunicación

Los trabajadores consideran que la comunicación es positiva y tiene un grado alto de aceptación, sin embargo, la satisfacción laboral no es favorable. Acceder a las jefaturas consideran que no es tan factible.

Las condiciones laborales que se les brinda son apropiadas, sin embargo, por diversos factores no consideran sentirse satisfechos, ya sea por la carga laboral o por la rotación de personal, causando reprogramaciones en las labores diarias.

RECOMENDACIONES

Se recomienda medir anualmente los niveles de la satisfacción laboral, esto permitirá que las jefaturas puedan identificar de manera oportuna las debilidades y amenazas que se presentan día a día. Asimismo, podrán identificar las necesidades que tienen los trabajadores. Ofrecerles un buen clima laboral no necesariamente hará que el trabajador se sienta satisfecho, es por ello la importancia de estar vigilante de las necesidades de los trabajadores. Un buen Clima laboral y la satisfacción laboral, hará que el desempeño de los trabajadores sea óptimo y mejorar la calidad de producción y/o servicio.

Implementar charlas motivacionales, debido a la coyuntura en la que vivimos, la incertidumbre, el estrés, el COVID-19 y otros factores de riesgo, son amenazas para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, sobrellevar estas dificultades muchas veces se requiere de ayuda profesional, que los oriente a cómo enfrentarlos sin que perjudique su trabajo o vida social.

Delegar funciones a los trabajadores a fin de hacerse responsable de nuevas actividades, los retos encomendados también es una forma de evaluación al personal, tanto en conocimiento como en actitudes, para que puedan ser ascendidos en caso se dé la oportunidad,

Realizar programas de capacitación a fin de reforzar el conocimiento de los trabajadores que muchas veces es empírico, darles una adecuada retroalimentación de las labores realizadas e implementar a su cultura el reconocimiento a las buenas labores.

Fomentar la buena comunicación, con una cultura de puertas abiertas de diálogo y respeto entre trabajadores y jefaturas, establecer parámetros de jerarquías para las labores diarias sin caer en la burocracia.

Implementar un programa de compensaciones monetaria y no monetaria, que permita de alguna manera incentivar a los trabajadores, ofreciéndoles beneficios no solo para ellos sino para sus familias.

REFERENCIAS

- Amador, A. (2016) Administración de recursos humanos, Su proceso Organizacional, Serna Impresos S.A. México.
- Arnold y Randall (2012) Psicología en el trabajo, Comportamiento humano en el ámbito laboral, 5ta edición, Pearson Educación, México.
- Baguer, I. (2009) Dirección de personas, Un timón en la tormenta, ediciones Diaz de Santos.
- Brunet, L. (1987). El Clima de Trabajo en las Organizaciones.: Definición, diagnóstico y consecuencias. Editorial Trillas.
- Carrasco, S (2007) Metodología de la Investigación Científica. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, E (2007) Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Organizaciones, Editorial McGraw Hill. México.
- Chiavenato, E (2009) Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones, Editorial McGraw Hill. México.
- Chiavenato, E (2011) Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Organizaciones, Editorial McGraw Hill. México.
- Corilla, R. (2016) Clima organizacional y satisfacción laboral en institutos de educación superior de la provincia de Huancayo
- Dailey, R. (2012) Comportamiento Organizacional, Escuela de Negocios de Edimburgo.
- Hernández, Baptista y Fernández (2014). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill. México.
- Koffka, K. (1935). Principios de la psicología de la forma. Buenos Aires. Editorial Paidós
- Locke, F. (1976) La naturaleza y causas de la satisfacción laboral. En M.D. Dunnette (Ed.), Manual de Psicología Industrial y Organizacional, Editorial McNally.
- Merino, E. (2011) Teoría del Ajuste en el trabajo y Orientación Vocacional. Red de Revistas de América Latina, El Caribe, España y Portugal.

- Newstrom, J. (2011) *El Comportamiento Humano en el Trabajo*, Editorial McGraw-Hill, Canadá
- Palma, S. (1999) *Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. Teoría e Investigación en Psicología.*
- Palma, S. (2004) *Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias. Perú. Revista de Investigación en Psicología. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USM. Lima.*
- Quea, N. (2018) *Factores de la satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional de los trabajadores de la compañía minera Aruntani sac-Moquegua 2018*
- Ramírez, A. y Domínguez, L. (2012) *el clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta, Investigación Administrativa.*
- Ramírez, Y. (2017) *Estilos de liderazgo y clima organizacional en colaboradores de una empresa bancaria del estado con agencias en lima.*
- Rodríguez, E. (2016) *El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Artículo Revista Educación en Valores.*
- Rodríguez, C. (2017) *Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibidos por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la Unión Colombiana del norte durante el curso escolar 2016. Universidad Montemorelos*
- Silva, J. (2018) *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano. Editorial área de innovaciones y Desarrollo.*
- Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge (2009) *Comportamiento Organizacional*, Editorial Pearson Educación, México.
- Tamayo, M (2012) *El Proceso de la Investigación Científica (5° Edición México: Limusa S.A.*

- Tapias, X. (2019) Influencia del clima organizacional en la Satisfacción laboral de los empleados de colegios Públicos del Municipio del Socorro, 2018-2019 Primer Semestre
- Vereau, G. (2018) Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima
- Wayne R. (2010) Administración de Recursos Humanos, Editorial Pearson Educación.
- Wilches (2018) Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia. Universidad Externado de Colombia
- Zans, A. (2016) Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

ANEXOS

1: Declaración de Autenticidad



Universidad
Ricardo Palma

Escuela de Posgrado

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

DECLARACIÓN DEL GRADUANDO

Por el presente, el graduando: *(Apellidos y nombres)*

Nova Aluarez, Yessica Melina

en condición de egresado del Programa de Posgrado:

Maestría en comportamiento organizacional y Recursos Humanos

deja constancia que ha elaborado la tesis intitulada:

La satisfacción laboral y el clima organizacional del personal de una empresa Privada de Lima - 2021

Declara que el presente trabajo de tesis ha sido elaborado por el mismo y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica, de investigación, profesional o similar.

Deja constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no ha asumido como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de la Internet.

Asimismo, ratifica que es plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asume la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y es consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, el graduando se somete a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y los dispositivos legales vigentes.

Yessica Melina

Firma del graduando

08.11.2021

Fecha

2: Autorización de consentimiento para realizar la investigación

	Universidad Ricardo Palma	Escuela de Posgrado
AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN		
DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DEL AREA O DEPENDENCIA DONDE SE REALIZARA LA INVESTIGACIÓN		
Dejo constancia que el área o dependencia que dirijo, ha tomado conocimiento del proyecto de tesis titulado:		
La Satisfacción Laboral y el Clima organizacional del Personal de una empresa privada de Lima, 2021		
el mismo que es realizado por el Sr./Srta. Estudiante (Apellidos y nombres):		
Nova Alvarez, Yessica Melina		
, en condición de estudiante - investigador del Programa de:		
Maestría en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos		
Así mismo señalamos, que según nuestra normativa interna procederemos con el apoyo al desarrollo del proyecto de investigación, dando las facilidades del caso para aplicación de los instrumentos de recolección de datos.		
En razón de lo expresado doy mi consentimiento para el uso de la información y/o la aplicación de los instrumentos de recolección de datos:		
Nombre de la empresa:	Autorización para el uso del nombre de la Empresa en el Informe Final	<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Grupo de Inversiones T-Edifica S.A.C.		
Apellidos y Nombres del Jefe/Responsable del área:	Cargo del Jefe/Responsable del área:	
Florez Gamarra, Carlos David	Gerente General	
Teléfono fijo (incluyendo anexo) y/o celular:	Correo electrónico de la empresa:	
940 296858	CFlorez@T-Edifica.com	
 Carlos Florez Gamarra Gerente General GRUPO DE INVERSIONES T-EDIFICA S.A.C. <small>© 2017 20078291701</small>		
08.11.2021		

3: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA			
Relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021?	Determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.	Se da relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.	La presente investigación es de enfoque cuantitativo
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	TIPO DE INVESTIGACIÓN
¿Cuál es la relación entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021?	Determinar la relación entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.	Se da relación significativa entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.	Es de tipo correlacional
¿Cuál es la relación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021?	Determinar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.	Se da relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Descriptiva
¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021?	Determinar la relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.	Se da relación significativa entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.	POBLACIÓN: Trabajadores de la empresa Grupo de Inversiones T-Edifica
¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021?	Determinar la relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.	Se da relación significativa entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.	
¿Cuál es la relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021?	Determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.	Se da relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.	MUESTRA: La muestra esta conformada por 39 trabajadores de la empresa Grupo de inversiones T-Edifica

Fuente: Elaboración propia

4: Matriz de operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
Clima laboral	Según lo indicado por Palma (2004), el clima laboral es la percepción del trabajador respecto a su ambiente laboral.	Autorrealización	Oportunidad de ascenso Oportunidad de capacitación Reconocimiento de logros	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
		Involucramiento	Nivel de desempeño Autonomía Trabajo en equipo	2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
		Supervisión	Liderazgo Mejora continua Optimización de recursos	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48.
		Comunicación	Funciones definidas Acceso a información Ambiente armonioso	4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44, 49.
		Condiciones laborales	Retroalimentación Remuneraciones atractivas Implementación de tecnología	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
Satisfacción Laboral	Según lo indicado por Palma (2006), la Satisfacción laboral es la actitud hacia el trabajo, simultáneamente con el rendimiento laboral y la cultura organizacional podemos obtener indicadores positivos de eficiencia y eficacia.	Significación de la tarea	Compromiso con la empresa Calidad de trabajo Realización personal	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26.
		Condiciones de trabajo	Distribución física Relaciones con la autoridad Horarios Flexibles	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27.
		Reconocimiento personal y/o social	Fomentar reconocimiento Compañerismo Trato del personal	6, 11, 13, 19, 24.
		Beneficios Económicos	Remuneración adecuada Incentivos por producción Escalas salariales	2, 5, 9, 10, 16.

Fuente: Elaboración propia

5: Instrumento – Clima Laboral

Autorizado para uso de YESSICA NOVOA
DNI 41588493

ESCALA CL-SPC

DATOS PERSONALES

Apellidos, Nombre: _____ Fecha: _____

Edad: _____ Sexo: Masculino Femenino

Jerarquía Laboral: Directivo Empleado Operario

Empresa: Estatal Privada

Producción Servicio

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

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

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29.	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos					
30.	Existe buena administración de los recursos					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36.	La empresa promueve el desarrollo del personal					
37.	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal					
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46.	Se reconocen los logros en el trabajo					
47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48.	Existe un trato justo en la empresa					
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

GRACIAS POR SU COLABORACION

6: Instrumento – Satisfacción Labora

Autorizado para uso de YESSICA NOVOA
DNI 41588493

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellido, Nombre: Sexo: Masculino Femenino

Área de trabajo: Cargo que ocupa: Fecha:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	TD

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

7: Autorización de uso de instrumentos

SONIA PALMA CARRILLO
www.soniapalmacarrillo.com
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Yessica Melina Novoa Álvarez - DNI 41588493

Institución: Universidad Ricardo Palma

Motivo: Tesis: "La Satisfacción Laboral y el Clima Organizacional del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021"

Asesora: Dra. Tessie Narváez Rivero.

Instrumentos autorizados: Escala Clima Laboral CL-SPC (2004); y Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)

Muestra de investigación: 150 trabajadores de una empresa de construcción privada de Lima.

La presente autorización es para uso de la solicitante para el desarrollo de la tesis especificada; se extiende por única vez, para los propósitos académicos estipulados. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para el uso de los instrumentos citados y es de su conocimiento que la calificación, análisis e interpretación de los datos son de entera responsabilidad de la tesista.

Febrero 2, 2022



Sonia Palma Carrillo. PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.
Esta autorización es exclusiva para la(s) prueba(s) que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.