



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN SERVIDORES PÚBLICOS: UNA
REVISIÓN DE LA LITERATURA CIENTÍFICA DE
LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Psicología

Autor:

Calle Campoverde Thaís Lilibeth

Asesor:

Mg. Kelly Magdalena Santa Cruz Cáceres

Cajamarca - Perú

2020

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios creador, por su gran amor, bendición, protección y guía constante en los pasos de la vida.

A mis padres: Yreida y Rogelio, mi hermano: Alberth, por su incondicional confianza en mis capacidades y apoyo en este desafío que representa estudiar, sentir y vivir la Psicología.

A nuestros docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Privada del Norte – Sede Cajamarca, por cada una de sus enseñanzas; y en especial a la Asesora Kelly Magdalena Santa Cruz Cáceres., por ser una excelente docente que siempre me orientó en el presente trabajo.

Por último y no menos importante, me dedico el presente trabajo, ya que represento una experiencia productiva en mi formación académica

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y mi familia por brindarme su amor incondicional, apoyo desinteresado y motivación en este proceso.

A mis docentes y compañeros por haber compartido conmigo esta grata experiencia.

Tabla de contenido

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	12
CAPÍTULO III. RESULTADOS	14
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	20
REFERENCIAS	22

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Búsqueda en bases de datos.....	12
Tabla 2. Relación de publicaciones por título, año, autor, país y tipo de investigación	14
Tabla 3. Distribución de investigaciones por país	16
Tabla 4. Relación entre las variables en base a los autores de las investigaciones.	17

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de flujo del proceso de selección de las publicaciones.	13
Figura 2. Distribución de las publicaciones por años.	16

RESUMEN

El presente estudio buscó describir la literatura científica referida a clima organizacional y satisfacción laboral en servidores públicos. Se realizó una revisión sistemática en revistas y repositorios virtuales, efectuando una búsqueda en las bases de datos: Google académico, Redalyc y ProQuest para seleccionar publicaciones en el período 2015-2020. El objetivo del presente estudio fue describir la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los servidores públicos en base a literatura científica de los últimos 5 años. Se identificaron 20 investigaciones en función del objeto de estudio y las variables de la investigación, y se codificaron en base a los siguientes criterios: título, autor, fecha de publicación, metodología, resultados, relación de variables y área de estudio. Los hallazgos señalan que los estudios sobre estas variables son predominantemente empíricos y de enfoque cuantitativo descriptivo correlacional; asimismo, los estudios se han enfocado principalmente en trabajadores del sector salud, sector educación y sector gubernamental como áreas de estudio. Se concluye que existe una relación directa entre las variables de investigación, de modo que, a un mejor clima organizacional, la satisfacción laboral de los trabajadores aumenta.

PALABRAS CLAVES: clima organizacional, satisfacción laboral, servidores públicos.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Los servidores públicos son también llamados servidores civiles de las entidades públicas por el carácter de servicio a la ciudadanía de las funciones y actividades que realizan (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016). Teniendo en cuenta que el sector público tiene una importante relevancia en la política de desarrollo territorial, es importante que conceptos como el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de este tipo de instituciones sean analizados y empleados para generar estrategias enfocadas en la mejora de su desempeño.

Si bien, no existe un consenso universal en torno a la definición de clima organizacional, es Chiavenato probablemente el autor que más ha investigado respecto a este concepto, quien señala que el clima organizacional se refiere al conjunto de factores del entorno laboral que influyen en la motivación de los miembros de la organización (Chiavenato, 2016). Ciertamente, los aspectos internos de la organización pueden generar reacciones estimulantes y motivacionales en los trabajadores. Como señala Méndez (2006), la motivación y comportamiento de los miembros modifica sus conductas en la organización (citado en Lapo, 2018). Ello merece un interés y atención especial, puesto que puede servir de prognosis de problemáticas organizacionales. Precisamente las actitudes de los colaboradores coadyuvan o perjudican en el logro de objetivos organizacionales (Chiang et al., 2017)

Por otro lado, la satisfacción laboral como constructo clave en la gestión del talento humano, viene a ser definida como la percepción subjetiva del empleado en torno a su trabajo. Al respecto, Davis y Newstrom (2007) asocian la satisfacción laboral con el conjunto de sentimientos positivos y negativos que generan los empleados con su entorno laboral (citado en Pedraza, 2018).

Montoya et.al. (2017), en su artículo titulado “Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena” los hallazgos demostraron estadísticamente una correlación positiva y significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. El clima organizacional determina el 22.1% de la varianza de la satisfacción laboral en los colaboradores, por lo que se establece que una mejor percepción del clima laboral genera una mayor satisfacción laboral en los trabajadores de la organización. Sus hallazgos reafirman lo enunciado por Chiang et. al. (2011), ya que la dimensiones apoyo y confianza del clima organizacional tiene una correlación alta ($Rho > 0,50$) con las dimensiones supervisión y participación de la satisfacción laboral. Por otro lado, el ambiente físico del trabajo es el factor de la satisfacción laboral que menos relevancia tiene en la relación con el clima organizacional ($Rho < 0,50$). Es decir, las condiciones físicas del ambiente de trabajo pueden no ser las más favorables, pero lo que realmente incide en el involucramiento (y por ende en la satisfacción de los colaboradores) es la atmósfera de confianza y apoyo mutuo en el trabajo.

Pecino et. al. (2015), en su artículo “Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario”, también encontró una relación positiva y significativa entre ambas variables ($r=0.69$). Concluye además que los empleados públicos de instituciones universitarias poseen percepciones similares en relación al clima laboral en las áreas administrativas, pero existe una varianza entre las diversas áreas; esto llama particularmente la atención, dado a que a pesar de que los colaboradores pertenezcan a la misma organización, las estructuras organizacionales (áreas y departamentos de las entidades universitarias) determinan poderosamente el contexto laboral y con ello la percepción de clima y niveles de satisfacción.

Apancho y Condori (2016), con su estudio titulado “Clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras de Cirugía y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Honorio Delgado-Arequipa 2016” resolvieron que hay una relación estadísticamente significativa y positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de $R_s=0.69$. Su estudio evidenció que, para el contexto analizado, las dimensiones del clima organizacional por mejorar son la cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano; los cuales permitirían mejorar los niveles de satisfacción laboral de las profesionales de la salud.

Asimismo, Aldave (2018) en su investigación titulada “Relación entre el Clima Laboral con la Satisfacción Laboral en el Hospital de Atención General Celendín, 2017”, encontró que existe una relación significativa ($Rho=0.69$) entre el clima laboral y la satisfacción laboral. La dimensión oportunidades de desarrollo del clima organizacional es la evidenció una relación relevante con la satisfacción laboral en los colaboradores del Hospital General de Celendín.

Por su parte, Bravo (2017) concluyó que el clima laboral actúa como un predictor de la satisfacción laboral, siendo las relaciones y la estabilidad (dimensiones de clima laboral) los que poseen una relación moderada con la variable de satisfacción laboral, distinta y de menor correlación con la autorrealización. En ese sentido es importante señalar que los trabajadores valoran de manera significativa la buena relación que existe tanto con sus compañeros, jefes y/o supervisores, así como con los usuarios, además de que la estabilidad suma para poder generar un ambiente de trabajo productivo, haciendo que los colaboradores se encuentren más satisfechos. Felipe et. al. (2018) complementa y concluye que las relaciones interpersonales (componente del clima laboral) y la identidad (cultura organizacional) tienen una relación fuerte con el nivel de satisfacción laboral, sin embargo, la recompensa (compensación salarial) no resulta relevante en relación con la variable. Este aporte es significativo dado a que la identidad que se pueda generar en los trabajadores contribuye a mejorar su satisfacción puesto que llegan a apropiarse los compromisos y objetivos estratégicos e institucionales, así como los valores y esencia de la organización. Chulluncuy (2015) también señala que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en servidores públicos, pero amplía un poco más el conocimiento, aportando además que la comunicación, la confianza, el liderazgo, la motivación y la participación influyen en el nivel de satisfacción de los funcionarios. Por ello, Arroyave y Ospina (2019) manifiestan que la satisfacción y clima laboral generan cambios importantes y fortalecen el capital humano generando valor a la organización y con ello aumentan la productividad en el trabajo. Esto se ve reforzado por Aguilar, G. (2017)

quien señala que existe una relación significativa y de buena magnitud entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal, en Arequipa. Villanueva (2015) por su parte señala que existe una interrelación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, resaltando factores como la comunicación, condiciones laborales, involucramiento laboral, importantes para generar mayor satisfacción en los colaboradores.

Por ello, se plantea la interrogante del estudio ¿Qué se conoce sobre la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en servidores públicos según la literatura de los últimos 5 años? El objetivo del presente estudio es describir la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en servidores públicos según la literatura científica en los últimos 5 años con la finalidad de contribuir con el conocimiento respecto a estas 2 variables.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

El presente estudio es teórico. Se realizó la revisión sistemática de la literatura científica. Una búsqueda y selección sistematizada de estudios primarios (Ato, Lopez y Benavente, 2013), recopilando información referida a la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral en los últimos 5 años.

Para el proceso de búsqueda se empleó las bases de datos Redalyc, Google Académico y ProQuest. Para una mayor sensibilidad en los metabuscadores se establecieron operadores booleanos, los cuales se detallan a continuación:

Tabla 1.

Búsqueda en bases de datos

Base de datos	Combinaciones booleanas	Total de publicaciones encontradas
Redalyc	Clima organizacional AND satisfacción laboral	41 341
Google académico	Clima organizacional AND satisfacción laboral AND sector público	15 900
ProQuest	Clima organizacional AND satisfacción laboral AND sector público	1 327
Total		58 568

Nota. Elaboración propia

Esta búsqueda permitió encontrar información sobre la relación entre ambas variables de investigación. Sin embargo, muchas de estas publicaciones no están alineadas al objetivo de esta revisión sistemática, por lo cual se realizó una selección. Se priorizaron publicaciones sobre las variables de estudio en el sector estatal, excluyendo aquellas que cuya unidad de estudio es empresas y/o organizaciones del sector privado; y aquellas por criterio de duplicidad y con antigüedad mayor a los 5 años que establece la presente revisión.

La estrategia para la búsqueda, selección y sistematización de las publicaciones empleadas para la presente revisión sistemática abarcó aspectos como autores, año de publicación, título, objetivo de la investigación, tipo de investigación y relación de las variables de investigación. Esto permitió evaluar la pertinencia y aportes de las publicaciones para la presente revisión sistemática.

Figura 1.

Diagrama de flujo del proceso de selección de las publicaciones.



Fuente: Elaboración propia.

Un total de 58 568 publicaciones sobre clima organizacional y satisfacción laboral en el sector público de los últimos 5 años fueron identificados en las bases de datos consultadas. Posteriormente, se eliminaron aquellas publicaciones que no guardaban relación con el objeto de estudio, siendo preseleccionadas 32 publicaciones. Se revisaron a profundidad, descartando aquellas publicaciones cuyo acceso era restringido, texto incompleto, duplicidad, resultando un total de 20 publicaciones seleccionadas para la presente revisión sistemática.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

A continuación, se presentan las publicaciones que sirvieron como objeto de estudio para la presente revisión sistemática.

Tabla 2.

Relación de publicaciones por título, año, autor, país y tipo de investigación

Título	País	Autor	Año	Tipo
Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la División Médico Legal III Arequipa del Instituto de Medicina Legal, 2017.	Perú	Aguilar, G.	2017	Cuantitativo Nivel descriptivo correlacional
Clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras de Cirugía y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Honorio Delgado- Arequipa 2016.	Perú	Apancho, G. et. al.	2016	Cuantitativo Nivel descriptivo correlacional
Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, 2016-2017.	Perú	Bravo, B.	2017	Cuantitativo Nivel descriptivo correlacional
Factores de clima organizacional y satisfacción de los colaboradores en relación con los objetivos organizacionales.	Colombia	Arroyave, C. et. al.	2019	Mixta (cualitativa y cuantitativa) Nivel descriptive comparativo
Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Institución Educativa San Vicente De Paúl Otuzco, 2019.	Perú	Rabanal, KS y Zambrano FM.	2019	Cuantitativo Nivel descriptivo correlacional
Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias, 2013.	Perú	Ascarza, KH.	2017	Cuantitativo Nivel descriptivo correlacional
Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad del Distrito de Rio Negro, Provincia de Satipo 2015.	Perú	Chulluncuy, A.	2015	Cuantitativo Nivel descriptivo correlacional
Relación de la Satisfacción Laboral y el Clima Educativo en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 04, Red 18, Lima - 2015	Perú	Alarcón, JM.	2017	Cuantitativo Nivel descriptivo correlacional
Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal.	Perú	Felipe, G., et. al.	2018	Cuantitativo Nivel descriptivo correlacional
Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal	Chile	Montoya, P., et. al.	2017	Cuantitativo

				Nivel descriptivo correlacional
Percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, 2013.	Perú	Villanueva, L.	2015	Cuantitativo Nivel descriptivo correlacional
El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano.	Colombia	Pedraza N.	2018	Cuantitativo Nivel descriptivo correlacional
Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario.	España	Pecino et. al.	2015	Cuantitativo Nivel descriptivo correlacional
Satisfacción laboral de los trabajadores chilenos. Un modelo de ecuaciones estructurales.	Chile	Chiang, at. al.	2017	Cuantitativo Nivel descriptivo correlacional
Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores del Hospital Simón Bolívar - Cajamarca 2018	Perú	Díaz, S. y Zamora, Z.	2018	Cuantitativo Nivel descriptivo correlacional
Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca - Cajamarca, 2016	Perú	Hoyos D.L. y Vásquez, T.M.	2016	Cuantitativo Nivel descriptivo correlacional
El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal del área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial San Miguel, 2016.	Perú	León, L.	2016	Cuantitativo Nivel descriptivo correlacional
Clima organizacional y satisfacción laboral en personal administrativo universitario del valle Jequetepeque 2018.	Perú	Barahona, J.M. y Rodriguez, M.T.	2018	Cuantitativo Nivel descriptivo correlacional
Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Adscrito al Centro de Salud Ascensión Huancavelica.	Perú	Huaman, GG. y Ramos, J.	2015	Cuantitativo Nivel descriptivo correlacional
Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la red de servicios de salud Chota, 2017	Perú	Sanchez, J.N.	2019	Cuantitativo Nivel descriptivo correlacional

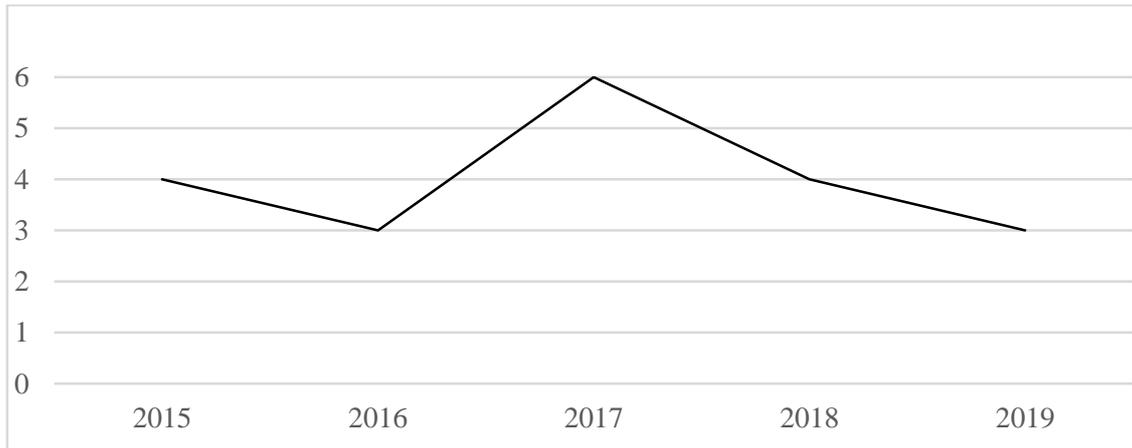
Fuente: Elaboración propia.

La tabla N°2 muestra la relación de publicaciones que han sido tomadas para la presente revisión sistemática. Han sido publicaciones seleccionadas con una antigüedad de los últimos 5 años.

Asimismo, es necesario precisar que, del total de publicaciones, el 05% son de tipo cuantitativo, nivel descriptivo correlacional. Con excepción de una investigación de tipo mixto (cualitativo y cuantitativo) y enfoque descriptivo comparativo.

Figura 2.

Distribución de las publicaciones por años.



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la evolución de la producción, en la Figura 2 se puede apreciar que el 2017 es el año en el que encontramos la mayor cantidad de publicaciones referente a clima organizacional y satisfacción laboral en sector público, mientras que el 2016 y 2019, son los años con la menor cantidad de publicaciones.

Tabla 3.

Distribución de investigaciones por país

País	Número de investigaciones	Porcentaje
Perú	15	75%
Colombia	2	10%
Chile	2	10%
España	1	5%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

En lo que respecta a las distribuciones de publicaciones por de país, Perú acumula el mayor número con un 75% de investigaciones en relación con el total de estudios empleados en la presente revisiónn sistemática, seguido de Colombia con un y Chile con un 10% y España con una publicación.

Tabla 4.

Relación entre las variables en base a los autores de las investigaciones.

Autor	Relación entre variables	Resultado	Área de estudio
Aguilar, G.	Relación directa	El coeficiente de Spearman fue de $r=0.35$, manifestando que existe una relación directa significativa entre ambas variables. Además el coeficiente de determinación de 26.85% demuestra que al mejorar el clima organizacional aumenta la satisfacción laboral en los trabajadores.	Instituto Médico Legal
Apancho, G. et. al.	Relación directa	Existe una relación directa positiva entre las ($r=0.69$) variables; a mejor clima organizacional aumenta la satisfacción laboral.	Hospital Regional Honorio Delgado
Bravo, B.	Relación de influencia	El clima organizacional actúa como predictor e influye sobre el nivel de satisfacción laboral.	Gerencia Regional de Salud de Lambayeque
Arroyave, C. et. al.	Relación directa	Existe una relación significativa y positiva entre las variables, de tal manera que a una mejor percepción del clima organizacional, los trabajadores se encuentran más satisfechos.	Municipio del Valle del Cauca
Rabanal, KS y Zambrano FM.	Relación directa	Existe una relación directa positiva entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, con un coeficiente R de Pearson de 0.376.	I.E. “San Vicente de Paul” – Otuzco.
Ascarza, KH.	Relación significativa	Existe una correlación significativa positiva entre la percepción del clima organizacional con la satisfacción laboral, con un coeficiente de 0.44.	I.E.S. de Huaral - Lima.
Chulluncuy, A.	Relación significativa	Existe relación significativa entre las variables de estudio, con un $\alpha=0.05$. La participación, liderazgo, comunicación, confianza y motivación son factores que se relacionan significativamente con la satisfacción laboral.	Municipalidad distrital de Rio Negro
Alarcón, JM.	No existe correlación positiva	A un nivel estadístico no existe correlación positiva significativa, ya que se obtiene una correlación $>0,05$, existiendo una correlación débil o muy débil.	I.E. Públicas de UGEL 04 - Lima
Felipe, G., et. al.	Relación significativa	$R=0.969$, con lo cual se evidencia una relación relevante y significativa, siendo la estructura, autonomía, recompensa e identidad los aspectos del clima organizacional más determinantes para una mayor satisfacción laboral.	Hospital Regional Docente de Trujillo
Montoya, P., et. al.	Relación significativa	Correlación positiva y significativa El clima organizacional determina el 22.1% de la varianza de la satisfacción laboral en los colaboradores	Universidad estatal chilena

Villanueva, L.	Relación de asociación	Existe una asociación o correlación entre la satisfacción organizacional y el clima laboral.	Municipalidad Provincial de Cajamarca
Pedraza N.	Relación significativa	Existe una relación significativa y positiva entre las variables $Rho > 0.50$. La identidad, el apoyo y un clima de afecto, determinan principalmente la satisfacción laboral.	Empresas públicas y privadas
Pecino et. al.	Relación significativa	Encontró una relación positiva y significante entre ambas variables ($r=0.69$). Concluye	Universidades Públicas
Chiang, at. al.	Relación significativa	Existe una relación significativa positiva entre las variables. La dimensión relaciones es la que mayor satisfacción laboral general produce.	Organizaciones públicas.
Díaz, S. y Zamora, Z.	Relación significativa	Existe relación altamente significativa entre las variables de estudio. $R_s = 0.71$, demostrando que a mejor clima laboral mayor satisfacción laboral	Hospital Simón Bolívar de Cajamarca
Hoyos D.L. y Vásquez, T.M.	Relación directa	Existe una relación directa no significativa $R_s = 0.29$, resultados diversos de la correlación de las variables.	Municipalidad Distrital de Baños del Inca
León, L.	Relación significativa	Existe relación entre el clima y la satisfacción laboral. La correlación significativa al nivel 0.01.	Municipalidad Provincial de San Miguel
Barahona, J.M. y Rodriguez, M.T.	Relación significativa	Se encontró una relación altamente significativa, con $P < 0.05$ entre las variables	Universidad Nacional de Trujillo
Huaman, GG. y Ramos, J.	Relación significativa	El clima laboral y la satisfacción se relacionan significativamente, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,274. Los trabajadores perciben un buen clima laboral y una satisfacción laboral en un promedio mayor al 50%.	Centro de salud Ascensión Huancavelica
Sanchez, J.N.	Relación significativa	La relación entre las variables es altamente significativa $p > 0.0001$	Red de Salud de Chota

Fuente: Elaboración propia.

Las investigaciones han tomado principalmente como áreas de estudio a trabajadores del sector salud (establecimientos de salud y direcciones regionales de salud, 30%), educación (colegios y universidades, 25%), sector gubernamental (municipalidades locales, gobiernos regionales, 25%), otras instituciones del sector público (20%).

Los autores en su mayoría han establecido una relación significativa (Sanchez, 2019; Huaman y Ramos, 2015; Barahona y Rodriguez, 2018; León, L, 2016; Pecino, 2015; Chiang et.al., 2017; Díaz y Zamora, 2018; Pedraza, 2018; Montoya, 2017; Felipe, 2018; Chulluncuy, 2015; Ascarza, 2017) y directa (Rabanal y Zambrano, 2019; Arroyave et.al., 2019; Apancho, et. al., 2019; Aguilar, 2017) en base al coeficiente de correlación de Spearman, es decir, lo cual demuestra que al existir un mejor clima organizacional, el nivel de satisfacción es más alto. Dicho postulado establece que la relación al ser directa significa que ambas variables

tienen valoraciones en una relación lineal, y esta puede ser positiva o negativa. Otro autor, Bravo (B) utiliza el término predictor para señalar que existe una relación de influencia, en donde el clima organizacional influye en la satisfacción laboral. Asimismo, Villanueva (2015) señala que existe una relación de asociación entre las variables de estudio.

Por otro lado, Alarcón (2017) señala que no existe relación positiva, ya que en base a su estudio obtuvo una correlación débil >0.05 .

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los estudios sobre clima organizacional y satisfacción laboral son mayormente empíricos y de metodología cuantitativa nivel descriptivo correlacional, debido al interés de encontrar y/o establecer la relación entre ambas variables.

Existe una relación significativa (Sanchez, 2019; Huaman y Ramos, 2015; Barahona y Rodriguez, 2018; León, L, 2016; Pecino, 2015; Chiang et.al., 2017; Díaz y Zamora, 2018; Pedraza, 2018; Montoya, 2017; Felipe, 2018; Chulluncuy, 2015; Ascarza, 2017) entre clima organizacional, en base a un coeficiente de correlación $>0,5$. Chulluncuy (2015), complementa los resultados al señalar que la participación, comunicación, confianza, liderazgo y motivación son factores de vital relevancia en esta relación entre ambas variables; Pedraza (2018) agrega otros conceptos como la identidad, el apoyo y un buen clima laboral (relación afectuosa entre los miembros del trabajo). Precisamente son las relaciones laborales (con los directivos y compañeros del equipo) las que tienen mayor relación con la satisfacción laboral general en el trabajo. (Chiang, et. al. (2017).

Otros autores, señalan que existe una relación directa positiva (Rabanal y Zambrano, 2019; Arroyave et.al., 2019; Apancho, et. al., 2019; Aguilar, 2017) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, de modo que, al existir una mejor percepción del clima laboral, los colaboradores se encontrarán más satisfechos en relación al trabajo.

Por su parte, Bravo (B) señala que existe una relación de influencia, y Villanueva (2015) una relación de asociación entre las variables de estudio. En contraparte extrema al resto de autores, Alarcón (2017) señalan que no existe una relación significativa, mientras que

Una de las limitaciones ha sido el acceso restringido de ciertas publicaciones, por lo cual se tuvo que descartar para la presente revisión sistemática. Asimismo, los estudios son

principalmente empíricos, que rocogen la percepción en torno a las variables. Existen pocos estudios teóricos en la literatura científica reciente; sin embargo, estudios teóricos de mayor antigüedad han sentado bases teóricas sobre las variables.

Se recomienda considerar la ampliación e inclusión de otras variables ocupacionales tales como género, condición laboral y otras que permitan determinar y/o establecer particularidades en torno al clima organizacional y satisfaccón laboral.

REFERENCIAS

- Aguilar, GV. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la División Médico Legal III Arequipa del Instituto de Medicina Legal, 2017*. (Tesis licenciatura). <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6322>
- Alarcón, JM. (2017). *Relación de la Satisfacción Laboral y el Clima Educativo en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 04, Red 18, Lima – 2015* (Tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8667>
- Apancho, GK y Condori, KJ. (2016). *Clima organizacional y la Satisfacción Laboral en Enfermeras de Cirugía y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Honorio Delgado- Arequipa 2016* (Tesis de pregrado). <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2357>
- Arroyave, C y Ospina, Y. (2019). Factores de clima organizacional y satisfacción de los colaboradores en relación con los objetivos organizacionales. *Colección académica de ciencias estratégicas*, 6 (1), 24-46. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/RICE/article/view/9239/8371>
- Ascarza, KH. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias, 2013*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6054>
- Ato, M., Lopez, J. & Benavente, A. (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. *Anales de psicología*, 29 (3), 1038-1059. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2016). *Características del servicio civil peruano*. https://storage.servir.gob.pe//biblioteca/SERVIR-El_servicio_civil_peruano-Anx1.PDF
- Barahona, J.M. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en personal administrativo universitario del valle Jequetepeque 2018* (Tesis Segunda especialidad). Universidad Nacional de Trujillo. La Libertad. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11820>
- Chiang, MM, Gómez, NM e Hidalgo, JP. (2017). Satisfacción laboral de los trabajadores chilenos. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Cuadernos de administración. Journal of Managament*, 33 (57), 48-60. <https://doi.org/10.25100/cdea.v33i57.4538>
- Chiavenato, I. (2016). *Administração de Recursos Humanos. Fundamentos básicos (8ª ed.)*. Brasil. Editorial Manole.

- Chulluncuy, A. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad del Distrito de Rio Negro, Provincia de Satipo 2015* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Satipo. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/958>
- Díaz, S.A. y Zamora, Z. (2018). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores del Hospital Simón Bolívar - Cajamarca 2018.*(Tesis de pregrado) <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14511>
- Felipe, GM, Aguilar, PV, Becerra, AE, Lara, D, Jesús, GD, y Zavaleta, HW. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *Revista SCIENDO. Ciencia para el desarrollo*, 21(3), 369-374 <http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2017.041>
- Hoyos, D.L. y Vásquez, T.M. (2016). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca - Cajamarca, 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte. Cajamarca. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/12669>
- Huaman, G.G. y Ramos, J. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal adscrito al centro de salud Ascensión Huancavelica – 2015 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/442>
- Lapo, M. (2018). *Influencia del Clima Organizacional en las Actitudes Laborales y en el Comportamiento Pro-social de los Profesionales de la Salud* (Tesis doctoral). CENTRUM Graduate Business School. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12609>
- León, L.K. (2016). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal del área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial San Miguel, 2016 (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte. Cajamarca. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9964>
- Pecino, V., Mañas, M., Díaz, A., López, J. y Llopis, J. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología*, 31(2), 658-666. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.171721>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15 (1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Rabanal, KS y Zambrano, FM. (2019). *Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Institución Educativa San Vicente De Paúl Otuzco, 2019* (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte. Cajamarca. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22329>
- Sánchez, J.G. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la red de servicios de salud Chota, 2017* (Tesis maestría). Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3255>

Villanueva, L.A. (2015). *Percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, 2013* (Tesis de maestría). Escuela de Postgrado Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1453>