



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

“CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA – LIMA, 2019”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autoras:

Aliaga Silva, Giselle Cristina
Castillo Palomino, Beatriz Del Rosario

Asesor:

Mg. Tania Carmela Lip Marín De Salazar

Lima - Perú

2020

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Mg. Tania Carmela Lip Marín de Salazar, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Ciencias de la Salud, Carrera profesional de Psicología, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de las estudiantes:

- Aliaga Silva, Giselle Cristina
- Castillo Palomino, Beatriz Del Rosario

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: “Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada – Lima, 2019” para aspirar al título profesional de: **Licenciada en Psicología** por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al interesado para su presentación.

Mg. Tania Carmela Lip Marín De Salazar
Asesor

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de las estudiantes: Aliaga Silva, Giselle Cristina y Castillo Palomino, Beatriz Del Rosario para aspirar al título profesional con la tesis denominada: “Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada – Lima, 2019”.

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Mg. Mauro Héctor Cerón Salazar
Jurado
Presidente

Mg. Eduardo Manuel Yépez Oliva
Jurado

Mg. Johnny Erick Enciso Ríos
Jurado

DEDICATORIA

Dedico el siguiente trabajo a mis padres: Manuel y Rosa por formarme con principios y valores, por el constante apoyo en mi educación, por nunca dejarme vencer y enseñarme a luchar por lo que uno anhela.

Giselle Cristina Aliaga Silva

Dedico este trabajo a mis padres, mi mayor motivación en mi vida, por darme la oportunidad de formarme en lo que me apasiona, por hacerme una persona de bien, y a mi hermano por impulsarme a seguir adelante.

Beatriz Del Rosario Castillo Palomino

AGRADECIMIENTO

A Dios, por brindarme la confianza y la fe de seguir mi propio camino,

A mi familia, en especial a mis padres, por la comprensión y apoyo desde el día uno de mi vida, por haberme forjado la persona que soy en la actualidad; mucho de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este.

A cada uno de mis profesores y amigos por el apoyo y la motivación dada día a día desde mi ingreso a la universidad.

A mi Institución por lo aprendido durante todo este tiempo.

Giselle Cristina Aliaga Silva

Agradezco a mis padres por darme su amor incondicional, y ser mi principal motivación para seguir adelante a pesar de las adversidades.

A Christian, mi ejemplo a seguir, por siempre creer en mí y brindarme su apoyo constante.

A Gian, mi compañero, por confiar en mí, brindarme su amor, comprensión y soporte.

A nuestros profesores, por apoyarnos y guiarnos en el desarrollo de la presente investigación.

Beatriz Del Rosario Castillo Palomino

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS.....	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	8
ÍNDICE DE GRÁFICO.....	10
RESUMEN.....	11
ABSTRACT.....	12
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Formulación de problemas.....	33
1.3. Objetivos.....	33
1.4. Hipótesis.....	33
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	36
2.1. Tipo de investigación.....	36

2.2. Población y muestra.....	37
2.3. Técnicas y Materiales.....	39
2.4. Instrumentos.....	40
2.5. Procedimiento y recolección de datos.....	50
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	53
3.1. Análisis Inferencial.....	53
3.2. Prueba de ajuste a la normalidad.....	61
3.3. Análisis descriptivo.....	62
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	65
4.1. Discusión.....	65
4.2. Conclusiones.....	72
4.3. Limitaciones.....	74
4.4. Recomendaciones.....	74
REFERENCIAS.....	76
ANEXOS.....	86

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1	Distribución de la población de estudio por grupos ocupacionales..... 37
Tabla 2	Distribución de población de estudio por género..... 38
Tabla 3	Dimensiones de la escala de Clima laboral CL – SPC..... 41
Tabla 4	Formato Likert de la escala de Clima laboral CL – SPC..... 41
Tabla 5	Confiabilidad a través de consistencia interna para la Escala de Clima Laboral SL – SPC..... 43
Tabla 6	Análisis ítems - test de la Escala de Clima Laboral CL – SPC 43
Tabla 7	Puntajes en función a percentiles en la Escala de Clima Laboral CL – SPC..... 44
Tabla 8	Dimensiones de la escala de Satisfacción laboral SL – SPC..... 46
Tabla 9	Formato Likert de la escala de Satisfacción laboral SL – SPC..... 47
Tabla 10	Confiabilidad a través de consistencia interna para la Escala Satisfacción Laboral SL – SPC..... 48
Tabla 11	Análisis ítems - test de la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC..... 48
Tabla 12	Puntajes en función a percentiles en la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC..... 49
Tabla 13	Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada..... 53
Tabla 14	Relación de la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada..... 54
Tabla 15	Relación de la dimensión involucramiento y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada..... 55

Tabla 16	Relación de la dimensión supervisión y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada.....	57
Tabla 17	Relación de la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada.....	58
Tabla 18	Relación de la dimensión condiciones laborales con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada.....	60
Tabla 19	Prueba de ajuste a la normalidad de las variables clima laboral y satisfacción laboral.....	61
Tabla 20	Niveles de clima laboral percibido por los colaboradores de una empresa privada de Lima.....	62
Tabla 21	Niveles de satisfacción laboral percibido por los colaboradores de una empresa privada de Lima.....	63

ÍNDICE DE GRÁFICO

Gráfico 1.	Niveles de clima y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.....	64
------------	---	----

RESUMEN

La presente investigación, estudia la relación del clima laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada de Lima, Perú. Se planteó como objetivo principal: determinar la relación del clima laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima. En el aspecto metodológico el estudio comprende un diseño no experimental, con un tipo de investigación descriptivo – correlacional. La muestra estuvo conformada por 61 colaboradores entre operarios y administrativos, de ambos géneros. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Clima laboral CL – SPC y la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC, que tienen como autora a la Mg. Sonia Palma Carrillo, ambos instrumentos fueron adaptados y validados para la población del presente estudio. El análisis de resultados reportó correlación estadísticamente significativa y directa entre clima organizacional y satisfacción laboral ($p < 0,01$), con un coeficiente de correlación $\rho = 0,545^{**}$ que indica un nivel significativo en dicha relación. Se concluye que cuanto más óptimo sea el clima laboral, mayor será la satisfacción en los trabajadores de una empresa privada. Se recomienda realizar mayores estudios sobre la implicancia de estos hallazgos en otros grupos ocupacionales y considerar incidir en las variables Clima laboral y Satisfacción laboral por su alta significancia en los resultados del presente estudio.

Palabras clave: Clima laboral, satisfacción laboral, empresa privada, Lima.

ABSTRACT

This research studies the relationship between job climate and job satisfaction in the employees of a private company - Lima, Peru. The methodology of the study includes a non-experimental design, with a descriptive - correlational approach. The methodology was conformed by 61 workers and administrative staff, of both genders. The instruments used were the Work Climate Scale CL - SPC and the Work Satisfaction Scale SL - SPC, whose authors are Sonia Palma Carrillo, both instruments were adapted and validated for this study. The analysis of the results reported a statistically significant and direct correlation between organizational climate and labor satisfaction ($p < 0.01$), with a correlation coefficient rho equal to 0.545** that indicates a significant level in this relationship. Therefore, we can conclude that the more greater is the level of work climate as perceived by the workers, there will be a greater job satisfaction. It is recommended that further studies be conducted on the implications of these findings of the present study. It is also recommended to consider further studies with a larger sample in order to maximize the generalization of the findings.

Key words: job climate, job satisfaction, private company, Lima.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

Actualmente el clima laboral ha venido generando un gran interés en las empresas, se considera como una parte importante porque debido a ello se puede precisar la forma en que el colaborador percibe su ambiente laboral, su productividad, desempeño y satisfacción dentro de la organización, que puede crear grandes aportes significativos a su trabajo y de esta manera influye de manera positiva en la realización de sus tareas, produciendo un gran bienestar para las empresas. (Rodríguez, 2016)

Según Palma (2004) nos dice que “El clima laboral puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa y puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran”, por lo tanto, es esencial conocer el nivel de clima laboral que experimenta los trabajadores y su relación con la satisfacción laboral, ya que, (Palma, Escala clima laboral CL – SPC, 2004) sostiene “El mejoramiento continuo laboral depende de la iniciativa y acciones de las empresas, es decir por la implementación de políticas y prácticas adecuadas de Recursos humanos, mejorando la productividad y eficiencia de los miembros de la organización”.

Hoy en día las empresas privadas, por lo general, suele haber inconvenientes recurrentes con las necesidades de los colaboradores, uno de este caso incluye a la remuneración económica, que no se encuentra ajustada a lo que quisiera recibir el colaborador, o también a que no existe una buena comunicación de mandos superiores a bajos, y por ende no hay una buena información en cuanto a las reglas, políticas y lineamientos de parte de la empresa. Las investigadoras, pudimos apreciar que, en el lugar del estudio, se presentaron estos declives: una parte de los colaboradores tenían problemas

en su ambiente laboral, en cuánto a poder respetar las normas y/o reglas que son ejercidas por su jefe inmediato, lo cual, es posible muestra de evidencia que podrían experimentar insatisfacción laboral, del cual todo lo presentado posteriormente, se identifica una situación problemática el cual será motivo de la presente investigación. Así mismo, Dennis y Edgar (2016) mencionan que “al hablar de clima laboral hay que considerar un buen ambiente físico donde el colaborador se sienta cómodo con su infraestructura, debe tener un ambiente social agradable donde se maneje el compañerismo y se destaque el trabajo en equipo”. En su investigación, se demostró que el nivel insatisfactorio, se encuentra presente en sus trabajadores, debido que un buen clima laboral está determinado por las oportunidades que la empresa debe otorgarles a los trabajadores, y que estas se cumplan como tal, y a su vez, la forma de dirección, condiciones de trabajo y establecer mejores canales de supervisión que afectan la satisfacción laboral del personal.

Según la Organización Internacional Trabajo (OIT, 2019) el nivel de empleo en el mundo se ha reducido en menos de 1% en el año 2018, a comparación del periodo 2013-2018; que fue del 1,3 por ciento; es por ello que para el 2030 se prevé una caída aun mayor, y como consecuencia de esto las profesiones han evolucionado, ha aumentado las demandas laborales, sobre todo en sectores específicos y por el cual, se ha acelerado el cambio estructural. La tasa de desempleo mundial se estimó en 5,0% en el año 2018 y se prevé que esté número aumente progresivamente en los próximos años a medida que la población activa aumente. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018), estas condiciones desarrollan un ambiente laboral con demandas exigentes a los trabajadores, quienes muchas veces deben trabajar por encima del máximo permitido de ley de 8 horas, frente a situaciones críticas que finalmente afectan no solo su salud física sino también su bienestar mental.

La IV revolución industrial ha fomentado un marco de referencia para la industrialización y automatización de procesos, del cual, según Roberto Vila de Prado (2019), estima que “la mano de obra es más cara que la tecnología, es por ello que la automatización conlleva al temor del desempleo masivo”. Un estudio de McKinsey Global Institute (MGI, 2017) pronosticaron que, debido a la automatización, entre 400 y 800 millones de personas perderán sus puestos de trabajo en el 2030. Sin embargo, es preferible ver las ventajas de los avances tecnológicos que puedan incrementar la productividad de los trabajadores y evitar tareas pesadas e insalubres que afecten su satisfacción laboral. Murga (2013) menciona que, en la actualidad, “el clima laboral es importante para las empresas, porque estas buscan un mejoramiento continuo para que de esta manera aumente el nivel de productividad de los colaboradores, ya que influye en su gran mayoría sobre su conducta”. Lo cual se entiende, el hacer que los colaboradores realicen sus contribuciones de ideas, traerá como resultado mayor interés en la empresa donde laboran y, por ende, un buen aclimatamiento laboral que de ello se benefician ambos de manera reciproca.

En consecuencia, Palma (2004) se refiere al “clima laboral como la percepción sobre los aspectos relacionados al ambiente de trabajo, que orienta acciones preventivas y correctivas, para fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados de la organización”. Entonces, podemos decir que un clima laboral está conformado por las personas, sus características, lo cual está vinculado a que estas se sientan parte importante de la empresa y parte de un equipo, brindando ideas, innovaciones, aportes beneficiosos, lo cual es uno de los puntos clave que reflejaría un buen clima laboral.

En nuestro país, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2008, como se cita Pérez 2017) considera que “la satisfacción laboral es un aspecto subjetivo que se ha

calculado considerando la percepción que tienen los colaboradores de su organización y en gran parte está influenciada por el ambiente laboral”. Es decir que la satisfacción yace del punto de vista que tiene los colaboradores de su centro de labor, que este sujeto a como ellos perciben el ambiente laboral que le otorga la empresa, a que grado sienten que la empresa se preocupa por ellos, ya sea en sus realizaciones personales, profesionales, comodidad, entre otros. Una de las consecuencias de la insatisfacción laboral es la pérdida de interés por el trabajo, que puede deberse a salarios bajos, mala relación con los compañeros, malas condiciones laborales, empleo rutinario, nulas posibilidades de promoción, entre otros, lo cual conlleva a que tengan bajos niveles de desempeño y productividad. (Hannoun, 2011)

De esta manera, la revista Gestión (2014) realizó una encuesta de satisfacción laboral dirigida por SUPERA, el 45% de los participantes no se encontró satisfecho con su centro de labores, dicha condición se debió a problemas vinculados con el clima laboral, así, el 52% de encuestados afirmó sentir que sus ideas y opiniones son "poco valoradas" en la empresa donde trabajan, en contraparte con el 7% que considera "muy valoradas" sus propuestas, finalmente, y sobre sus salarios en relación al mercado, el 47% afirma que cuenta con un sueldo "bajo", mientras que el 45% lo considera "bueno" y el 8% asegura contar con un pago "excelente".

Por su lado, Wright y Davis (2003) indicaron que “la satisfacción laboral representa una intercomunicación entre los trabajadores y su centro de trabajo, en el cual se encuentra una relación en que es lo que esperan los trabajadores de su empresa y que es lo que en realidad sienten que reciben” (p.70).

Entonces las investigadoras mencionan que la satisfacción laboral se refiere a una respuesta emocional del trabajador hacia su empleo en sí, puesto que esta busca una cierta recompensa por la calidad de servicio que está brindando y que aporta para la empresa.

En consecuencia, los estudios de clima y satisfacción laboral son necesarios, puesto que motivan en los trabajadores expresar su punto de vista u opiniones sobre el funcionamiento de la organización y como interactúan con esta, por lo cual es necesario también, un instrumento de indagación que funcione bajo una hipótesis de que se permite conocer de manera indirecta como es la calidad de gestión en su empresa.

Bajo el contexto descrito anteriormente, la presente investigación busca determinar la relación del clima laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada de Lima, ya que se estima que esta relación podría explicar las razones de esta problemática, así mismo, busca observar las condiciones laborales, la forma cómo desarrolla su función y las oportunidades de realización personal, el involucramiento laboral, la supervisión que recibe de sus superiores, el acceso a la información y la relación con sus compañeros, aspectos primordiales que abarca una empresa, lo cual en muchos caso pasan desapercibidos, lo que ha generado cambios en todos los ámbitos, en especial, en el mundo laboral; y al tener en cuenta estos conflictos se va a contribuir a la mejora de la satisfacción en el trabajo para cada uno de los colaboradores, que generalmente, sienten que no pueden contar con un ambiente adecuado que les produzca satisfacción tanto en lo personal y emocional. Por lo cual, de confirmarse los hallazgos permitiría proponer un plan de mejora que favorezca el clima laboral en relación con la satisfacción laboral para una empresa privada, y así tendría un impacto en el mejoramiento de la gestión del talento humano y bienestar de los trabajadores. La presente investigación brinda un aporte teórico,

profundizando teorías y términos relacionados tanto con el clima laboral, sus dimensiones, causas y consecuencias; así mismo respecto a la satisfacción laboral.

En línea con lo señalado en la realidad problemática es importante anotar los referentes nacionales e internacionales. Para el desarrollo del presente estudio, se revisó diversas investigaciones nacionales, que se realizaron utilizando las mismas variables estudiadas, del cual dan soporte a nuestra investigación.

Victorio (2017) realizó una investigación en Lima, con objetivo de determinar la relación entre clima y la satisfacción laboral en 183 trabajadores del área de operaciones de las tres principales empresas aseguradoras. Realizaron un estudio correlacional, con análisis cuantitativo. Los resultados evidenciaron que si existe correlación significativa ($p < 0.05$) entre clima y satisfacción laboral, del mismo modo el investigador concluye que cualquier estímulo que ayude a mejorar la impresión del clima, causará repercusión en la satisfacción laboral.

Vallejos (2017) en el distrito de San Martín de Porres, Lima; efectuó una investigación con la finalidad de identificar la relación entre el clima y la satisfacción laboral en colaboradores de una Microred de Salud. La muestra estuvo constituida por 66 trabajadores asistenciales y 53 administrativos. Se trató de un estudio de diseño no experimental de nivel correlacional. Como conclusión el investigador señala que el clima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.701, destacando la dimensión de condiciones de trabajo e interacción de los jefes.

Pacheco (2015) realizó un estudio sobre la influencia del clima en la satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad de la ciudad de Trujillo. El estudio tuvo

una muestra de 37 trabajadores de ambos sexos. Se utilizó un método inductivo, deductivo, estadístico y analítico. El investigador concluyó que existe una relación suficiente y positiva entre ambas variables, lo cual repercute de manera significativa en el desempeño de tareas de los colaboradores de dicha institución, también menciona el tipo de relaciones interpersonales entre los trabajadores serían a causa del clima laboral presentado en la institución.

Casana (2015), elaboró una tesis con la finalidad de determinar la relación entre clima y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera en Trujillo. La muestra estuvo conformada por 174 trabajadores. La investigación fue de tipo sustantiva. Como resultado, el investigador reportó que existe correlación significativa ($p < 0.05$) entre los indicadores de clima y los factores de satisfacción laboral; además se observó que la mayoría de la población mostró un nivel regular en los cinco indicadores del Clima Laboral (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) cuyos porcentajes oscilan entre 44,8% a 51.7%

Pérez y Rivera (2013), elaboraron una tesis con objetivo de investigar la relación entre clima y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana en la ciudad de Iquitos. La evaluación fue efectuada a una muestra constituida por 107 trabajadores de dicha institución durante los meses de abril y diciembre del año 2013. Se realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional. Los resultados de dichas evaluaciones evidenciaron que existe correlación significativa ($p < 0.01$; $r = 0.38^{**}$) entre clima y satisfacción laboral, concluyendo que cuanto más adecuado sea el clima, mayor será la satisfacción laboral en los evaluados.

De igual manera, se colocaron investigaciones internacionales que también sustentan la relación de estas mismas variables aplicadas en nuestra investigación.

García, J., Rodríguez, g., Velásquez, M. (2018) realizaron una investigación con el fin de diagnosticar las características del clima laboral en el personal que contribuyen en la ejecución de sus funciones. La muestra estuvo conformada por 95 trabajadores, se utilizó el tipo de investigación el método inductivo, deductivo y el analítico. Se obtuvieron como resultado que el clima laboral influye en la relación de los trabajadores a nivel de las relaciones interpersonales, comunicación participativa en todos los niveles de la entidad y la práctica de valores y promoción de trabajo en equipo, sin embargo, existen factores del clima que afectan la ejecución de los procesos y la comunicación interna con inadecuada información.

Comina (2018) realizó un proyecto de investigación que tuvo como objetivo analizar si el clima y la satisfacción laboral tienen como determinantes el desempeño de los trabajadores. La muestra estuvo constituida por 49 trabajadores. El estudio utilizó el tipo de investigación descriptiva para la situación actual de las organizaciones, y correlacional para analizar las variables de estudio, dando como resultado que las variables independientes tienen una relación directa, y que clima y satisfacción laboral si influyen en el desempeño de los trabajadores.

Bruzual (2016) realizó un estudio en México sobre la relación entre clima y satisfacción laboral de los empleados de una empresa privada. La muestra estuvo conformada por 72 colaboradores, el estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal, hicieron uso de dos instrumentos para medir el grado de clima percibido por los trabajadores. Se encontró que el grado de clima organizacional y la

satisfacción laboral percibida por los trabajadores tuvo un resultado de relación positivo en grado alto ($r = .790$, $p = .000$). Los resultados demostraron que el grado de clima y la satisfacción percibida por los trabajadores guardan relación significativa. Finalmente, el investigador concluye que cuanto mayor sea el valor del clima laboral, mayor será el valor de satisfacción laboral percibidos por los trabajadores de la empresa.

Velásquez (2015) en su investigación, en la ciudad de Nuevo León México, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los empleados de Hitachi Chemical, en Montemorelos para el grado de maestría en Recursos Humanos, pretendió determinar si la satisfacción laboral, que es un predictor fuerte del clima laboral, en trabajadores de dicha empresa. Se utilizó una población de 200 empleados, cuya muestra fue de 143. La investigación fue de tipo cuantitativa, explicativa y transversal, Para la recolección de datos, utilizaron dos instrumentos, uno para medir clima organizacional que contenida 17 ítems con confiabilidad de 0.948 y el segundo para el grado de satisfacción laboral, con 15 ítems, tenía una confiabilidad de 0.926. En lo cual muestran que el grado de calidad de clima organizacional el predictor de la satisfacción laboral de los empleados de Hitachi Chemical, en Montemorelos, al realizar el análisis de regresión, se encontró que la variable grado de clima organizacional explicó el 71.4% de la varianza de la variable dependiente nivel de satisfacción laboral. El valor de R^2 corregida fue igual a .714. De igual manera, se obtuvo el valor F igual a 355.62 y el valor de p igual a .000; como el nivel de significación es menor de .05, esto indica que existe una influencia lineal positiva y significativa. En conclusión, se afirma que cuanto mejor sea la calidad del clima organizacional que experimentan los colaboradores, que hay un grado de influencia lineal positiva y fuerte en el grado de satisfacción laboral de los colaboradores de dicha empresa, por ello afirman que en cuanto

mejor sea el grado de satisfacción percibido por los empleados mayor y mejor será la satisfacción laboral.

Carballo, Priego y Ávalos (2015) realizaron un estudio en México sobre el clima y satisfacción laboral en el personal operativo Federal del Programa Caravanas de la Salud. El objetivo principal del estudio fue conocer la percepción del clima y la satisfacción laboral del personal. La muestra la constituyeron 97 trabajadores activos en el momento del estudio. Para la recolección de datos utilizaron dos instrumentos integrados en un solo cuestionario y como resultado obtuvieron que el 76% de los trabajadores manifestaron la existencia de un clima laboral favorable. En cuanto a la satisfacción laboral el 42% manifestó estar regularmente satisfechos, de lo cual trae como conclusión la existencia de un buen ambiente de trabajo, donde prima la confianza en el personal logrando relaciones interpersonales óptimas.

Vaca, Vaca y Quintero (2015) realizaron en Colombia una investigación con objetivo de determinar la relación entre Clima y Satisfacción Laboral en 130 colaboradores de organizaciones que brindan servicios de salud. Para evaluar las variables, usaron como instrumento el modelo propuesto por Chiang, Salazar y Núñez (2007) quienes miden clima laboral en siete dimensiones; comunicación interna, reconocimiento, relaciones interpersonales en el trabajo, toma de decisiones, entorno físico, compromiso y adaptación al cambio. Con referencia a la satisfacción laboral, elaboraron una escala a través de cinco dimensiones: satisfacción con la relación con los superiores, con las condiciones físicas en el trabajo, participación de las decisiones, con su trabajo y con el reconocimiento. Los resultados obtenidos muestran un valor de chi cuadrado igual a 7596,014. Como conclusión establecen que existe una relación significativa entre clima y satisfacción laboral.

Seguidamente, buscamos identificar las definiciones de nuestra variable clima laboral, descritas por autores cuyos estudios han sido referentes a estas bases teóricas. Entre ellos tenemos los siguientes:

Lewin (1951) define que el clima laboral está involucrado en el comportamiento humano el cual está influido por el campo psicológico o el ambiente en donde se desarrolla una persona. A tal efecto, el clima destaca para entender otros aspectos de la organización. (como es citado en Olas, 2013, p.4)

Por otro lado, Chiavenato (2009) menciona que “el ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros” (p.50). Asimismo, hace referencia que la convivencia entre los colaboradores y las empresas, puede ser útil, satisfactoria y sinergia, lo cual depende de la forma de como las organizaciones se relacionan e interactúan con las personas que forman parte de ellas.

Zuluaga et al. (2001) señalan que “Existe una serie de aspectos que influye el clima laboral entre los empleados, de los cuales se encuentran el liderazgo, toma de decisiones, objetivos y la estructura, propios de una organización que influye en el comportamiento laboral de un empleado” (p.11).

El clima laboral se basa en las percepciones individuales, y a menudo se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refieren a las situaciones actuales en una organización y los

vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. Se puede concluir que el clima laboral es el conjunto de percepciones globales que los mismos individuos tienen de su ambiente y esto se refleja en la interacción entre las características personales de cada uno de ellos y las organizaciones (Domínguez y Ramirez, 2012, p. 23).

A su vez, Brunet (2004) afirma que “La percepción del entorno de trabajo (llamado clima laboral) son propiedades características que se encuentran en el ambiente de trabajo, establecen el comportamiento de sus miembros e influyen en la manera de comportarse dentro de la empresa”.

Las definiciones de clima laboral hacen referencia a procesos perceptivos que cada colaborador considera como elemento esencial de su ambiente laboral, tratándose así de una realidad subjetiva. Por lo cual, para la presente investigación se adoptará la definición de Palma (2004) quien define que “el clima laboral es un concepto que se refiere a la percepción de los trabajadores con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea, estas percepciones dependen de las diversas actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la empresa”(p. 6).

Por todo lo mencionado anteriormente, se entiende como clima laboral a la apreciación que tiene cada colaborador referente a su entorno laboral, y que estos conllevan a determinar su comportamiento en la entidad.

Para entender un clima laboral es apropiado conocer las distintas dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el

ambiente de las organizaciones. Cada autor nos muestra la amplia variedad de dimensiones en relación al clima laboral, a pesar de tener coincidencias al ser medidos entre unos y otros.

Por ejemplo:

Palma (2004) propuso la existencia de 5 dimensiones del Clima laboral:

1. Dimensión I Realización Personal: apreciación de laborar con respecto a los sucesos del medio laboral, las cuales favorecen el crecimiento personal y profesional (Palma, 2004).
2. Dimensión II Involucramiento laboral: hace referencia a la identidad con la organización y sentido de pertenencia que tiene el trabajador con su centro de trabajo, siendo responsable en todas sus actividades que se le ordena (Palma, 2004).
3. Dimensión III Supervisión: es el grado en que se observa el desempeño y desarrollo diario de cada colaborador teniendo a cargo supervisores que los orientan y ayudan a ejecutar las tareas que deben de realizar (Palma, 2004).
4. Dimensión IV Comunicación: el nivel de conexión de la información que se maneja dentro de la empresa, asimismo pertinente y relativa para la organización (Palma, 2004).
5. Dimensión V Condiciones laborales: reconocimiento de que la institución tiene los elementos indispensables, ya sea, materiales como económicos para la ejecución de las labores habituales en la organización (Palma, 2004).

Las dimensiones de clima laboral antes mencionados son importantes para la evaluación de la percepción subjetiva que cada colaborador ha ido observando en el transcurso de sus actividades, dentro de la empresa en que están laborando. Es por ello que

los colaboradores deben ser conscientes de la forma de su desempeño dentro de la empresa y sí están respetando las condiciones laborales impuestas por los superiores; además de las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, el compromiso que tienen para ser mejores y cumplir de manera adecuada las tareas encargadas. Además, se muestra que el conjunto de ellos, conllevan a que el trabajador desarrolle habilidades personales y psicológicas para crear una atmósfera en la cual se pueda desarrollar.

Seguidamente se mencionan los modelos teóricos de clima laboral según autores como:

Uno de los teóricos más destacados en la teoría del clima laboral es Rensis Likert (1987, citado por Criollo y Alva, 2019) plantea que la forma de actuar de los empleados se origina, en gran parte, por el trato administrativo y las condiciones institucionales que perciben, por la información que manejan, las percepciones que tienen, las capacidades y los valores que poseen. La respuesta de un sujeto frente a cualquier escenario está en función de la apreciación que tiene de la misma. Lo importante es la manera de cómo ve las cosas y no la realidad objetiva que tiene. Si la realidad influye sobre la percepción, esta define la conducta que el sujeto adoptará. Rensis Likert mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones: técnicas de mando, fuerzas motivacionales, procesos de comunicación, procesos de influencia, proceso de toma de decisiones, procesos de planificación, procesos de control, objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento, todas estas dimensiones, se unen para formar un clima particular que influye notoriamente en el comportamiento de las personas de la organización. Likert, así mismo presenta en su teoría de los sistemas del clima laboral, en donde contempla tres tipos de variables que son: Variables causales, intermedias y finales, que precisan cualidades de las organizaciones lo cual busca generar cambios en la

valoración individual del clima; dicha conexión de variables da como el resultado de la teoría sobre el clima laboral señalando que existen cuatro grandes tipos: Clima tipo autoritario – autoritarismo explotador, Clima tipo autoritario - autoritarismo paternalista, Clima tipo participativo - consultivo y Clima tipo participativo - participación en grupo, con el fin de presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional, la combinación y la interacción de estas variables permiten determinar dos grandes tipos de clima laboral/organizacional, o de sistemas.

Litwin & Stinger (1968, citado por Brunet, 2004) sostienen que “el clima laboral describe el carácter del entorno organizacional. Sus propiedades pueden ser captadas o experimentadas por los miembros de la organización y reportada por estos en un apropiado cuestionario”. Así mismo, Litwin y Stinger (1986, como es citado en Ferreyra y Abanto, 2019) En su teoría, trata de explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos en las organizaciones, en términos de motivación y clima. Estos autores utilizan una medición de tipo perceptual del clima ya que describen el clima organizacional tal como lo perciben subjetivamente los miembros de la organización. El modelo de los autores señala nueve componentes asociados al clima en la organización, que son: Estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad, de los cuales, representan la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a las que se ven en el transcurso de su labor.

Habiendo culminado con el clima laboral, procederemos a mencionar diversas definiciones según autores que relacionan su trabajo de investigación acerca de cómo plantean la satisfacción laboral, en lo siguiente:

Herzberg (como se cita en Pérez, 2017) nos expone: “Que la satisfacción laboral y la insatisfacción en el centro de trabajo representan dos fenómenos totalmente diferentes y contradictorio en la conducta. En esta teoría se plantea que el colaborador cuenta con dos grupos de necesidades, las higiénicas (ambiente físico y psicológico) y motivación (las del mismo trabajo).

Asu vez, Santillán (2015) define satisfacción laboral como la actitud del colaborador frente a su centro de trabajo, donde está fundamentada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propia labor.

Al mismo tiempo, Pacheco (2015), define satisfacción laboral como "aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. Es decir, satisfacción, es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos".

Según Keller y Semer (como se cita en Veloso, Cuadra, Gil, Quiroz, Meza, 2015) mencionan que la satisfacción laboral es entendida como una actitud o conjunto de actitudes hacia el trabajo que pueden provocar en el empleado juicios evaluativos positivos o negativos.

Según Candy & Conte (como se cita en Polanco, 2014) define que "la satisfacción laboral es una actitud positiva que resulta de la valoración del trabajo o la experiencia laboral."

Juarez (2011) define que “la satisfacción en la actividad del trabajo designa un conjunto de cualidades ante el mismo. Se puede representar como una disposición

psicológica de la persona hacia su trabajo, y esto conlleva a un conjunto de actitudes y sentimientos”.

Palma (2005) define la satisfacción laboral como la actitud que tiene el trabajador hacia la labor que realiza; desarrolló y validó un cuestionario para medir el nivel de satisfacción laboral en donde genero 7 dimensiones biopsicosociales de la persona en su entorno laboral, las cuales se mencionan a continuación: posibilidades de mejora personal, bienes laborales y remuneratorios, las políticas de la empresa, relaciones laborales, circunstancias físicas y materiales que propicien un buen desempeño de sus tareas corporativas.

Para entender lo que es la satisfacción laboral, es preciso indicar las dimensiones y explicaciones que los autores han realizado en las investigaciones de esta variable, entre una de ellas esta Palma, con las dimensiones de satisfacción laboral, que consideramos se encuentra más alineada a nuestro estudio.

Para Palma (2004) la satisfacción laboral surge en el entorno laboral donde están los trabajadores, en el cual distintos factores influyen en la actitud del trabajador, ya sea en su bienestar físico como psicológico, lo que conlleva que tenga una impresión positiva o negativa en cuanto al ambiente laboral. Asimismo, las 7 dimensiones donde exponen el nivel de satisfacción son:

1. Dimensión I Condiciones físicas y/o materiales: los elementos materiales tales como la infraestructura, las paredes, el propio ambiente de trabajo donde laboran los colaboradores (Palma, 2004).

2. Dimensión II Beneficios laborales y/o remunerativos: son los componentes tales como los reconocimientos, beneficios o bonos extras, que le otorgan a un trabajador por el desempeño que presenta en la empresa (Palma, 2004).
3. Dimensión III Políticas administrativas: hace referencia a las normas y reglas que se han establecido en la empresa, en las cuales todo miembro de una organización está sujeto a realizarlo, y también hace relación a los lineamientos de la organización (Palma, 2004).
4. Dimensión IV Relaciones sociales: es el rango de interacción entre los integrantes del centro de labor, en otras palabras, en las amistades de los trabajadores y sus pares (Palma, 2004).
5. Dimensión V Desarrollo personal: la misma labor puede sumar al incremento y crecimiento personal de cada uno de los colaboradores, en este caso, para poder autorrealizarse (Palma, 2004).
6. Dimensión VI Desempeño de tareas: la apreciación del trabajador acerca de sus tareas y actividades diarias que realiza en su trabajo (Palma, 2004).
7. Dimensión VII Relación con la autoridad: es la valoración subjetiva de los trabajadores con relación a su superior directo y respecto a sus tareas que se le asignan durante el día (Palma, 2004).

De la misma forma, autores proponen sus teorías referentes a la satisfacción laboral:

Herzberg Dalton, M. at all (2006) describió la Teoría de los dos factores, para explicar el comportamiento de los trabajadores y como satisface sus necesidades, donde mencionaba que la motivación de las personas para su labor dependía mucho de dos factores que estaban relacionados entre sí:

- Factores Higiénicos: trata de las condiciones de trabajo que rodean al colaborador, el cual son necesarios para mantener un nivel aceptable de satisfacción en los colaboradores. La dinámica subyacente de higiene es evitar la ansiedad que puede producir el ambiente. Cabe mencionar que los factores de higiene afectan directamente las actitudes laborales, principalmente la satisfacción y la insatisfacción. En estos factores recaen lo siguiente: comprenden las políticas y la administración de la empresa, relaciones interpersonales, salario, la supervisión y las condiciones de trabajo. Cuando los factores higiénicos se deterioran a un nivel inferior del que los empleados consideran aceptable, entonces se produce insatisfacción laboral. Además se encuentran relacionados con factores externos a las personas, y con sus necesidades primarias.
- Factores Motivacionales: Se refiere al perfil del puesto y las actividades relacionadas con él. Cuando estos factores son óptimos incrementan la satisfacción de los colaboradores y cuando son escasos, desaparecen. Estos son: Uso pleno de habilidades personales, objetivos relacionados con el trabajo, autoevaluación de desempeño, responsabilidad por el trabajo (relación empleado trabajo), libertad de escoger como ejecutará su trabajo.

Esta teoría llamada escala de las relaciones humanas, fue realizada por Mayo (1946 como se cita en Añaños, Gutiérrez, Rengifo, 2017), menciona que “el cambio en la satisfacción laboral de las personas condiciona la producción mucho más que los cambios en las condiciones físicas del trabajo”. La necesidad de ser aceptado por los compañeros de trabajo eran incentivos más importantes que los económicos o físicos propuestos por el

empleador. En este modelo se incluyen aspectos psicosociales de los trabajadores cambiando al modelo netamente económico por uno social, resaltando que la satisfacción de los individuos no se reduce únicamente a un problema de salario y considera otras dimensiones como: el rendimiento, el sentido de la pertenencia e identidad.

La Teoría del Modelo determinante de la Satisfacción laboral, propuesto por Lawler (como es citado en Sánchez y Sanchez, 2018) incide en la relación “expectativas-recompensas”, desde distintas facetas y aspectos del trabajo. La relación entre la expectativa y la recompensa obtenida produce la satisfacción o la insatisfacción laboral. En esta teoría, el término recompensa no solo se refiere a remuneración económica, sino que incluye un amplio abanico de resultados (sea reconocimientos, ascensos, valoración de superiores, etc.)

Por lo expuesto párrafos arriba consideramos que esta investigación lo que busca es brindar la información importante a los gerentes de lo que sucede en la empresa, del clima laboral que se encuentran y la satisfacción laboral de los colaboradores, dado que el recurso humano es de suma importancia para el soporte de las organizaciones, porque son los colaboradores quienes realizan diversas actividades para cumplir las metas de la organización. Lo cual en este estudio se realiza lo siguiente:

1.1. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación del clima laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.

1.2.2. Objetivos específicos

O₁: Determinar la relación entre la dimensión realización personal del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.

O₂: Determinar la relación entre la dimensión involucramiento laboral del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.

O₃: Determinar la relación entre la dimensión supervisión del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.

O₄: Determinar la relación entre la dimensión comunicación del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.

O₅: Determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.

1.3. Hipótesis

1.3.1 Hipótesis general

H₁: Existe relación estadísticamente significativa y directa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima.

H₀: No existe correlación estadísticamente significativa y directa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima.

1.3.2. Hipótesis específicas

H₁: Existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión realización personal del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.

H₀: No existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión realización personal del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.

H₂: Existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión involucramiento laboral del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.

H₀: No existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión involucramiento laboral del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.

H₃: Existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión supervisión del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.

H₀: No existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión supervisión del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.

H₄: Existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión comunicación del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.

H₀: No existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión comunicación del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.

H₅: Existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.

H₀: No existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El enfoque correspondiente de esta investigación es el cuantitativo, puesto que se han logrado medir y cuantificar las variables investigadas. Respecto al diseño, la investigación es no experimental, pues se trata de un estudio en el que no se modifica en forma intencional las variables. Al mismo tiempo, un estudio no experimental no genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la indagación por quien la realiza, del mismo modo se trata de un corte transversal, pues los diseños de investigación transversal o transaccional recolectan datos en un solo momento, tenido como el propósito de describir las variables de Clima y Satisfacción laboral en un tiempo único y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y en forma simultánea, eso quiere decir que este estudio se ha analizado a través de las manifestaciones tal cual como se dan dentro de la organización. A su vez, la presente investigación es de nivel descriptivo – correlacional, pues la utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas, en este caso clima laboral y satisfacción laboral (Hernández et al., 2014, p.154).

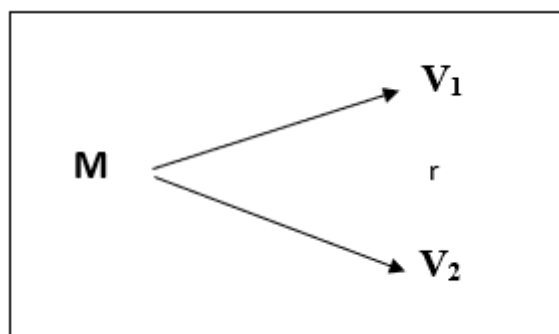
El esquema de las variables investigadas, se da a conocer a continuación:

M= Muestra

V₁= Clima laboral

V₂= Satisfacción laboral

r = Correlación



2.2. Población y muestra

Población

En esta investigación la población estuvo constituida por la totalidad de colaboradores de una empresa privada ubicada en Lima, durante el año 2019, conformándose de manera cuantitativa por 61 colaboradores entre operarios y administrativos de ambos géneros.

Muestra

En la presente investigación se analizó al total de colaboradores de la empresa privada, considerando así el total de la población (N=61) debido a que la población es finita y pequeña, según Hernández et al. (2014) la muestra es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población.

En la tabla 01 se logra visualizar las características de los participantes de la investigación, donde se encontró mayor proporción de colaboradores operarios con 55.7%, mientras que los administrativos solo constituyen el 44.3% de los participantes.

Tabla 01

Distribución de la Población de estudio por grupos ocupacionales

Grupos ocupacionales		<i>f_i</i>	%	N
	Administrativos	27	44.3%	
Colaboradores	Operarios	34	55.7%	61

Fuente: Elaboración propia

Del mismo modo en la tabla 02, se logró observar que el 50.8% de los participantes es de género femenino y el 49.2% del género masculino.

Tabla 02

Distribución de población de estudio por género

	Colaboradores	<i>f_i</i>	%	N
	Femenino	31	50.8%	
Género	Masculino	30	49.2%	61

Fuente: Elaboración propia

Muestreo

En la población se consideraron dos puntos importantes como los criterios de inclusión y de exclusión, ya que se tomaron en cuenta para la aplicación del instrumento con una población real, de acuerdo con Ramírez (1999) afirma que “el muestreo empleado en esta investigación es el censal, ya que todas las unidades de la investigación se encuentran incluidas dentro de la muestra”.

Criterios de Inclusión y exclusión de la Muestra

a. Criterios de Inclusión

Los criterios de inclusión que se han tomado en cuenta en la presente investigación son:

- Trabajadores que laboren en la empresa privada de Lima bajo la modalidad de trabajador dependiente (planilla)
- Edades comprendidas entre 20 a 45 años
- Antigüedad laboral no menor a 03 meses

b. Criterios de exclusión

Los criterios de exclusión que se consideraron fueron

- Trabajadores bajo relación civil, trabajadores independientes, proveedores independientes de servicios y/o que brindan servicios tercerizados
- Colaboradores que se encontraban de vacaciones
- Colaboradores en licencia con suspensión perfecta de labores (paternidad, maternidad, salud, familiar, entre otros)

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnica

Para la recolección de datos con el propósito de cumplir los objetivos en la presente investigación, se utilizó la técnica de la encuesta, con el propósito de obtener los datos en relación con las variables de estudio (Hernández et al., 2014).

Asimismo, para obtener la información necesaria de la investigación se ha utilizado como instrumentos dos cuestionarios, uno para la variable independiente *CLIMA LABORAL* que consta de 50 preguntas y otro para la variable dependiente *SATISFACCIÓN LABORAL* que consta de 36 preguntas.

2.4. Instrumentos

Ficha Técnica de la Escala de Clima laboral CL – SPC

Nombre	:	Escala de Clima laboral
Autor	:	Sonia Palma Carrillo
Año	:	2004
Procedencia	:	Perú
Objetivo	:	Medir el nivel de clima laboral
Adaptación peruana	:	Joana Teresa Bravo Chauca
Año de adaptación	:	2015
Duración	:	25 minutos.
Administración	:	Individual o colectivo.
Dirigido	:	Trabajadores con dependencia laboral
Ítems	:	50
Dimensiones	:	05

Tabla 03

Dimensiones de la escala de Clima laboral

	Dimensión	Ítems
Clima Laboral CL - SLP	Realización Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46.
	Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47.
	Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33,38, 43 y 48.
	Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49.
	Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50.

Fuente: Elaboración propia

Propiedades psicométricas:

La Escala de Clima Laboral - CL-SPC (2004) fue construida y elaborada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo en Lima; diseñada en el formato Likert:

Tabla 04

Formato Likert de la escala de Clima Laboral CL – SPC

	<i>fi</i>	<i>vi</i>
Escala Likert CL- SLP	Ninguna o Nunca	0
	Poco	2
	Regular o algo	3
	Mucho	4
	Todo o siempre	5

Fuente: Elaboración propia

Validez y confiabilidad

Bravo (2015) realizó la validez del constructo mediante la entrevista cognitiva, debido a que la prueba no le permitía aplicar el Análisis factorial a favor de la validez del constructo. En donde se halló el resultado de la correlación ítem-test e ítem área fue superior a .30. En la versión original, para su elaboración, se aplicó la escala a un total de 1323 trabajadores de Lima Metropolitana reportando una confiabilidad interna de .97 y .90, respectivamente. Se obtuvo a través de los métodos de análisis de Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, además las correlaciones obtenidas son positivas significativas al ($p < 0,05$) entre las cinco dimensiones de clima laboral.

Para corroborar que el instrumento de evaluación del clima laboral cuenta con adecuadas propiedades psicométricas, las autoras de este estudio efectuaron un piloto donde participaron los trabajadores operativos y administrativos de la misma empresa estudiada, permitiendo comprobar la validez y confiabilidad con la que cuenta la prueba para la población de estudio.

Confiabilidad de la Escala de Clima laboral CL – SPC

Según la tabla 05 muestra la fiabilidad de la escala clima laboral (CL-SPC) para la población de este estudio, cuál se midió a través del método de consistencia interna por el Alfa de Cronbach $\alpha = 0.918$, lo cual según George y Mallery (2003) nos indica un nivel muy alto de confiabilidad y consistencia interna en el instrumento señalado.

Tabla 05

Confiabilidad a través de consistencia interna para la Escala de Clima laboral CL – SPC

	α	N° de elementos
Clima laboral	0.918	50

Fuente: Elaboración Propia

Validez de constructo ítem - test de la Escala de Clima laboral CL – SPC

Como se puede observar en la tabla 06, los resultados para evaluar la correspondencia entre los ítems de la prueba el puntaje total sobre la Escala de Clima laboral CL -SPC son satisfactorios. En dónde se obtienen coeficientes de correlación significativos ($p < 0.01$) en todos los casos, demostrando la validez del constructo.

Tabla 06

Análisis ítems - test de la Escala de Clima laboral CL – SPC

Ítems	r	p	Ítems	r	p
Ítem 01	,584**	0.000	Ítem 26	,602**	0.000
Ítem 02	,984**	0.000	Ítem 27	,615**	0.000
Ítem 03	,713**	0.000	Ítem 28	,458**	0.000
Ítem 04	,759**	0.000	Ítem 29	,655**	0.000
Ítem 05	,728**	0.000	Ítem 30	,658**	0.000
Ítem 06	,702**	0.000	Ítem 31	,721**	0.000
Ítem 07	,508**	0.000	Ítem 32	,698**	0.000
Ítem 08	,740**	0.000	Ítem 33	,811**	0.000
Ítem 09	,508**	0.000	Ítem 34	,487**	0.000
Ítem 10	,727**	0.000	Ítem 35	,614**	0.000
Ítem 11	,955**	0.000	Ítem 36	,509**	0.000
Ítem 12	,716**	0.000	Ítem 37	,681**	0.000
Ítem 13	,484**	0.002	Ítem 38	,715**	0.000
Ítem 14	,548**	0.000	Ítem 39	,547**	0.000
Ítem 15	,525**	0.000	Ítem 40	,645**	0.000
Ítem 16	,451**	0.000	Ítem 41	,456**	0.000

Ítem 17	,694**	0.000	Ítem 42	,524**	0.000
Ítem 18	,719**	0.000	Ítem 43	,503**	0.000
Ítem 19	,815**	0.000	Ítem 44	,509**	0.000
Ítem 20	,524**	0.000	Ítem 45	,718**	0.000
Ítem 21	,654**	0.000	Ítem 46	,485**	0.002
Ítem 22	,486**	0.002	Ítem 47	,785**	0.000
Ítem 23	,695**	0.000	Ítem 48	,710**	0.000
Ítem 24	,548**	0.000	Ítem 49	,884**	0.000
Ítem 25	,654**	0.000	Ítem 50	,456**	0.000

Fuente: Elaboración propia

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla de equivalencia

La tabla 07 proporciona los puntajes equivalentes a los percentiles distribuidos en tres niveles que describen la variable clima laboral.

Tabla 07

Puntajes en función a percentiles en la Escala de Clima laboral CL – SPC

Categorías Diagnosticas	Dimensiones I a V	Puntaje Total
Muy Favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy desfavorable	10 – 17	50 – 89

Fuente: Recuperado de Manual 1° edición de Escala de Clima Laboral CL – SPL. Palma S., 2004.

La calificación para acceder a la puntuación por factores y escala general de Clima Laboral que de acuerdo a las normas técnicas establecidas se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de las dimensiones. Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas; se toma como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación es la interpretación contraria.

Comprendido en su versión final en un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral. Palma (2004) define operacionalmente la variable CLIMA LABORAL como

la “percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de Realización personal, Involucramiento con la tarea asignada, Supervisión que recibe, Acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y Condiciones laborales que facilitan su tarea”.

El siguiente instrumento es la escala de Satisfacción laboral SL – SPC, el cual está formado por lo siguiente:

Ficha técnica de Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC

Nombre	:	Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC
Autor	:	Sonia Palma Carrillo
Año	:	1999
Procedencia	:	Perú
Adaptación peruana	:	Joana Teresa Bravo Chauca
Año de adaptación	:	2015
Objetivo	:	Evaluar nivel de satisfacción laboral del trabajador.
Duración	:	20 minutos.
Administración	:	Individual o colectivo.
Dirigido	:	Trabajadores con relación laboral de dependencia
Ítems	:	36
Dimensiones	:	7

Tabla 08

Dimensiones de la escala de Satisfacción laboral SL – SPC

	Dimensión	Ítems
Satisfacción Laboral SL - SPC	Condiciones físicas o materiales	1, 13, 21, 28 y 32.
	Beneficios laborales/ remunerativo	2, 7, 14 y 22.
	Políticas administrativas	8, 15, 17, 23 y 33.
	Relaciones Sociales	3, 9, 16 y 24.
	Desarrollo Personal	4, 10, 18, 25, 29 y 34.
	Desempeño de tareas	5, 11, 19, 26, 30 y 35.
	Relación con autoridad	6, 12, 20, 27, 31 y 36.

Fuente: Elaboración propia

Propiedades psicométricas:

La Escala de Satisfacción Laboral - SL-SPC, elaborada en 1999 por Sonia Palma Carrillo, está conformada por 36 ítems asociados a 7 factores distribuidos de la siguiente manera: Condiciones Físicas y/o Materiales; Beneficios Laborales y/o Remunerativos; Políticas Administrativas; Relaciones Sociales; Desarrollo Persona; Desempeño de Tareas; Relación con la Autoridad, posee opción de respuesta tipo Likert, distribuida de la siguiente forma:

Tabla 09

Formato Likert de la escala de Satisfacción laboral SL - SPC

	<i>fi</i>	<i>vi</i>
	Totalmente en desacuerdo	0
	Desacuerdo	2
Escala Likert SL- SLP	Indeciso	3
	De acuerdo	4
	Totalmente de acuerdo	5

Fuente: Elaboración propia

Validez y confiabilidad

De acuerdo con el estudio de Bravo (2015) nos menciona que la escala general de Satisfacción obtuvo un $\alpha = 0.82$, mientras que las dimensiones de la misma obtuvieron índices de consistencia oscilantes entre 0.71 a 0.76, reportando una óptima confiabilidad en el instrumento, confirmando que la correlación de los ítems con el total de la prueba fue superior a 0.30 en todos los casos.

Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral SL – SP

En continuidad con el estudio piloto elaborado, se obtuvieron los siguientes valores:

La tabla 10 nos muestra la fiabilidad de la escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) para los colaboradores de una empresa privada – Lima, 2019, se midió a través del método de consistencia interna por el Alfa de Cronbach obteniendo un $\alpha = 0.717$ indicando un nivel aceptable de confiabilidad, según mencionan (George y Mallery, 2003).

Tabla 10

Confiabilidad a través de consistencia interna para la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC

	α	N° de elementos
Satisfacción laboral	0.717	36

Fuente: Elaboración rápida

Validez de constructo ítem - test de la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC

Como se puede observar en la tabla 11, los resultados para evaluar la correspondencia entre los ítems y el total del constructo Satisfacción laboral son satisfactorios. Indicando que los coeficientes de correlación son significativos ($p < 0.01$) demostrando así la validez de la prueba.

Tabla 11

Análisis ítems - test de la Escala de Satisfacción Laboral SL – SP

Ítems	<i>R</i>	<i>p</i>	Ítems	<i>r</i>	<i>p</i>
Ítem 01	,612**	0.000	Ítem 19	,599**	0.000
Ítem 02	,854**	0.000	Ítem 20	,870**	0.000
Ítem 03	,514**	0.000	Ítem 21	,612**	0.000
Ítem 04	,502**	0.000	Ítem 22	,806**	0.002
Ítem 05	,425**	0.000	Ítem 23	,701**	0.000
Ítem 06	,781**	0.000	Ítem 24	,518**	0.000
Ítem 07	,603**	0.000	Ítem 25	,715**	0.000
Ítem 08	,440**	0.000	Ítem 26	,713**	0.000
Ítem 09	,845**	0.000	Ítem 27	,415**	0.000
Ítem 10	,609**	0.000	Ítem 28	,848**	0.000
Ítem 11	,947**	0.000	Ítem 29	,535**	0.000
Ítem 12	,641**	0.000	Ítem 30	,548**	0.000
Ítem 13	,458**	0.002	Ítem 31	,421**	0.000
Ítem 14	,425**	0.000	Ítem 32	,984**	0.000
Ítem 15	,810**	0.000	Ítem 33	,611**	0.000

Ítem 16	,541**	0.000	Ítem 34	,870**	0.000
Ítem 17	,954**	0.000	Ítem 35	,429**	0.000
Ítem 18	,658**	0.000	Ítem 36	,874**	0.000

Fuente: Elaboración propia Nota: **.

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla de equivalencia

La tabla 12 proporciona los puntajes equivalentes a los percentiles distribuidos en cinco niveles que describen la variable satisfacción laboral.

Tabla 12

Puntajes en función a percentiles en la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC

Niveles	Puntaje	Percentil
Alta Satisfacción	168 – 180	21 a 100
Parcial Satisfacción	167 – 149	61 a 80
Regular	148 – 112	41 a 60
Parcial Insatisfacción	111 – 93	21 a 40
Alta Insatisfacción	36 - 92	1 a 20

Fuente: Recuperado de Manual 1° edición de Escala de Clima Laboral CL – SPL. Palma S., 2005.

Las categorías diagnósticas están basadas en las puntuaciones directas; se toma como criterio que a mayor puntuación en el factor o en el puntaje total, se evidencia mayor grado de satisfacción y a menor puntuación corresponde la interpretación contraria. También se ofrecen normas percentiles que permite comparar de manera adicional, el grado de satisfacción con respecto a la muestra. Se puede apreciar en la tabla la interpretación, las sugerencias para la intervención organizacional y visualizar el perfil que corresponde a los resultados.

2.5. Procedimiento

Recolección de datos

Para la recolección de datos se solicitó el permiso a la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa privada, mediante una carta de presentación de la Universidad Privada del Norte; una vez conseguido el permiso se coordinó los horarios con las áreas de trabajo para la aplicación de los instrumentos.

En el horario acordado, se reunió a los trabajadores, donde se les informó con la lectura del consentimiento informado el objetivo de la recolección de datos y se recalcó su participación voluntaria.

Asimismo, se distribuyó primero el Cuestionario de Clima laboral – SPC, una vez terminado, se les entregó la Escala de Satisfacción Laboral– SPC. Por lo tanto, una vez que se terminó la evaluación de los trabajadores de las diferentes áreas, una vez recogido los datos se elaboró una tabla en el programa Excel para la calificación de los instrumentos utilizados, así mismo fueron ingresados y se seleccionó los protocolos debidamente contestados procediendo a codificarlos en forma consecutiva. Se ingresaron los datos al software SPSS 24.

Finalmente, fueron analizados los datos, y tomándose como referencia los antecedentes teóricos y los estudios previos similares.

Plan de Análisis

Para el análisis psicométrico de las pruebas seleccionadas en esta investigación, se empleó el estadístico Alfa de Cronbach, con el fin de evaluar la consistencia interna de los instrumentos, del mismo modo, el estadístico r de Spearman, con el fin de corroborar si los instrumentos contaban con validez, del mismo modo se emplearon percentiles para ubicar la distribución de niveles del instrumento.

Por otro lado, se empleó la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, la cual indicó que los datos no se ajustaban a la normalidad en algunos casos. Con respecto al análisis de correlación entre las variables y sus dimensiones se empleó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, pues el ajuste de normalidad reveló datos que no se ajustan a la normalidad.

2.6. Aspectos Éticos

Durante la investigación a realizar se tomó en cuenta los aspectos éticos que sean considerables, se cuidó la integridad de las participantes y a su vez se dio toda la confidencialidad respecto a los datos que brindaron.

Asimismo, en las bases normativas que da a conocer el colegio de psicólogos, se establece lo siguiente:

Según el artículo 23 del código de ética del Colegio de Psicólogos (2018) todo psicólogo que elabore una investigación con seres humanos debe necesariamente, contar con el consentimiento informado de los sujetos comprendidos, en tanto se hizo uso de tal documentación.

Según el artículo 26° del código de ética del colegio de Psicólogos (2018) el psicólogo que publique información proveniente de una investigación independientemente de los resultados, no deberá incurrir en falsificación o plagio, declarando la existencia o no de conflicto de intereses.

Finalmente, según el artículo 27° del código de ética del colegio de Psicólogos (2018) el psicólogo no debe aplicar en su práctica profesional, procedimientos rechazados por los centros universitarios, así como test psicológicos y/u otras técnicas que no tengan validez.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Análisis Inferencial

Tabla 13

Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada.

	Satisfacción laboral	
Clima Laboral	Coefficiente de Rho	,545**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	61

Fuente: Elaboración propia

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

n=muestra

En la tabla 13 se evidencia la correlación estadísticamente significativa de tipo directa entre clima y satisfacción laboral ($p < 0,01$). Encontrando un coeficiente de correlación en el estadístico $\rho = ,545^{**}$ que indicaría un nivel grande en dicha relación según expone (Cohen, 1988). En tanto se colige que cuanto más óptimo sea el clima laboral, mayor será la satisfacción laboral en los evaluados, aceptándose de esta manera la hipótesis general planteada.

Tabla 14

Relación de la dimensión realización personal del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada

Dimensiones de satisfacción laboral		Realización Personal
Condiciones físicas o materiales	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,296* 0.020
Beneficios laborales/ remunerativos	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,479** 0.000
Políticas administrativas	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	0.227 0.078
Relaciones sociales	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,328** 0.010
Desarrollo personal	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,300* 0.019
Desempeño de tareas	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,291* 0.023
Relación con la autoridad	Coefficiente de rho Sig.(bilateral)	,413** 0.001

Fuente: Elaboración propia

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

n=muestra

Los datos obtenidos en la tabla 14 indican correlación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) de tipo directa entre realización personal y las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad). Evidenciando que el coeficiente de correlación va desde $\rho = ,291^*$ a $\rho = ,479^{**}$, y que reportan niveles

pequeños y moderados de correlación en función a lo propuesto por (Cohen, 1988). No se halló correlación entre realización personal y políticas administrativas. De esta manera se puede afirmar que cuanto mayor sea la realización personal, mayores serán las condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad en los participantes de la investigación, logrando aceptar la primera hipótesis específica de la investigación.

Tabla 15

Relación de la dimensión involucramiento laboral del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada

Dimensiones de satisfacción laboral			Involucramiento Laboral
Condiciones materiales	físicas o	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,324* 0.011
Beneficios remunerativos	laborales/	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,335** 0.008
Políticas administrativas		Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,290* 0.023
Relaciones sociales		Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,367** 0.004
Desarrollo personal		Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,443** 0.000
Desempeño de tareas		Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,378** 0.003
Relación con la autoridad		Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,270* 0.036

Fuente: Elaboración propia

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

n=muestra

En la tabla 15 se señala correlación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) de tipo directa entre involucramiento laboral y las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad). Evidenciando coeficientes de correlación que van desde $\rho = ,270^*$ a $\rho = ,443^{**}$, y que reportan niveles pequeños y moderados de correlación en función a lo propuesto por (Cohen, 1988). De esta manera se puede afirmar que cuanto mayor sea el involucramiento laboral, mayores serán las condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad en los participantes de la investigación, logrando aceptar la segunda hipótesis específica de la investigación.

Tabla 16

Relación de la dimensión supervisión del clima laboral y la satisfacción laboral con colaboradores de una empresa privada.

Dimensiones de satisfacción laboral		Supervisión
Condiciones físicas o materiales	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,400** 0.001
Beneficios laborales/ remunerativos	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,492** 0.000
Políticas administrativas	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	0.236 0.067
Relaciones sociales	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,435** 0.000
Desarrollo personal	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,343** 0.007
Desempeño de tareas	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,318* 0.013
Relación con la autoridad	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,372** 0.003

Fuente: Elaboración propia

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

n=muestra

Los datos obtenidos en la tabla 16 indican correlación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) de tipo directa entre supervisión y las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad). Evidenciando coeficientes de correlación que van desde $\rho = ,318^*$ a $\rho = ,492^{**}$, y que reportan niveles moderados de correlación en función a lo propuesto por (Cohen, 1988). No se halló

correlación entre supervisión y políticas administrativas. De esta manera se puede afirmar que cuanto mayor sea la supervisión, mayores serán las condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad en los participantes de la investigación, logrando aceptar la tercera hipótesis específica de la investigación.

Tabla 17

Relación de la dimensión comunicación del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada.

Dimensiones de satisfacción laboral		Comunicación
Condiciones físicas o materiales	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,446** 0.000
Beneficios laborales/ remunerativos	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,494** 0.000
Políticas administrativas	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,306* 0.016
Relaciones sociales	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,439** 0.000
Desarrollo personal	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,417** 0.001
Desempeño de tareas	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,329** 0.010
Relación con la autoridad	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,481** 0.000

Fuente: Elaboración propia

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

n=muestra

Los datos obtenidos en la tabla 17 señalan correlación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) de tipo directa entre comunicación y las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad). Evidenciando coeficientes de correlación que van desde $\rho = ,306^*$ a $\rho = ,494^{**}$, y que reportan niveles moderados de correlación en función a lo propuesto por (Cohen, 1988). De esta manera se puede afirmar que cuanto mayor sea la comunicación, mayores serán las condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad en los participantes de la investigación, logrando aceptar la cuarta hipótesis específica de la investigación.

Tabla 18

Relación entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada.

Dimensiones de satisfacción laboral		Condiciones laborales
Condiciones físicas o materiales	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,325* 0.011
Beneficios laborales/ remunerativos	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,548** 0.000
Políticas administrativas	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,324* 0.011
Relaciones sociales	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,427** 0.001
Desarrollo personal	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,307* 0.016
Desempeño de tareas	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,329** 0.010
Relación con la autoridad	Coefficiente de rho Sig. (bilateral)	,385** 0.002

Fuente: Elaboración propia

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

n=muestra

La tabla 18 señala correlación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) de tipo directa entre condiciones laborales y las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad). Evidenciando coeficientes de correlación que van desde $\rho = ,307^*$ a $\rho = ,548^{**}$, y que reportan niveles moderados y grande de correlación en función a lo propuesto por (Cohen, 1988). De esta manera se puede afirmar que cuanto mayor sean las condiciones laborales,

mayores serán las condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad en los participantes de la investigación, logrando aceptar la quinta hipótesis específica de la investigación.

3.2 Prueba de ajuste a la normalidad

Tabla 19

Prueba de ajuste a la normalidad de las variables clima laboral y satisfacción laboral

Variables		Kolmogórov-Smirnov		
		Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral		0.120	61	0.029
Dimensiones	Realización personal	0.116	61	0.041
	Involucramiento laboral	0.138	61	0.006
	Supervisión	0.148	61	0.002
	Comunicación	0.112	61	0.039
	Condiciones laborales	0.951	61	0.016
Satisfacción laboral		0.082	61	,200*
Dimensiones	Condiciones físicas o materiales	0.183	61	0.000
	Beneficios laborales/ remunerativos	0.147	61	0.002
	Políticas administrativas	0.112	61	0.054
	Relaciones sociales	0.134	61	0.008
	Desarrollo personal	0.103	61	0.173
	Desempeño de tareas	0.150	61	0.002
	Relación con la autoridad	0.120	61	0.029

Fuente: Elaboración propia

p <.05: No existe normalidad en la distribución de la variable clima laboral y dimensiones. *p >.05: Existe normalidad en la distribución de la satisfacción laboral y dimensiones.

La tabla 19 permite apreciar tras el análisis de ajuste a la normalidad que la variable clima laboral, sus dimensiones (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) y las dimensiones de la satisfacción laboral (condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, relaciones sociales, desempeño de tareas y relación con la autoridad), presentan puntajes $p < 0.05$, por lo cual, no existe normalidad en la distribución de sus valores. Mientras que en la satisfacción laboral

general y sus dimensiones políticas administrativas y desarrollo personal, se hallaron valores superiores a 0.05 que indican normalidad en la distribución de dichos puntajes, pese a ello y encontrándose valores que no se ajustan a la normalidad, se hizo uso del estadístico no paramétrico “Rho de Spearman” para analizar la relación entre las variables y entre dimensiones.

3.2. Análisis descriptivo

Tabla 20

Niveles de clima laboral percibido por los colaboradores de una empresa privada de Lima.

Clima Laboral	<i>F</i>	%
Muy Favorable	5	8%
Favorable	27	44.0%
Media	20	33%
Desfavorable	7	11%
Muy desfavorable	2	3%
Total	61	100.0%

Fuente: Elaboración propia

En principio, con respecto a los niveles de Clima laboral, la tabla 20 revela la mayoría de los colaboradores de una empresa privada de Lima, es de 44% y está representada por 27 de los participantes que muestran un nivel favorable de clima teniendo una adecuada percepción de su ambiente laboral, seguido el 33% que está representado por 20 participantes que obtiene un nivel medio de la escala de puntuación de esta variable, en cambio un 11% que está representado con 8 participantes con un nivel desfavorable y por último se halló que 3% siendo representada con 2 de los evaluados perciben un nivel muy desfavorable, siendo esto la cantidad de personas que no tienen una buena apreciación sobre el ámbito en la organización.

Tabla 21

*Niveles de satisfacción laboral percibido por los colaboradores de una empresa privada
Lima, 2019*

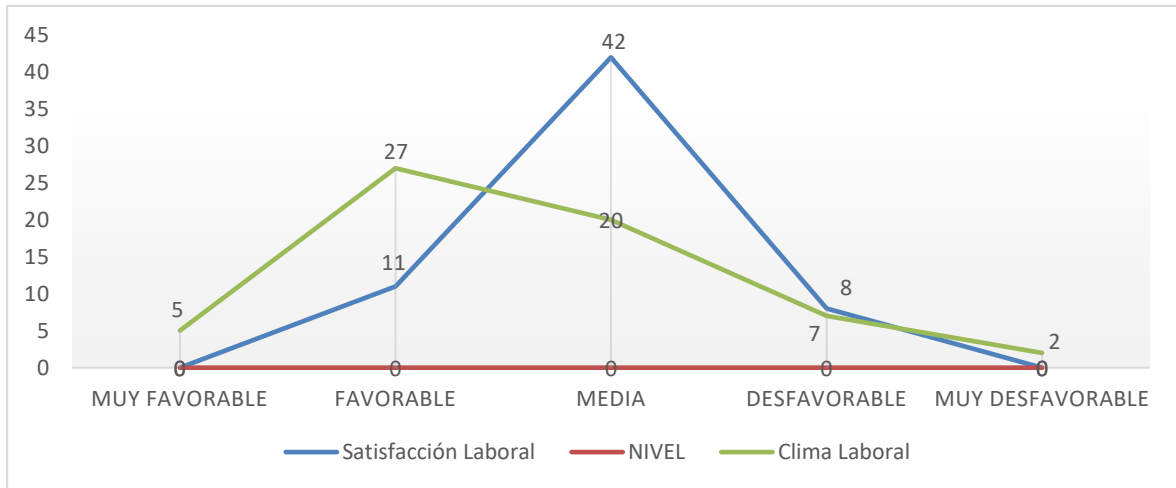
Satisfacción laboral	<i>f</i>	%
Alta Satisfacción	0	0.0%
Parcial Satisfacción	11	18.0%
Regular	42	68.9%
Parcial Insatisfacción	8	13.1%
Alta Insatisfacción	0	0.0%
Total	61	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, los resultados obtenidos en la tabla 21 no muestran información sobre alta satisfacción sobre el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada de Lima, una parte predominante muestra el 68.9% cuál está representada por 42 de los participantes, se encuentran ubicados en una regular satisfacción, siendo esta, las impresiones que tiene el colaborador de su organización, seguido de un 18% representada por 11 participantes con un nivel parcial de satisfacción y por último el 13.1% representada por 8 participantes obtiene parcial insatisfacción frente al labor que desempeñan en la empresa. Por otra parte, no se hallaron participantes con niveles altos de satisfacción ni de insatisfacción laboral.

Gráfico 1

Niveles de Clima y Satisfacción Laboral en colaboradores de una empresa privada, Lima 2019.



Fuente: Elaboración propia

En este gráfico 1, podemos visualizar y comprobar en la frecuencia de los colaboradores, que existe una correlación directa entre ambas variables, puesto que a mayor sea la variable independiente clima laboral, mayor será la variable satisfacción laboral, logrando confirmar el planteamiento de nuestra investigación.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

El presente capítulo brinda los principales hallazgos evidenciados en el análisis de datos respecto a las percepciones sobre el clima laboral y la satisfacción laboral en 61 colaboradores de una empresa privada, donde tales evidencias han sido corroboradas con la revisión de investigaciones previas y marco teórico existente que sustente verazmente los datos encontrados sobre el tema de investigación.

Bajo estos lineamientos, el objetivo general de este estudio se centró en determinar la relación del clima laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada – Lima 2019, encontrando que existe correlación estadísticamente significativa de tipo directa entre clima laboral y satisfacción laboral ($p < 0,01$) dando a conocer un coeficiente de correlación de $\rho = 0,545^{**}$ que indica un nivel grande en dicha relación (Cohen, 1988).

Este hallazgo, se sustenta en el estudio nacional elaborado por Victorio (2017) quien al evaluar a 183 trabajadores del área de operaciones de las tres principales empresas aseguradoras concluye que cualquier estímulo que ayude a mejorar la impresión del clima laboral, causará repercusión en la satisfacción laboral, encontrando correlación significativa entre dichos elementos.

De igual manera, Vallejos (2017) en el distrito de San Martín de Porres tras analizar una muestra de 66 trabajadores asistenciales y 53 administrativos, pertenecientes al sector salud, halló alta relación entre clima y satisfacción laboral.

Asimismo, Pérez y Rivera (2013) en Iquitos, evidenciaron que existe correlación significativa entre clima y satisfacción laboral, concluyendo que cuanto más adecuado sea el clima, mayor será la satisfacción laboral en colaboradores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana.

En el panorama internacional, Bruzual (2016) corrobora estos hallazgos pues tras analizar en México la relación entre clima laboral y satisfacción Laboral concluye que cuanto mayor sea el grado del clima, mayor será el grado de satisfacción laboral percibidos por trabajadores de una empresa privada mexicana.

Tal apreciación, es reforzada por Velásquez (2015) quien sostiene que el grado de calidad de clima laboral es predictor de la satisfacción laboral de empleados mexicanos en Montemorelos, es decir, cuanto mejor sea la calidad del clima de dichos colaboradores, hay un grado de influencia positiva en la satisfacción laboral.

En tanto, los datos presentados permiten aceptar la hipótesis general planteada y colegir desde un ámbito psicológico que cuanto más óptimo sea el clima laboral, mayor será la satisfacción laboral en los evaluados.

Seguidamente, como primer objetivo específico se determinó la relación entre la dimensión realización personal del clima laboral con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada, hallando que existe correlación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) de tipo directa entre realización personal y las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad), dando a conocer coeficientes de correlación que van desde $\rho = ,291^*$ a $\rho = ,479^{**}$, indicando niveles pequeños y moderados de correlación (Cohen, 1988). No se halló correlación entre realización personal y políticas administrativas.

Los datos presentados son reforzados en un estudio similar elaborado por Vallejos (2017) quien afirma que en colaboradores de la Microred de Salud San Martín de Porres el clima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral y sus dimensiones: condiciones de trabajo e interacción de los jefes, cabe precisar que si bien el objetivo no es

completamente igual al de esta investigación, refuerza parcialmente lo encontrado pues la realización personal forma parte del clima laboral por ende se sustentaría lo evidenciado.

Igualmente, Virginia (2015) en Trujillo reportó correlación significativa entre los indicadores de clima laboral y los factores de satisfacción laboral.

En función a ello, Escudero (2011) sostiene a nivel teórico que la realización personal refiere un deseo de las personas por superarse y satisfacer el potencial que cada uno tiene, hecho que resulta beneficioso para la empresa, ya que, el colaborador mejora su rendimiento laboral.

En síntesis, respecto a este primer objetivo específico de investigación se logra evidenciar a nivel psicológico que cuanto mayor sea la realización personal, mayores serán las condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad en los participantes de la investigación, logrando aceptar la primera hipótesis específica de la investigación.

A su vez, como segundo objetivo específico de investigación se determinó la relación entre la dimensión involucramiento laboral del clima laboral con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada, reportando como resultado que existe correlación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) de tipo directa entre involucramiento laboral y las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad), donde los coeficientes de correlación que van desde $\rho = ,270^*$ a $\rho = ,443^{**}$, reportan niveles pequeños y moderados de correlación en función a lo propuesto por (Cohen, 1988).

Al igual que en el objetivo anterior, estos datos se refuerzan en Vallejos (2017) y Virginia (2015) pues encontraron relación entre las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones del trabajo e interacción con los jefes) y el clima laboral, el cual contiene al involucramiento laboral como uno de sus elementos y suele establecerse como la identidad que tiene el colaborador con los valores organizacionales y el compromiso con la empresa para cumplir y alcanzar el desarrollo de esta, por tanto, genera aportes en las metas de la empresa y el desempeño laboral adecuado, que permitirá a su vez dar un mejor servicio laboral (Santamaria y Zaña, 2015).

Estos aportes permiten concretar desde un marco psicológico organizacional que cuanto mayor sea el involucramiento laboral, mayores serán las condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad en los participantes de la investigación, logrando aceptar la segunda hipótesis específica de la investigación.

De otro lado, el tercer objetivo específico determinó la relación entre la dimensión supervisión del clima laboral con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada, donde los datos obtenidos evidenciaron correlación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) de tipo directa entre supervisión y las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad), logrando visualizar coeficientes de correlación que van desde $\rho = ,318^*$ a $\rho = ,492^{**}$, y que reportan niveles moderados de correlación (Cohen, 1988). No se halló correlación entre supervisión y políticas administrativas.

Estas evidencias se sustentan desde un punto de vista teórico en lo revisado por Santamaria y Zaña (2015) quienes admiten que la supervisión brinda estimaciones del colaborador sobre la funcionalidad y significación de sus superiores en la supervisión dentro de la tarea laboral, en tanto se considera relación en el apoyo y orientación para las tareas que forman parte del desempeño diario, mejorando la producción y la calidad de servicio, lo cual a su vez produce mejoras en el desempeño laboral y por ende satisfacción en el colaborador.

En base a lo expuesto, se admite desde un panorama psicológico que cuanto mayor sea la supervisión, mayores serán las condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/remunerativos, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad en los participantes de la investigación, logrando aceptar la tercera hipótesis específica de la investigación.

Como cuarto objetivo específico se determinó la relación entre la dimensión comunicación del clima laboral con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada, obteniendo como resultados que existe correlación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) de tipo directa entre comunicación y las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad), con coeficientes de correlación que van desde $p = ,306^*$ a $p = ,494^{**}$, y que reportan niveles moderados de correlación (Cohen, 1988).

En función a ello, Santamaria y Zaña (2015) consideran que esta dimensión refiere el nivel de fluidez, relación y precisión de la información referente al funcionamiento interno de la empresa.

Del mismo modo, Cuadrado (2007) refiere que el crecimiento de la productividad de la organización es efectivo, a causa de la comunicación que se ejecuta entre colaboradores, acciones que producen satisfacción en el colaborador.

Lo expuesto referente al cuarto objetivo específico de investigación permite colegir que cuanto mayor sea la comunicación, mayores serán las condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad en los participantes de la investigación, logrando aceptar la cuarta hipótesis específica de la investigación.

Igualmente, al formular el quinto objetivo específico se pretendió determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada – Lima, 2019, encontrando que existe correlación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) de tipo directa entre condiciones laborales y las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad), obteniendo coeficientes de correlación que van desde $\rho = 0,307^*$ a $\rho = 0,548^{**}$, y que reportan niveles moderados y grande de correlación (Cohen, 1988).

Las evidencias expuestas se fundamentan en las apreciaciones de Santamaria y Zaña (2015) quienes indicaron que las condiciones laborales informan sobre el reconocimiento que la organización provee, ya sea materiales, económicos y psicosociales que son necesarios para el cumplimiento de las tareas encargadas, es decir, al hablar de condiciones laborales, no solo se refiere a la remuneración económica, sino también de los diversos componentes que se necesitan para realizar un buen trabajo, los cuales se encuentran estrechamente relacionados con la satisfacción laboral.

Por ende, las condiciones laborales y los demás factores del clima laboral resultan elementos trascendentales para la evaluación de la percepción subjetiva que cada colaborador tiene sobre su satisfacción en una empresa, hecho que refuerza el objetivo planteado.

De esta manera se puede afirmar que cuanto mayor sean las condiciones laborales, mayores serán las condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad en los participantes de la investigación, logrando aceptar la quinta hipótesis específica de la investigación.

Los datos encontrados fueron similares a lo referido por Carballo et al. (2015) en su estudio dirigido hacia 97 trabajadores mexicanos revelando que el 76% de los trabajadores presentaron la existencia de un clima laboral favorable.

Los niveles de satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada, da como resultado que predomina una regular satisfacción laboral en el 68.9%, seguido de un 18,0% con un nivel parcial de satisfacción y por último el 13,1% se encuentra en parcial insatisfacción laboral en los colaboradores de la empresa privada - Lima en el año 2019. Adicionalmente, cabe señalar que no se hallaron participantes con niveles altos de satisfacción e insatisfacción laboral. Estas evidencias se amparan, en lo referido por el Ministerio del trabajo (2007) en Lima Metropolitana, entidad que refirió que el 81,4% de los asalariados privados se encuentran satisfechos con su labor, ya sea respecto a la carga, intensidad, monotonía del trabajo y a la posibilidad de iniciativa en la organización.

En líneas generales, tanto la satisfacción laboral como el clima laboral, suelen situarse a nivel descriptivo dentro de parámetros adecuados, sin embargo es importante hacer mención de algunas limitaciones evidenciadas a lo largo del desarrollo de este estudio, entre

las que se destacan el alcance metodológico de los resultados debido a que ha sido realizado en un contexto específico, por lo que generalizar estos datos resulta un limitante, no obstante las evidencias encontradas generan apertura respecto a los constructos empleados y posteriores implicancias que se pueden desarrollar a nivel de investigación, teorías y conceptos, pues se ha centrado en generar implicancias y aportes a un conocimiento existente sobre las variables, hallazgos que generan beneficios dentro del estudio de la psicología organizacional.

Finalmente, los resultados encontrados pueden ser empleados como evidencia previa para futuras investigaciones y así continuar con esta línea de investigación y desde de un punto de vista práctico suponen un marco referente para la creación de programas que permitan reforzar un adecuado clima y de esta manera mejorar el ambiente laboral que a su vez repercute en la satisfacción de cada colaborador.

4.2 Conclusiones

1. El clima laboral se correlaciona de forma directa y positiva con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2019.
2. La dimensión realización personal del clima laboral se correlaciona de forma significativa y directa con las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad) en colaboradores de una empresa privada – Lima, 2019.
3. La dimensión involucramiento laboral del clima laboral se correlaciona de forma significativa y directa con las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, políticas administrativas, relaciones

sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad) en colaboradores de una empresa privada.

4. La dimensión supervisión del clima laboral se correlaciona de forma significativa y directa con las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad) en colaboradores de una empresa privada.

5. La dimensión comunicación del clima laboral se correlaciona de forma significativa y directa con las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad) en colaboradores de una empresa privada.

6. La dimensión condiciones laborales del clima se correlaciona de forma significativa y directa con las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones físicas o materiales, beneficios laborales/ remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad) en colaboradores de una empresa privada.

7. Se identificó que, en colaboradores de una empresa privada, predomina el nivel favorable de clima laboral 44%, seguido de un 33% con un nivel medio, se evidenció que un 8% en nivel muy favorable, por último, un 3% de los evaluados perciben un nivel muy desfavorable de clima laboral.

8. Se identificó que, en colaboradores de una empresa privada, predomina una regular satisfacción laboral en el 68.9%, seguido de un 18,0% con un nivel parcial de satisfacción y por último el 13,1% se encuentra en nivel parcial de insatisfacción

laboral. No se hallaron participantes con niveles altos de satisfacción e insatisfacción laboral.

4.3. Limitaciones

- Este estudio, se llevará a cabo, en las instalaciones de la empresa en la cual nos enfocamos en esta investigación.
- Esta investigación incluirá solamente a nuestra población de colaboradores de la empresa privada de Lima
- Se tomarán en cuenta únicamente, los aspectos que estén relacionadas a nuestras variables de estudio, clima laboral y satisfacción laboral.
- La empresa no permite hacer público la información y nombre de su entidad.

4.4 Recomendaciones

- Se recomienda desarrollar talleres y/o capacitaciones, que puedan reforzar y/o mejorar el nivel de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa privada
- Se recomienda implementar cursos de habilidades blandas para supervisores, jefes, gerentes, que tenga personas a cargo, de manera que se pueda reforzar la dimensión de políticas administrativas acorde al trabajo que realiza, para que sean socializadas con los colaboradores de la empresa
- Se recomienda poder ampliar la misma investigación con diferentes tipos de población, o empresas de diferentes rubros para poder mejorar el tema de clima laboral y satisfacción laboral.

- Finalmente, se recomienda poder realizar una misma investigación en un tiempo futuro, de manera que se pueda comparar los resultados obtenidos y validar si los niveles de clima y satisfacción laboral aumentaron con las observaciones de mejora.

REFERENCIAS

- Alva, J. y Domínguez, L. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2013. *Revista In Crescendo*, 6(1), 90-102. Recuperado de <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/818>>.
- Alva, M. y Criollo, S. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos del SEGAT Trujillo 2019*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37853>.
- Abanto, K. y Ferreyra, M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una entidad bancaria, Ucayali, 2019*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Recuperado de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3085>.
- Ángel, A., Priego, A. y Ávalos G. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en Tabasco, México. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 21 (59), 43-52. Recuperado de <http://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/viewFile/1011/876>
- Añaños, A., Gutiérrez, C., & Rengifo, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción Laboral en pequeñas empresas del sector construcción. Caso Peruano* (Tesis de Maestría) Universidad ESAN, Lima, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1137>

- Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del clima Laboral*. Madrid. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Brunet, T. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de [http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20\(1\)/Brunet%20%20El%20clima%20de%20trabajo%20n%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204](http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20(1)/Brunet%20%20El%20clima%20de%20trabajo%20n%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204)
- Bruzual, S. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de Servicios Reliability and Risk Management* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/133/Tesis%20Fabiola%20Beatriz%20Bruzual%20Sandrea.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Comina, A. (2018). *Clima y Satisfacción laboral como determinantes del desempeño de la empresa Envatub S.A.* (Tesis Licenciatura) Universidad Técnica de Cotopaxi. Recuperado de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/5886>.
- Ccaza, J. y Obgegozo K. (2018) *Clima Organización, satisfacción Laboral y procrastinación en trabajadores del módulo básico de Justicia de Cerro Colorado, Arequipa, 2017* (Tesis de licenciatura). Universidad san Agustín de Arequipa, Arequipa.

Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy* (Tesis de licenciatura). Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/re_psicologia_clima.organizacional.satisfacci%C3%93n.laboral.trabajadores.emp.azucarera_tesis.pdf

Chiang, M., Martín, M., y Nuñez, A. (2010) *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=v_sFY1XRFaIC&oi=fnd&pg=PA142&dq=teorias+de+satisfaccion+laboral&ots=Tr8Yuq0KJQ&sig=UATQEOeMKKSckMetoXTSkmlaByw#v=onepage&q=SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL&f=false

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ª.ed.). Colombia: Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano* (3°. ed.). Mexico: Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos, capital humano de las organizaciones*. México: Editorial Mc Graw Hill

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York: Erlbaum, Hillsdale.

García, M. e Ibarra, L. (2004). *Diagnóstico del clima organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*. Recuperado de: http://www.eumed.net/librosratis/2012a/1158/dimensiones_del_clima_organizacion.html

García, M. (2017). *Clima, Satisfacción Laboral y las ventas de los promotores de una empresa de telecomunicaciones de Lima*. Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1477/MICGARCIAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gamboa R. (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Recuperado de: <http://www.psicologiaincientifica.com/satisfaccionlaboral-determinantes/>

George, D. y Mallery, P. (2003). *Spss for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. (4. ed). Boston: Allyn & Bacon.

El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. (18 de agosto del 2014). *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>

Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Mendoza - Argentina: Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración. Recuperado el 01 de diciembre de 2017, de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la Investigación* (5ª Ed.). México: McGraw Hill.

Herzberg, F. (1967). *La motivación y el comportamiento organizacional*, México: McGraw-Hill

Ley N°30702, *Código de ética y Deontología del Colegio de Psicólogos*, Lima, Perú 21 de Diciembre de 2017

Jimenez, D. y Jimenez, E. (2016) Revista Ciencia UNEMI. *Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo*. Vol. 9 - N° 18, junio 2016, pp. 26 – 34.

Lopez, G. (Ed.1) (2001) *Clima Organizacional*, Colombia: Departamento de administrativo de fundación pública. Recuperado de <https://es.calameo.com/read/002047800d21749cbcaba>

Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Clima organizacional y motivación*. Boston: Harvard University Press

Litwin, G. y Stringer, R. (1980). *Psicología de las organizaciones* México: Prentice Hall

Likert, R. (1968). *El factor humano en la empresa*. Bilbao: Deusto.

Mckinsey Global Institute. (2017). *Un futuro que funciona: Automatización, empleo y productividad*. Recuperado de:

<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/digital%20disruption/harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/a-future-that-works-executive-summary-spanish-mgi-march-24-2017.pdf>

Maisch Molina, E. (2004). *Pautas metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional*. *Gestión En El Tercer Milenio*, 7(13), 87-91.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v7i13.9859>

Malhotra, N. (2004). *Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado*. México: Pearson

Maslow A. (1954). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Recuperado de: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboraldeterminantes/>

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf

Pacheco, K. (2015). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Patatz* (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3093/PACHECO%20SANTILLAN%20KRIS%20ALICIA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Palma, S. (1999). *Elaboración y validación de escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Palma S. (2004). *Manual de Construcción de la escala de clima laboral (CL-SPC) en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Lima, Perú 1.ª ed.

Palma, S. (2005) *Escala de Clima laboral CI Spc* (1 ed). Lima, Perú: Cartolan E.I.R.L

Palma, S., (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. Lima, Perú: Cartolan E.I.R.L

Palma S. (1999). Elaboración y estandarización de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista de la Facultad de Psicología Universidad Ricardo Palma*, 9(1).

Pérez P. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución financiera de la Región I Lima 3, 2017* (Tesis de licenciatura)
Recuperado de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3351/Perez_PMDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez T. y Rivera C. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana* (Tesis de licenciatura).
Recuperado de:
http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Polanco, C. (2014). El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del instituto tecnológico de administración de empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés. (Tesis de maestría). Tegucigalpa, Honduras.

Ramírez Campos, Álvaro Fabricio, & Domínguez Aguirre, Luis Roberto (2012). *el clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de puerto Vallarta*. Investigación Administrativa, (109),21-30. ISSN: 1870-6614. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4560/456045214002>

Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. (1ra ed.). Caracas: Panapo.

Rivera, E. (2019) *Análisis del clima laboral y satisfacción laboral en la empresa multi inter-services s.a.c.Ttalara - 2018*” (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.

Rodriguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores. Vol. 1 pag 4*. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacionenvalores/v1n25/art01.pdf>

Sánchez-Sellero, María Carmen, & Sánchez-Sellero, Pedro. (2018). *Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: estudio en España y hallazgos en otros países*. Maderas. Ciencia y tecnología, 20(4), 641-660. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-221X2018005041101>

- Sánchez-Sellero, M., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M. y Sánchez-Sellero, F. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *Revista De Administração De Empresas*, 54(5), 537-547. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1560678135?accountid=36937>
- Santamaria, F., y Romero, K. (2015). *Percepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad universitaria* (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/69/1/Tesis%20Santamaria%20%26%20Za%C3%B1a.pdf>
- Olaz, Á. (2013). El clima laboral en cuestión, revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Revista de Ciencias Sociales*, (56),1-35. ISSN: Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4959/495950252002>
- Vaca, C., Vaca, L. y Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación/ organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. *Ad-Minister*, (26), 5-15. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1706514369?accountid=36937>
- Vallejos, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres* (Tesis de licenciatura). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8731/Vallejos_PMI.pdf?sequence=1

Velásquez, H. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de Hitachi Chemical*. Recuperado de:

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/110/Thesis%20Sandy%20Maril%C3%BA%20Vel%C3%A1zquez%20Hern%C3%A1ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Veloso-Besio, C., Cuadra-Peralta, A., Gil-Rodríguez, F., Quiroz-Cornejo, Á., & Meza-Castro, S. (2015). *Capacitación en trabajadores: impacto de un programa, basado en psicología positiva y habilidades sociales, en satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1749277467?accountid=36937>

Victorio, E. (2018). *La relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de operaciones de las tres principales empresas aseguradoras de lima 2017* (Tesis de licenciatura). Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3667/1/2018_Victorio-Capillo.pdf

Vila De Prado, R. (2019). *Consecuencias económicas y sociales de la cuarta revolución industrial y estrategias pensadas para la adaptación de la actividad económica*. Revista Aportes de la Comunicación y la Cultura, (26), 89-108. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-86712019000100010&lng=es&tlng=es.

ANEXOS

ANEXO n.º 1. Escala de Clima laboral CL – SPC

Autores: Palma (2004).

Adaptado por: Bravo (2015).

ESCALA DE OPINIONES CL – SPC

Palma, 1999

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

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

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

ANEXO n.º 2. Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC

Autores: Palma (1999)

Adaptado por: Bravo (2015)

ESCALA DE OPINIONES SL – SPC

Palma, 2005

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

TA: Totalmente de acuerdo. A: De acuerdo. I: Indeciso.
D: En desacuerdo. TD: Totalmente en desacuerdo.

No hay respuestas buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					

15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. MI (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO n.º 3. Carta de autorización de evaluaciones

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por **Beatriz Castillo Palomino y Giselle Aliaga Silva**, de la Universidad Privada del Norte. El principal objetivo es conocer sus percepciones acerca de diversos aspectos de la empresa a partir del cuestionario de los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral. Por ese motivo, se solicita su colaboración para el llenado de estos cuestionarios durante aproximadamente 25 minutos. Le garantizamos que la información brindada se trabajará de manera **confidencial y sólo con fines organizacionales**, por lo que se le pide responder a las preguntas con sinceridad. La participación es voluntaria, es decir, usted tiene la libertad de retirarse en el momento que considere oportuno.

Agradecemos su colaboración, y en caso de tener alguna duda o comentario puede contactarse con la persona encargada de la evaluación

¡Muchas gracias por su participación!

Si, acepto participar

No, acepto participar

VESALIO S.A.
DORIS KARIN SAENZ CA. TRO
Coordinador de Recursos Humanos

ANEXO n.º 4. Consentimiento informado

Estimado colaborador:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Aliaga Silva, Giselle Cristina Y Castillo Palomino, Beatriz Del Rosario**, estudiantes de Psicología de la Universidad Privada del Norte -Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA PRIVADA – LIMA, 2019”**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de Clima laboral CL – SPC** y **la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Aliaga Silva, Giselle Cristina
Castillo Palomino, Beatriz Del Rosario
ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Yo.....
con número de DNI: acepto participar en la investigación **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA – LIMA, 2019”**; de la señorita Aliaga Silva, Giselle Cristina.

Día:/...../.....

Firma

MATRIZ DE CONSISTENCIA

RELACION ENTRE CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA, 2019					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	INDEPENDIENTE	- Autorización - Involucramiento Laboral - Supervisión - Comunicación - Condiciones Laborales	TIPO: Básico DISEÑO: La investigación es no experimental, pues se trata de un estudio en el que no se modifica en forma intencional las variables. Al mismo tiempo, un estudio no experimental no genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la indagación por quien la realiza, del mismo modo se trata de un corte transversal, pues los diseños de investigación transversal o transaccional recolectan datos en un solo momento, tenido como el propósito de describir las variables de Clima y Satisfacción laboral en un tiempo único y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y en forma simultánea, eso quiere decir que este estudio se ha analizado a través de las manifestaciones tal cual como se dan dentro de la organización.
	OBJETIVO ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICO	DEPENDIENTE	Dimensiones Factor I: Condiciones físicas y/o Materiales Factor II: Beneficios Laborales y/o remunerativos Factor III: Políticas Administrativas Factor IV: Relaciones Sociales Factor V: Desarrollo Personal Factor VI: Desarrollo de Tareas Factor VII: Relación con la autoridad	TIPO: El tipo de investigación que se desarrolla es nivel descriptivo – correlacional, pues la utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas, en este caso clima laboral y satisfacción laboral (Hernández et al., 2014, p.154). POBLACION: Constituida por la totalidad de colaboradores de una empresa privada ubicada en Lima, durante el año 2019, conformándose de manera cuantitativa por 61 colaboradores entre operarios y administrativos de ambos géneros.
¿Qué relación existe entre el clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima?	Determinar la relación del clima laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.	H1: Existe relación estadísticamente significativa y directa del clima laboral con la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima. H0: No existe correlación estadísticamente significativa y directa del clima laboral con la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima.	Clima Laboral		
	O1: Determinar la relación entre la dimensión realización personal del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima. O2: Determinar la relación entre la dimensión involucramiento laboral del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima. O3: Determinar la relación entre la dimensión supervisión del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima. O4: Determinar la relación entre la dimensión comunicación del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima. O5: Determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.	H1: Existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión realización personal del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima. H0: No existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión realización personal del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima. H2: Existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión involucramiento laboral del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima. H0: No existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión involucramiento laboral del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.	Satisfacción Laboral		

		<p>H3: Existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión supervisión del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima. H0: No existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión supervisión del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.</p> <p>H4: Existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión comunicación del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima. H0: No existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión comunicación del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.</p> <p>H5: Existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima. H0: No existe correlación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima.</p>			<p>MUESTRA: Se consideró el total de la población (N=61) debido a que la población es finita y pequeña, según Hernández et al. (2014) la muestra es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población.</p> <p>INSTRUMENTO - Cuestionario Clima Laboral CL-SPC - Cuestionario Satisfacción Laboral SL-SPC</p>
--	--	--	--	--	---

Cronograma

ACTIVIDADES	AÑO 2019				
	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
1. Realidad del problema	x	x	x	x	x
2. Formulación del problema general y específico	x	x			
3. Formulación de los objetivos y las hipótesis	x	x			
4. Revisión de la literatura científica y elaboración del marco teórico	x	x	x		
5. Elaboración del método	x	x	x		
6. Aplicación de los instrumentos	x	x			
7. Procesamiento estadístico de los resultados		x	x	x	
8. Elaboración de la discusión				x	x
9. Elaboración de las conclusiones					x
10. Redacción de aspectos complementarios (Resumen/ abstract, introducción y apéndices)				x	x
11. Entrega del Informe de Tesis					x