



**UNIVERSIDAD RICARDO PALMA**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN  
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE HIDROCARBURO DEL  
DISTRITO DE MAGDALENA DEL MAR EN LIMA METROPOLITANA**

**TESIS**

Para optar el título profesional de Licenciado(a) en Psicología

**AUTORES**

Alama Sanchez, Alexandra Nathalie (0009-0003-4985-9078)

Crovetto Nina, Carlo Vittorio (0009-0001-4504-730X)

**ASESOR**

Reyes Romero, Carlos Antonio (0000-0001-7446-9467)

**Lima, Perú**

**2024**

## **Metadatos Complementarios**

### **Datos de autor**

AUTORA: Alama Sanchez, Alexandra Nathalie

Tipo de documento de identidad de la AUTORA: DNI

Número de documento de la AUTORA: 72735776

AUTOR: Crovetto Nina, Carlo Vittorio

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento del AUTOR: 72226313

### **Datos de asesor**

ASESOR: Reyes Romero, Carlos Antonio

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 25836251

### **Datos del jurado**

JURADO 1: Espíritu Salinas, Natividad Marina. DNI 09136467. ORCID 0000-0001-6621

JURADO 2: Córdova Cadillo, Alberto. DNI 08458178. ORCID 0000-0002-8221-3960

JURADO 3: Vargas Vargas, Gaby. DNI 23861793. ORCID 0000-0002-4383-3200

JURADO 4: Reyes Romero, Carlos Antonio. DNI 25836251. ORCID 0000-0001-7446-9467

### **Datos de la investigación**

Campo del conocimiento OCDE: 5.01.00

Código del Programa: 313016

ANEXO N°1

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Alexandra Nathalie Alama Sanchez.  
con código de estudiante número 201211454, con DNI N° 72735776  
con domicilio en Calle las lilas 645 - Valle Sharon.  
distrito San Juan de Miraflores, provincia y departamento de Lima  
en mi condición de bachiller en Psicología de la Facultad  
Psicología., declaro bajo juramento que la presente tesis titulada:  
" Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de  
una empresa privada de Hidrocarburos del distrito de Magdalena  
del Mar en Lima Metropolitana "  
es de mi única autoría, bajo el asesoramiento del docente Carlos Reyes Romero  
y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de  
investigación presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución  
académica o de investigación, universidad, etc; La cual ha sido sometida al antiplagio Turnitin y  
tiene el 21% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en la tesis, el  
contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo  
responsabilidad, ya sean de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de internet.

Asimismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro de la tesis es de mi conocimiento y  
autoría. Por tal motivo, asumo toda la responsabilidad de cualquier error u omisión en la tesis y  
soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración, me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo  
Palma y a los dispositivos legales nacionales vigentes.

Surco, 18 de Marzo de 2024

Alexandra

Nombres y Apellidos: Alexandra Nathalie Alama Sanchez

DNI Nro. 72735776.

ANEXO N°1

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

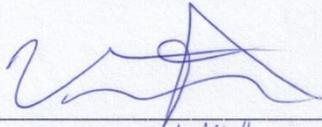
Yo, Carlo Vittorio Croveto Nina  
con código de estudiante número 207310337, con DNI N° 72226313,  
con domicilio en Ciudad Nueva Calle Reverberos E 26 departamento 5, Ilo,  
distrito Pacocha, provincia y departamento de Moquegua,  
en mi condición de bachiller en Psicología de la Facultad  
Psicología, declaro bajo juramento que la presente tesis titulada:  
" Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores  
de una empresa privada de hidrocarburo del distrito de  
Magdalena del Mar en Lima Metropolitana "  
es de mi única autoría, bajo el asesoramiento del docente Mg. Carlos Reyes Romero,  
y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de  
investigación presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución  
académica o de investigación, universidad, etc; La cual ha sido sometida al antiplagio Turnitin y  
tiene el 21% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en la tesis, el  
contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo  
responsabilidad, ya sean de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de internet.

Asimismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro de la tesis es de mi conocimiento y  
autoría. Por tal motivo, asumo toda la responsabilidad de cualquier error u omisión en la tesis y  
soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración, me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo  
Palma y a los dispositivos legales nacionales vigentes.

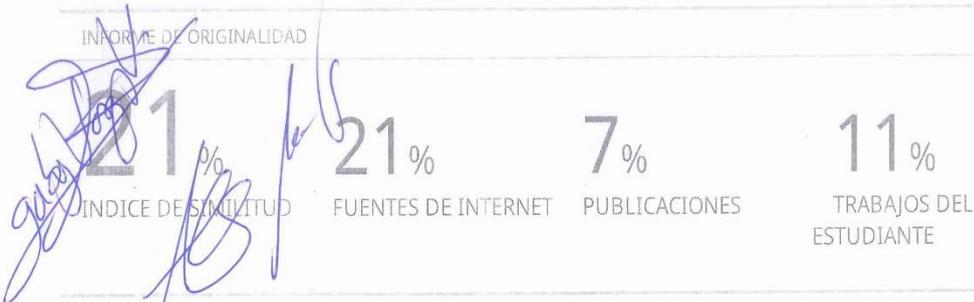
Surco, 18 de Marzo de 2024



Nombres y Apellidos: Carlo Vittorio Croveto Nina  
DNI Nro. 72226313

# CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE HIDROCARBURO DEL DISTRITO DE MAGDALENA DEL MAR EN LIMA METROPOLITANA

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%



*Leslie Denise Tantaleán Oliya*  
 Mg. Leslie Denise Tantaleán Oliya  
 Unidad de Grados y Títulos  
 JEFA

## **Dedicatoria**

*A nuestros abuelos, que en paz descansen, por ser los verdaderos artífices de nuestro ímpetu, dedicación, fe y fuerza para alcanzar nuestros sueños y cumplir nuestras metas de ser los profesionales de hoy y el mañana*

## **Agradecimiento**

*Agradecemos a nuestros padres por apoyarnos en esta parte de nuestra vida siendo el soporte y guía en los momentos más adversos*

*Agradecemos a nuestra Alma mater, Ricardo Palma, por brindarnos toda la preparación, conocimientos y apoyo para alcanzar este nuevo horizonte académico y científico*

## Introducción

En toda organización se prioriza y se está en constante búsqueda del desarrollo y crecimiento. Ante lo cual, resulta relevante la consideración de componentes que podrían afectar el bienestar y la productividad de los colaboradores, así como el nivel de satisfacción que se tenga para con la empresa, aspectos como las condiciones ambientales, el salario, las relaciones con compañeros, las políticas de la empresa y gestión de esta, en términos generales lo que se denominaría como clima organizacional (Schneider et al., 2017), son indicadores que en sumatoria pueden dar como posible resultado una actitud tanto positiva como negativa hacia la labor desempeñada, influyendo sobre el compromiso y sentido de integración o pertenencia con la compañía (Wang et al., 2018).

Ante lo descrito, se planteó como principal propósito de investigación el determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.

Para la metodología, se recurrió a un diseño de investigación no experimental y de tipo básico, contando con la colaboración de 150 laborantes, de ambos sexos.

A su vez, la presente investigación rige su estructura en base a los siguientes capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del estudio, en este apartado se encuentra la descripción de la realidad problemática identificada, así como la formulación del problema, objetivos, importancia y justificación que sustentan el estudio y las limitaciones que enmarcaron la investigación.

Capítulo II: Marco teórico, en esta sección se exponen los estudios pasados relacionados al tema, las bases teórico-científicas y la definición de términos básicos.

Capítulo III: Hipótesis y variables, integra el planteamiento de los supuestos científicos básicos, así como las hipótesis de investigación y la

definición de las variables de estudio.

Capítulo IV: Método, se expone a detalle los procedimientos y técnicas empleadas en el desarrollo del estudio, incluyendo la caracterización de la población y la muestra.

Capítulo V: Resultados, en este apartado se da presentación de los datos encontrados, así como, su respectivo análisis y discusión.

Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones

## Índice

<b>CAPÍTULO I</b>	14
<b>PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO</b>	16
1.1. Formulación del problema	16
1.2. Objetivos	16
1.3. Importancia y justificación del estudio	16
1.4. Limitaciones del estudio	18
<b>CAPÍTULO II</b>	19
<b>MARCO TEÓRICO</b>	19
2.1. Investigaciones relacionadas con el tema	19
2.2. Bases teórico – científicas del estudio	22
2.3. Definición de términos básicos	34
<b>CAPÍTULO III</b>	36
<b>HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	36
3.1. Supuestos científicos básicos	36
3.2. Hipótesis	36
3.3. Variables de estudio	38
<b>CAPÍTULO IV</b>	40
<b>MÉTODO</b>	40
4.1. Población, muestra o participantes	40
4.2. Tipo y diseño de investigación	41
4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
4.4. Procedimiento y técnicas de procesamiento de datos	43
<b>CAPÍTULO V</b>	44
<b>RESULTADOS</b>	44
5.1. Presentación de datos	44
5.2. Análisis de datos	46
5.3. Análisis y discusión de resultados	52
<b>CAPÍTULO VI</b>	57
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	57
6.1. Conclusiones generales y específicas	57
6.2. Recomendaciones	58
6.3. Resumen. Términos clave	59
6.4. Abstract. Key words	60

<b>Referencias</b>	61
<b>Anexos</b>	70

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Clima Organizacional en trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana	7
<b>Tabla 2</b> Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana	8
<b>Tabla 3</b> Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	9
<b>Tabla 4</b> Relación del clima organizacional y los factores de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.	9
<b>Tabla 5</b> Relación entre clima laboral y dimensión significación de la tarea en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana	10
<b>Tabla 6</b> Relación entre clima laboral y dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana	12
<b>Tabla 7</b> Relación entre clima laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana	12
<b>Tabla 8</b> Relación entre clima laboral y la dimensión beneficios económicos en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana	13

## Índices de figuras

<b>Figura 1</b> Distribución de la muestra según el sexo de los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana	5
<b>Figura 2</b> Distribución de la muestra según la edad de los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana	6
<b>Figura 3</b> Clima Organizacional en trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana	7
<b>Figura 4</b> Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana	8

## CAPÍTULO I

### Planteamiento del Estudio

En la actualidad, el estudio del clima organizacional (CO) es de especial interés para el desarrollo de las instituciones, dado que esto último se hace posible gracias al establecimiento de interacciones entre sujeto y organización, y viceversa. De aquí que la gestión adecuada del CO es relevante, debido a que afecta la productividad y la satisfacción laboral (SL) en los actores involucrados (Salazar et al., 2021).

En ese sentido, el nivel de satisfacción del colaborador está estrechamente vinculado a los aspectos como el ambiente físico de trabajo, el salario recibido, la relación con sus compañeros, la realización y desarrollo profesional, el asumir retos entre otros (Alarcón et al., 2020).

Estudios realizados por *Employee Experience* (2021) indican que el 92% de las empresas consideran el mejorar la experiencia de su colaborador como una prioridad en los tres años próximos, cifra por encima del 52% pre pandemia. Así, en América Latina, la empresa Encora, que es una firma tecnológica global con sedes en distintos puntos del mundo, menciona que el 80% de los colaboradores latinoamericanos se encuentra satisfecho con el clima de la compañía (Gestión, 2022).

En el plano internacional, Argentina presentó una caída de 5 puntos porcentuales (74.6%) en el nivel de satisfacción laboral para el segundo semestre del 2021 a comparación de finales del 2020 (Randstad, 2022a). Siguiendo esta misma línea, según estudios realizados por Randstad (2022b), evidencia un 25% argentinos muestran preferencia a estar desempleados a ser infeliz en su trabajo, así mismo, ante la interrogante de si renunciaría si su actual trabajo le impidiera disfrutar su vida personal el 47% dio una respuesta afirmativa.

En tanto, en el entorno nacional, un estudio desarrollado por Hualcas (2021), en Chimbote, encontró que el desarrollo favorable del CO en una institución contribuye a que los trabajadores se sientan satisfechos en su centro

de labores. Un escenario similar se evidenció en San Martín, donde también se identificó que el 37% de trabajadores valora el CO en el que se desempeña como desfavorable, mientras que el 50% presentó un nivel promedio de SL (Arévalo et al., 2021). En este sentido, la investigación de los constructos en mención es de suma importancia, dado que contribuye a que la población de trabajadores denote mayor productividad (40%), así como creatividad e innovación (80%) en el desarrollo de sus funciones asignadas (La República, 2020), tal es el caso de la empresa Encora con sedes en Perú, que señala a Perú como uno de los países con mayor índice de contratación en el 2022 (Gestión, 2022).

Respecto al contexto regional, la pesquisa de Huerta y Ching (2021) evidenció un nivel regular de satisfacción laboral según el 55% de personas del programa nacional de centros juveniles ubicado en Lima Metropolitana. Por su parte, De la Cruz y Ramírez (2021) indicaron que el 25% de trabajadores limeños refirió percibir un CO deteriorado y un 21%, se encontró insatisfecho con el desempeño de sus labores. Así también, Dávila et al. (2021) reconocieron que, en una entidad del rubro industrial de Lima, el 71% y 81% de trabajadores califican el CO y la SL como regular, respectivamente.

Ahora bien, la realidad descrita se hace extensiva al contexto local, específicamente en una empresa privada del distrito de Magdalena del Mar se ha identificado que los trabajadores no se encuentran laboralmente satisfechos, lo que se refleja en el bajo rendimiento o desempeño de sus labores asignadas, en la baja motivación y en el erróneo establecimiento de interacciones con los compañeros. Esto puede deberse a una inadecuada gestión del CO dentro de la entidad de estudio, lo cual ha traído consigo diversas repercusiones en la consecución de resultados a nivel personal, para cada colaborador, y de empresa. Es así que, se hace necesario arribar el presente estudio, puesto que pretende aportar a la comunidad científica con la reunión de datos concretos sobre la realidad de las variables en la población limeña, de manera que estos puedan ser utilizados como punto de inicio para la identificación e implementación de herramientas estratégicas que permitan mitigar la problemática de estudio.

## **1.1. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación del clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana?

## **1.2. Objetivos**

### **1.1.1. Objetivo general**

Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.

### **1.1.2. Objetivos específicos**

- Determinar el grado de clima laboral percibido por los empleados de una empresa privada de hidrocarburos ubicada en el Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.
- Determinar el grado de satisfacción laboral experimentado por los empleados de una empresa privada del sector de hidrocarburos situada en el Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.
- Conocer la relación entre clima laboral y el factor significación de la tarea que corresponde a la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.
- Conocer la relación entre clima laboral y el factor condiciones de trabajo que corresponde a la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.
- Conocer la relación entre clima laboral y el factor reconocimiento personal y/o social que corresponde a la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.

- Conocer la relación entre clima laboral y el factor beneficios económicos que corresponde a la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.

### **1.3. Importancia y justificación del estudio**

La investigación es justificada teóricamente a través del acto de proporcionar información relevante que permite una aproximación acerca del bienestar de los individuos dentro del contexto laboral, aportando conocimientos de utilidad tanto los para profesionales de salud como también para las organizaciones, en cuanto a los indicadores que se deben tener en consideración para la mejora de la satisfacción laboral y del clima organizacional.

Hoy por hoy, se hace más notable la suma importancia de los efectos de los procesos presentes en la gestión interna de todo grupo o empresa, más aún si hablamos de cómo estos procesos tienen por finalidad servir tanto a la empresa como a sus propios recursos. En este caso, la búsqueda de datos tanto de clima laboral y satisfacción laboral, apuntan al desarrollo y comprensión del estado real de los mismos, tomando como herramientas dos conocidas variables que tienen gran peso por sus efectos y la relación de los mismos en el personal que labora indistintamente de sus rango, conocimientos o experiencia. Es así que, con los resultados finales, este estudio proporcionará a la comunidad científica datos relevantes sobre la realidad peruana en relación con las variables analizadas en la población de interés.

Por ello, el presente estudio justifica su accionar en la necesidad de recabar información verás que permita poder observar las falencias presentes en la actual gestión y se pueda hacer los cambios y mejoras necesarias, desde el punto de vista del recurso humano, en aras del desarrollo y bienestar tanto de la empresa como de sus trabajadores.

#### **1.4. Limitaciones del estudio**

Los hallazgos obtenidos estarán restringidos exclusivamente a poblaciones que compartan características similares a las consideradas en esta investigación. Por lo tanto, no se pueden generalizar a otras poblaciones debido a la falta de una muestra homogénea.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Investigaciones relacionadas con el tema

##### 2.1.1. Internacionales

Araya y Medina (2020) se interesaron por establecer la relación existente entre SL y CO en una muestra de investigación de 110 trabajadores de Chile. Para lograr esto, se empleó un diseño de investigación de corte transversal y nivel correlacional, junto con la técnica de encuesta. Los resultados revelaron una relación significativa entre las variables analizadas. ( $p < .001$ ;  $rho = .636$ ); asimismo, la dimensión satisfacción por el trabajo general se relacionó con el CL ( $rho = .660$ ), lo que permitió concluir que la gestión adecuada del clima organizacional conlleva a percibir mejores resultados en la satisfacción de los involucrados.

Del Ángel et al. (2020) llevaron a cabo un análisis sobre la relación entre el clima organizacional (CO) y la satisfacción laboral (SL) en una muestra de 182 trabajadores en México. Utilizando un enfoque transversal, emplearon encuestas como técnica y cuestionarios como instrumento para la recolección de datos. Los resultados mostraron una relación significativa y directa entre las variables estudiadas ( $p = .05$ ;  $r = .205$ ). Además, se encontró que el 56% de los participantes consideraba que el CO necesitaba mejoras, mientras que el 46% reportaba un nivel alto de satisfacción laboral.

Girsang y Nasution (2020) dirigieron su investigación hacia la identificación de la relación entre el clima organizacional (CO) y la satisfacción laboral (SL) en 121 trabajadores de Indonesia. Para ello, utilizaron un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, empleando cuestionarios como herramientas de medición. Los resultados revelaron una relación significativa ( $p < .005$ ) entre estas variables. Además, se observó que el 51.8% de los participantes se encontraban bastante satisfechos, mientras que el 21.4% estaba poco satisfecho. En cuanto al

clima organizacional, el 57.1% lo calificó como suficientemente bueno. En conclusión, se determinó que los niveles de clima organizacional tienen un impacto en el desarrollo o percepción de la satisfacción laboral.

Govea y Zuñiga (2020) se enfocaron en investigar la relación entre el clima organizacional (CO) y la satisfacción laboral (SL) en una muestra de 40 trabajadores en Ecuador. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, emplearon encuestas como técnica de investigación. Los resultados revelaron una relación significativa y positiva entre las variables estudiadas. En consecuencia, se concluyó que los cambios en el clima laboral conllevan a cambios en la satisfacción laboral de los empleados involucrados.

Con el propósito de correlacionar el CO y la SL, en Ecuador, Astudillo (2019) empleó un diseño no experimental en conjunto con un enfoque cuantitativo en su investigación. La muestra consistió en 45 trabajadores, quienes completaron un cuestionario utilizado como instrumento psicométrico de medición. Los principales hallazgos sostuvieron que la variable SL se correlaciona significativamente con el CO, con lo que se llegó a la conclusión de que, a mayor nivel de SL, mayor es el nivel de CO.

### **2.1.2. Nacionales**

En un estudio llevado a cabo por José Sabogal, se buscó establecer la relación entre el clima organizacional (CO) y la satisfacción laboral (SL) en un grupo de 50 trabajadores. Se aplicó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, lo que permitió utilizar cuestionarios para la recolección de datos. Los resultados principales indicaron la existencia de una relación significativa y positiva entre las variables estudiadas ( $p = .047$ ;  $r = .282$ ). Esto sugiere que a medida que aumenta el CO, también tiende a aumentar la puntuación de SL en los trabajadores de José Sabogal (Cotrina & Marín, 2022).

En un estudio desarrollado por Delgado (2022) se relaciona el CO con la SL en 80 trabajadores de Lima, utilizando una metodología

cuantitativa junto con un nivel correlacional. Además, se empleó la técnica de encuesta mediante cuestionarios como instrumentos para recopilar datos. En última instancia, los resultados revelaron la presencia de una relación positiva significativa ( $p < .05$ ;  $rho = .304$ ) entre las variables de estudio; asimismo, se reconoció que el 50% de los trabajadores refirió que el CO se puede mejorar, mientras que el 58% opinó que la SL se encontraba a nivel promedio.

La investigación de Hernández (2022) tuvo el objetivo de establecer la relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de un establecimiento de salud en Chiclayo. Se empleó una metodología con un enfoque cuantitativo, un diseño de corte transversal y correlacional, y no experimental. La muestra estuvo compuesta por la participación de 69 colaboradores, en quienes se aplicó la técnica de la encuesta por medio de 2 balotarios empleados como instrumentos. Finalmente, los resultados revelaron una relación existente entre las variables de estudios ( $p = .000$ ;  $rho = .715$ ) Asimismo, se encontró prevalencia de un nivel regular de CO en el 66% de los participantes, al igual que de SL en el 68%.

Estuco (2022) enfocó su propósito principal en hallar la conexión existente en el Clima organizacional y la Satisfacción Laboral en un grupo de investigación de 66 trabajadores de Moquegua, aplicando una metodología científica que respondió a un enfoque cuantitativo, corte transversal y nivel correlacional, utilizando un cuestionario de instrumento de recolección de información cuantitativa mismos que evidenciaron una relación significativa directa en las variables ( $p = .000$ ;  $rho = .709$ ) Asimismo, el 70% presentaron adecuados niveles de SL, mientras que el 14% valoró el CO como bueno.

Llamoga (2022) determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de 20 colaboradores de una empresa ubicada en Cajamarca. Se aplicó un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y un alcance correlacional, utilizando un cuestionario como instrumento.

Los resultados principales indicaron la presencia de una relación significativa entre las variables mencionadas. ( $p = .011$ ;  $rho = 0.557$ ); del mismo modo, el 45% de los participantes sostuvo que el CO era adecuado, encontrando niveles adecuados de SL en los mismos. Finalmente, se concluyó que la satisfacción laboral se verá incrementada en la medida que se gestione un clima organizacional de forma adecuada.

## **2.2. Bases teórico – científicas del estudio Clima Organizacional**

Diferentes referencias bibliográficas conciben el CO como un elemento sumamente relevante en los procesos organizativos de gestión, cambio e innovación, ya que esto influye en los procedimientos y los resultados, pudiendo evidenciarse en la calidad de servicio brindada por la entidad, así como en el desarrollo de esta (Iglesias & Torres, 2018).

En ese sentido, el entendimiento del CO se hace posible por medio de la alegoría del clima atmosférico busca definir una imagen relevante en la administración de un ente u organismo específico, así como un marcador de labores en el área de R.R.H.H. Se utiliza el término "clima" para describir el ambiente, la atmósfera o las características socio ambientales del entorno laboral en el que una persona trabaja (Vesga, 2020). Este aspecto es fundamental en la dirección de los esfuerzos destinados a lograr una mejora continua y aumentar la productividad (Iglesias & Torres, 2018).

Peña et al. (2013, como se citó en Jijón y Fierro, 2016) entiende que el CO influye significativamente sobre el desarrollo de la motivación y el comportamiento de los colaboradores de una entidad específica; de aquí que, el CO afecta a la productividad, satisfacción, rotación, etcétera, percibida entre la comunidad de colaboradores. Por lo tanto, el estudio del clima organizacional nos orienta a la comprensión de las relaciones organizacionales, así como a la evaluación de la calidad y eficiencia en el entorno organizacional (Jijón & Fierro, 2016).

Además, según Patlán (2015), son las percepciones sobre la política, gestión y procedimientos llevados a cabo formal e informalmente en un marco organizacional, volviéndose significativo y compartido, y evidenciado en las interacciones interpersonales (Schneider et al., 2017).

Por su parte, de acuerdo con Arce (2017, como se citó en Charry, 2018), el clima organizacional es aquella percepción de los integrantes de una organización sobre la gestión estructural y dinámica ejercida, la cual repercute en su satisfacción y motivación para desarrollar sus funciones. Luego, Gustafson et al. (2018) lo como la percepción que tienen los miembros de una organización sobre los lineamientos y la práctica organizacional. Esta percepción evoluciona a través de las interacciones entre los colaboradores, así como del impacto de la estructura empresarial y la gestión de los empleados para alcanzar sus intereses y objetivos.

Por lo tanto, el clima organizacional se desarrolla en respuesta a las variaciones que dependen de la frecuencia y la intensidad de las interacciones establecidas entre los miembros de la organización (Gustafson et al., 2018). Consecuentemente, La necesidad de contar con un clima organizacional favorable se traduce en un aumento de la productividad de los trabajadores y en una mayor satisfacción con respecto a sus labores, lo que facilita el logro de los objetivos organizacionales establecidos previamente (Navarro y Hernández, 2013, citado en Iglesias y Torres, 2018).

En resumen, el clima organizacional engloba todas las percepciones de los trabajadores respecto de la gestión, normativas y condiciones sociolaborales dentro del entorno organizacional. Estas percepciones contribuyen de manera significativa al cumplimiento de las metas de la organización.

### ***Características del clima organizacional***

Nongtdu et al. (2012, citado en Daza et al., 2021) señalan que un correcto clima organizacional se caracteriza por prestar especial atención a las necesidades tanto de los trabajadores como de la empresa en sí. Esto implica considerar aspectos relacionados con el suministro de las herramientas y materiales necesarios para que cada puesto de trabajo pueda desarrollar adecuadamente sus funciones correspondientes.

Hay elementos críticos dentro de cualquier empresa o grupo organizativo, además de cómo cada miembro percibe el entorno laboral, que influyen en su nivel de eficiencia. Entre Fijar mensaje estos factores se incluyen la comunicación, la colaboración, el liderazgo, el grado de satisfacción y las condiciones físicas (Piligua & Arteaga, 2019).

En ese sentido, si bien el CO se caracteriza principalmente por la percepción que tienen los laborantes sobre la administración del organismo empresarial. A su vez, está asociado al reconocimiento de los requerimientos de los empleados, así como de un diálogo efectivo, colaboración y liderazgo por parte de la dirección, lo que resulta en la satisfacción laboral de los empleados.

### ***Importancia del clima organizacional***

La CO es crucial para el progreso y desarrollo de la organización, ya que ayuda a definir la dirección (positiva o negativa) que la empresa toma; de acuerdo con Rosiles et al. (2020), una CO negativa o desfavorable puede obstaculizar el logro de los objetivos, pero al mismo tiempo, puede ayudar a identificar áreas críticas que requieren atención para fortalecerse, así como las necesidades de los miembros para desempeñar adecuadamente sus roles.

En contraste, una CO positiva o favorable facilita alcanzar objetivos, lo que contribuye al desarrollo y éxito de la organización. En este sentido, una gestión centrada en el fortalecimiento de la inteligencia emocional, la resolución de problemas y la comunicación efectiva guían hacia la realización de objetivos que impactan de manera positiva tanto en el crecimiento personal como en el organizacional (Rosiles et al., 2020).

En este contexto, la CO implica la participación de los colaboradores de una empresa y el tipo de comunicación practicado en su interior, lo que implica una relación con la satisfacción y la productividad percibida (Muñoz et al., 2006, como se citó en Pedraza, 2018).

Según Rivera et al. (2018), la CO se define por la manera en que los colaboradores perciben las interacciones en la organización, lo que puede relacionarse con los valores de la empresa, aunque también puede ser influenciada directamente por otros factores tanto internos (como los valores, motivaciones y percepciones individuales de cada colaborador) como externos (como los recursos tecnológicos, las recompensas y las relaciones de liderazgo) a la organización.

En este contexto, es esencial destacar que el progreso de las organizaciones debe promover el crecimiento y desarrollo de sus miembros. Según González (2019), las empresas desempeñan un papel mediador en el cual cada colaborador puede alcanzar metas personales que antes consideraba inalcanzables; además, preservan el conocimiento humano y trabajan para ampliarlo, lo que también contribuye al proceso de estratificación social.

### ***Teorías sobre clima organizacional***

Según Moser y colaboradores (2021), el clima organizacional ha sido objeto de estudio desde 1968 por investigadores como Tagiuri, Litwin y Stringer, quienes, a través de sus investigaciones en entornos laborales, sentaron las bases para ampliar la investigación sobre el

clima laboral.

De acuerdo con Schneider y colegas (2017), la exploración del clima organizacional se origina como una iniciativa de psicólogos expertos, quienes empleaban la aplicación de cuestionarios a empleados, centrándose en las situaciones vivenciales de estos en su entorno laboral.

En este contexto, se reconoce la teoría del campo como un marco teórico relevante que respalda el estudio del clima organizacional. Esta teoría permite entender aspectos que involucran la cognición, las emociones y el comportamiento humano en diversos contextos cotidianos (Miles, 2012, como se citó en Vesga, 2020).

La teoría atribuida a Kurt Lewin (1951, citado en Vesga, 2020) emplea el concepto de "campo" para definir un espacio fundamental para el individuo, el cual está compuesto por el propio individuo y el entorno psicológico tal como lo percibe. Esta concepción se aplica al desempeño de los grupos, donde su espacio vital abarca al grupo en sí mismo y al entorno tal como lo percibe. En consecuencia, el campo debe ser contemplado como una totalidad que engloba a la persona misma y todas sus implicaciones (acciones, pensamientos, emociones, etc.), así como los factores y atributos inherentes a su entorno circundante (Vesga, 2020).

La postura teórica de Lewin sugiere que la conducta humana es moldeada por la interacción entre las características individuales y el entorno circundante, lo que puede generar diversas percepciones. Esta idea es fundamental en la formación del clima organizacional. En consecuencia, el clima organizacional se concibe como un proceso dinámico en el lugar de trabajo, surgido de dicha interacción e influenciado por las características del contexto y las percepciones individuales de cada trabajador en relación a este (Vesga, 2020).

Por otro lado, la teoría de los sistemas de organización, atribuida a

Likert (1974, citado en Parra et al., 2018), reconoce el desempeño laboral del individuo como una consecuencia, en gran medida, de la conducta adoptada y demostrada por el personal administrativo de la compañía, así como de las condiciones laborales percibidas por los subordinados y, además, de sus propias percepciones individuales, expectativas, habilidades y valores.

El comportamiento de una persona está influenciado por su percepción de la situación en particular. En el contexto del clima organizacional, se pueden identificar tres factores que influyen en la percepción de un individuo sobre el clima laboral en su lugar de trabajo. Estos factores también pueden explicar las variaciones en el clima dentro de diferentes subgrupos dentro de la organización. Estos factores incluyen parámetros relacionados con el contexto, la tecnología y la estructura organizativa en sí misma. Además, abarcan factores propios como la personalidad, las actitudes, la motivación y la satisfacción. También se considera la percepción de los miembros de la organización, incluidos los subordinados, colegas y superiores (Parra et al., 2018).

### ***Dimensiones del clima organizacional***

En colación con las acepciones teóricas detalladas en el epígrafe anterior, Villafuerte et al. (2021) menciona que se puede definir el CO a partir de la delimitación de sus 5 dimensiones, mismas que han sido postuladas por Palma (2004) y son descritas a continuación.

La **autorrealización** hace referencia, según Palma (2004) a la percepción del colaborador sobre la posibilidad que el entorno laboral favorece a la consecución de un desarrollo integral, en sintonía con las funciones ejecutadas. Es decir, es una de las capacidades que desarrollan el crecimiento personal, que es búsqueda de los ideales que la persona necesita, y no solo se enfoca en la necesidad humana sino al contrario de vincular e integrar diversos factores (Martínez et al., 2020).

El ***involucramiento laboral*** alude al reconocimiento de los valores inherentes a la entidad por parte de los colaboradores, así como al compromiso ejercido por estos últimos en el desarrollo de sus funciones, lo cual se verá reflejada en la consecución de resultados organizacionales (Palma, 2004). Descrito de otro modo, es aquel accionar donde el colaborador se involucra en cada función que se desenvuelve organizacionalmente con el fin del cumplimiento de los objetivos tanto de forma personal y colectiva (Dávila et al., 2021).

La ***supervisión*** es aquella percepción respecto al desenvolvimiento de los directivos de una institución para el ejercicio de sus funciones (Palma, 2004). Se trata del rol desempeñado por los directivos quienes tienen la función de velar por los beneficios tanto de los subordinados, así como de los aspectos relacionados a la empresa (Dávila et al., 2021).

En tanto, la ***comunicación*** es entendida como la postura de los colaboradores en relación con la transmisión de la información sobre el funcionamiento interno y externo de la entidad (Palma, 2004). En ese respecto, Dávila et al. (2021) sostiene que la comunicación debe desarrollarse en un sistema abierto, buscando una orientación horizontal para que los colaboradores puedan identificar los objetivos, necesidades y logros alcanzados a nivel empresarial.

Por último, las ***condiciones laborales*** se refieren a la identificación de recursos materiales, económicos y psicosociales proporcionadas por la institución hacia sus miembros con la finalidad de que estos puedan cumplir con las funciones asignadas (Palma, 2004). Es decir, se trata de la posesión de herramientas que hagan posible el desarrollo efectivo de las funciones asignadas (Chiavenato, 2019).

## **Satisfacción Laboral**

Según Judge et al. (2017), la SL ha sido objeto de mayor incidencia investigativa durante el siglo XX, ya que su estudio permite comprender constructos como el ausentismo, desempeño y compromiso

organizacional, lo cual es fundamental para evaluar la eficacia de la institución.

En ese sentido, se puede entender que la SL alude a aquel sentimiento favorable, o no, que identifica a uno o más trabajadores de una organización determinada; es decir, es aquella actitud general del trabajador en la que se representan los efectos y las emociones hacia las funciones que cumple en su entorno laboral (Li et al., 2020). De aquí que, la SL genera consecuencias que se ven reflejadas en las acciones y conductas de los trabajadores, mismas que impactan en los resultados organizacionales finales (Romero & Rosado, 2019).

Para Meléndez & Bardales (2020) la SL se trata de la manera en que los individuos perciben su trabajo, cada función que realizan y cómo la llevan a cabo, además si reciben algún incentivo o reconocimiento, el conjunto de la actitud y comportamiento que presentan, la opinión con respecto al

trabajo y su desarrollo. Descrito desde la perspectiva de Simbron y Sanabria (2020), la SL es el conjunto de actitudes respecto a las funciones que cumplen en su entorno de trabajo, donde se evidencia la motivación que tiene el sujeto en sí mismo y expresa que puede ser positiva de acuerdo a la organización y el logro de lo que esta requiera.

Por otro lado, Duche-Pérez & Rivera (2019) sostiene que, la SL es una circunstancia que refleja placer y es positiva según la relación que tiene hacia las personas y su experiencia laboral, es decir, la vivencia que tienen de manera diaria en la función que tiene a su cargo y la manera cómo la efectúa.

En ese sentido, la motivación y liderazgo diferentes pueden funcionar de manera diferente en cada empleado, lo que se traduce en un mayor rendimiento laboral y satisfacción de trabajo. Por lo tanto, la satisfacción laboral es un elemento esencial que motiva a los empleados y los anima a conseguir mejores resultados (Raziq & Maulabakhsh, 2015 como se citó en Dziuba et al., 2020).

La satisfacción laboral es una de las cuestiones más importantes en los estudios sobre organización y liderazgo, ya que influye directamente en el sentido de compromiso de los individuos con su trabajo y su pertenencia al mismo (Wang et al., 2018). Igualmente, existen factores que son resultado de una combinación la cual influye en el comportamiento de satisfacción laboral, por ejemplo, las buenas condiciones de trabajo, la oportunidad de progreso en la carrera profesional, recompensas económicas, la carga óptima y ambiente de trabajo sin estrés (Saxena et al., 2019).

Asimismo, en la satisfacción es importante identificar las formas de crecimiento y entusiasmo, las cuales tienen potencial para ofrecer oportunidades para las percepciones positivas relacionadas con la flexibilidad y la adaptabilidad necesarias dentro de la trayectoria profesional o situación laboral concreta (Boynton, 2021).

### **Importancia de la satisfacción laboral**

Algunas organizaciones siguen prestando menos atención a la importancia de la satisfacción laboral, a pesar de la necesidad de centrarse en las personas, la falta de satisfacción, es cuando se pierde a personal cualificado para los diversos puestos (Tepayakul & Rinthaisong, 2018).

Por tal motivo, es imprescindible recalcar que un trabajo con altos niveles de características de conocimiento no garantiza necesariamente niveles más altos de satisfacción laboral, porque realizar un trabajo para el que uno no está preparado o no le interesa entonces conduce a una baja satisfacción por ende bajo rendimiento. De esta manera, la importancia radica en que el trabajador le da una característica de conocimiento relevante y ofrece información sobre qué medida quiere evitar, alcanzar o retener. Por otro lado, se debe tener una organización psicológicamente armoniosa que satisfaga la necesidad de productividad y satisfacción, cumpliendo con las expectativas y capacidades del trabajador, estando a la altura de la demanda del

puesto, conllevando al primero, por consecuencia una mejora en la satisfacción tanto del mismo trabajador como de los directivos (Bayona et al., 2020).

De acuerdo con Ahlowalia (2014, como se citó en Anisha & Melvin, 2020) la evaluación de la satisfacción en el trabajo será un buen indicador de eficacia de los empleados, esto conducirá a un buen estado emocional y mental del empleado, asimismo, el comportamiento es el resultado de la satisfacción que les genera realizar las actividades empresariales y las funciones de la organización. Por otro lado, es importante que la satisfacción inicie en un empleado de manera individual, porque así dará lo mejor de sí mismo y su capacidad individual se ampliará de igual forma con los esfuerzos de grupo, y por consecuencia, conducirá a un rendimiento organizativo y laboral.

### **Teorías acerca de la Satisfacción laboral**

Con el propósito de dar un respaldo y ampliar el entendimiento del desarrollo de la satisfacción laboral, diversos autores expusieron posturas teóricas con la finalidad de cumplir el entendimiento antes mencionado. Así, se tiene la *teoría bifactorial* o *teoría de la motivación e higiene* que fue propuesta por Herzberg en 1959, quien sostuvo que la actitud de la persona hacia su centro laboral puede conllevar a identificar su aporte hacia este último, sea favorable o no (Alshmemri et al., 2017).

Partiendo de lo sustentado en el párrafo anterior, la teoría de Herzberg se asemeja a la ideología de Abraham Maslow y da énfasis a la necesidad humana y a la motivación influenciada por las condiciones del entorno de trabajo (Fernández et al., 2019). En términos de Herzberg (2008, como se citó en Guzmán et al., 2021), la idea principal de la teoría bifactorial radicó en la satisfacción e insatisfacción con un trabajo se veía alterada por dos factores (Holmberg et al., 2017); es decir, se toma como punto de partida la idea de que la satisfacción e insatisfacción vincula al desarrollo de las funciones que un trabajador

cumple, mismas que a su vez permiten conseguir su autorrealización (Mignini et al., 2020).

En ese sentido, los mencionados factores hacen alusión a la higiene y la motivación. El primero fue propuesto en sintonía, o analogía, a la higiene médica en la que se busca principalmente eliminar o prevenir los riesgos de salud, contemplando aspectos como la supervisión las relaciones interpersonales, la infraestructura del centro laboral, las remuneraciones, así como las políticas y prácticas administrativas del nosocomio (Plumlee, 1991, como se citó en Manso, 2002).

En tanto, según Herzberg, el segundo factor se refiere a estímulos motivadores, en los que se toma en cuenta determinados elementos vinculados a la autorrealización de cada miembro colaborador de la organización, así como al reconocimiento de resultados conseguidos y al crecimiento profesional, mismos que conducen a la percepción de mejoras en su desempeño diario laboral (Manso, 2002).

Es así que, en la mencionada teoría se sustenta un principio fundamental que permite el reconocimiento de la satisfacción e insatisfacción como elementos totalmente diferenciados. En esa línea, si los factores de higiene se encontrara ausentes, producirían insatisfacción; por el contrario, si los factores motivadores se encuentran presentes, la persona experimentaría satisfacción, conllevándola a un estado superior, de autorrealización y motivación plena en el desarrollo de sus actividades diarias (Madero, 2019).

Por otro lado, se tiene a la teoría de la discrepancia que fue sustentada por Lawler (1973, como se citó en Inoyatova, 2021), quien afirma que la SL se relaciona a aquella congruencia entre lo que el colaborador cree que debe obtener y lo que, finalmente, obtiene. Según esta teoría, el ser humano cuenta con una cantidad preestablecida que debe recibir respecto a aspectos como la habilidad, experiencias, instrucción, esfuerzo, entre otros; y una cantidad percibida de resultados obtenidos finalmente. En consecuencia, cuando la primera es igual a la segunda,

es decir, cuando la cantidad que se cree debería recibir es igual a la cantidad recibida realmente, se percibe una satisfacción en el trabajo (Inoyatova, 2021).

La postura teórica de Lawler sostiene que la SL es el resultado de la diferencia entre los resultados reales y los que se anhela obtener (Kim & Choi, 2018); es decir, cuanto menor sea la brecha o la diferencia, mejor será la SL entre los involucrados (Simran et al., 2022).

### **Dimensiones de la Satisfacción laboral**

En colación con lo propuesto por Sonia Palma (2005), la SL alcanza una mejora en su entendimiento si se toma en consideración, de manera específica, sus dimensiones, las cuales se describen a continuación.

La **significación con la tarea** hace referencia a la predisposición que el colaborador presente hacia su trabajo, teniendo en cuenta la valoración que se tiene sobre el desempeño laboral, en términos de esfuerzo, desarrollo, equilibrio y contribución material (Palma, 2005).

Las **condiciones de trabajo** se relacionan a la evaluación que el trabajador realiza con respecto a la existencia de recursos o herramientas que faciliten el desarrollo de las diferentes funciones laborales que se le asignen (Palma, 2005). Es decir, supone el conjunto de elementos que se hacen necesarios en el ambiente de trabajo para favorecer al desarrollo de las funciones asignadas (Chiavenato, 2019)

El **reconocimiento personal y/o social** se encuentra vinculado a la valoración que el trabajador realiza en función al reconocimiento propio o de los compañeros, para lo que se toma como referencia los logros (Palma, 2005). De este modo, el reconocimiento se refiere a la atención prestada en las acciones y esfuerzos puestos de manifiesto en el desarrollo de las funciones asignadas a cada colaborador, quienes coadyuvan a la consecución de objetivos organizacionales (Mathe et al., 2011).

Por último, los **beneficios económicos** aluden a la predisposición para desarrollar las funciones laborales en función a lo que se percibe en términos de salario o incentivos monetarios (Palma, 2005). Es decir, se trata del incentivo que se les brinda a los colaboradores; además de considerarse como aquellas acciones dirigidas a dar equidad y seguridad laboral por medio de la facilidad de beneficios sociales y una retribución monetaria por el trabajo realizado (Revuelto et al., 2021).

### 2.3. Definición de términos básicos

**Clima organizacional:** Conjunto de elementos medibles dentro de un ambiente de trabajo que son percibidas por los propios colaboradores y que influyen de forma significativa sobre los resultados (Iglesias & Sánchez, 2015).

**Autorrealización:** Percepción que se tiene acerca de las oportunidades de desarrollo personal y profesional que les ofrezca la organización (Quispe & Riojas, 2022).

**Involucramiento laboral:** Sentido de identidad que tiene el trabajador hacia su organización, reflejado a través de su compromiso y rendimiento en la ejecución de las tareas (Guerrero, 2021).

**Supervisión:** Acciones dirigidas a la orientación y monitoreo de los colaboradores en la ejecución de sus actividades (Quispe & Riojas, 2022).

**Comunicación:** Claridad y precisión con la que se transmite la información para la correcta operación de las labores (Guerrero, 2021)..

**Condiciones laborales:** Constituyen los términos bajo los cuales se ha de realizar un trabajo (Fuentes et al., 2014)

**Satisfacción laboral:** Actitud general que se tenga hacia el trabajo desempeñado, desde lo que sería un aspecto emocional como también comportamental (Chiang et al., 2018).

**Significación con la tarea:** Referido a la percepción que se tiene sobre el impacto generado en la vida de otras personas y en contribución a la

empresa a través del desempeño de las funciones (Fernández et al., 2019).

**Condiciones de trabajo:** Son aquel conjunto de circunstancias y de características proporcionadas por las propias organizaciones hacia sus trabajadores (Fuentes-Flores et al., 2021).

**Reconocimiento personal y/o social:** Valoración propia y externa, en el caso de supervisores, acerca de los logros y desempeño laboral demostrado por el trabajador (Campos et al., 2018).

**Beneficios económicos:** Referido al conjunto de incentivos o remuneraciones que les son otorgados al colaborador en retribución de sus labores (Campos et al., 2018).

## **CAPÍTULO III**

### **Hipótesis y variables**

#### **3.1. Supuestos científicos básicos**

Los cimientos teóricos señalan la influencia del entorno laboral, en todos sus ámbitos, sobre el buen estado de los colaboradores. Autores como Jijón y Fierro, (2016), Iglesias y Torres (2018) y Piligua y Arteaga (2019) otorgan un sustento teórico para explicar la asociación entre clima organizacional y satisfacción laboral, en donde precisan que, la percepción de los colaboradores acerca de las condiciones y aspectos que le ofrece su organización resulta crucial para la actitud y disposición que van a mostrar hacia esta.

Las conceptualizaciones resultan clave para realizar una aproximación en los puntos de encuentro de la naturaleza de ambas variables. Por lo cual, para el sustento científico de cada una, se toma como autor base a Palma (2004) quien ofrece una idea de clima organizacional conceptualizándola como aquellas percepciones acerca de factores que se relacionan al entorno laboral, el cual permite entender el diagnóstico que coloca en una dirección al accionar preventivo y correctivo por parte de los directivos, con el propósito de brindar una optimización y fortalecimiento de la funcionalidad organizacional. De igual forma, conceptualiza la satisfacción laboral como la aptitud que tiene el ser humano con respecto a la labor que realiza dentro de la organización, basándose en sus emociones, creencias y perspectivas, todo ello de acuerdo a las experiencias.

#### **3.2. Hipótesis**

##### **3.2.1. General**

**HG:** El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.

### **3.2.2. Específicas**

**HE1:** El clima organizacional se encuentra a un nivel desfavorable en los colaboradores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.

**HE2:** La satisfacción laboral se encuentra a un nivel medio en los colaboradores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.

**HE3:** Existe una relación significativa entre clima laboral y el factor significación de la tarea que corresponde a la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.

**HE4:** Existe una relación significativa entre clima laboral y el factor condiciones de trabajo que corresponde a la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.

**HE5:** Existe una relación significativa entre clima laboral y el factor reconocimiento personal y/o social que corresponde a la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.

**HE6:** Existe una relación significativa entre clima laboral y el factor beneficios económicos que corresponde a la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.

### 3.3. Variables de estudio

#### 3.3.1. Variable clima organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	NIVEL
<i>Autorrealización</i>	*Desarrollo personal *Desarrollo profesional		
<i>Involucramiento laboral</i>	*Valores organizacionales *Compromiso organizacional		<i>Muy favorable: 210 – 250</i>
<i>Supervisión</i>	*Apreciación de funcionalidad de superiores *Calificación a superiores.	<i>Nominal</i> - (1) <i>Ninguno o nunca</i> (2) <i>Poco</i> (3) <i>Regular o algo</i> (4) <i>Mucho</i> (5) <i>Todo o siempre</i>	<i>Favorable:</i> 170 – 209  <i>Media:</i> 130 – 169  <i>Desfavorable:</i> 90 – 129
<i>Comunicación</i>	*Percepción de funcionamiento interno. *Atención a usuarios o clientes.		<i>Muy desfavorable: 10 – 17</i>
<i>Condiciones laborales</i>	*Reconocimiento de recursos *Condiciones físicas		

### 3.3.2. Variable satisfacción laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	NIVEL
<i>Significación de la tarea</i>	*Esfuerzo *Realización *Equidad	Ordinal  (1) Totalmente de acuerdo	<i>Muy satisfecho: 117 – más</i>
<i>Condiciones de trabajo</i>	*Estructura del ambiente laboral *Horario laboral *Relación con la autoridad	(2) De acuerdo  (3) Indeciso	<i>Satisfecho: 103 – 116</i>  <i>Promedio: 89 – 102</i>
<i>Reconocimiento personal y/o social</i>	*Valoración *Trato de los jefes *Trato con los compañeros	(4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo	<i>Insatisfecho: 75 – 88</i>  <i>Muy insatisfecho: 74 - menos</i>
<i>Beneficios económicos</i>	*Remuneración *Expectativas económicas		

## **CAPÍTULO IV**

### **Método**

#### **4.1. Población, muestra o participantes**

##### **4.1.1. Población**

La población se define como el conjunto de individuos que comparten una serie de características específicas comunes entre sí (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Siendo el caso de esta investigación, la población consta de todas las empresas privadas dedicadas al rubro de hidrocarburos en Lima metropolitana.

##### **4.1.2. Muestra**

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la muestra es un grupo significativo y representativo que se toma de la población de estudio, con el fin de trabajar la recolección de datos. En el presente estudio se trabajará con 153 colaboradores de una empresa privada de Magdalena del Mar, siendo 125 varones y 28 mujeres, quienes se encuentran entre los 25 y 50 años.

##### **4.1.3. Muestreo**

Aplicamos la técnica de muestreo por conveniencia, siendo esta no probabilística, no aleatoria; la cual se utiliza muy comúnmente cuando hay una o más poblaciones grandes por evaluar y cuando no se necesitan considerar mayores criterios para ser parte de la muestra, creando muestras por facilidad acceso, disponibilidad de los sujetos, y cualquier otro criterio de conveniencia.

La elección de participantes se realiza a partir de las consideraciones a las características de la población y al contexto de investigación, y a partir de ello se elaboran los criterios de inclusión y exclusión (Hernández- Sampieri y Mendoza, 2018), los cuales, para este estudio fueron:

##### **Criterios de inclusión:**

Trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo.

Trabajadores que laboran a tiempo completo en la empresa.

Trabajadores con una permanencia mayor a seis meses.

**Criterios de exclusión:**

Trabajadores que no brindaron su autorización por medio del consentimiento informado.

Trabajadores con problemas médicos o que no acuden con regularidad a la empresa.

**4.2. Tipo y diseño de investigación****4.2.1. Tipo de investigación**

Se tomó en consideración la tipología de investigación básico-descriptiva, puesto que, se especificaron aspectos como las características y propiedades de las temáticas de estudio, ello a favor de conocer con mayor precisión el estado de las variables (Hernández et al., 2014).

**4.2.2. Diseño de investigación**

Para el desarrollo de la presente investigación se empleó el diseño correlacional, atribuido a aquellos estudios que se enfocan en conocer la asociación entre dos o más variables, dimensiones o conceptos, ya sea que tengan o no un propósito de causalidad (Hernández et al., 2014). En esta investigación se busca precisar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral.

**4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos****4.3.1. Técnicas**

Se utilizó la técnica de encuesta, que hace uso de un cuestionario como instrumento, el cual comprende un conjunto de ítems o enunciados que hacen referencia a uno o más constructos en estudio (Ñaupas et al., 2018).

**4.3.2. Instrumentos**

El cuestionario es un instrumento de gran relevancia para la realización de investigaciones cuantitativas. Consiste en un conjunto de preguntas o afirmaciones con respuestas predefinidas que abordan las variables de estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

En la medición de la variable del clima organizacional, se empleó la Escala de Clima Laboral (CL-SPAGSC), desarrollada por Palma (2004) en el contexto peruano. Esta escala tiene como objetivo evaluar el nivel de percepción global del ambiente laboral, incluyendo aspectos como la realización personal, el compromiso laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales, que consta de un total de 50 ítems, los cuales son evaluados mediante una escala Likert de 5 puntos, que va desde (1) ninguno o nunca hasta (5) todo o siempre. Esta escala ha demostrado tener una confiabilidad por Alfa de Cronbach de 0.97 y una validez establecida por el test de KMO de 0.980. Estos datos respaldan su adecuación y aceptación para su uso en la población de interés.

---

#### FICHA TÉCNICA

---

<b>Nombre:</b>	Clima Laboral CL-SPC
<b>Autor:</b>	Sonia Palma Carrillo (2004)
<b>Procedencia:</b>	Lima, Perú
<b>Duración:</b>	15 – 30 minuto aproximadamente
<b>Aplicación:</b>	Trabajadores con dependencia laboral
<b>Significación:</b>	Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales

---

En cuanto a la variable *satisfacción laboral* será evaluada por medio de la *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)*, construido y validado en el contexto peruano en Palma (2005) con el propósito principal de describir el nivel general de satisfacción en el entorno de trabajo, teniendo en consideración aspectos fundamentales como la significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos, los cuales están contemplados en un total de 27 ítems o reactivos valorados por medio de una escala Likert de 5 puntos (1: Totalmente de acuerdo; 2: De acuerdo; 3: Indeciso; 4: En desacuerdo; 5: Totalmente en desacuerdo). Asimismo, cuenta con una validez y confiabilidad, siendo la primera determinada por la medida de adecuación KMO (.852), mientras que la segunda se estableció mediante Alfa de Cronbach ( $\alpha = .84$ ); así, con estos últimos datos se asume que el

instrumento es altamente válido y confiable para ser empleado en la población de interés.

---

#### FICHA TÉCNICA

---

<b>Nombre:</b>	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC
<b>Autor:</b>	Sonia Palma Carrillo (2005)
<b>Procedencia:</b>	Lima, Perú
<b>Duración:</b>	15 – 30 minuto aproximadamente
<b>Aplicación:</b>	Trabajadores con relación laboral de dependencia
<b>Significación:</b>	Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos.

---

#### 4.4. Procedimiento y técnicas de procesamiento de datos

El procedimiento seguido en la ejecución de la investigación, se basó en primera instancia, en obtener la aprobación por parte de la Universidad Ricardo Palma y de la Empresa Privada de Hidrocarburos. Cumplido dicho requerimiento, la fase de evaluación se llevó a cabo de manera virtual mediante un formulario de Google que se hizo llegar a los trabajadores, siendo el primer apartado el consentimiento informado, el cual solo si era aceptado, se podía pasar a la resolución de los cuestionarios.

La información se recolectó y organizó en una base de datos utilizando el programa Microsoft Excel 2019. Luego, esta base de datos se exportó para su procesamiento en el programa estadístico IBM SPSS Statistics 26, con el propósito de obtener datos estadísticos descriptivos e inferenciales. Primero, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, la cual reveló que los datos no seguían una distribución normal ( $p < 0.05$ ). Como resultado, se optó por utilizar la prueba de correlación de Spearman para contrastar las hipótesis planteadas.

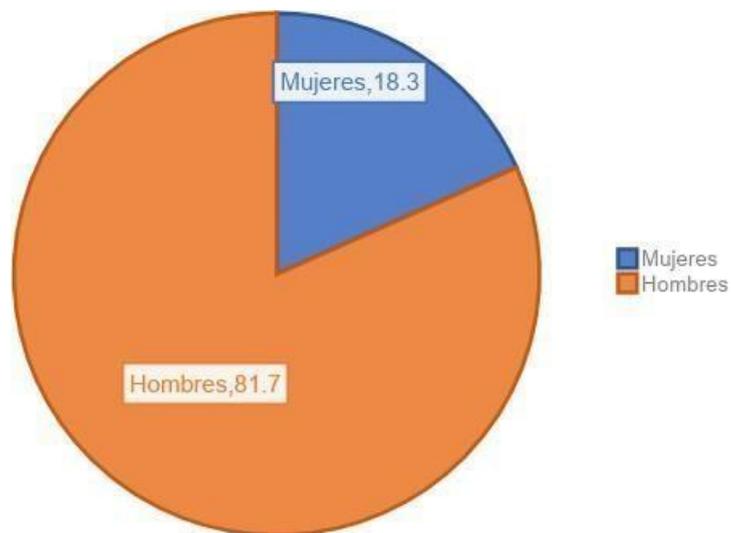
## CAPÍTULO V

### Resultados

#### 5.1. Resultados Demográficos

**Figura 1**

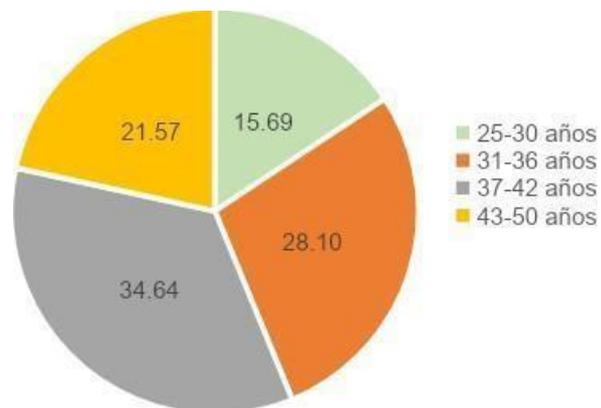
*Distribución de la muestra según el sexo de los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana*



En la Figura 1, se visualiza que, el mayor porcentaje de los participantes es de sexo masculino, siendo correspondiente al 81.7% del total de la muestra, mientras que, en el caso de las mujeres el índice alcanzado es solo del 18.3%

## Figura 2

*Distribución de la muestra según la edad de los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana*



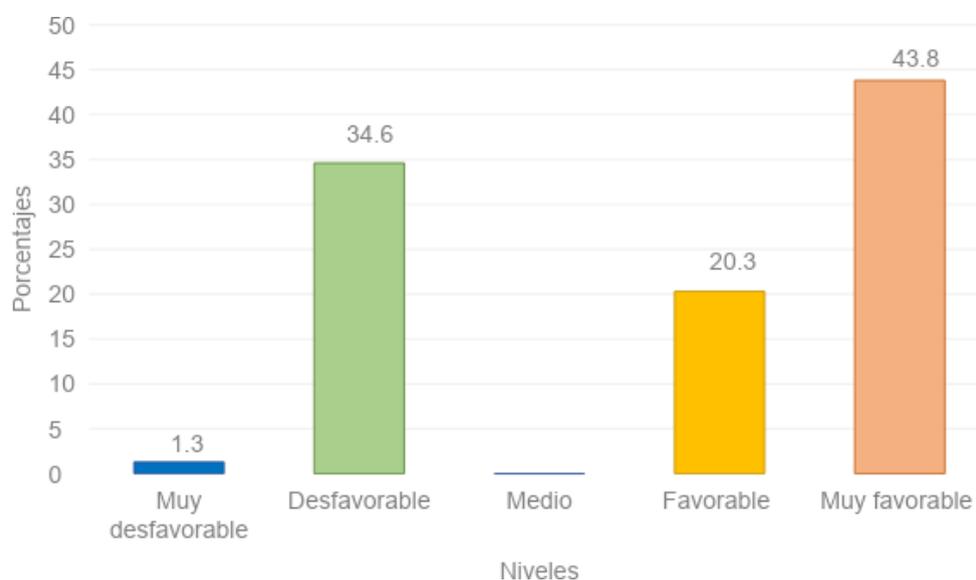
En la Figura 2, se visualiza que, el mayor porcentaje de los participantes se encuentra en el rango de edad entre los 37 a 42 años, siendo equivalente al 34.64%. Así mismo, le sigue aquellos trabajadores que tienen una edad entre los 31 a 36 años, siendo estos el 28.10% del total de la muestra. Luego están los trabajadores cuyas edades oscilan entre los 43 a 50 años siendo el 21.57%. Por último, con un 15.69% se encuentran los trabajadores entre los 25 a 30 años.

## 5.2. Presentación de datos y análisis datos

En la figura 3, se observa que, el mayor porcentaje de los participantes se ubicó en el nivel muy favorable de clima organizacional con un 43.8%. Aunque, el nivel que le prosigue corresponde al nivel desfavorable con un 34.6%. Ante estos resultados, se rechaza la hipótesis alterna.

### Figura 3

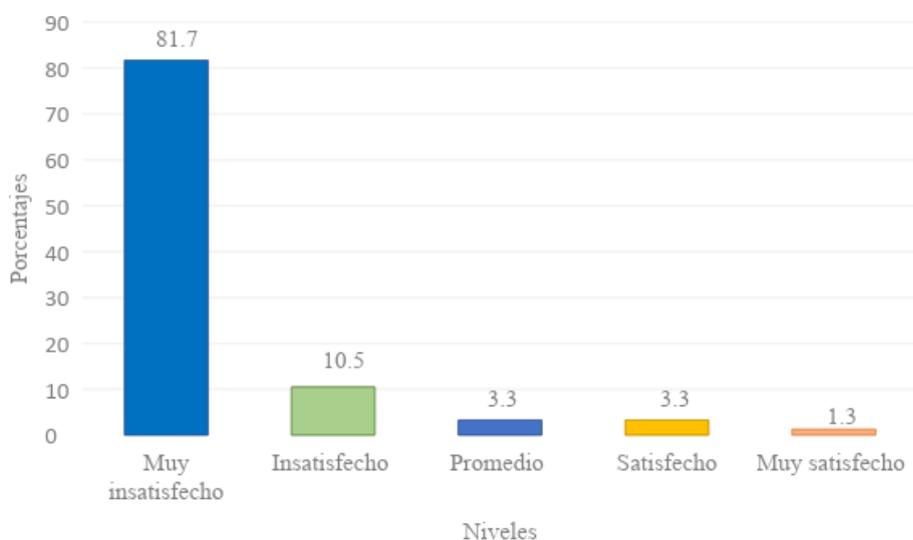
*Clima Organizacional en trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana*



En la figura 4, se precisa que, el mayor porcentaje de los trabajadores reporta un nivel muy insatisfecho de satisfacción laboral con un 81.7%, seguido por el nivel insatisfecho, representado por el 10,5%. Ante estos resultados, se rechaza la hipótesis alterna.

### Figura 4

*Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana*



Para llegar a conocer la asociación entre las dos variables de estudio, se recurrió al estadístico Rho de Spearman, cuyos resultados arrojaron la existencia de una relación significativa ( $0.00 < 0.01$ ) entre clima organizacional y satisfacción laboral, por tanto, se aprueba la hipótesis general (HG). De igual forma, el Rho encontrado (0.476) refleja una relación positiva moderada.

**Tabla 1**

*Relación del clima organizacional y los factores de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.*

		Clima Organizacional
Satisfacción Laboral	Rho de Spearman	0,476
	Sig. (bilateral)	0.00
Significación de la tarea	Rho de Spearman	0,380
	Sig. (bilateral)	0.00
Condiciones de trabajo	Rho de Spearman	0,419
	Sig. (bilateral)	0.00
Reconocimiento personal y/o social	Rho de Spearman	0,391
	Sig. (bilateral)	0.00
Beneficios económicos	Rho de Spearman	0,488
	Sig. (bilateral)	0.00

En la Tabla 2, se exponen los índices encontrados en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, utilizada en aquellos estudios cuyos participantes superan los 50 sujetos. Los resultados muestran que, los datos no siguen una distribución normal, al obtenerse significancias inferiores al 0.05. Esta información permite precisar que la prueba de correlación correspondiente a emplear es la prueba de Spearman.

**Tabla 2**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

Variables	Estadístico	N	Sig.
Clima organizacional	0.231	153	0.000
Satisfacción laboral	0.076	153	0.030
Significación de la tarea	0.170	153	0.000
Condiciones de trabajo	0.109	153	0.000
Reconocimiento personal y/o social	0.134	153	0.000
Beneficios económicos	0.093	153	0.003

**Tabla 3**

*Clima Organizacional en trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana*

Clima Organizacional	n	%
Muy desfavorable	2	1,3
Desfavorable	53	34,6
Favorable	31	20,3
Muy favorable	67	43,8

**Tabla 4**

*Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana*

Satisfacción Laboral	n	%
Muy insatisfecho	125	81,7
Insatisfecho	16	10,5
Promedio	5	3,3
Satisfecho	5	3,3
Muy satisfecho	2	1,3

En la investigación, se aprecia que, el índice de significancia estadística encontrada es inferior al 0,01 ( $p=0.00$ ), esto es interpretado en que existe una asociación entre clima laboral y la dimensión de significación de la tarea, por tanto, se confirma la hipótesis alterna (HE3). Así mismo, el grado de correlación ( $Rho=0.38$ ) corresponde a una correlación positiva baja.

**Tabla 5**

*Relación entre clima laboral y dimensión significación de la tarea en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana*

		Clima Organizacional
Significación de la		0,380
tarea	Sig. (bilateral)	0.00

El índice de significancia estadística encontrada es inferior al 0,01 ( $p=0,00$ ), esto es interpretado en que existe una asociación entre clima laboral y la dimensión de condiciones de trabajo, por tanto, se confirma la hipótesis alterna (HE4). Así mismo, el grado de correlación ( $Rho=0,419$ ) corresponde a una correlación positiva moderada.

**Tabla 6**

Relación entre clima laboral y dimensión condiciones de trabajo *en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana*

		Clima Organizacional
Satisfacción Laboral	Rho de Spearman	0,476
	Sig. (bilateral)	0.00
Significación de la tarea	Rho de Spearman	0,380
	Sig. (bilateral)	0.00
Condiciones de trabajo	Rho de Spearman	0,419
	Sig. (bilateral)	0.00
Reconocimiento personal y/o social	Rho de Spearman	0,391
	Sig. (bilateral)	0.00
Beneficios económicos	Rho de Spearman	0,488
	Sig. (bilateral)	0.00

Además, índice de significancia estadística encontrada es menor al 0,01 ( $p=0,00$ ), en este sentido se afirma la existencia de una asociación entre clima laboral y la dimensión de reconocimiento personal y/o social, por tanto, se corrobora la hipótesis alterna (HE5). Así mismo, el grado de correlación ( $Rho=0,391$ ) corresponde a una correlación positiva baja.

**Tabla 7**

Relación entre clima laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social *en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana*

		Clima Organizacional
Reconocimiento		0,391
personal y/o social	Sig. (bilateral)	0.00

También, el índice de significancia estadística encontrada es menor al 0,01 ( $p=0,00$ ), de manera que, se afirma la existencia de una asociación entre clima laboral y la dimensión de beneficios económicos, por tanto, se corrobora la hipótesis alterna (HE6). En añadidura, el grado de correlación ( $Rho=0,488$ ) corresponde a una correlación positiva moderada. (Tabla 4)

**Tabla 8**

Relación entre clima laboral y la dimensión beneficios económicos *en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana*

		Clima Organizacional
Beneficios		0,488
económicos	Sig. (bilateral)	0.00

### 5.3 Análisis y discusión de resultados

En cuanto a los resultados descriptivos, en el primer objetivo específico, identificar el nivel de clima organizacional en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburos del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana. Se constató que se presentan niveles muy favorables de 43.8% y favorables de 20.3% (Tabla 1), sumando un total de 64.1%. Aunque, el nivel que le prosigue al nivel desfavorable con un 34.6% (Tabla 1). Sobre el segundo objetivo específico, identificar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburos del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana. Según los datos proporcionados, el mayor porcentaje de los trabajadores, un 81.7%, muestra un nivel muy insatisfecho con su trabajo; seguido por el nivel insatisfecho, representado por el 10,5%, dando como resultado la sumatoria de 92,2% (Tabla 2). Desde la perspectiva teórica, el clima organizacional se define como las características socioambientales del entorno laboral (Vesga, 2020). Se argumenta que la existencia de un ambiente laboral favorable facilita el logro de objetivos, lo que contribuye al desarrollo y éxito de la organización (Rosiles et al., 2020). Sin embargo, existe una disyuntiva respecto a dos niveles con puntaje relevante que apunta a que, se pueden estar presentando ciertos factores que estarían repercutiendo directamente, formando una contradicción en los resultados. Desde la perspectiva de la teoría de los sistemas de organización, se reconoce que la conducta de un individuo está determinada por su percepción de la situación específica. Los factores principales que influyen en la percepción del clima organizacional incluyen: la estructura, la tecnología; los factores personales y/o los parámetros asociados al contexto; y la percepción de los miembros de la entidad. Por lo tanto, la percepción de los integrantes de la entidad puede llevar a que un grupo de trabajadores evalúe el clima de la empresa de manera negativa, mientras que otro grupo puede percibirlo de manera muy positiva.

Ante ello, Según Rosiles et al. (2020), el clima organizacional negativo puede dificultar el logro de los objetivos, pero al mismo tiempo, puede ayudar a identificar áreas críticas que requieren atención para fortalecerse, así como las

necesidades o requerimientos que deben ser abordados. Estos hallazgos son contrastados con los de Llamoga (2022), quien encontró en su estudio que el 45% de los participantes expresaba un clima organizacional adecuado. Al igual que, Girsang y Nasution (2020), quien se encontró que el 57.1% de los participantes valoraba el clima organizacional dentro de su empresa como suficientemente bueno.

Teóricamente, estos resultados se interpretan en que, los trabajadores presentan un conjunto de actitudes negativas respecto a sus funciones, vivencias y desarrollo laboral, que es reflejado a través de su motivación y comportamiento (Simbron y Sanabria, 2020; Meléndez y Bardales, 2020).

En la teoría de la discrepancia sustentada por Lawler (1973, como se citó en Inoyatova, 2021), se afirma que la Satisfacción Laboral se relaciona a aquella congruencia entre lo que el colaborador cree que debe obtener y lo que, finalmente, obtiene. Cuanto menor sea la brecha o la diferencia, mejor será la satisfacción laboral de los involucrados (Simran et al., 2022). En este caso, se infiere la existencia de una gran brecha entre lo que esperan recibir los trabajadores con lo que realmente obtienen por parte de la empresa de hidrocarburo, lo cual los conlleva a una insatisfacción laboral.

Dichos resultados difieren con las investigaciones de Estuco (2022), donde se registró que, el 70% de los trabajadores presentaron adecuados niveles de Satisfacción Laboral, al igual que, con la de Del Ángel et al. (2020), donde el mayor porcentaje de los trabajadores reportó un nivel alto de satisfacción.

En cuanto a los resultados inferenciales, la investigación se centró en determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburos en el Distrito de Magdalena del Mar, en Lima Metropolitana. Los resultados mostraron una relación significativa ( $0.00 < 0.01$ ) positiva moderada (0.476) entre las variables estudiadas. Por lo tanto, se puede afirmar que a mayores niveles de clima organizacional, mayores serán los niveles de satisfacción laboral presentados por los trabajadores, y viceversa.

Mas no se obtuvieron los resultados esperados, tomando un curso inverso al deseado. Siendo que, aunque existe una relación significativa, se consiguió que aunque el clima laboral puntuó 64.1% entre favorable y muy favorable, y 34.6% desfavorable; la satisfacción laboral puntuó 81.7% muy insatisfecho y 10.5% insatisfecho. Por lo que se asume que debe existir algún factor determinante, posiblemente, en la percepción que tienen los integrantes de la entidad, tanto a favor como en contra de la misma al someter a juicio su opinión.

Desde un punto de vista teórico, se considera el argumento de Peña et al. (2013, citado en Jijón y Fierro, 2016), quienes sugieren que el Clima Organizacional ejerce influencia sobre el desarrollo de la motivación y el comportamiento de los colaboradores de una entidad específica. Esto, a su vez, tiene un efecto directo sobre la productividad y la satisfacción de los trabajadores. Además, Navarro y Hernández (2013, citados en Iglesias y Torres, 2018) indican que la existencia de un Clima Organizacional favorable contribuye a aumentar la satisfacción en el trabajo realizado, lo que facilita el logro de los objetivos organizacionales previamente establecidos.

Para el tercer objetivo específico, conocer la relación entre clima laboral y el factor significación de la tarea que corresponde a la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana. El resultado estadístico demostró una significancia ( $p=0.00$ ) y correlación positiva baja ( $Rho=0.38$ ) entre la variable y la dimensión.

Conceptualmente, la significación de la tarea corresponde a aquella valoración que el colaborador tiene hacia su trabajo, en términos de esfuerzo, desarrollo, equilibrio y contribución material (Palma, 2005).

En cumplimiento del cuarto objetivo específico, conocer la relación entre clima laboral y el factor condiciones de trabajo que corresponde a la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana, se encontró que se presenta un valor estadístico inferior al 0,01 ( $p=0,00$ ), el cual es interpretado en una asociación significativa y positiva moderada

(Rho=0,419).

Esta dimensión supone el conjunto de elementos que se hacen necesarios en el ambiente de trabajo para favorecer al desarrollo de las funciones asignadas (Chiavenato, 2019). Esta dimensión presenta un punto de convergencia con el clima laboral, ya que implica prestar atención a las necesidades y requerimientos de los colaboradores, lo cual incluye proporcionar las herramientas, recursos y aspectos indispensables para que puedan desempeñar adecuadamente sus funciones (Nongtdu et al., 2012, citado en Daza et al., 2021).

Para el quinto objetivo específico, conocer la relación entre clima laboral y el factor reconocimiento personal y/o social que corresponde a la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana. El índice de significancia estadística encontrada es menor al 0,01 ( $p=0,00$ ) y un grado de correlación de 0,391, ante lo cual, se afirma la existencia de una asociación directa y baja entre la variable y la dimensión.

Esta dimensión se refiere a la atención prestada a las acciones y esfuerzos puestos por los trabajadores en el desarrollo de sus funciones (Mathe et al., 2011). Esto desde el clima organizacional, se vería desde el componente de la supervisión por parte de los directivos hacia sus trabajadores en el ejercicio de las funciones, incluyendo el velar por sus beneficios (Palma, 2004; Dávila et al., 2021).

El resultado encontrado se asemeja con el de Cotrina y Marín (2022), quien también encontró una asociación significativa ( $p=0.05$ ) y directa entre clima organizacional y la dimensión de reconocimiento.

Para el sexto y último objetivo específico, conocer la relación entre clima laboral y el factor beneficios económicos que corresponde a la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana, el índice de significancia estadística encontrada ( $p=0,00$ ) y el grado de correlación (Rho=0,488) indican que se trata de una relación significativa positiva moderada.

Se trata del incentivo que se les brinda a los colaboradores; además de considerarse como aquellas acciones dirigidas a dar equidad y seguridad laboral por medio de la facilidad de beneficios sociales y una retribución monetaria por el trabajo realizado (Revuelto et al., 2021).

## **CAPÍTULO VI**

### **Conclusiones y recomendaciones**

#### **6.1. Conclusiones generales y específicas**

Se determinó una relación significativa ( $0.00 < 0.01$ ) y positiva moderada (0.476) entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.

Se identificó el nivel muy favorable (43.8%) seguido del nivel desfavorable (34.6%) de clima organizacional en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.

Se identificó el nivel muy insatisfecho (81.7%) de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburos del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.

El clima laboral se relaciona significativamente ( $p=0.00$ ) y de forma positiva baja ( $Rho=0.38$ ) con el factor significación de la tarea que corresponde a la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.

El clima laboral se relaciona significativamente ( $p=0.00$ ) y de forma positiva moderada ( $Rho=0.419$ ) de con el factor condiciones de trabajo que corresponde a la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.

El clima laboral se relaciona significativamente ( $p=0.00$ ) y de forma positiva baja ( $Rho=0.391$ ) con el factor reconocimiento personal y/o social que corresponde a la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.

El clima laboral se relaciona significativamente ( $p=0.00$ ) y de forma positiva moderada ( $Rho=0.488$ ) con el factor beneficios económicos que

corresponde a la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.

## **6.2. Recomendaciones**

Se sugiere continuar realizando investigaciones sobre la asociación de las variables de estudio, considerando la influencia de aspectos como las características sociodemográficas de los empleados, las características institucionales y el perfil laboral, como el puesto desempeñado, años de experiencia, cantidad de horas de jornada laboral, entre otros.

Se recomienda implementar un programa institucional a favor de potenciar el clima laboral dentro de la empresa de hidrocarburos, con base en las necesidades y requerimientos de los trabajadores.

Se recomienda identificar con precisión los factores que están influyendo sobre la insatisfacción de los trabajadores, tomando en consideración sus opiniones sobre las expectativas que no están siendo cubiertas respecto a su puesto de trabajo o con la empresa en general, a razón de que se puedan implementar actividades.

Se sugiere seguir evaluando la relación entre clima laboral y el factor significación de la tarea con empresas que tengan un rubro similar a fin de comparar los resultados.

Se sugiere explorar en mayor profundidad que aspectos específicos de las condiciones de trabajo influyen tanto positiva como negativamente en el clima laboral de la empresa.

Se recomienda seguir evaluando la relación entre clima laboral y el factor reconocimiento personal y/o social, tomando en consideración la forma de supervisión dada en la empresa y la manera en cómo ello estaría afectando al clima organizacional.

Se recomienda analizar qué cambios se podrían realizar en torno al factor de beneficios económicos para motivar a los trabajadores y mejorar el clima organizacional de la empresa.

### **6.3. Resumen. Términos clave**

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburos en el Distrito de Magdalena del Mar, en Lima Metropolitana. Se aplicó un enfoque de diseño no experimental y de tipo básico, con una muestra de 150 colaboradores a quienes se les aplicaron encuestas utilizando la Escala de Clima Laboral (CL-SPAGSC) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Los resultados principales mostraron un nivel muy favorable de clima organizacional (43.8%) y un nivel muy insatisfecho de satisfacción laboral (81.7%). Además, se encontró una asociación significativa ( $p < 0.01$ ) y directa entre el clima laboral y todas las dimensiones de satisfacción laboral. En conclusión, se evidenció una relación significativa ( $p < 0.01$ ) y moderadamente positiva entre las variables estudiadas.

**Palabras clave:** Clima organizacional, satisfacción laboral, trabajadores, organización.

#### **6.4. Abstract. Key words**

The main purpose of this research was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction among the workers of a private hydrocarbon company in the District of Magdalena del Mar in Metropolitan Lima, under a non-experimental and basic design methodology, with a sample of 150 collaborators, to whom the survey technique was applied by means of the Work Climate Scale (CL-SPAGSC) and the Job Satisfaction Scale (SL-SPC). Among the main findings, there is evidence of a very favorable level (43.8%) in organizational climate and a very dissatisfied level (81.7%) of job satisfaction; likewise, evidence was found of a significant ( $p < 0.01$ ) and direct association between organizational climate and all dimensions of job satisfaction. It is concluded that there is a significant ( $p < 0.01$ ) and moderate positive relationship between the study variables.

**Key words:** Organizational climate, job satisfaction, workers, organization.

## Referencias

- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L., & Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20(4). <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>.
- Araya, M., & Medina, A. (2020). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica De Risaralda*, 25(2), 84-89. <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Arévalo, J., Quiroz, S., & Delgado, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615-8654. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.943](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943)
- Astudillo, N. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal que labora en la Unidad Renal Pasal patíño Salvador*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional de la UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13683/1/T-UCSG-POS-MGSS-209.pdf>
- Bayona, J., Caballer, A., & Peiró, J. (2020). The relationship between knowledge characteristics' fit and job satisfaction and job performance: The mediating role of work engagement. *Sustainability*, 12(6), 1-20. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.3390/su12062336>
- Boynton, K. (2021). *Job Satisfaction of School-Based Speech-Language Pathologists: Insights to Inform Effective Educational Leadership*. Routledge. <https://libgen.is/search.php?req=Routledge+Research+in+Special+Educational+Needs&column=series>

- Campos, G., Nolberto, V., & Coras, D. (2018). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Revista de enfermería Herediana*, 11(1), 11-17. <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de los recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Vol. 13). McGraw-Hill Interamericana Editores. <https://www.mdpi.com/950992>
- Cotrina, G., & Marín, R. (2022). *Relación entre el nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jose Sabogal en el año 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional de la UPN. <https://hdl.handle.net/11537/29489>
- Dávila, C., Tapullima, M., & Meléndez, J. (2021). Inteligencia emocional y clima laboral en un colegio de Morales 2021. *PsiqueMag*, 10(1), 91-97. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/227>
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., & Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- De la Cruz, L., & Ramírez, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Revista Científica Ágora*, 8(2), 47-52. <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>
- Del Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., & Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud.

*Enfermería Universitaria*, 17(3), 273–283.  
<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>

Delgado, J. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los enfermeros en el contexto del COVID-19 en un hospital de Lima-Perú, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83084>

Duche-Pérez, A., & Rivera, G. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(54), 353-373.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412019000200013](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000200013)

Eknath, S., & Janardhan, G. (2020). Level of human resources development-A conceptual and review exposition. *International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology*, 8(3), 687-691.  
[https://www.researchgate.net/profile/Deepak-Gadekar/publication/340398316\\_Level\\_of\\_Human\\_Resources\\_Development\\_-\\_A\\_Conceptual\\_and\\_Review\\_Exposition/links/5e8702af92851c2f5277d07e/Level-of-Human-Resources-Development-A-Conceptual-and-Review-Exposition.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Deepak-Gadekar/publication/340398316_Level_of_Human_Resources_Development_-_A_Conceptual_and_Review_Exposition/links/5e8702af92851c2f5277d07e/Level-of-Human-Resources-Development-A-Conceptual-and-Review-Exposition.pdf)

Estuco, W. (2022). *Relación entre clima organizacional y nivel de satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital Ilo año 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Católica Santa María]. Repositorio Institucional de la UCSM.  
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12920/11635>

Fernández, C., Bravo, D., & Medina, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de trabajo social*, 32(2), 397-406.  
<https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/download/58635/4564456551959>

Fernández, M., Raybaud, L., Racedo, M., Roberts, C., Sabatin, C., & Moraes, D. (2019). Motivación y satisfacción laboral de profesionales de

- enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Nure Investigación*, 16(103), 1-8.  
<https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722>
- Fuentes, R., Ruiz, S., & Loya, C. (2014). Condiciones laborales de docentes de educación primaria . *Revista de Investigación Educativa de la Rediech* , 1(8), 43-50. [https://doi.org/10.33010/ie\\_rie\\_rediech.v5i8.587](https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v5i8.587)
- Fuentes-Flores, E., García, L., Navarro-Contreras, G., & López-Peñaloza, J. (2021). Experiencia de profesores universitarios en México acerca de sus condiciones de trabajo. *Revista de Educación y Desarrollo*, 56(1), 23-30.  
[https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/56/56\\_Fuentes.pdf](https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/56/56_Fuentes.pdf)
- Gestión. (16 de Marzo de 2022). Encora apuesta por la satisfacción de sus colaboradores para acelerar su crecimiento en Latinoamérica.  
<https://gestion.pe/publiirreportaje/encora-apuesta-por-la-satisfaccion-de-sus-colaboradores-para-acelerar-su-crecimiento-en-latinoamerica-noticia/>
- Girsang, R., & Napiah, A. (2020). Organizational Climate and Doctor's Works Satisfaction. *SCITEPRESS – Science and Technology Publications*, 1(1), 207-214. <https://doi.org/10.5220/0010293102070214>
- Gonzáles, A. (2019). *Desarrollo organizacional de la A a la Z*. PACJ.  
<https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/40938?page=183>
- Govea, K., & Zuñiga, D. (2020). The organizational climate as a factor in the job satisfaction. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22.  
<https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
- Guerrero, F. (2021). Clima organizacional y calidad educativa en la I.E N° 11010 Mariano Melgar Valdivieso del distrito de José Leonardo Ortíz. *Revista Horizonte Empresarial*, 8(2), 512-525.  
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2005>

- Gustafson, B., Pomirleanu, N., & Mariadoss, B. (2018). A review of climate and culture research in selling and sales management. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 38(4), 1-24.  
<https://doi.org/10.1080/08853134.2018.1426992>
- Guzmán, L., Alarcón, S., & García, G. (2021). Herzberg's theory of factor: experience in a detailing establishment of Ecuador. *Revista Científica Mundo Recursivo*, 4(2), 25-48.  
<https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101/152>
- Hernandez, J. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Hospital Naylamp Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.  
<https://hdl.handle.net/20500.12692/85097>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES. <https://bit.ly/3rOWzjG>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. MC GrawHill.
- Holmberg, C., Caro, J., & Sobis, I. (2017). Job satisfaction among Swedish mental health nursing personnel: Revisiting the two-factor theory. *International Journal of Mental Health Nursing*, 27(2), 581-592.  
<https://doi.org/10.1111/inm.12339>
- Hualcas, M. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(4), 91-103.  
<https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2021.04.07>
- Huertas, W., & Ching, G. (2021). La satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa LSA ENTERPRISES PERU SAC, en la localidad de Carquín. *Big Bang Faustiniiano*, 10(3), 4-7.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.51431/bbf.v10i3.688>
- Iglesias, A., & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *MediSur*, 13(3), 456-457. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v13n3/ms02313.pdf>

- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). An approach to organizational climate. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209. <https://bit.ly/3oRNq0L>
- Jijón, M., & Fierro, I. (2016). Ineficaz en el clima organizacional: una revisión conceptual. *Ciencias Pedagógicas e Innovación*, IV(2), 7-17. <https://bit.ly/34R7ZuC>
- Judge, T., Weiss, H., Kammeyer-Mueller, J., & Hulin, C. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- La República . (24 de Enero de 2020). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105640>
- Llamoga, E. (2022). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Perú Fax Courier, Cajamarca 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional de la UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30491/Llamoga%20Izquierdo%20Esther%20Idemia-Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Madero, S. (2019). Herzberg theory and the impact of incentives on workers' job satisfaction. *Acta Universitaria*, 29(1), 1-18. <https://doi.org/http://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Manso, J. (2002). El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 1(128), 78-96. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Martínez, N., Villalobos, J., & Machado, M. (2020). Autorrealización: elaboración de la escala ADO-20 para su evaluación en docentes.

- Revista estudios en educación*, 3(4),181-211.<http://ojs.umc.cl/index.php/estudioseneducacion/article/view/92>
- Meléndez, J., & Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>
- Mignini, Y., Sánchez, G., & Dávila, M. (2020). Motivation strategies to increase job satisfaction in food services companies. *Maya. Revista de administración y turismo*, 2(2), 48-56. <https://doi.org/0.33996/maya.v2i2.6>
- Moser, T., Seibt, T., & Neuert, J. (2021). Organizational culture and organizational climate research: a systematic literature review. *EBOR Publication*, 1(1), 21-37. <https://bit.ly/3rVsJdw>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5° ed.). Bogotá: Ediciones de la U. <https://bit.ly/3oMhzpF>
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral CL-SPC*. Academia. [http://www.academia.edu/7596386/escala\\_clima\\_laboral\\_cls](http://www.academia.edu/7596386/escala_clima_laboral_cls)
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC*. Lima: Editora y Comercializadora Controlan EIRL.
- Parra, M., Duran, S., Márceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., Payares, K., Alvarino, C., Navarro, N., Charris, P., & Ramírez, J. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Espacios*, 39(50), 21. <https://bit.ly/3ILw059>
- Patlán, J. (2015). Definición, medición y consecuentes del clima organizacional: resultados de tres estudios en población mexicana. En J. Uribe, *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales* (págs. 39-94). Manual Moderno.
- Piligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28), 1-24.

<https://bit.ly/3to7pwY>

Quispe, R., & Riojas, E. (2022). Clima organizacional en los trabajadores de la empresa RICSAM Ingenieros SRL Cajamarca, Perú 2020. *Impulso. Revista de Administración*, 2(3), 81-94. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.2i3.16>

Randstad. (2022a). *Desciende el nivel de satisfacción laboral de los argentinos y se acelera el deseo de cambio*. <https://www.randstad.com.ar/quienes-somos/press-releases/desciende-nivel-satisfaccion-laboral-los-argentinos-se-acelera-deseo/>

Randstad. (2022b). *25% de los trabajadores argentinos preferiría estar desempleado que infeliz en un trabajo*. <https://www.randstad.com.ar/quienes-somos/press-releases/25-los-trabajadores-argentinos-preferiria-estar-desempleado-infeliz-un/>

Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Colombia. *Espacios*, 39(16), 17. <https://bit.ly/348Lr8p>

Romero, J., & Rosado, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 7(100), 1-11. <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>

Rosiles, A., Lugo, L., Clara, M., & Ramírez, C. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental de Coatzacoalcos, México. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*(86), 86-102. <https://bit.ly/35hZCZD>

Salazar, E., Alvarado, D., & Holguín, G. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), 581-596. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>

- Saxena, S., Tomar, K., & Tomar, S. (2019). Impact of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior. *Proceedings of 10th International Conference on Digital Strategies for Organizational Success*, 1(1), 1424-1435. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3323753>
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. (2017). Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in JAP. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 468–482. <https://doi.org/10.1037/apl0000090>
- Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83. <http://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295>
- Tepayakul, R., & Rinthaisong, I. (2018). Job Satisfaction and Employee Engagement among Human Resources Staff of Thai Private Higher Education Institutions. *International Journal of Behavioral Science*, 13(2), 68-81. <https://n9.cl/w70kcg>
- Vesga, J. (2020). El constructo "Clima organizacional". In M. García, J. Vesga, & C. Gómez, *Clima organizacional: Teoría y práctica* (pp. 9-18). Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- Villafuerte, S., Viteri, F., & López, H. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. *Revista espacios*, 42(8), 14-26. <https://acortar.link/nb0eow>
- Wang, F., Pollock, K., & Hauseman, C. (2018). School principals' job satisfaction: The effects of work intensification. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 185(73), 73-90. <https://ir.lib.uwo.ca/edupub/130/>
- Willis Towers Watson. (20 de Julio de 2021). *Encuesta de Experiencia del Empleado 2021*. <https://www.wtwco.com/es-PE/Insights/2021/07/2021-employee-experience-survey>

## **Anexos**

### **Anexo A. Consentimiento Informado**

Yo, \_\_\_\_\_

declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana”, éste es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo y financiamiento propio del autor. Entiendo que este estudio busca conocer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de trabajadores de una empresa privada del distrito de Magdalena del Mar, y sé que mi participación consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 15 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

**Firma participante:**

**Fecha:**

Si tiene alguna pregunta durante cualquier etapa del estudio puede comunicarse con Vittorio Crovetto, Bachiller en Psicología, (email: VittorioCrovetto@outlook.com), (Celular: 990894237)

## Anexo B. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables – Dimensiones – Indicadores				
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.	Hi: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana. Ho: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.	<b>Variable 1:</b> Clima organizacional				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel y rango</b>
			Autorrealización	-Las oportunidades dentro del trabajo permiten progresar en la institución. -Las actividades del trabajo permiten aprender y desarrollarse.	1,6,11,16,21,36,41,46	ordinal	Bajo Medio Alto
Involucramiento laboral	-El trabajador es factor clave para el éxito de la organización. -El trabajador se siente comprometido con la organización. -Ambiente físico estimulante.	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47					

<p>Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana? - ¿Cuál es la relación entre autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana?</p> <p>Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana? - ¿Cuál es la relación entre involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana?</p> <p>Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana? - ¿Cuál es la relación entre</p>	<p>en los trabajadores de una empresa de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.</p> <p>Existe relación entre supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.</p>		Supervisión	<p>-El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos.</p> <p>-La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la toma de decisiones.</p>	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48			
	<p>Existe relación entre comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.</p>		Comunicación	<p>-Se cuenta con la información necesaria para cumplir con el trabajo.</p> <p>-La institución fomenta y promueve la comunicación interna.</p>	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49			
	<p>Existe relación entre comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.</p>		Condiciones laborales	<p>-La remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones.</p> <p>-Se dispone con tecnología que facilite el trabajo.</p> <p>-Ambiente físico</p>	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50			
			<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>					

supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores de una	Existe relación entre condiciones laborales y la		
empresa privada de			

<p>hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana? - ¿Cuál es la relación entre comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana?</p> <p>hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana? - ¿Cuál es la relación entre condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana?</p>	<p>satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del Distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana.</p>		<p>Significación de la tarea</p>	<p>-Esfuerzo -Realización -Equidad</p>	<p>3,4,7,18,21,22,25,26</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Bajo Medio o Alto</p>
			<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>-Estructura del ambiente laboral -Horario laboral -Relación con la autoridad</p>	<p>1,8,12,14,15,17,201,23,27</p>		
			<p>Reconocimiento laboral</p>	<p>-Valoración -Trato de los jefes -Trato con los compañeros</p>	<p>6,11,13,19,24</p>		
			<p>Beneficios económicos</p>	<p>-Remuneración -Expectativas económicas</p>	<p>2,5,9,10,16</p>		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Instrumentos	Recursos en la organización
<p><b>Enfoque:</b> cuantitativo  <b>Tipo:</b> Básica  <b>Diseño:</b> no experimental  <b>Nivel:</b> Descriptivo</p>	<p><b>Población:</b> x  <b>Muestra:</b> x  <b>Muestreo:</b> no probabilístico de tipo censal</p>	<p><b>Variable 1:</b>  Técnica: Encuesta  Instrumento: cuestionario  Autor: Sonia Palma</p>	<p>Estadística Descriptiva  Estadística Inferencial</p>