



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en la
Empresa Advanced Metrology SAC - Lima, 2022”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORA:

Aite Sanchez, Maria Milagros (ORCID: 0000-0002-9462-4687)

ASESORA:

Dra. Vásquez Varas Giuliana Violeta (ORCID: 0000-0003-3941-1707)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ
2022

DEDICATORIA:

A mi madre y a mi hijo, quienes son los que día a día me dan las fuerzas a seguir adelante, son mi gran motivo para luchar en cada meta trazada a lograr.

AGRADECIMIENTO:

A Dios, por darme la fortaleza a seguir adelante a pesar de los obstáculos.

A mi madre, por el apoyo incondicional en este nuevo proyecto.

A mis amigos por el aliento dado en todo momento.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2 Variables y operacionalización:	11
3.3. Población.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos:	19
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES:	31
VII. RECOMENDACIONES:	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Características sociodemográficas de la muestra	14
Tabla 2 Juicio de expertos del Cuestionario del Clima Organizacional.....	16
Tabla 3 Juicio de expertos del instrumento Satisfacción laboral	18
Tabla 4 Niveles de Clima organizacional de la muestra	21
Tabla 5 Niveles de Satisfacción laboral de la muestra	22
Tabla 6 Resultados del análisis de Normalidad	23
Tabla 7 Resultados del análisis de correlación de Spearman	25

Índice de figuras

Figura 1 Teoría de la Satisfacción laboral	8
Figura 2 Teoría de la Jerarquía de las Necesidades	10

RESUMEN

El presente estudio titulado “Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Advanced Metrology Sac - Lima, 2022” tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la empresa antes mencionada. La investigación corresponde a un diseño no experimental, transversal y correlacional; de tipo básica. El estudio estuvo constituido por 40 empleados, 55% del género masculino y 45% del género femenino; quienes oscilan entre los 18 y 56 años de edad. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Clima laboral (CL-SPC) y la Escala General de Satisfacción laboral. Luego de procesar los datos obtenidos se halló la correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral, hallándose la existencia de una correlación positiva y significativa. Demostrándose los porcentajes obtenidos que el 65% de la muestra se encuentra en un nivel medio de clima organizacional y un 37,5% en un nivel moderadamente satisfactorio de la satisfacción laboral. Se concluye que, a mayores niveles de clima organizacional, los niveles de satisfacción laboral percibidos por los empleados serán mayores.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, trabajadores.

ABSTRACT

The present study entitled " Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction in the company Advanced Metrology Sac-Lima, 2022" had the general objective of determining the relationship between organizational climate and job satisfaction in the personnel of the aforementioned company. The research corresponds to a non- experimental, cross-sectional and correlational design; of basic type. The study consisted of 40 employees, 55% male and 45% female, ranging from 18 to 56 years of age. The instruments used were the Work Climate Scale (CL-SPC) and the General Work Satisfaction Scale. After processing the data obtained, the correlation between organizational climate and job satisfaction was found to be positive and significant. The percentages obtained show that 65% of the sample is at an average level of organizational climate and 37.5% at a moderately satisfactory level of job satisfaction. It is concluded that the higher the levels of organizational climate, the higher the levels of job satisfaction perceived by the employees.

Keywords: organizational climate, job satisfaction,workers.

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio se realizó en la empresa Advanced Metrology SAC de Lima - 2022, siendo una organización empresarial en el rubro de servicios de calibración de instrumentos y equipos de medición. Se determinó la necesidad de establecer la relación entre Clima Organizacional (CO) y Satisfacción Laboral (SL), siendo ambas variables de estudio que resultan de gran interés para las organizaciones. En la actualidad el CO es trascendental, gracias al impacto de los procesos organizativos y psicológicos, así mismo influyendo en la efectividad de la empresa y en la satisfacción de sus colaboradores. Por lo tanto, se debe estar en un ambiente adecuado, donde prevalezca la satisfacción de los empleados y esto repercuta en su rendimiento (Peña et al, 2015).

La Organización Mundial de la Salud (OMS 2010), sostiene que un entorno de trabajo saludable compromete tanto a los superiores como a los colaboradores, ya que la unión entre ambos es fundamental para poder alcanzar el bienestar de sí mismos y poder alcanzar un bien común, promoviendo así la estabilidad del entorno laboral.

Un estudio de Chiavenato (2009) muestra que las organizaciones actúan como una herramienta social para los trabajadores y permiten la alineación de esfuerzos para lograr objetivos comunes, ya que pueden no estar disponibles para cada individuo. Así, forman un grupo cooperativo racional donde los empleados deciden apoyarse para lograr un objetivo en común. En ese contexto, el apoyo individual y grupal puede vincularse y estructurarse con efectos gratificantes, destacando comportamientos organizacionales muy importantes entre empleados y grupos. De igual forma, Villamil (2012) planteó que, para optimizar el desempeño de una organización, es fundamental tener en cuenta los intereses de cada colaborador respecto a la estructura y procesos del lugar de trabajo en el cual su comportamiento depende en gran medida de ello. En el contexto en que el empleado ejecuta sus labores se activan diversos estímulos que se encargan de establecer sus condiciones de trabajo, a lo que llamamos clima laboral. García (2009) describe que para lograrlo es necesario desarrollar, diseñar e investigar una herramienta capaz de analizar el clima organizacional; además, se sugiere que estas medidas sean

anuales, comparadas en el tiempo para que se puedan obtener resultados, y den medidas relevantes para lograr mejoras en la organización, basadas en un mejor diseño, cultura organizacional y potencial humano. Es decir que, para lograr un avance se tiene que implementar un diseño, llevando a cabo el estudio a desarrollarse en fases anuales y luego comparables, logrando así los objetivos

Actualmente, el concepto de SL se define como un fenómeno psicosocial en el lugar de trabajo, se considera como uno de los principales temas que deben incluirse en el programa organizacional, por lo que el ambiente laboral debe atraer a los trabajadores (Robins, 2013). Favoreciendo así al logro de sus metas personales y de desarrollo, así como a la realización de las metas de la organización (Pintado, 2011). Si un empleado está satisfecho con su trabajo, su respuesta será acorde a sus requerimientos; de no serlo, no podrá realizar el trabajo de manera efectiva y eficiente (Palma, 2004).

En Perú, un estudio sobre bienestar laboral realizado por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2009) en Lima Metropolitana, muestran que, si los colaboradores están satisfechos con su lugar de trabajo, se evidencia un impacto positivo en diferentes áreas, así como en los ingresos salariales. Por otro lado, en términos de horas trabajadas, se correlacionan negativamente con el nivel de felicidad que buscan los empleados. Las mujeres también difieren en la SL en comparación con los hombres.

Teniendo como base estas evidencias, el planteamiento del problema es: ¿Cómo se relaciona el CO con la SL en el personal de Advanced Metrology SAC-Lima 2022? Así mismo, la justificación de esta investigación permitió identificar y analizar simultáneamente las valoraciones y pensamientos que los empleados tienen acerca de su organización por un período de tiempo y espacio especificado relacionado con la satisfacción con su centro de trabajo. Es fundamental reconocer que elementos son necesarios para poder alcanzar un adecuado clima, lo cual identificándose nos facilitara a tener mejores efectos en su productividad tanto como para su bienestar emocional de cada trabajador. Esto dará prioridad al abordaje de las causas negativas que aparecen y afectan el compromiso y desempeño, así como el desarrollo de un buen sistema de seguimiento y evaluación que contribuya a un

desempeño efectivo.

Por lo tanto, el objetivo general es determinar la relación que existe entre la variable CO y SL, en el personal de la empresa Advanced Metrology SAC, Lima, 2022. Además, se propusieron los siguientes objetivos específicos: 1) Identificar los niveles de CO en los trabajadores de la empresa de Advanced Metrology SAC, Lima 2022. 2) Identificar los niveles de SL en los trabajadores de la empresa de Advanced Metrology SAC, Lima 2022. 3) Determinar la relación que existe entre la dimensión realización personal del CO y la SL en la empresa de Advanced Metrology SAC, Lima 2022. 4) Determinar la relación que existe entre la dimensión involucramiento laboral del CO y SL en la empresa de Advanced Metrology SAC, Lima 2022. 5) Determinar la relación que existe entre la dimensión supervisión del CO y la SL en la empresa de Advanced Metrology SAC, Lima 2022. 6) Determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación del CO y la SL en la empresa de Advanced Metrology SAC, Lima 2022. 7) Determinar la relación que existe entre la dimensión condiciones laborales del CO y la SL en la empresa de Advanced Metrology SAC, Lima 2022.

Así mismo se planteó como hipótesis general lo siguiente: existe relación directa entre el CO y SL en la empresa de Advanced Metrology SAC, Lima 2022. En tanto a hipótesis específicas se detallan a continuación: 1) Existe relación directa y significativa entre la dimensión realización personal y la SL en la empresa de Advanced Metrology SAC, Lima 2022. 2) Existe relación directa y significativa entre la dimensión involucramiento laboral y SL en la empresa de Advanced Metrology SAC, Lima 2022.

Existe relación directa y significativa entre la dimensión supervisión y SL en la empresa de Advanced Metrology SAC, Lima 2022. 4) Existe relación directa y significativa entre la dimensión comunicación y SL en la empresa de Advanced Metrology SAC, Lima 2022. 5) Existe relación directa y significativa entre la dimensión condiciones laborales y SL en la empresa de Advanced Metrology SAC, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Iniciamos realizando la descripción de los antecedentes dentro del contexto nacional. El estudio realizado por Carhuavilca y Silva (2021) titulado CO y SL de los colaboradores de la Ugel – Chiclayo, determinó como objetivo cuál es la correlación entre CO y SL, fue un estudio de tipo cuantitativo descriptivo correlacional de diseño no experimental-transversal, la población total fue de 39 colaboradores y como instrumento de recolección de datos se utilizó la encuesta y el cuestionario. Como resultado se demuestra un coeficiente de correlación de 0,822 y nivel de significancia $p=0,000$, si existe una correlación entre CO y SL, en ese sentido a mayor CO, habrá un óptimo grado de SL.

Masías (2020) realizó un estudio sobre “Percepción del CO y SL en trabajadores administrativos de la Universidad Andina del Cusco que estableció como objetivo obtener la correlación entre el CO y la SL del personal, fue un estudio de tipo cuantitativo, considerando como población de estudio a 251 trabajadores, así mismo las pruebas psicológicas que se utilizaron fueron el cuestionario de CO Universitario (CCLIOU) y la Escala Multidimensional de SL (EMSLA). Como resultado se ha demostrado un coeficiente correlación de 0,856 y nivel de significancia $p= 0,000$, si existe correlación relación positiva entre CO y SL.

Figuroa (2018) realizó un estudio referente al “CO y SL en la empresa prestadora de servicios Sedacusco S.A en el periodo 2018” que planteó como objetivo especificar en qué medida el CO se relaciona con la SL. Fue un estudio cuantitativo, y con un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, transversal, su población fue de 280 trabajadores, en tanto a los instrumentos se manejaron la escala sobre CO de Koys y Decottis (1991) y la escala de SL de Meliá y Peiró (1999). En los resultados se ha demostrado un coeficiente de correlación 0,774 y nivel de significancia de 0.05 valor que muestra correlación significativa entre CO y SL.

En tanto lo relacionado con el contexto internacional se halló el estudio realizado por Kafui *et.al*, (2017) denominado “*The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana*” estableció como objetivo investigar el impacto del entorno organizacional en la satisfacción organizacional. Se

utilizó un diseño de tipo descriptivo y mixto, por lo que se utilizó un cuestionario cerrado y abierto desarrollado por los autores del estudio, la población se conformó por 105 participantes. Los resultados indicaron que un gran número de participantes están satisfechos con su ambiente de trabajo, principalmente con la condición física de la organización, y encuentran que el ambiente de trabajo tiene un impacto positivo con SL.

Esther Meza Barajas (2017) realizó una investigación titulada “Análisis en la percepción del género entre CO y SL del sector industria – México”, que estableció como objetivo analizar las diferencias de género entre las dos variables. El estudio fue de tipo cuantitativo con alcance descriptivo-comparativo, contando con 132 colaboradores como población. Los resultados alcanzados indican que no existen diferencias en el nivel de SL y el CO para ambos sexos, y se concluyó que existe un nivel regular para ambos sexos en cuanto al CO y SL.

Según Montoya et al. (2017) realizó una investigación titulada “La SL y su relación con el CO en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena”. El cual tuvo como objetivo relacionar ambas variables, fue un estudio de tipo cuantitativo, correlacional, conto con una población de 166 empleados, así mismo las pruebas seleccionadas fueron el Cuestionario de SL “S20/23”, el Instrumento para CO y un cuestionario para identificar antecedentes sociodemográficos y laborales de los colaboradores. Por lo tanto, se concluyó que un alto nivel de apreciación de CO está asociado con una mayor SL del personal.

En lo referente a las definiciones o conceptos teóricos de las variables de investigación, se hace referencia a los diferentes aportes de los siguientes autores: Para Schneider y Reichers (1983) el CO se centra en una descripción individual del contexto de la organización a la que pertenece un empleado. El CO corresponde a una visión compartida de las reglas, prácticas y procedimientos de la organización formal e informal.

En cuanto a los autores Forehand y Gilmer (1964) el CO es definido como una serie de características percibidas por los empleados que describen y distinguen a una organización de otras, cuya estabilidad es relativa en el tiempo y afecta la conducta de los empleados.

Mencionan Tagiuri y Litwin (1968), que el CO es la consecuencia de una continuación de interpretaciones por parte de los individuos de la organización que influyen en sus actitudes y motivaciones. Como tal, el CO es una característica de cierta estabilidad en la calidad del ambiente interno de la organización, las experiencias de sus miembros influyen en su comportamiento y pueden ser descritas por un conjunto de valores propios de la organización.

De manera similar Campbell *et.al* (1990) sostienen que las condiciones ambientales de una organización se manifiestan como una serie de situaciones concretas que consiguen derivarse de cómo una organización está de acuerdo con sus colaboradores, es así como el ambiente organizacional es orientada a obtener una serie de condiciones e intereses que refieren a la compañía en términos de características, resultados de comportamiento y circunstancias imprevistas.

Teoría relacionada con el Clima Organizacional, menciona Likert (1968) las acciones realizadas por los colaboradores tienen estrecha relación con el comportamiento gerencial percibido y del entorno organizacional. Así, la relación está determinada por su percepción del CO, es decir, cómo adquieren su identidad, actitud, bienestar y valoración del CO donde laboran. Además, Likert identificó características organizacionales y enumeró tres variables que influyen en la percepción del entorno organizacional de un individuo, en tal contexto una de ellas son las variables causales, aquellas que nos muestran el crecimiento de una empresa y la obtención de resultados, dentro de ellas se da la estructura organizativa, la toma de decisiones, capacidades y actitudes. Seguido a ello están las variables intermedias aquellas que fijan su interés en el manejo interno de la organización, expuestos en aspectos sustanciales tal como la motivación, comunicación activa y productividad. En efecto a las variables mencionadas se obtiene la variable final, siendo el resultado de ambas, estando destinadas a determinar los resultados organizacionales, como la productividad, las ganancias y las pérdidas.

Así, también se toma en consideración los tipos de CO clasificándose de dos tipos: Un clima de tipo autoritario, donde los gerentes no confían en sus trabajadores por eso, las decisiones que toman crean estrés, no hay recompensa por el trabajo realizado, sino que se propaga el miedo y se ofrece una comunicación de tipo directo y con dirección. Por otro lado, existe un clima participativo, donde los empleados son vistos como un ambiente de confianza, se premia el esfuerzo como forma de motivación y se sanciona la falta de responsabilidad, manteniendo en cuenta los objetivos claros y así ser alcanzados (Venegas, 2015).

Menciona Mazen (2018), la importancia del entorno organizacional está respaldada por los siguientes aspectos, como la efectividad de las actividades individuales y grupales, sus consecuencias para las decisiones que se pueden tomar y su efecto en el comportamiento. Además, la conducta de los colaboradores está influenciada por el entorno, su comprensión y las actitudes. Además, es un indicador de la satisfacción de los empleados con una organización cuyo objetivo es lograr que la organización sea una sola unidad. (Mazen, 2018).

La segunda variable es la SL, se define como la tendencia de un sujeto a desarrollarse en relación con el trabajo realizado u otro aspecto específico del mismo (Pereira, 2015). Esto se relaciona con la idea de satisfacer necesidades a través de recompensas o recompensas por logro (Mendiratta, 2016). La SL no se trata solo de la finalización del trabajo, sino que también tiene en cuenta las habilidades y características de un individuo (Peña, Menéndez y Muñiz, 2016). Es un conjunto de factores que ayudan a llevar a cabo con eficacia estas funciones directivas, es decir, el comportamiento está regulado por nuestra percepción de las mismas (Sánchez y García, 2017). Pertenecen a la clase de agentes motivacionales que mejoran la felicidad individual (Cantón y Telles, 2016).

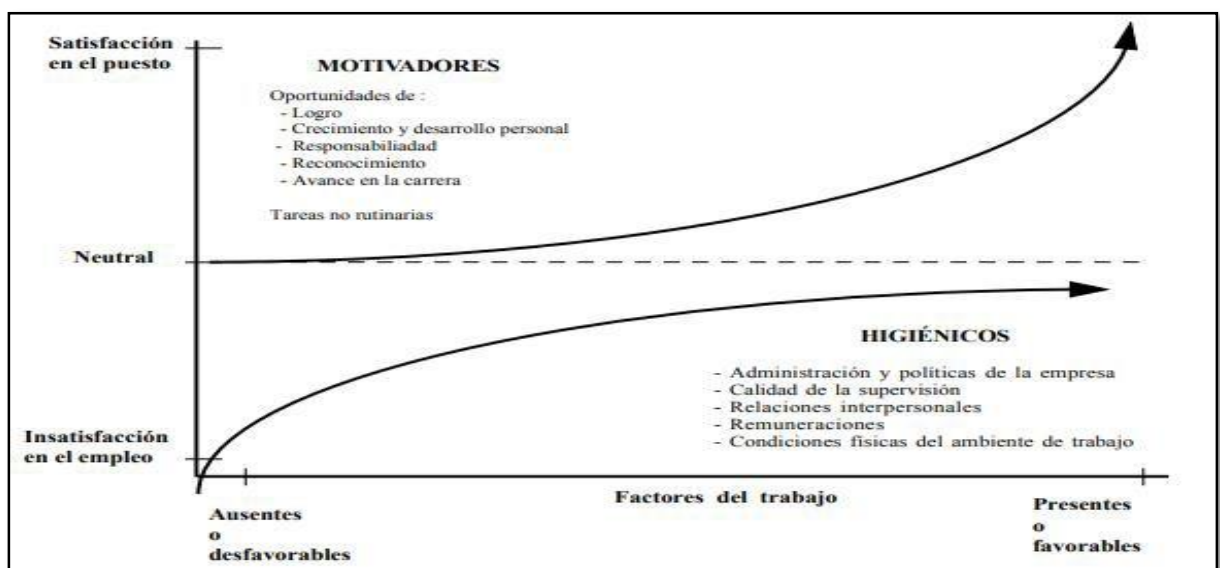
Robbins y Judge (2009) lo definen como un sentimiento positivo sobre el trabajo de una persona, como resultado de una evaluación de sus características. En tanto Fritzche y Parrish (2005) mencionan que la SL se define como el nivel en que las personas gozan de un trabajo. Por su parte, Pérez Chuecos (2017) manifestó que es una sensación placentera sentirse al realizar un trabajo que sea del interés del individuo, en un ambiente que le permite sentirse cómodo en una organización, y llena sus expectativas.

Cabe señalar que unas de las teorías más relevantes donde nos mencionan los factores que conllevan a la satisfacción o insatisfacción es: La Teoría de la SL de Frederick Herzberg (1959), identificando que la satisfacción o insatisfacción de un sujeto en una compañía es la respuesta que se tiene frente a la relación y comportamiento hacia el lugar de trabajo, ante ello se describen dos tipos de factores. (Ver figura 1).

Factores Intrínsecos o Motivadores. Es la relación que existe entre el empleado y el trabajo, reflejándose ante el reconocimiento que se logre obtener de los empleados.

Factores Extrínsecos o Higiénicos. Da como referencia al manejo de la administración y política de la organización, así también en la interacción entre el personal, sueldo y las condiciones laborales.

Figura 1. Teoría de la Satisfacción laboral



Fuente: Frederick Herzberg (1959)

Por lo tanto, la satisfacción e insatisfacción se explican por diversos factores; El primero se debe a factores internos, mientras que el segundo se debe a la falta de factores externos. Es más probable que los factores internos contribuyan a la SL cuando satisfacen la "necesidad de desarrollo psicológico". Es así como el individuo estará interesado en ampliar sus conocimientos, dedicarse a actividades creativas, de afirmación personal y de consecución de metas sólo en situaciones que cumplan con estas características, y cuando no logran un crecimiento mental, se sienten insatisfechos (Atalaya, 1995).

Los tipos de SL varían, pero en esta ocasión nos fijamos en la contribución teórica de Landy y Conte (2005), que describe cuatro (4) tipos diferentes:

- **SL Progresiva:** Se relaciona con el sentimiento de satisfacción de los empleados con su trabajo en la medida que aumenta el nivel exigido.
- **SL Estable:** Se orienta a un grado moderado de goce en el que se anima al individuo a conservar su nivel de ambición y bienestar.
- **SL Conformista:** Es una condición asociada con un desempeño deficiente y una disposición limitada para cambiar o adaptarse, lo que refleja la incapacidad de un individuo para mejorar en el trabajo.
- **Seudo – Satisfacción:** Se trata de factores que promueven experiencias erróneas de los empleados, convirtiéndose en la razón de la satisfacción de una necesidad particular, eliminando así la oportunidad de satisfacción adecuada entre otros. Cada uno tiene su propia personalidad que nos diferencia, por lo que cada uno manifiesta su satisfacción en función de sus propias expectativas personales y profesionales.

Según Maslow (1943), planteó la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades, una de las más significativas en el ámbito organizacional, quien refiere que los seres humanos perseguimos nuestros objetivos siempre que el ambiente sea óptimo. Además, menciona que conforme satisfacemos las necesidades más básicas, aspiramos a otras más complejas el cual está basado en la representación de la pirámide propuesta, donde menciona cada una de las necesidades que deben satisfacerse en un orden progresivo, de lo contrario no siendo así dificultará el

avance a los siguientes niveles. Son cinco los niveles que se encuentran divididos en dos categorías:

- **Necesidades de supervivencia:** están compuestas por necesidades fisiológicas (alimentación, salud, descanso) y de protección (seguridad y estabilidad).
- **Necesidades de Crecimiento:** están compuestas por las necesidades de afiliación (afectividad, aceptación y relaciones sociales), la autoestima (reconocimiento, logros, y bienestar) y la realización personal relacionado con el crecimiento personal.

Figura 2. Teoría de la Jerarquía de las Necesidades



Fuente: Abraham Maslow (1943)

De acuerdo con Zayas et al (2015), la SL no sólo es significativa desde el punto de vista financiero, sino también desde el punto de vista social por los beneficios que trae. Los colaboradores mientras se incluyan en sus condiciones de vida, el empleador debe comprender las características comunes y únicas de los colaboradores, que influyen en la SL para acrecentar políticas, destrezas y actividades que permitan operar en la mejora continua de las prácticas de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo: La Investigación es de tipo básica, que tiene como objetivo ampliar el conocimiento científico sin compararlo con ningún aspecto práctico, contribuyendo e incrementando los saberes de la ciencia. (Baena, 2014)

Diseño: Se empleó el diseño no experimental transversal, debido a que no hubo manipulación alguna de las variables, se aplicó en un entorno y tiempo específico, mediante la descripción y observación de dichas variables, proporcionando así un diseño de nivel descriptivo – correlacional.

3.2 Variables y operacionalización:

Variable 1. Clima Organizacional

Definición conceptual

Según Brunet (1999) es “el espacio intangible o estilo particular que se da dentro de una empresa y que opera de manera positiva generando beneficios o negativas, conduciendo así a pérdidas o conflictos lo que dificulta respectivamente alcanzar los objetivos deseados”.

Definición operacional

Se empleó la Escala de CO (CL-SPC) elaborada por la psicóloga Sonia Palma (2004), la cual mide 5 aspectos:

- Realización personal
- Involucramiento Laboral
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones Laborales

Indicadores

- Realización personal conforman los ítems: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.

- El involucramiento laboral conforma los ítems: 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
- Supervisión conforma los ítems: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
- La comunicación conforma los ítems: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
- Condiciones laborales conforma los ítems: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

Escala de medición: Ordinal

Variable 2. Satisfacción Laboral Definición conceptual

Robins (2009) lo define como la impresión positiva del trabajo de un individuo, que surge de una evaluación de sus características. Un individuo con un nivel alto de SL tiene un sentimiento positivo al respecto, mientras que uno que se encuentra insatisfecho tiene un sentimiento negativo.

Definición operacional

- La Escala General de Satisfacción de Warr, Cook y Wall (1979) está conformada por dos factores.
- Factores internos, que tratan aspectos como reconocimiento del puesto, responsabilidades, promoción, contenido relacionado con aspectos del puesto, etc.
- Factores externos, estudiando el nivel de SL de los empleados con aspectos relacionados con la estructura del trabajo como horarios, salarios, condiciones físicas de trabajo, etc.

Indicadores

- Satisfacción intrínseca conforman los ítems: 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14
- Satisfacción extrínseca conforman los ítems: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población

Se trabajará con la totalidad del personal que labora en la empresa Advanced Metrology SAC, ubicada en el distrito de Cercado de Lima. Contamos con 40 colaboradores de ambos sexos con un rango de edad entre 24 y 60 años.

Criterios de inclusión

- Personal que pertenezca a la empresa.
- Personal que sean de ambos sexos.
- Entre los 24 y 60 años.
- Personal que se encuentre presente el día a evaluar.

Criterios de exclusión

- Personal que no pertenezca a la empresa.
- Personal que no cumpla el rango de edad.
- Persona que no se encuentre presente el día de evaluación.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 40 empleados de la empresa Advanced Metrology SAC. Las edades de los colaboradores oscilaban entre 18 y 56 años ($M=33.5$, $DE=7.2$), los participantes tienen entre 1 mes a 120 meses de tiempo de servicio ($M=28.9$, $DE=25.7$). La Tabla 1 describe las características sociodemográficas de la muestra.

Tabla 1*Características sociodemográficas de la muestra*

Variables	Categorías	Número	Porcentaje
Sexo	Femenino	18	45%
	Masculino	22	55%
Estado civil	Soltero	27	67.5%
	Casado	5	12.5%
	Conviviente	8	20%
Grado de Instrucción	Secundaria	4	10%
	Técnico	13	32.5%
	Superior	22	55%
	Otros	1	2.5%
Situación Laboral	Trabajando	36	90%
	Trabajando y estudiando	4	10%
Salario	Menos de 1000	1	2.5%
	Más de 1000	30	75%
	Más de 2000	7	17.5%
	Otros	2	5%

Unidad de análisis: Personal perteneciente a la empresa Advanced Metrology SAC, entre rango de edades de 24 y 60 años.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de evaluación psicológica se utilizan para recopilar información, así lo señala Noronha (1999) quien ha demostrado que la evaluación psicométrica es un proceso que puede o no incluir pruebas estandarizadas como recurso para lograr su objetivo. Se trata de recopilar información y diversas formas de medios para sacar conclusiones.

En tanto los instrumentos seleccionados para la presente investigación, se

mencionan dos test psicométricos. (Ver anexo 8 y 9). Se evaluarán aspectos específicos del CO y la SL. En tal contexto se desarrollarán las evaluaciones con lápiz, borrador y papel.

Cuestionario sociodemográfico.

Se empleó el cuestionario sociodemográfico para conocer las características de la población, este cuestionario es útil para la recolección de datos, señalando su edad, sexo, estado civil, grado de instrucción, cargo, situación laboral, salario y tiempo de servicio. (Ver anexo 7).

Así mismo los instrumentos que se emplearon son:

Cuestionario 1: Escala de clima laboral CL-SPC

Ficha técnica

- Nombre: Escala de Clima laboral CL-SPC
- Autora: Sonia Palma Carrillo
- Año: 2004
- Procedencia: Lima – Perú
- Administración: Individual o colectiva
- Número de ítems: 50
- Tiempo: 15 a 30 minutos aproximadamente.
- Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral específico con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Validez

Bravo (2015) realizó un estudio de validez de la escala de clima laboral (CL-SPC) donde empleó el método de jueces y el análisis del poder discriminativo de los ítems, dando como resultado una correlación de 0.87 y 0.84 respectivamente Ortega (2018) determinó las evidencias de validez basadas en la estructura interna por medio del análisis factorial confirmatoria, reportando índices de ajuste sobre el .90, representando un nivel suficiente.

Tabla 2

Juicio de jueces expertos del Cuestionario del Clima Organizacional

N°	Grado Académico	Validador	Dictamen
1	Doctorado	Dr. Jorge M. Gonzales Rebaza	Suficiencia
2	Magister	Mgtr. Guiliana Vásquez Varas	Suficiencia
3	Magister	Dr. Alejandro Córdova Depaz	Suficiencia

Fuente: Ver anexo

Confiabilidad

Palma (2004) realizó un estudio de confiabilidad del instrumento donde se halló un índice de fiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.97 y un Split Half Guttman de 0.90 evidenciando un alto nivel de consistencia interna de los datos, lo cual asevera que el instrumento es confiable. Por otro lado, Saldaña (2021) efectuó un estudio de confiabilidad, el cual alcanzó como resultado final un Alfa de Cronbach de 0,985 representando un alto grado de confiabilidad.

Para evaluar la confiabilidad del instrumento en el presente estudio se utilizó el coeficiente Omega (McDonald, 1999) considerando que este coeficiente se basa en la proporción de la varianza común y se desempeñan mejor en comparación con

otros índices como el alfa de Cronbach (Revelle y Zinbarg, 2009). Se consideraron valores aceptables de ω , valores entre 0,70 y 0,90 (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

La dimensión realización personal presentó un índice Omega de 0.94, la dimensión involucramiento laboral presentó un índice Omega de 0.86, la dimensión supervisión presentó un índice Omega de 0.91, la dimensión comunicación presentó un índice Omega de 0.92 y la dimensión condiciones laborales presentó un índice Omega de 0.92. Los cuales son considerados valores aceptables, evidenciándose una adecuada consistencia interna del instrumento.

Cuestionario 2: Escala general de satisfacción laboral

Ficha técnica

- Nombre original: Escala General de satisfacción.
- Autores: Warr, Cook y Wall (1979)
- Adaptación: Arias, Rivera & Ceballos (2017).
- Lugar y año: Arequipa - Perú (2017)
- Aplicación: Individual o colectiva.
- Número de Ítems: 15
- Ámbito de Aplicación: Colaboradores de una empresa.
- Duración: entre 10 y 15 minutos, aproximadamente.
- Objetivo de la prueba: medir los niveles de SL general y a su vez por sus dimensiones intrínseco y extrínseco

Validez

Arias y Arias (2014) realizan un estudio de validez, hallando las correlaciones ítem-test, resultando un nivel alto significativo ($p < 0,00$), y se registraron dentro de un rango de 0,468 y 0,834. Estos resultados indican que posee un considerable nivel de uniformidad, concluyendo su validez.

Tabla 3

Juicio de jueces expertos del Cuestionario de Satisfacción laboral

N°	Grado Académico	Validador	Dictamen
1	Doctorado	Dr. Jorge M. Gonzales Rebaza	Suficiencia
2	Magister	Mgtr. Guiliana Vásquez Varas	Suficiencia
3	Magister	Dr. Alejandro Córdova Depaz	Suficiencia

Confiabilidad

Warr, Cook y Wall (1979) realizan un estudio de Confiabilidad donde se halló el valor de 0.88 en el Alfa de Cronbach y 0.90 en el Split Half de Guttman, lo cual indica una alta consistencia interna de los datos y confiabilidad.

Así mismo Cabrera (2018) realizó un análisis de confiabilidad del instrumento, donde se obtuvo un valor de 0.932 en el alfa de Cronbach, lo que indica que dicho instrumento cuenta con una fiabilidad excelente. Para evaluar la confiabilidad del instrumento en el presente estudio se utilizó el coeficiente Omega ω (McDonald, 1999).

La dimensión satisfacción intrínseca presentó un índice Omega de 0.92 y la dimensión satisfacción extrínseca presentó un índice Omega de 0.88.

3.5. Procedimientos

Para el inicio de la aplicación del instrumento se solicitó con un documento a la empresa Advanced Metrology SAC autorización para el acceso a la población, así mismo al poco tiempo fue concedida la solicitud. Ante ello se realizaron las coordinaciones necesarias para llevar a cabo las evaluaciones en el mes de marzo. Iniciando ello se obtuvo la aprobación del consentimiento (ver anexo 2) del 100% de

la población. Cada prueba está constituida de 50 y 15 ítems, lo cual se estima un promedio de tiempo de 20 a 40 minutos, es por ello que se planteó que cada empleado se lleve las pruebas psicológicas a su domicilio y proceda con el llenado correctamente sin presión alguna que pueda demandar su jornada laboral. Finalmente se culminaron satisfactoriamente las evaluaciones realizadas. (Ver anexo 4).

3.6. Método de análisis de datos:

Los datos recolectados se codificaron en una plantilla de Excel. Así mismo fueron excluidos las personas que no hayan respondido correctamente las evaluaciones.

Para el proceso de análisis de datos del presente estudio se procedió a un análisis descriptivo de nuestras variables, utilizando medidas de frecuencia, porcentaje, media y desvío estándar según sea necesario.

Se realizó la prueba de normalidad con el estadístico Shapiro-Wilk para determinar si los datos tienen distribución normal.

Para el análisis inferencial fueron realizados el análisis de correlación Rho Spearman. El nivel de significancia aceptada en el presente estudio es menor de 0.05.

Los puntos de corte del análisis de correlación serán los siguientes:

- De 0.0 a 0,3 es una correlación débil
- De 0.4 a 0.6 es una correlación moderada
- De 0.7 a 0.9 es una correlación fuerte y
- Mayor a 0.9 es una correlación perfecta.

3.7 Aspectos éticos

Durante todo el proceso de la investigación se vinieron cumpliendo los lineamientos de la universidad, dándose a cumplir los principios de ética a trabajar con seres humanos en el presente estudio. Ante ello además se garantizó resguardar la integridad de cada colaborador, brindando la confidencialidad de datos que

proporcionan, tal como lo indica el código de ética del colegio de psicólogos del Perú. Así mismo se dio el principio de autonomía, donde los colaboradores firman el término de consentimiento para participar del estudio, señalando el proceso que se llevará a cabo y que los datos que son proporcionados son confidenciales para la investigación.

Por último, se cumplió con el principio de beneficencia, considerando que se buscó el beneficio máximo de todos los participantes.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivos

En la Tabla 4 se observan los niveles de clima organizacional de la muestra estudiada. Se evidencio que el nivel de clima organizacional es preponderante a la muestra, hallando un 65% de los participantes situados en un nivel medio, así mismo se evidencio un 15% en un nivel desfavorable y por último se demostró un 10% en el nivel favorable y muy favorable.

Tabla 4

Niveles de Clima organizacional de la muestra

Variable	Categorías	Número	Porcentaje
CLIMA ORGANIZACIONAL	Desfavorable	6	15%
	Media	26	65%
	Favorable	4	10%
	Muy Favorable	4	10%

Por otro lado, en la Tabla 5 se observa los niveles de satisfacción laboral de la muestra estudiada. Se halló que un 37.5% de los participantes se situaron dentro de la categoría moderadamente satisfactorio, así mismo un 32.5% se situó en la categoría ni satisfactorio ni insatisfactorio, por otro lado, un 20% se categoriza como satisfactorio y finalmente un 5% en la categoría moderadamente insatisfactorio y muy satisfactorio.

Tabla 5

Niveles de Satisfacción laboral de la muestra

Variable	Categorías	Número	Porcentaje
SATISFACCIÓN LABORAL	Moderadamente Insatisfactorio	2	5%
	Ni satisfactorio ni insatisfactorio	13	32.5%
	Moderadamente satisfactorio	15	37.5%
	Satisfactorio	8	20%
	Muy Satisfactorio	2	5%

Análisis de Normalidad

Los resultados de la prueba de la distribución de las variables clima organizacional y satisfacción laboral se visualizan en la Tabla 6. Las dimensiones de la variable clima organizacional, tales como realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales y las dimensiones de satisfacción laboral, satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca presento una distribución no normal de los datos ($p < 0.05$).

Tabla 6

Resultados del análisis de Normalidad

Variable	Dimensiones	Shapiro	p
CLIMA ORGANIZACIONAL	Realización personal	0.93	0.02
	Involucramiento laboral	0.89	0.01
	Supervisión	0.91	0.07
	Comunicación	0.92	0.01
	Condiciones laborales	0.89	0.01
SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción intrínseca	0.90	0.04
	Satisfacción extrínseca	0.92	0.01

p= significancia estadística

4.2 Análisis Inferenciales

Correlación

De acuerdo a los resultados de la Tabla 7 se infiere con respecto a la dimensión realización personal y la variable satisfacción laboral presentaron el grado de significancia el cual indica $p=0,01 < 0,05$, por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna indicando que existe una relación entre dimensión realización personal y la variable satisfacción laboral, de la misma manera se realizó un resultado de Rho de Spearman 0,84 indicando que existe una correlación muy positiva. La dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral presentaron el grado de significancia $p=0,01 < 0,05$ por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna indicando que existe una relación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral, de la misma manera de Rho de Spearman 0,70 indicando que existe una correlación muy positiva. La dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral presentaron un grado de significancia $p=0,01 < 0,05$ por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna indicando que existe una relación entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral, de la misma manera de Rho de Spearman 0,84 indicando que existe una correlación muy positiva. La dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral presentaron un grado de significancia $p=0,01 > 0,05$ por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna indicando que existe una relación entre la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral, de la misma manera de Rho de Spearman 0,77 indicando que existe una correlación muy positiva. La dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral presentaron un grado de significancia $p=0,01 < 0,05$ por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna indicando que existe una relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral, de la misma manera de Rho de Spearman 0,84 indicando que existe una correlación muy positiva.

Tabla 7*Resultados del análisis de correlación de Spearman*

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de correlación	p
Realización Personal	Satisfacción Laboral	0.84	0.01
Involucramiento Laboral	Satisfacción Laboral	0.70	0.01
Comunicación	Satisfacción Laboral	0.84	0.01
Supervisión	Satisfacción Laboral	0.77	0.01
Condiciones Laborales	Satisfacción Laboral	0.84	0.01

p= significancia estadística

V. DISCUSIÓN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la empresa Advanced Metrology SAC-Lima 2022. En tanto a la hipótesis general se formuló que existe una relación significativa entre ambas variables. Así mismo para corroborar la hipótesis fueron formulados los objetivos específicos con sus respectivas hipótesis específicas que serán posteriormente discutidas.

En tanto la variable clima organizacional se tuvo como objetivo específico identificar los niveles de la variable, donde el 65% de la población encuestada presentó un nivel medio de clima organizacional, en segundo lugar, un 15% obtuvo un nivel desfavorable y en tercer lugar solo una minoría del 10% representa un nivel favorable y muy favorable. Un estudio realizado por Luque (2011) muestra que la mayor parte de la población estudiada se encuentra dentro de un nivel satisfactorio, mientras que un mínimo porcentaje de la población percibe un clima insatisfactorio. Así mismo otro estudio a mencionar es la investigación de Cabrera (2018) el cual señala que el nivel preponderante de su población de estudio es favorable. Manifiesta que el Clima Organizacional debe ser vista dentro del ámbito laboral donde cada uno de los colaboradores, realicen relaciones interpersonales entre la empresa, además el empleador debe tener un enfoque objetivo sobre sus obligaciones y deberes (Dessler, 1976).

Por otro lado, el segundo objetivo de la presente investigación fue identificar los niveles de satisfacción laboral reportadas de la muestra estudiada, donde el 37,5% de la muestra representa un nivel moderadamente satisfactorio, siendo el nivel más preponderante. Cabe señalar que un estudio realizado por Juárez (2012) muestra que su población estudiada tuvo como resultado mayor un nivel medio dentro de satisfacción laboral. Por otro lado, Alva y Domínguez (2015) señalan en su estudio de investigación que la mayor parte de la muestra estudiada percibe un nivel parcial de satisfacción laboral, en segundo lugar, se obtiene un nivel regular y por último un nivel alto de insatisfacción. La satisfacción está determinada por factores intrínsecos o motivadores tales como recompensas, reconocimiento, apoyo y logros; lo que promueve a constituir un estado satisfactorio en el empleado dentro de la

organización. Mientras que ante la falta de factores extrínsecos tales como la administración de la empresa, relaciones personales, sueldo y condiciones de trabajo, inducirá a la insatisfacción. (Herzberg ,1959)

En relación con los resultados inferenciales el tercer objetivo de investigación fue encontrar si existía relación entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral, dado que de esta manera es aceptada la hipótesis planteada existiendo una relación directa y significativa entre ambas variables. Los resultados corroboran que la existencia de esa relación es directa y significativa, lo que quiere decir que a mayor realización personal hay mayor satisfacción laboral. Menciona que la realización personal es la conducta intrínseca en favor de la persona donde pueda exponer su desarrollo personal y profesional (Palma, 2004). La explicación se centra en la teoría de Frederick Herzberg (1959) quien señala que la satisfacción o insatisfacción será mostrada en su relación y comportamiento con su centro de trabajo. El desarrollo de cada individuo está precisamente determinado por el grado de satisfacción que goza en la realización de sus intereses personales, los cuales están influenciados por factores externos e internos. Otra teoría que respalda esta relación es la de Maslow (1943) la cual plantea cinco necesidades de orden inferior (adecuado estado físico y psicológico) y de orden superior (desarrollan su potencial). Es la última necesidad llamada autorrealización la que se activa después que se hayan satisfecho las anteriores, porque es la tendencia a ser lo que se puede ser, donde el individuo será capaz de desenvolverse a nivel personal y profesional. Maslow (1972) señala que los deseos que el individuo ansía obtener se verán reflejados en la búsqueda de crecimiento que posee en su interior.

El cuarto objetivo fue encontrar la relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral, donde reafirma la hipótesis proyectada indicando que existe una relación significativa entre ambas variables. Los resultados refieren que existe una correlación directa, lo que expresa que a mayor involucramiento laboral mayor será la satisfacción del colaborador. De esta manera se cumple lo establecido por Lawler (1986) expone la dimensión estudiada involucramiento, señalando que es un mecanismo significativo, ya que ello se verá reflejado en el desarrollo del personal y de la empresa, viéndose manifestado en su producción y rendimiento. De igual manera para Blau y Boal (1987) determinan que el involucramiento que tiene el

personal se relaciona en gran medida con el compromiso que se posee con su centro de labores. En consecuencia, se deduce que si los colaboradores obtienen un alto grado de involucramiento se tendrá como resultado un alto nivel de satisfacción a diferencia de aquellos que poseen un nivel bajo de involucramiento.

El quinto objetivo de estudio fue encontrar la relación entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral, admitiendo la hipótesis señalada, mencionando que existe una relación significativa entre ambas variables de estudio. Los resultados describen una relación directa y significativa. La gestión es la percepción consistente, la prueba reconocible, la investigación y el alistamiento de todos los ejercicios que se realizan dentro de un espacio de trabajo determinado (González, 2012). Izquierdo (1983) afirma que la satisfacción contribuye eficientemente al éxito y progreso a nivel personal y para lograr alcanzar la satisfacción, se requiere de comprensión e incorporación de los superiores hacia el personal. La satisfacción del colaborador se amplía cuando un supervisor se refleja amigable, por tanto, es de gran importancia que los superiores brinden un acompañamiento y empoderamiento. Santamaría y Zaña (2015) refiere que la supervisión, cumple un rol importante, ya que permite mejorar la productividad y el desarrollo adecuado de los recursos a miembros que conforman parte de la organización.

Así mismo se mencionó como sexto objetivo hallar la relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral, comprobando así la hipótesis de estudio, afirmándose la relación significativa entre ambas variables. Los resultados obtenidos muestran que existe una relación significativa directa, lo que expresa que cuanto más fluida sea la comunicación entre las diferentes áreas de la organización, menos conflictos suscitaron, lo que conducirá a mayores niveles de satisfacción laboral. Es importante mantener una buena comunicación para así lograr en los colaboradores, un desempeño adecuado en las funciones encomendadas dentro del área organizacional (Vásquez, 2015). Concluyó Madrid (2008) que, existiendo un adecuado acceso a la comunicación, facilitará así el desempeño, eficacia y productividad, logrando así alcanzar un adecuado nivel de satisfacción dentro de la organización.

Finalmente, como septimo objetivo se determinó la relación existente entre

condiciones laborales y satisfacción laboral, aceptando la hipótesis planteada hallando la presencia de una relación significativa entre ambas variables. Afirmación de que el establecimiento proporciona los componentes materiales, monetarios y psicosociales fundamentales para alcanzar la satisfacción. (Palma, 2004). Los resultados obtenidos manifiestan una relación directa y positiva, lo que expresa que a mayor condición laboral será más alto el nivel de satisfacción laboral. Respaldando los resultados anteriores se considera a Velásquez (2001) quien refiere que las condiciones laborales están relacionadas con la satisfacción, es ello lo que conlleva a identificar las principales carencias que se deben trabajar para lograr mejoras en el clima laboral. Es por ello que, para alcanzar un alto grado de satisfacción, es significativo preservar la integridad física y emocional de la persona, ya que esta se verá reflejada por las condiciones brindadas y percibidas (Buelvas, 2013; Cueva & Díaz, 2017; Fuentes, 2009; Salinas, 2005; Uribe 2015)

LIMITACIONES

En el proceso de desarrollo del presente estudio de investigación se suscitaron distintas limitaciones, las cuales se enumeran a continuación:

1. Tiempo: La limitante al momento de encuestar al personal demandó un tiempo muy prolongado, lo que imposibilitaba desarrollar las pruebas psicológicas dentro del centro de trabajo. Es por ello que se acordó facilitar el llenado de pruebas psicológicas, optando que cada empleado se llevara la prueba y los entregue con el correcto llenado.
2. Instrumento: Inicialmente existieron temores por parte de los empleados al optar por ser partícipe de la investigación, ya que temían exponer sus respuestas a sus superiores, esto haría que no sean objetivos con sus respuestas. No obstante, aclarando las dudas que se presentaron no mostraron inconvenientes para el desarrollo de las pruebas.
3. Acceso a la información: Al momento de aplicar el instrumento y poder recabar información pertinente y necesaria para la investigación, existió limitante al acceso a la información de la empresa.

VI. CONCLUSIONES:

PRIMERA: En el actual estudio se planteó como objetivo general la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral, los principales hallazgos revelan que existe una relación significativa directa entre Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de la empresa Advanced Metrology SAC - 2022, dando por válida la hipótesis general proyectada.

SEGUNDO: Se concluye con respecto al primer objetivo específico, se halló que el 65% de los participantes se sitúa en un nivel medio de clima organizacional, lo que evidencia que se mantiene en un nivel estable, no obstante, no se logra cumplir en su totalidad las expectativas trazadas de cada colaborador, lo que llevaría a replantear a implementar los recursos empleados dentro de la empresa.

TERCERO: Se concluye con respecto al segundo objetivo específico, se halló que el 37,5% se sitúa en un nivel moderado en satisfacción laboral, lo que demuestra que se mantiene el nivel de aspiraciones del personal de la empresa, sin embargo, se halló que seguido a ello se obtuvo un 32,5% un nivel ni satisfactorio ni insatisfactorio, demostrando cierto grado de deficiencia de bienestar.

CUARTO: Se concluye con respecto al tercer objetivo específico, se demostró que existe relación entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral, hallando una correlación directa y significativa ($\rho = 0.84$, $p = 0.01$), comprobando válida la primera hipótesis específica.

QUINTO: Se concluye con respecto al cuarto objetivo específico, se demostró que existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral, hallando una correlación directa y significativa ($\rho = 0.70$, $p = 0.01$), justificando la segunda hipótesis específica.

SEXTO: Se concluye con respecto al quinto objetivo específico, se demostró que existe relación entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral, hallando una correlación directa fuerte y significativa ($\rho = 0.77$, $p = 0.01$), comprobando la tercera hipótesis específica.

SÉPTIMO: Se concluye con respecto al sexto objetivo específico, se demostró que existe relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral, hallando

correlación directa y significativa ($\rho = 0.84$, $p = 0.01$), comprobando la cuarta hipótesis específica.

OCTAVO: Se concluye con respecto al séptimo objetivo específico, se demostró que existe relación entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral, hallando una correlación directa y significativa ($\rho = 0.84$, $p = 0.01$), comprobando la quinta hipótesis específica.

VII. RECOMENDACIONES:

PRIMERO: Se recomienda promover un clima favorable a fin de brindar las mejores condiciones óptimas en las múltiples áreas de trabajo y en efecto sean mayores los niveles de satisfacción de los empleados.

SEGUNDO: Se recomienda a futuros investigadores basarse en el presente estudio realizado, a poder ser aplicados en diferentes organizaciones con una población numerosa, en donde se pueda comparar con organizaciones pequeñas.

TERCERO: Se recomienda a futuros investigadores utilizar una muestra mayor, así mismo considerar el uso de diferentes métodos de colecta de datos.

CUARTO: Se recomienda a futuros investigadores realizar un análisis sobre las variables de la presente investigación a fin de concretar favorables resultados en favor de su objetivo.

QUINTO: Se recomienda a futuros investigadores la aplicación del instrumento de manera presencial, ya que facilitará obtener una mayor apreciación de cada empleado.

SEXTO: Se recomienda a los directivos de la empresa Advanced Metrology SAC evaluar continuamente el clima organizacional, ya que esto logrará dar un adecuado alcance de las percepciones del personal, por efecto facilitará detectar falencias y fomentar mejoras dentro de la organización.

SÉPTIMO: Se recomienda a directivos de la empresa Advanced Metrology SAC ampliar la participación activa de los trabajadores, considerar sus opiniones y sugerencias para el crecimiento personal y profesional.

REFERENCIAS

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of human resource management*, 5(1), 12-18.
<http://www.sciencepublishinggroup.com/j/jhrm>
- Arias Gallegos, W. L., & Arias Cáceres, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718_24492014000300010&script=sci_arttext
- Atalaya, M. (1995). *Satisfacción Académico-Administrativa en Estudiantes de Postgrado*. UMNSM.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Barajas, E. M. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial-Mexico. *Comunicación: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 8(2), 148-158.
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of management review*, 12(2), 288-300.
- Bravo, J. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post fusión de una empresa industrial* (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://core.ac.uk/reader/196532740>
- Brunet, L. (1999). *El clima laboral*. Trillas.
- Cabrera, A. L. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública peruana*. Trabajo de investigación (Tesis de Bachillerato). Universidad ESAN.
<https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel psychology*, 43(2), 313-575.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev Salud Pública*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa>.
- Cantón Mayo, I., & Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de investigación*, 13(1), 214-226.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492016000100018

Carhuavilca Mejia, I. E., & Silva Zubiata, F. Y. (2021). Clima organizacional y satisfacción de los colaboradores de la Ugel Chiclayo, 2020. (Tesis de Licenciatura) Universidad Señor de Sipan.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8658/Carhuavilca%20Mejia%20Ital%20%26%20Silva%20Zubiata%20Felicitas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (9º ed.) Mc Graw Hill.

Dessler, G. (1976). *Organización y Administración Enfoque Situacional*. Editorial Prentice/Hall internacional.

Figueroa Vargas, J. E. (2018). *Clima y Satisfacción Laboral en la Empresa Prestadora de Servicios SEDACUSCO SA en el periodo 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/33886>

Forehand, G. A., & Von Haller, G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological bulletin*, 62(6), 361.

<https://doi.org/10.1037/h0045960>.

Fritzsche, B. A., & Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 180-202.

Fructoso, J. A. A., & Díaz, L. A. D. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2013. *In Crescendo*, 6(1), 90-102.

<http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/818>

García Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual= The Organizational Climate and its Diagnosis a Conceptual Approximation. *Cuadernos de Administración*, (42), 43-61.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

Grisales Rodríguez, M. J. (2020). Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira.

<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Wiley.

Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la Psicología industrial y organizacional*. McGraw-Hill.

Lawler III, E. E. (1986). *High-Involvement Management. Participative Strategies for Improving Organizational Performance*. Jossey-Bass Inc., Publishers, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104.

- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Devito.
- Madrid, S. (2008). *Diagnóstico del proceso de comunicación interna en puestos administrativos y operativos de una empresa guatemalteca fabricante de productos plásticos* (Tesis Doctoral). Universidad Rafael Landívar.
- McDonald, R. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Lawrence Erlbaum.
- Maslow, A. (1972). *El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser*. Kairós.
- Masías Ynocencio, Y., Calderon Cordova, K., Bravo Gónzales, D. Y., Gonzales Abril, H., & Colque Candia, W. (2021). Percepción del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Andina del Cusco. *Yachay - Revista Científico Cultural*, 10(1), 521-531. <https://doi.org/10.36881/yachay.v10i1.530>
- Mendiratta, A. (2016). Gender Differences in Job Satisfaction-A Study of Pharmaceutical Employees in Jaipur. *OPUS: HR Journal*, 7(2), 60-71. <https://www.proquest.com/openview/a4108c13a0f0d6aaf2f83374955b4843/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4581244>.
- Montoya Cáceres, P., Beiiio-Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., & Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- MTPE. (Julio, 2009). Las condiciones de trabajo y sus efectos en la satisfacción laboral de los asalariados privados de Lima metropolitana. *MTPE - Boletín de Economía Laboral*. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_39.pdf
- Ortega, C. (2018). *Evidencias De Validez De La Escala De Clima Laboral En Colaboradores Con Perfil Operario De La Ciudad De Trujillo* (Tesis de licenciatura). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11317>
- Palma Carrillo, S. (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC. https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34147856/prueba_escala-climalaboral.pdf.
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M., & Carrillo Puente, A. (2015). Relación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Una Pequeña Empresa Familiar (Relationship of Organizational Climate and Job Satisfaction in a Small Family Business). *Revista internacional administración & finanzas*, 8(1), 37-50.
- Pereyra, Q. J. (2015). *Adaptación y estandarización de la ECO 50. Escala de comportamiento organizacional en satisfacción laboral en trabajadores del Callao*. Neotest Editores.
- Revelle, W., & Zinbarg, R. E. (2009). Coefficients alpha, beta, omega, and the glb:

Comments on Sijsma. *Psychometrika*, 74(1), 145-154.

https://www.personality_project.org/revelle/publications/revelle.zinbarg.08.pdf

Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13^o Ed.). Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Behavior organizational*. (5^o Ed.) Pearson Education.

Saldaña Quiróz, S. F. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58939/Salda%C3%B1a_QSF-SD.pdf?sequence=1

Sánchez Trujillo, M. G., & García Vargas, M. D. L. E. G. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et technica*, 22(2), 161-166.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Schneider, B., & Reichers, A. E. (1983). On the etiology of climates. *Personnel psychology*, 36(1), 19-39.

<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00500.x>

Tagiuri, R., Litwin, G.H., & Barnes, L.B. (1968). Organizational climate : explorations of a concept. *American Sociological Review*, 35, 166.

<https://doi.org/10.2307/2093907>

Vasquez Hernández, J. (2015). *Relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de un grupo de trabajadores del área de bodega de BOFASA*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar.

<http://186.151.197.48/tesiseortiz/2015/05/43/Vasquez-Jeimy.pdf>

Velázquez Zaldivar, R. (2001, octubre 20). *Cómo medir la satisfacción del personal con las condiciones de trabajo*.

<https://www.gestiopolis.com/como-medir-satisfaccion-personal-condiciones-trabajo/>

Venegas, S. V. (2015). *Construir inteligencia colectiva en la organización: una nueva manera de entender y gestionar el clima laboral para alinear el bienestar de las personas con la gestión de la empresa*. Ediciones UC.

Villamil, O., & Sánchez, W. (2012). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad de Choloma* (Tesis de maestría). Laureate International Universities.

<http://www.unitec.edu/innovare/?wpdmact=process&did=NS5ob3RsaW5r>

Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of occupational*

Psychology, 52(2), 129-148.

<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

Zayas Agüero, P. M., Báez Santana, R. A., Zayas Fera, J., & Hernández Lobaina, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 23(2), 35-51. <https://doi.org/10.18359/rfce.1606>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de dimensión
Clima organizacional	Según Brunet (1999), es “la atmósfera intangible o estilo particular que se da dentro de una empresa y que opera de manera positiva y negativa lo que dificulta o favorece alcanzar los objetivos deseados”	Escala Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma Carrillo (2010)	Realización personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.	Muy Favorable (42 a 50)
			Involucramiento laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.	Favorable (34 a 41)
			Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.	Media (26 a 33)
			Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.	Desfavorable (18 a 25)
			Condiciones laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.	Muy Desfavorable (10 a 17)

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de dimensión
Satisfacción Laboral	Robins (2009) califica a la satisfacción laboral como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca del mismo, en tanto que un colaborador insatisfecho los tiene negativos.	La Escala General de Satisfacción de Warr, Cook y Wall (1979)	Satisfacción Intrínseca	2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14	Muy Insatisfactorio 15
					Insatisfactorio (16 a 30)
					Moderadamente Insatisfactorio (31 a 45)
					Ni Satisfactorio ni insatisfactorio (46 a 60)
		Satisfacción Extrínseca	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15	Moderadamente Satisfactorio (61 a 75)	
				Satisfactorio (76 a 90)	
				Muy Satisfactorio (91 a 105)	

Anexo 2. Instrumentos de investigación

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es María Milagros Aite Sánchez, estudiante del taller de titulación para la obtención del licenciamiento de la carrera de psicología de la Universidad Cesar Vallejo-Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando un proyecto de investigación titulado “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA EMPRESA ADVANCED METROLOGY SAC, LIMA-2022 y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en dos pruebas psicológicas: Escala de Clima Laboral CL-SPC y la Escala general de Satisfacción laboral. Este proceso tendrá una duración aproximada de 20 a 30 minutos para la recolección de datos. De aceptar participar en la investigación, se les informara todos los procedimientos que se llevaran a cabo. Así mismo se mantendrá en anonimato los datos brindados, guardando la confidencialidad del caso. En caso tenga alguna duda será respondida con atención al correo milagrosaite2014@hotmail.com.

Desde ya agradezco su participación

Yo, acepto aportar en el trabajo de investigación titulado “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SASTISFACCION LABORAL EN LA EMPRESA ADVANCED METROLOGY SAC, LIMA-2022” del bachiller María Milagros Aite Sánchez, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: /...../.....

Firma del participante

FICHA SOCIODEMOGRAFICA

1. SEXO:

Femenino	Masculino
----------	-----------

2. EDAD: _____

3. ESTADO CIVIL:

Soltero	Casado	Conviviente	Divorciado	Otros
---------	--------	-------------	------------	-------

4. GRADO DE INSTRUCCIÓN:

Primaria	Secundaria	Técnico	Superior	Otros
----------	------------	---------	----------	-------

5. CARGO O PUESTO DE TRABAJO: _____

6. SITUACION LABORAL :

Trabajando	Estudiando	T.A
------------	------------	-----

7. SALARIO:

Menos de 1000	Más de 1000	Más de 2000	OTROS
---------------	-------------	-------------	-------

8. TIEMPO DE SERVICIO: _____

ESCALA CL-SPC

(PhD Sonia Palma Carrillo – Lima 2004)

DATOS PERSONALES:

Fecha:

Edad:

Sexo: Masculino

Femenino:

Jerarquía Laboral: Directivo

Empleado

Operario

Empresa:

Estatad

Privada

Producción

Servicio

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

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

21.	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	1	2	3	4	5
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	1	2	3	4	5
		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	1	2	3	4	5
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	1	2	3	4	5
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	1	2	3	4	5
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	1	2	3	4	5
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	1	2	3	4	5
29.	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	1	2	3	4	5
30.	Existe buena administración de los recursos.	1	2	3	4	5
31.	Los jefes promueven las capacitaciones que se necesita.	1	2	3	4	5
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	1	2	3	4	5
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	1	2	3	4	5
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	1	2	3	4	5
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	1	2	3	4	5
36.	La empresa promueve el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5
37.	Los productos y/o servicios de la organización, con motivo de orgullo del personal.	1	2	3	4	5
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	1	2	3	4	5
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	1	2	3	4	5
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	1	2	3	4	5
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	1	2	3	4	5
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	1	2	3	4	5
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	1	2	3	4	5
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	1	2	3	4	5
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	1	2	3	4	5
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.	1	2	3	4	5
47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	1	2	3	4	5
48.	Existe un trato justo en la empresa.	1	2	3	4	5
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	1	2	3	4	5
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	1	2	3	4	5

Escala general de Satisfacción Laboral

Version breve de la Escala de Satisfaccion Laboral de Warr,Cook y Wall

Las siguientes preguntas se refiere a la satisfaccion dentro del centro de trabajo.Por favor, lea cuidadosamente cada item y marque con una (X) la opcion que mejor crea conveniente.

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10. Tus posibilidades de ser promocionado							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

Anexo 3. Juicio de expertos




FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El Dr. Jorge Manuel Gonzales Rebaza, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Escala de clima laboral CL-SPC para medir nivel de percepción del ambiente laboral, elaborado por Sonia Palma, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

30, mayo del 2022



Dr. Jorge M. Gonzales Rebaza
Psicólogo Clínico - Forense
CPsP. 2817 RNE. 103

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

La Mgtr. Giuliana Violeta Vásquez Varas, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Escala de clima laboral CL-SPC para medir nivel de percepción del ambiente laboral, elaborado por Sonia Palma, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

4 de junio del 2022



Mgtr. Giuliana Violeta Vásquez Varas

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El Dr. Alejandro Córdova Depaz, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Escala de clima laboral CL-SPC para medir nivel de percepción del ambiente laboral, teniendo como referencia elaborada por Sonia Palma, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

11, junio del 2022



Dr. ALEJANDRO CORDOVA DEPAZ
DNI: 10028845



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



INVESTIGA
UCV

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El Dr. Jorge Manuel Gonzales Rebaza, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento de la escala general de satisfacción laboral para medir los niveles de satisfacción del ambiente laboral, elaborado por Warr, Cook y Wall, adaptado por Arias, Rivera y Ceballos, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

30, mayo del 2022

Dr. Jorge M. Gonzales Rebaza
Psicólogo Clínico - Forense
CPsP. 2817 RNE. 103



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



INVESTIGA
UCV

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

La Mgtr. Giuliana Violeta Vásquez Varas, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento de la escala general de satisfacción laboral para medir los niveles de satisfacción del ambiente laboral, elaborado por Warr, Cook y Wall y adaptado por Arias, Rivera y Ceballos, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

4 de junio del 2022

Mgtr. Giuliana Violeta Vásquez Varas

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El Dr. Alejandro Córdova Depaz, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento de la escala general de satisfacción laboral para medir los niveles de satisfacción del ambiente laboral, teniendo como referencia elaborado por Warr, Cook y Wall , adaptado por Arias, Rivera y Ceballos, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

11, junio del 2022



Dr. ALEJANDRO CORDOYA DEPAZ
DNI: 10028845

Anexo 4. Carta de Autorización y ejecución de la empresa



CALIBRACIÓN - CERTIFICACIÓN
ISO / IEC 17025

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 15 de febrero del 2022

Señora: María Milagros Aite Sánchez

Asunto: Autorización para realizar trabajo de investigación para optar el título de licenciatura en psicología.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. en relación al documento de la referencia, solicitando autorización para realizar un trabajo de investigación para optar el título de licenciatura en psicología titulado: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA EMPRESA ADVANCED METROLOGY SAC, LIMA,2022”

Al respecto, permítame informarle que su solicitud ha sido aceptada y se realizaran las coordinaciones necesarias para las evaluaciones que se llevaran a cabo al personal de la empresa.

Hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente.

Fe Esperanza Caridad Sangay Muñoz

DNI. 75269013

JEFE DE PERSONAL



CALIBRACIÓN - CERTIFICACIÓN
ISO / IEC 17025

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Lima, 22 de abril del 2022

Dra. Giuliana Violeta Vásquez Varas

Asunto: Certifico realización de colecta de datos en los empleados de la empresa Advanced Metrology Sac.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. y por medio de la presente certificar que la Srta. Maria Milagros Aite Sánchez, en su posición de alumna de la Universidad Cesar Vallejo y responsable de la investigación titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA EMPRESA ADVANCED METROLOGY SAC, LIMA 2022", aplicó los instrumentos de evaluación escala de Clima laboral CL-SPC y escala General de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Advanced Metrology Sac, dando como fecha de inicio el 13 de marzo, previa coordinación con mi despacho.

Hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración.



Fe Esperanza Casidad Sangay Muñoz
DNE: 75289013
JEFE DE PERSONAL

Anexo 5. Autorización del uso de instrumentos

SONIA PALMA CARRILLO
www.soniapalmacarrillo.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización a: María Milagros Aite Sánchez - DNI 48332739
Institución: Universidad Cesar Vallejo. Lima-Norte
Motivo: Tesis: "Relación entre Clima Laboral CL-SPC y Satisfacción Laboral en la empresa Advanced Metrology SAC - Lima, 2022"
Instrumento autorizado: Escala Clima Laboral CL-SPC (2004)
Muestra de investigación: 40 colaboradores de la empresa Advanced Metrology SAC, Lima - Perú
Asesora: Lic. Giuliana Violeta Vásquez Varas

La presente autorización es para uso de la solicitante como autora única en la tesis de referencia; y se extiende por única vez para los propósitos específicos del trabajo de investigación en la muestra estipulada. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC (2004). La calificación, análisis e interpretación de los datos es de responsabilidad de la tesista.

Mayo 20, 2022



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización a: María Milagros Aite Sánchez - DNI 48332739

Institución: Universidad Cesar Vallejo. Lima-Norte

Motivo: Tesis: "Relación entre Clima Laboral CI-SPC y Satisfacción Laboral en la empresa Advanced Metrology SAC - Lima, 2022"

Instrumento autorizado: Escala general de Satisfacción Laboral (1979)

Adaptación: Arias, Rivera&Ceballos (2017)

Muestra de investigación: 40 colaboradores de la empresa Advanced Metrology SAC, Lima - Perú

Asesora: Lic. Giuliana Violeta Vásquez Varas

La presente autorización es para uso de la solicitante como autora única en la tesis de referencia; y se extiende por única vez para los propósitos específicos del trabajo de investigación en la muestra estipulada. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala general de Satisfacción Laboral adaptados por Arias, Rivera & Ceballos (2017). La calificación, análisis e interpretación de los datos es de responsabilidad de la tesista.

Mayo 30, 2022



CARLOS RENZO RIVERA CALCINA