



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de
empresas del rubro industrial: evaluación del rol moderador del
sexo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTORES:

Huaroto Soldevilla, Tania Fiorela (ORCID: 0000-0001-6205-1178)
Yabar Rivera, Arianna Nayeli (ORCID: 0000-0003-3785-036X)

ASESOR:

Mgtr. Serpa Barrientos, Antonio (ORCID: 0002-7997-2464)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por mantenernos con buena salud y logremos cumplir nuestro sueño de ser profesionales.

A nuestros padres, quienes confiaron en nosotras y mostraron su apoyo incondicional.

A nuestro docente, por su enseñanza y dedicación de nuestro desarrollo de proyecto.

Agradecimiento

A nuestra universidad, por brindarnos los elementos necesarios para obtener una enseñanza de primera calidad.

A nuestros docentes, por apoyarnos y orientarnos durante todo el proceso de nuestra carrera profesional.

A la empresa, por darnos la facilidad de aplicar los instrumentos de estudio.

A nuestra familia, por el apoyo incondicional y moral, en los momentos .

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGIA	13
3.1. Tipo y Diseño de investigación	13
3.2. Operacionalización de las variables	13
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.4. Procedimientos.....	28
3.5. Métodos de análisis de datos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	--.....31
ANEXOS.....	--.....37

Índice de tablas

Tabla 1. Evidencias de validez por consistencia interna de escala de clima organizacional y el cuestionario de satisfacción laboral	17
Tabla 2. Evidencias de confiabilidad por consistencia interna de escala de clima organizacional y el cuestionario de satisfacción laboral.	18
Tabla 3. Supuestos básicos de normalidad univariada y multivariada.	20
Tabla 4. Estimaciones de moderación	21
Tabla 5. Ajuste de modelo de hipótesis específica 1.....	22
Tabla 6. Explicación de los niveles de satisfacción laboral	23
Tabla 7. Ajuste de modelo por defecto de hipótesis específica 2	24
Tabla 8. A mayores números de hijos y edad, menor satisfacción	24

Índice de figuras

Figura 1. Representación de la relación moderadora. Sexo (Z), como moderador entre clima organizacional (X) y satisfacción laboral (Y)	22
Figura 2. Regresión estructural del clima organizacional sobre la satisfacción laboral.....	23
Figura 3. Regresión estructural de la satisfacción laboral sobre la edad y el número de hijos	25

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general evaluar el rol moderador del sexo en la asociación del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de empresas del rubro industrial, teniendo una muestra heterogénea de 428 empleados de empresas del rubro industrial que se encuentran en el rango de 18 a 50 años. El estudio es de tipo básica, presentando un diseño explicativo de corte transversal. Los instrumentos empleados en el estudio fueron la escala multidimensional de clima organizacional (EMCO) adaptada por Jose Luis Pereyra (2015) y el Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) adaptada y traducida al español por Aguilar, Magaña y Guzmán (2015). Los resultados concluyeron que, como rol moderador de sexo entre ambas variables, el intervalo de confianza contiene en las probabilidades valores nulos $LI = -1.652$ y $LS = 1.576$; $Z = -.046$, $p > .50$; en consecuencia, la variable sexo no estaría moderando entre la asociación de las variables de clima organizacional y satisfacción laboral, la significancia estadística es no apropiada.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral y sexo.

Abstract

The general objective of this research was to evaluate the moderating role of sex in the association of organizational climate and job satisfaction in workers of companies in the industrial sector, having a heterogeneous sample of 428 employees of companies in the industrial sector that are in the range of 18 to 50 years. The study is of a basic type, presenting an explanatory cross-sectional design. The instruments used in the study were the multidimensional organizational climate scale (EMCO) adapted by Jose Luis Pereyra (2015) and the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) adapted and translated into Spanish by Aguilar, Magaña and Guzmán (2015). The results concluded that, as a moderating role of sex between both variables, the confidence interval contains null values $LI = -1.652$ and $LS = 1.576$ in the probabilities; $Z = -.046$, $p > .50$; consequently, the gender variable would not be moderating between the association of the variables of organizational climate and job satisfaction, the statistical significance is not appropriate.

Keywords: organizational climate, job satisfaction and gender

I. INTRODUCCIÓN

Diversos estudios han demostrado que los empleados que enfrentan situaciones laborales inapropiadas, trabajo precario, bajos salarios, beneficios inexistentes e inseguridad en su lugar de trabajo tienden a presentar frustración, decepción de sus actividades con bajo desempeño laboral originando así niveles de productividad por debajo de lo esperado; por lo tanto, el nivel de calidad también disminuye. En toda empresa, se debe tener en cuenta el clima organizacional y la satisfacción de sus empleadores debido a que son indicadores que se deben tener presente para elaborar estrategias que modifiquen la problemática mencionada. (Hospinal, 2013, p. 75).

Es fundamental que los trabajadores se sientan cómodos y seguros en su lugar de trabajo, ya que de ello depende mucho la productividad que desarrollen dentro de la organización. Según Manosalvas, Manosalvas, Quinteros (2015) refieren que “el clima organizacional influye en la satisfacción laboral que pueda sentir el empleador, evidenciado en la motivación y comportamiento de este mismo” (p.6). Ante ello, se infiere que la organización debe fomentar un ambiente estable para sus trabajadores, logrando así un mejor desempeño en sus labores y obteniendo mejor producción en la empresa.

Ante ello, el portal de empleo APTITUS ejecutaron una encuesta a nivel nacional, donde expresa que 8 de cada 10 trabajadores, consideran el ambiente laboral como un factor importante para su productividad. Asimismo, 9 de cada 10 empleados desertaron de laborar en un clima negativo que dañe su estabilidad personal. (Vargas, Chavez, 2019, p.345)

Debido a la pandemia de la COVID 19 muchas empresas tuvieron que realizar un recorte de personal, ya que los ingresos no eran iguales. Por ello, las pocas personas que contaban con un trabajo buscaban permanecer con su labor a pesar de que el clima laboral sea deficiente y tenga limitaciones dentro de la organización, que no lo hagan crecer como persona. Mamani et al. (2020) menciona que: “la inestabilidad laboral conlleva a los empleados aceptar cualquier trabajo, inclusive actividades que no disfrute o deteste” (p.189). Ante ello, se afirma que la

necesidad de las personas por mantener un ingreso económico da lugar a aceptar trabajos precarios sin los beneficios correspondientes.

De acuerdo con un estudio reciente sobre el clima organizacional en la situación del COVID 19, se realizó una encuesta a 650 trabajadores de Latinoamérica, donde los resultados arrojaron que un 55% de trabajadores tienen un adecuado clima organizacional, mientras que, un 23% manifiesta una reducción de comunicación entre el área y administrativa y subordinados, agregado a ello refieren presentar un ambiente más tirante. (Mandomedio, 2020)

La igualdad de género alude a que los hombres y mujeres deben obtener los mismos derechos por igual, ya que tienen la misma capacidad de desenvolvimiento en diversas áreas. Sin embargo, las mujeres suelen ser más sensibles a las situaciones que ocurran dentro del ambiente organizacional, generando algún tipo de satisfacción laboral. En el sexo femenino, indican que la satisfacción está condicionada a circunstancias externas a la empresa, como las responsabilidades familiares y diversas labores fuera de la organización. (Meza, 2017, p.151)

El entorno donde desempeñan sus labores, los trabajadores y las percepciones de estas mismas es un asunto importante en las empresas. Lo cual, los motiva a implementar diversos métodos para una mejora industrial, aumentando la productividad del personal y así la calidad de servicios. (Iglesias, Torres, 2018, p.198)

Rojas, Méndez y Montero (2013) en su estudio compara las condiciones diferenciales en satisfacción laboral relacionadas al género. Para ello, intervinieron 152 empleados de la universidad de Colombia donde solo el 43% eran mujeres y 57% varones. Dicha investigación trae como resultados diferencias significativas en cuanto a la satisfacción laboral de cada género, manifestando como mayor problema la igualdad de oportunidades donde el 92.1% de varones afirman que sí existe, mientras que sólo el 64.5% de las mujeres refieren que no ya que, por ser féminas son posicionadas como personas débiles e incapaces de lograr cargos superiores a diferencias de los hombres. Finalmente, se reveló que las mujeres sufren de acoso laboral por el área de gerencia generando insatisfacción, y a su vez

silenciando los abusos por el miedo a la pérdida del trabajo.

El rubro industrial es toda empresa que transforma la materia prima en productos, los cuales tienen como finalidad cubrir ciertas necesidades de las personas. Garavito y Muñoz (2012) refieren que el rubro de la industria en la economía del Perú tiene predisposición menor de crecimiento en comparación a el PBI desde el comienzo del 2000 (p.212). En la actualidad, la situación de las empresas post pandemia del coronavirus es inestable, lo cual influye en la insatisfacción laboral de los empleados.

Debido a esto, es planteada la siguiente pregunta general ¿La variable sexo modera en la asociación del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de empresas del rubro industrial?; Seguidamente se establece como problemas específicos: 1) ¿El clima organizacional explica los niveles de satisfacción laboral?, 2) ¿Cuál es la diferencia de satisfacción laboral a mayor número de hijos y mayor edad?

El presente estudio se justifica teóricamente pretendiendo investigar la relación existente entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, para corroborar y/o refutar los resultados obtenidos en similares investigaciones. Por esta razón, se propone la siguiente pregunta: ¿En qué medida el sexo modera el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de empresas del rubro industrial?; A nivel metodológico, esta investigación recurrirá a utilizar instrumentos para la medición de las variables mencionadas y así poder efectuar con los objetivos. A nivel práctico, se pretende que el estudio recaude información sobre la asociación de ambas variables y que la empresa pueda lograr mejores parámetros del desempeño laboral. A nivel social, la presente investigación aportara formas adecuadas para mejorar el clima laboral dentro de las empresas. Y finalmente a nivel académico, se desarrollará el proyecto con el propósito de conseguir el título de Licenciados en Psicología.

Por ello se propone como objetivo general: Evaluar el rol moderador del sexo en la asociación del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de empresas del rubro industrial. Asimismo, como objetivos específicos se plantea

1) Conocer si el clima organizacional explica los niveles de satisfacción laboral; 2) Evaluar la diferencia de satisfacción laboral a mayor número de hijos y mayor edad.

En la presente investigación, se formula como hipótesis general del proyecto que el sexo si modera entre la asociación del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de empresas del rubro industrial. Así también, como hipótesis específicas: el clima organizacional si explica los niveles de satisfacción laboral; A mayor número de hijos y mayor edad, menor es la satisfacción laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En el panorama internacional se han ejecutado diversos estudios en relación con la asociación entre satisfacción laboral y clima organizacional. Así, por ejemplo, Montoya et al. (2017), Investigaron la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en profesores y el área administrativa de un instituto de Chillán-Chile, se presentó como muestra a 166 trabajadores donde las edades iban de 16 a 48 años, se aplicó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, y otro cuestionario con la finalidad de identificar características generales y laborales de los concursantes. En los resultados se estimó que la asociación entre las puntuaciones generales de las dos variables en mención fue estadísticamente significativa, en profesores ($r = 0,523$; $p < 0,001$) y el área administrativa ($r = 0,468$; $p < 0,001$). Concluyendo que, si se presenta un clima laboral elevado, se relaciona con un nivel alto de satisfacción laboral de la muestra presentada.

Araya (2019), en su investigación describió la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional que se percibe en el personal de atención primaria de salud de una comuna en Chile, teniendo como muestra a 110 empleados, de 35 a 49 años. Asimismo, se utilizó como instrumento los cuestionarios para medir satisfacción laboral y clima organizacional de Chiang et al. (2010). Los resultados mostraron que los dos hospitales manifestaron niveles medios de satisfacción laboral ($3,32 \pm 0,93$) y clima organizacional ($3,45 \pm 0,83$) de un máximo de 5. Se llegó a la conclusión, la existencia que correlación entre las puntuaciones generales de los dos instrumentos fueron estadísticamente significativa $0,636$ ($p \leq 0,001$).

En la investigación de Noboa, Barrera y Rojas (2019), tuvieron como propósito determinar la vinculación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una organización ecuatoriana del departamento de construcción, siendo la cantidad de participantes de 250 trabajadores de dicha empresa. Se utilizaron como instrumentos el cuestionario de Ortega-Santos (2018) para el clima organizacional y Minnesota Satisfaction Questionari (MSQ). En los resultados, se observó una relación positiva entre las dos variables, deduciendo que los factores del clima organizacional que tienen mayor repercusión sobre la satisfacción laboral es:

liderazgo y estimulación. Estos estudios, permiten proponer y realizar programas de acción para mejorar el ambiente laboral.

En el contexto nacional, Hospinal (2013) en su investigación, determinó el impacto del clima laboral en relación con la satisfacción laboral en la organización F y D inversiones S.A.C., tuvieron una muestra de 120 trabajadores de 36 a 56 años. Asimismo, utilizaron los instrumentos (encuestas) de clima organizacional y satisfacción laboral, validados por Chiang et al. (2008). Concluyendo que los resultados que el clima organizacional, tiene un impacto en un 84.6% sobre la satisfacción laboral, se obtuvo una relación alta, ya que el coeficiente de Pearson es 0.92 y el pvalue <0.05, evidenciando la correlación entre ambos.

De igual forma Velezví (2021) realizó su estudio con el propósito de describir las variables antes mencionadas en los trabajadores del área administrativa de una Universidad Nacional, Puno-2020. Se utilizó como muestra a 100 trabajadores entre varones y mujeres, donde el número de años varían de 27 a 63 años, aplicando los instrumentos de EMCO y satisfacción laboral ECO 50. Los resultados obtenidos fueron que el clima laboral mantiene una considerable correlación positiva con la satisfacción laboral al tener un $r=0,614$ y un $p\text{-valor}=0,000$.

Asimismo, Serafin (2017) en su investigación planteó observar la relación que existe entre las variables mencionadas de los empleados de la “Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP Ltda”, 2017. Para ello, se requirió 150 empleados, es decir trabajando con toda la población, utilizando el cuestionario de CO y CL adaptado por el propio autor. Los resultados arrojaron que 57,33% de los colaboradores estimaron que el clima organizacional es moderado y que el 48,67% de los participantes manifiestan un nivel regular de satisfacción laboral.

La presente investigación requiere conceptualizar la terminología de las variables propuestas por el estudio. Por esta razón, definiremos la primera variable que tiene por nombre clima organizacional.

Iglesias y Sanchez (2015) definen el CO como apreciaciones de un determinado grupo de trabajadores sobre su establecimiento laboral: la tipología del liderazgo, niveles de capacitaciones, interacciones laborales saludables, políticas de la empresa, los estilos de comunicación, todo lo que abarca el ambiente dentro del trabajo en general.

Por su parte Simbrom & Sanabria (2019) lo describieron como el intercesor entre la motivación de los trabajadores y los componentes de la empresa, los cuales se expresan en las actitudes que manifiesta cada uno, teniendo como consecuencia influencia positiva en la organización.

Koys y Decottis (1991), mencionan que en sus estudios sobre los climas en las empresas han tenido dificultades ya que es un fenómeno profundo y con diferentes niveles; tales como, en la actualidad en la historia existen discrepancias en dos diferentes climas: el psicológico y el organizacional. El psicológico es a nivel personal, a diferencia que el otro es a medida de organización. Dichos estados, se consideran figuras multidimensionales que explican las apreciaciones personales de cada empleado en sus experiencias como trabajadores de una empresa.

Asimismo, pueden existir más de un clima dentro de una empresa, debido a que las relaciones en la organización pueden ser variable en cuanto a la percepción de cada uno de los integrantes de acuerdo con los grados de esta, sus diversas áreas de trabajo, o las diferentes unidades dentro de la misma. Debido a esto, las empresas pueden presentar un clima para la atención al cliente (Schneider, et al., 1980), y el otro para la estabilidad (Zohar, 1980).

El clima organizacional se define como las opiniones que mantienen los trabajadores acerca de los factores dentro y fuera de la empresa. Es decir, la apreciación que toman al laborar en un establecimiento, ya sea de manera positiva o negativa. (Segredo, 2013, p.388)

De acuerdo con Forehand y Gilmer (1964, citado por Patlan & Flores, 2013) refieren al clima organizacional como el total de características observadas por los empleados para definir una empresa y así diferenciarla de las demás, sin embargo, no es estado estable ya que el tiempo interviene en el actuar de los trabajadores

dentro de la organización.

En apoyo a la definición anterior, se refiere a las características de una determinada organización (remuneraciones, estilos de liderazgo, etc.) y el ambiente de trabajo puede contribuir de manera individual en la conducta de los empleados. (Brown y Leigh 2010).

Para reafirmar el concepto de la variable en mención, tenemos a Brown y Leigh (1996, citado por Barajas, 2017) quienes establecieron la definición de clima psicológico a la forma en cómo los sujetos observan el ambiente de la empresa y en como lo asocian con su comodidad, también, se relacionan con el esfuerzo y rendimiento laboral (p.150).

Por su parte Gómez y Vicario (2008) lo definen como el conjunto como un conjunto de puntos de vista subjetivos y socialmente compartidos por los empleados sobre las características de la organización y el entorno de trabajo. Asimismo, dividen el clima laboral en tres dimensiones como: interpersonal, individual y organizacional.

Por otra parte, para definir la satisfacción laboral tenemos las aportaciones de Locke (1976), define satisfacción laboral como una situación efectiva o agradable proveniente de una percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona". (p.176) Esto evidencia, que es el resultado de varios aspectos que los trabajadores tienen hacia su trabajo y todo lo relacionado a él.

Otros autores hacen mención referente a que es la aptitud o inclinación relativamente sólida hacia el lugar de laburo, basándose en ideas y valores presentados a raíz de su experiencia laboral (Palma, 2005, citado por Alfaro et al. 2012).

Pérez y Fidalgo (1999) La satisfacción laboral depende de las condiciones y características del empleo en sí y los problemas personales de cada empleado darán a conocer el resultado correcto de éste hacia diferentes aspectos del trabajo. (p.1)

Es la posición que toma el trabajador hacia su empleo, pero es mucho más a fondo que solo las funciones que tiene que cumplir dentro del trabajo, como

escribir, atender a los clientes, revisar documentos; se basa a el trato que se tiene don los compañeros y superiores; las reglas dentro de la empresa y tener condiciones laborales que no son las mejores, por lo cual la evaluación que se hace al empleado en contexto a satisfacción o insatisfacción que se tiene en su trabajo es un complemento complejo de varios elementos. (Robbins, 2004; pg. 78)

De acuerdo con Fernández (1999), menciona a la satisfacción como una posición global hacia el empleo que se compone por la percepción que todos los empleados piensan sobre la situación en la cual se desarrolla el empleo.

Asimismo Aguilar, Magaña y Guzmán (2015), Describieron a la satisfacción laboral en literatura como una agrupación de sentimientos y emociones positivas y negativas que los trabajadores sienten hacía el lugar donde laboran, es una posición emotiva, un sentimiento de gusto o disgusto que va dependiendo de la relación laboral y que va a afectar de primera mano en su medida de compromiso hacía la empresa, y esto trae como resultado un efecto en su grado de rendimiento. (p.74)

Por ello, Weiss, Dawis y England y Lofquist (1977) crearon el cuestionario de Minnesota con la finalidad de medir las variables de satisfacción laboral. La escala está constituida por 20 dimensiones, donde en la traducción y adaptación solo fueron utilizadas 5 de estas dimensiones. Aguilar, Magaña y Guzmán (2015).

En referencia a las dimensiones de satisfacción laboral Aguilar, Magaña y Guzmán (2015), mencionan cinco categorías: a) condiciones de trabajo, donde se comprende como condición de empleo alguna característica de este que puede influir expresivamente en la generación de riesgos para la seguridad y salud del empleado. b) oportunidades de promoción, más que todo se refiere a los ascensos a mejores puestos, como una mejor remuneración y más responsabilidades. c) reconocimiento, es todo aquello que sea aceptado por las demás personas, cuando un empleado da todo su esfuerzo para desarrollar su trabajo, teniendo como resultado más de lo esperado, es necesario que sus superiores lo hagan notar, con comentarios, notas, atención. d) logro, el empujón que sienten para llegar a sus metas trazadas en la relación al éxito objetivo en evaluaciones de desempeños y objetivos que fueron planteados en la misma. e) compensación, grado de

satisfacción que se tiene al incentivo económico adicional.

De acuerdo con los elementos de la variable mencionada, se describe a cuatro piezas principales, dentro de ellas: el trabajo mismo, ya que es muy importante en la ejecución de acciones, asimismo, el pago es uno de los más significativos porque satisface las necesidades básicas y refleja la contribución del desempeño del empleado hacia la empresa. Las oportunidades también es un factor fundamental, estas se pueden dar de distintas maneras y llegan a dar recompensas adicionales. En un entorno organizacional positivo y las oportunidades para demostrarlo mediante diferentes formas mostrando las destrezas del trabajador son muy necesarias. De igual forma, la supervisión se incluye en los elementos estableciendo dos tipos, la primera es para establecer el grado de acuerdo con el progreso de manera individual, en donde se implica las relaciones interpersonales dentro del centro y el otro la contribución en la solución de conflictos que se da en grupo. (Luthans, 2018, p.143)

Finalmente se entiende como satisfacción laboral, no solo a la conducta personal si no, al conjunto de actitudes que presentan los trabajadores frente a los diversos aspectos del trabajo (Robbins. 1999, p.85).

Respecto a los enfoques relacionados a la satisfacción laboral, según Muchinsky (2002) se hace mención importante de la psicología del trabajo y las organizaciones, ya que se basan directamente en poder comprender el fenómeno de la satisfacción las empresas. Estudios de la motivación humana, siendo una de las más importantes la de Maslow, Herzberg, y las más actuales como la teoría del establecimiento de metas.

Maslow (1943) En la teoría de la jerarquía de las necesidades, los individuos tienen diferentes necesidades que se ordenan en forma de pirámide, con cinco clases de necesidades, dentro de ellas están: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de afiliación, necesidades de estima y las necesidades de autorrealización. Esto corresponde a todas las necesidades que va desarrollando el ser humano alrededor de su vida, y la autorrealización el punto más alto en el ámbito laboral y como persona.

Madero (2019) Con relación a la teoría asociada a la satisfacción laboral, se menciona la teoría bifactorial de Herzberg, quien fue el pionero en estudiar la variable expuesta. Haciendo hincapié que provenía de dos factores: Factores motivadores o intrínsecos, que corresponden a la relación directa con el trabajo, el reconocimiento y la realización. Por otro lado, se exponen los factores de higiene o extrínsecos, que aluden al entorno laboral abarcando desde las políticas de la empresa, las relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, etc. Por lo tanto, si son adecuados aumenta la satisfacción y por el contrario si son deficientes se produce la insatisfacción.

Locke (1968) En la teoría del establecimiento de metas, propone que las ganas que se tienen de trabajar por un objetivo específico es una fuente valiosa para la motivación en el empleo. Asegurarse que los objetivos aumenten el desempeño, que las metas más complicadas sean logradas con mejores resultados que las más fáciles y que la retroalimentación genere mejores desempeños.

En referencia a la teoría asociada al clima organizacional, se menciona a las teorías X y Y propuesta por Mac Gregor (1960) en donde se explica que la teoría "X" se basa en algunos de los conceptos erróneos sobre la naturaleza humana que han prevalecido durante décadas como la fuerza motriz de un hombre asalariado, el hombre un ser pasivo la cual requiere ser orientado, motivado y controlado ya que se considera que el hombre es flojo. Por lo cual, y debe ser motivado bajo incentivos, debido a su incapacidad para lograr el autocontrol y la autodisciplina.

McGregor (1960) determinó que estos supuestos se centran en el comportamiento humano según la teoría de "X" también conocida como pasividad y resiliencia, la necesidad de beneficio económico, etc. Según los autores, ese comportamiento no es la causa sino el resultado de alguna experiencia negativa en el ambiente laboral. La teoría Y, por otro lado, se enfoca en la teoría hipotética de la motivación, que sigue la noción moderna de que las personas no son pasivas, irresponsables y quieren mejorar. La teoría que rige la gestión individual para lograr metas personales centrándose en las metas corporativas.

Otra teoría que fundamenta al clima organizacional es la teoría de las

relaciones humanas, la cual explica que las relaciones interpersonales se dan de acuerdo a la motivación que brinda la empresa, asimismo, la comunicación que se emplea dentro de la organización, el tipo de liderazgo que se ejecuta sobre los empleados y las dinámicas de grupo que se emplean (Munsterberg y Mayo, 1924-1927, citado en Iglesias et, al. 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo

Las características que presentan la investigación se adecuan a un nivel básico ya que se utiliza un modelo teórico y se pretende generar un mayor conocimiento respecto a la asociación entre las variables de estudio. Asimismo, es de tipo no experimental ya que no se manipularán las variables (Ato et al., 2013).

3.1.2 Diseño

El estudio presenta un diseño explicativo ya que pretende investigar si el sexo trabaja como un rol moderador entre la relación de clima organizacional y satisfacción laboral (Ato et al., 2013). Por último, de corte transversal porque al recoger los datos, es solo en un determinado momento y ocasión (Hernández, 2014).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual:

Son las descripciones que cada persona tiene del marco o contexto social en el que se encuentra involucrado, con quien comparte conocimientos sobre las políticas y medios de la empresa, que pueden ser formales o informales (Pereyra, 2015).

Definición operacional:

Los datos se obtendrán mediante el instrumento de la escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO), la cual está conformada por 29 ítems, los puntajes pueden ir de 29 a 145 como máximo. En base al criterio de evaluación, una mayor puntuación arroja un clima laboral saludable, pero, puntuaciones bajas un clima desfavorable. Los participantes regular del estudio deberán responder en base a las siguientes opciones: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Indicadores

El cuestionario está conformado por ocho dimensiones: Satisfacción de los trabajadores que tiene como indicadores la satisfacción, realización, apreciar y negatividad (Todo ello repartido en los ítems 1, 2, 3 y 4) Autonomía en el trabajo y sus indicadores independencia, oportunidades (ítems 5, 6 y 7) Relaciones sociales entre los miembros de la organización y sus indicadores interrelaciones ,compañerismo y confianza (ítems 8, 9 y 10) Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo teniendo como indicadores integración, sentimiento de pertenencia, apoyo y unión (ítems 11, 12, 13 y 14) Consideración de directivos (ítems 15, 16, 17, 28 y 19) Beneficios y recompensas (ítems 20, 21, 22, 23) Motivación y esfuerzo (ítems 24, 25 y 26) Liderazgo de directivos (ítems 27, 28 y 29)

Escala de medición

Ordinal

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

La satisfacción laboral es una agrupación de sentimientos y emociones tanto positivas como negativas que los trabajadores sienten hacia el lugar donde laboran, es una posición emotiva, un sentimiento de gusto o disgusto que va dependiendo de la relación laboral y que va a afectar de primera mano en su medida de compromiso hacia la empresa, y esto trae como resultado un efecto en su grado de rendimiento. (Aguilar, Magaña y Guzmán; 2015)

Definición operacional

Para el recojo de datos se utilizó el MSQ para medir la variable de satisfacción laboral, la cual está conformada por 20 ítems, donde mayor puntuación indica más Satisfacción laboral en el sujeto. La muestra deberá elegir entre escoger entre: extremadamente satisfecho, muy satisfecho, satisfecho, poco satisfecho y no satisfecho.

Indicadores

El instrumento mencionado está conformado por cinco dimensiones: Condiciones de trabajo, con sus indicadores condiciones, ambiente, placentero, condiciones físicas. (ítems que lo conforman 1,2,3,4); Oportunidades de promoción que está conformada por los indicadores de mejora, avance, promociones, oportunidades. (ítems que lo conforman 5,6,7,8). Reconocimiento que está conformada por los indicadores de buen trabajo, crédito, mérito, reconocimiento (ítems que lo conforman 9, 10, 11, 12). Logro que está conformada por los indicadores de orgullo, acciones, mejoras, excelencia (ítems que lo conforman 13, 14, 15, 16). Y compensación que está conformada por los indicadores de cantidad, igualdad, comparación, pago (ítems que lo conforman 17, 18, 19, 20).

Escala de medición

Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

El presente trabajo está compuesto por sujetos que integran un fenómeno de estudio, las cuales presentan características similares para obtener datos definidos en la investigación (Hernández y Mendoza, 2018). En tal sentido, en el presente estudio intervinieron colaboradores de diferentes empresas privadas del rubro industrial.

Se utilizó un muestreo intencional ya que selecciona casos específicos de una población, limitando así la muestra sólo a estos casos. Dicho tipo de muestreo se presenta cuando los investigadores deciden el tamaño de muestra con la que trabajan. (Otzen, Manterola, 2017)

Por el lado de la muestra, de conforme a Arias (2012, p.83), define la muestra como “un subconjunto que es propio y reducido, que es conseguida de la población más accesible”. En esta investigación estuvo conformada por 427 participantes que laboran en empresas industriales. Asimismo, se decidió el anonimato en los instrumentos realizados por los colaboradores.

Criterios de inclusión

- Participación voluntaria del estudio,
- Trabajadores del rubro industrial
- Trabajadores con un tiempo mínimo de dos meses.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

El estudio se realizó a través de la técnica de la encuesta. Por lo cual, Casas, Repullo y Donado (2003) expresan que es utilizada con mayor magnitud en un estudio de investigación ya que expone datos de una manera eficaz y confiable (p.527). Asimismo, en la actualidad se están empleando las encuestas online. Al respecto Rocco y Oliari (2007) afirman que esta técnica facilita la extracción directamente a una hoja de Excel para posteriormente realizar el análisis estadístico (p.3).

3.4.2. Instrumentos

Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO). Elaborada por Gómez y Vicario (2008) y adaptada por José Luis Pereyra (2015) su aplicación puede variar de manera personal o grupal, durando 20 minutos aproximadamente. Asimismo, está conformado por 8 dimensiones las cuales se dividen en 29 ítems. Validado por el criterio de jueces, y mediante el coeficiente de Aiken se analizaron los acuerdos y discrepancias de los jueces, obteniendo el índice de 1.0. De acuerdo a la confiabilidad se define que la estimación del Alfa de Cronbach consiguió un índice global de .744.

Los valores que presentaron las dimensiones del instrumento, estuvieron por encima del valor de .70. Por lo cual, evidencio un grado aceptable de consistencia interna.

Tabla 1

Evidencias de validez por consistencia interna de escala de clima organizacional y el cuestionario de satisfacción laboral

	χ^2	Df	P	CFI	TLI	RMSEA	RMSEA 90% CI	
							LI	LS
CO	1108	322	< .001	.917	.902	.0755	.0707	.0804
SL	320	160	< .001	.976	.971	.0483	.0406	.056

Nota. χ^2 =Chi-cuadrado, df= grado de libertad, p= significancia, CFI= índice de ajuste comparativo, TLI= Índice de Tucker Lewi, RMSEA= error cuadrático medio de aproximación, LI = límite inferior, LS=límite superior

De acuerdo análisis de validez por consistencia interna, se adquirieron los siguientes valores, el chi cuadrado sobre grado de libertad en ambos instrumentos arrojaron un valor aceptable $\chi^2/df < 5$. (Wheaton, et al., 1997); de acuerdo al índice de ajuste comparativo (CFI) arrojó un valor de .91 para el CO y .97 para SL; y el índice de Tucker-Lewi (TLI) presentó un valor de .90 y .97; encontrándose en un rango aceptable (Hu & Bentler, 1999); según el (RMSEA) arrojó un valor de .07 y .04 para ambas variables.

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ): Elaborada por Weiss, Dawis, England y Lofquist (1977). Adaptada y traducida al español por Aguilar, Magaña y Guzmán en el 2015. Su aplicación puede darse de manera grupal e individual, aproximadamente con un tiempo de 5 a 10 minutos. Tiene como objetivo medir cinco dimensiones basadas en las teorías abordadas, y modelos de motivaciones y está compuesta por 20 ítems. De acuerdo a sus propiedades psicométricas, este instrumento reporta un coeficiente Alfa de Crombach un valor de .9261 que en términos generales el valor se considera altamente aceptable.

Tabla 2

Evidencias de confiabilidad por consistencia interna de escala de clima organizacional y el cuestionario de satisfacción laboral.

Variable	Dimensión	M	DE	α	ω
CO	D1	3.52	.714	.817	.846
	D2	3.28	.73	.807	.808
	D3	3.37	.698	.809	.816
	D4	3.5	.736	.891	.891
	D5	3.72	.737	.858	.868
	D6	3.26	.701	.848	.85
	D7	3.51	.734	.884	.885
	D8	3.39	.595	.452	.62
SL	D1	2.94	.661	.886	.886
	D2	2.93	.653	.87	.871
	D3	3.03	.671	.872	.872
	D4	2.87	.63	.795	.811

Nota: CO=Clima Organizacional; SL=Satisfacción Laboral; M=media; DE=desviación estándar; α ordinal=coeficiente de Alpha; ω =coeficiente de omega

3.5. Procedimiento

Para la recolección de datos, primero se escogió los instrumentos adecuados que puedan evaluar las variables en mención. Asimismo, pedir los permisos correspondientes a los autores de los instrumentos empleados en el estudio.

Posteriormente se realizó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un formulario virtual de Google, donde se plasma fundamentalmente un consentimiento informado sobre los objetivos de estudio. De igual forma, se solicita la participación voluntaria de los participantes, asegurando el anonimato y confidencialidad de sus respuestas.

Finalmente se analizaron los datos obtenidos a través del programa estadístico Jamovi versión 1.6.23 y R Studio 3.01 (R Development Core Team, 2007) para cumplir con los objetivos establecidos.

3.6. Método de análisis de datos

Se recogió la información de los datos obtenidos de cada instrumento adaptados a la virtualidad en el Google drive, el cual, terminado el desarrollo de recolección de datos se exportó las respuestas en una hoja de cálculo de Excel. Seguidamente, se realizó el vaciado y procesamiento de los datos obtenidos, donde, se tendrá de apoyo del programa Jamovi versión 1.6.23 (Jamovi Project, 2018).

En primer lugar, se analizó la confiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente de alfa y de omega los cuales se toman como valores aceptables entre .70 y .90 (Campos & Oviedo, 2008), para las dos variables en mención. En segundo lugar, se realizó la prueba de normalidad para corroborar el supuesto de normalidad de los datos, por lo que se determinó usar estadística no paramétrica (p valor $<.05$). Finalmente, en cuanto a las regresiones estructurales se hizo uso del programa R Studio (R Development Core Team, 2007).

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio considera estos principios éticos (Norteña Alcaraz y Rojas, 2013). El primer principio es el respeto, todas las personas que colaboraron en la investigación fueron respetados y resguardando su privacidad; el segundo principio es el de la beneficencia, se respetó sus decisiones y opiniones de los colaboradores, resguardando y tratándolos de manera ética; el tercer principio es el de rigor ético, se le informó a los colaboradores mediante el consentimiento informado y el cuarto principio es de la confidencialidad, se protegió y dio seguridad a cada colaborador de no revelar su identidad en el tiempo de la investigación.

IV. RESULTADOS

Para analizar los datos de la escala del clima organizacional y el cuestionario de satisfacción, se procedió con la verificación de puntuaciones externas para corroborar la distribución normal multivariada de la data, donde se reportó que la asimetría ($G^2 \leq 5.0$; Mardia, 1970) y la ratio crítica ($rc = 37.54$) encontrándose por encima del valor máximo establecido, lo cual expresa que no presenta una distribución multivariada.

Tabla 3

Supuestos básicos de normalidad univariada y multivariada.

Variable	g^1	r.c.	g^2	r.c.(Z)
Hijos	1.087	9.181	.535	2.261
Edad	.861	7.27	1.579	6.67
Compensación	-.159	-1.34	.654	2.763
logro	-.54	-4.56	.909	3.838
reconocimiento	-.044	-.367	.818	3.455
oportunidades de promoción	-.078	-.662	.64	2.701
condiciones de trabajo	-.04	-.341	.284	1.197
Multivariante (G^2)			40.747	37.549

Nota: $g1$ =asimetría; $g2$ =curtosis; cr =ratio crítico;

Contraste de hipótesis

HG: El sexo modera entre la asociación del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de empresas del rubro industrial.

En cuanto a la hipótesis general de la investigación, se describió si la variable sexo modera entre el clima organizacional y satisfacción laboral, donde se encontraron valores no apropiados en su modelo estructural.

Como rol moderador de sexo entre ambas variables, el intervalo de confianza contiene en las probabilidades valores nulos $LI = -1.652$ y $LS = 1.576$; $Z = -.046$, $p > .50$ en consecuencia, la hipotetización de que sexo estaría moderando entre la asociación de las variables de clima organizacional y satisfacción laboral, la significancia estadística es no apropiada. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula. (Para mayor detalle ver tabla 4 y figura 1)

Tabla 4.

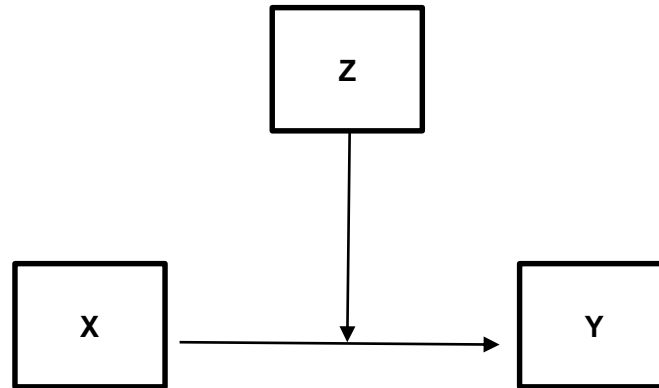
Estimaciones de moderación

	E	DE	95% Intervalo de confianza		Z	p
			Límite inferior	Límite superior		
CO	.48171	.02284	.43693	.5265	21.08693	< .001
Sexo	-.03819	.82389	-1.65299	1.5766	-.04636	0.963
CO * Sexo	.15224	.04735	.05944	.245	3.21526	0.001
Estimaciones de pendientes simples						
Media	.4817	.02313	.4364	.527	20.83	< .001
Baja (-1SD)	.4068	.03421	.3397	.4739	11.89	< .001
Alta (+1SD)	.5566	.03159	.4947	.6185	17.62	< .001

Nota. CO=clima organizacional; E=estimación; DE=desviación estándar; Z=correlación; p=significancia

Figura 1.

Representación de la relación moderadora. Sexo (Z), como moderador entre clima organizacional (X) y satisfacción laboral (Y).



Contraste de hipótesis específicas

Ajuste del modelo

En relación al ajuste del modelo por defecto donde el CO explica los niveles de satisfacción laboral, se presentaron los siguientes valores, el chi cuadrado sobre grado de libertad arrojó un valor dentro de lo adecuado $\chi^2/df < 5$. (Wheaton, et al., 1997); de acuerdo al índice de ajuste comparativo (CFI) arrojó un valor de .94; y el índice de Tucker-Lewi (TLI) presentó un valor de .93; hallándose en un rango aceptable (Hu & Bentler, 1999); finalmente según el (SRMR) arrojó un valor de .04. (Para mayor detalle ver tabla 5 y figura 2)

Tabla 5

Ajuste de modelo de hipótesis específica 1

	χ^2	Df	χ^2/DF	p	CFI	TLI	SRMR
CO → SL	369	64	5	0	.948	.936	.04

Nota. CO = Clima organizacional; SL = Satisfacción laboral; χ^2 = Chi-cuadrado, df = grado de libertad, p = significancia, CFI = índice de ajuste comparativo, TLI = Índice de Tucker Lewi, SRMR = índice residual estandarizada cuadrática media

H1: El clima organizacional explica los niveles de satisfacción laboral

En relación a la primera hipótesis específica (CO → SL), en la muestra de estudios se observa que la magnitud con la que satisfacción laboral está siendo explicado a través del clima organizacional representa $\beta = .74$ estadísticamente significativo. Asimismo, el 55% de la varianza total explicada de la satisfacción laboral se debe al clima organizacional. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. (Para mayor detalle ver tabla 4 y figura 2)

Tabla 6

Explicación de los niveles de satisfacción laboral

		β	DE	Z
Clima Organizacional	---> Satisfacción Laboral	.741	0.048	15.87

Nota: β =correlación; DE=Desviación Estándar; Z=Correlación z

Figura 2

Regresión estructural del clima organizacional sobre la satisfacción laboral



Ajuste del modelo

En referencia al ajuste del modelo por defecto de la SL sobre la edad y el número de hijos, se mostraron los siguientes valores, donde el chi cuadrado sobre grado de libertad adopta un valor dentro de lo adecuado. Asimismo, el índice de ajuste comparativo (CFI) arrojo un valor de .98; y el (TLI) de igual manera un valor de .98; encontrándose en un rango aceptable. El (RMSEA) arrojo un valor de .07 y .01 para el (SRMR).

Tabla 7.

Ajuste de modelo por defecto de hipótesis específica 2

	χ^2	Df	χ^2/DF	p	CFI	TLI	SRMR
(Edad + Hijos) → SL	41	13	3.16	0	.988	.981	.01

Nota. χ^2 =Chi-cuadrado, df= grado de libertad, p= significancia, CFI= índice de ajuste comparativo, TLI= Índice de Tucker Lewi, RMSEA= error cuadrático medio de aproximación, SRMR= índice residual estandarizada cuadrática media

H2: La satisfacción laboral explica que, a mayor número de hijos y mayor edad, menor satisfacción

Los cambios que se puede observar en la satisfacción laboral de los trabajadores mayormente están influenciados de manera inversa - .31, es decir que a mayor número de hijos tenga el trabajador es menor la satisfacción laboral. De igual manera, a mayor edad del empleado, menor satisfacción laboral y se influye de manera inversa - .12. Sin embargo, la edad es en menor magnitud al número de hijos. (Para mayor detalle ver tabla 5 y figura 3)

Tabla 8

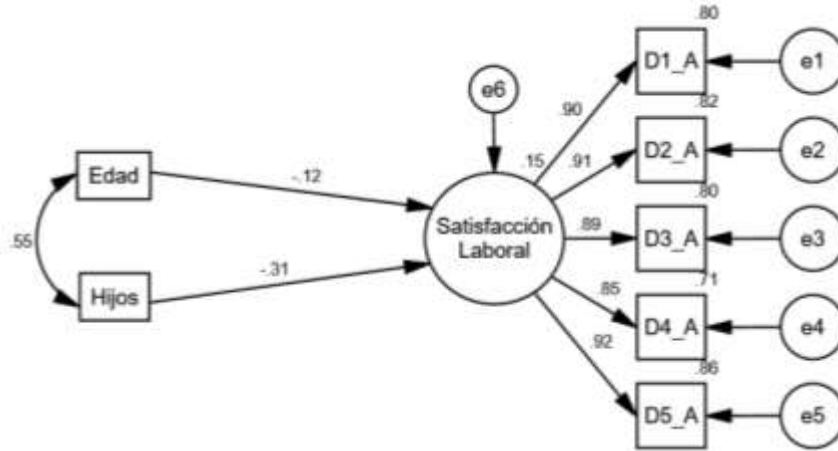
Explicación de a mayores números de hijos y edad, menor satisfacción

Variable		E	DE	C.R.	
Edad	--->	SL	-.124	0.021	-2.262
Hijos	--->	SL	-.306	0.172	-5.54

Nota: E= estimación; DE=desviación estándar C.R.= ratio critico P= significancia

Figura 3

Regresión estructural de la satisfacción laboral sobre la edad y el número de hijos.



V. DISCUSIÓN

El presente estudio se llevó a cabo con la finalidad de evaluar el rol moderador del sexo en la asociación del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de empresas del rubro industrial. Es por ello; que a continuación, se discuten los principales resultados, en comparación con los antecedentes propuestos y a su vez interpretándolos según las bases teorías que fundamenten las variables en mención, para una adecuada comprensión.

En referencia a la hipótesis general, los resultados describen que la variable sexo no estaría moderando la asociación entre las variables; es decir, que la satisfacción laboral es percibida en función al clima organizacional sin distinción alguna tanto para varones como para mujeres. Por su parte Locke (1976) define a la satisfacción laboral como una situación agradable a causa de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo. En comparación con el antecedente citado por Montoya et al. (2017), en donde afirmaron que la satisfacción laboral para ambos sexos está en un nivel similar (90,2 % varones y 90,3 % mujeres). Esto puede ser explicado bajo la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1943), ya que todo ser humano desarrolla en el transcurso de su vida necesidades y dentro ellas la auto realización laboral y personal, tanto hombre como mujer. Finalmente, evidenciaron que el clima organizacional y la satisfacción laboral están asociados con significancia estadística ($r = 0,523$; $p < 0,001$) para los docentes y administrativos ($r = 0,468$; $p < 0,001$), mientras que, en el presente estudio ($p = .96$).

Respecto a la primera hipótesis específica, donde el clima organizacional explica los niveles de satisfacción laboral. Determina que, el 55% de la varianza total explicada de la satisfacción laboral se debe al clima organizacional. Ante ello, Forehand y Gilmer (1964) refieren al Clima organizacional como el total de características observadas por los empleados para definir una empresa y así diferenciarla de las demás. En contraste con el antecedente citado por Hospinal (2013), apoyan la hipótesis; ya que, en sus resultados obtenidos, mencionan al clima organizacional impactando en un 84.6% a la satisfacción laboral. Todo ello,

se fundamenta bajo la teoría de las relaciones interpersonales donde explica que se desarrolla de acuerdo a la motivación que dedica la organización (Munsterberg y Mayo, 1927)

Con respecto a la segunda hipótesis específica donde la satisfacción laboral explica que, a mayor número de hijos y mayor edad, menor será la satisfacción laboral. Lo cual en el presente estudio explica que, a mayor edad del empleado, menor será la satisfacción laboral y por lo tanto la relación es inversa - .12. Ante ello, se tiene a Araya (2019), de igual forma en sus resultados de investigación, precisa que los trabajadores que presentan mayor satisfacción se encuentran el grupo etario de 26 a 36 años (61.90%), mientras que el rango de los adultos mayores a 49 años manifiesta menor satisfacción (38.46%). Los resultados pueden ser explicados bajo la teoría de establecimiento de metas según Locke (1968), quien menciona que las ganas que se tienen de trabajar por un objetivo es una fuente valiosa para la motivación en el empleo. Es decir, los jóvenes se proyectan metas para asegurar un futuro próspero; por lo tanto, muestran mejor desempeño y compromiso en sus inicios laborales, generando así un adecuado perfil laboral para la obtención de sus metas.

En cuanto a las limitaciones, la primera que se presentó fue al seleccionar los instrumentos que se utilizarían para medir las variables de CO y SL, donde no se pudo obtener respuesta ni aprobación de los autores en cuanto al permiso para poder ser utilizadas; por tal motivo, se tuvo que cambiar de cuestionarios, donde los permisos de uso se obtuvieron satisfactoriamente. Sin embargo, una de las principales limitaciones fue la falta de estudios previos sobre investigaciones similares en el ámbito nacional con relación al trabajo de investigación, donde no se pudo encontrar proyectos parecidos con las variables principales en mención, y la variable mediadora del sexo. Por lo cual, se tuvo que adecuar los antecedentes propuestos para discutir con los resultados del presente estudio.

Por último, se encontró como parte de limitación el tamaño de la muestra, ya que en un comienzo el trabajo de investigación abarcaba solo una empresa, donde la cantidad de personal había sido reducida debido a la pandemia del COVID 19, y

por tal motivo, la muestra era de tamaño pequeño; debido a esta razón, se tuvo que ampliar la muestra a diferentes empresas del rubro industrial, donde hubo mayor facilidad para poder conseguir una cantidad superior de participantes.

El aporte principal de la investigación es metodológico debido a la introducción de una tercera variable moderadora entre clima organizacional y satisfacción laboral, con el fin de presentar percepciones distintas entre hombres y mujeres, ya que en estudios similares se menciona las causas que posiblemente originen estas diferencias de apreciaciones; en el caso de las mujeres se esperaba una menor satisfacción laboral en base a las demás actividades que mantiene por su carácter biológico de procreación.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados finales se concluye que:

PRIMERA: En base al objetivo general, se llegó a la conclusión que, como rol moderador de sexo entre ambas variables, el intervalo de confianza contiene en las probabilidades valores nulos $LI = -1.652$ y $LS = 1.576$; $Z = -.046$, $p > .50$; en consecuencia, la variable sexo no estaría moderando entre la asociación de las variables de clima organizacional y satisfacción laboral, la significancia estadística es no apropiada.

SEGUNDA: Según el primer objetivo específico, se determina que el 55% de la varianza total explicada de la satisfacción laboral se debe al clima organizacional con una magnitud de $\beta = .74$

TERCERA: Según el segundo objetivo específico, se concluye que a mayor número de hijos tenga el trabajador es menor la satisfacción laboral. De igual manera, a mayor edad del empleado, menor satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda realizar investigaciones similares, involucrando a la variable mediadora del sexo como rol moderador, ya que aportaría como respaldo a los resultados obtenidos y contribuiría con las investigaciones previas.

SEGUNDA: Se sugiere emplear instrumentos breves que evalúen la satisfacción laboral en las empresas después de pandemia, para que sean utilizados en el entorno peruano, con el objetivo de tener cuestionarios consistentes que se puedan utilizar para futuros proyectos.

TERCERA: Se aconseja realizar investigaciones que cumplan con los criterios establecidos en este trabajo, para verificar la consistencia y poder compararlos con estos resultados, y en base a esto poder ser refutados en otros trabajos.

CUARTA: Se recomienda realizar otras investigaciones con las variables del clima organizacional y satisfacción laboral con el rol moderador del sexo en otros rubros, para poder contrastar con estos resultados, y comprobar si en otros sectores, como por ejemplo en la minería, construcción, entre otras, pueda existir otros resultados.

REFERENCIAS

- Aguilar, N., Magaña, D. & Guzmán, C. (2015). Validez y confiabilidad de una adaptación propia del cuestionario de Minnesota para medir satisfacción laboral. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. & Sáenz, I. (2012). Tesis: Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Araya, M. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 84–89.
- Arias, F (2012). Introducción a la metodología científica. El proyecto de investigación. 6(1)
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013) Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3),1038-1059.
- Barajas, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. *Comunicación*, 8(2), 148-158. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200008&lng=es&tlng=es
- Casas, J., Repullo, J., y Donado, J. (2002). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Revista Atención Primaria* 2003;31(8):527-38. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13047738>
- Fernandez, M. (1999). *Diccionario de Recursos Humanos*. Mexico: Diaz de Santos
- Garavito C. y Muñoz I.(2012) *Empleo y protección social*. Perú: Fondo Editorial de la pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gómez, D; Recio R, Gerardo y López, H.(2010) *El compromiso y clima*

- organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández. *Administración & Desarrollo*, 38(52), 97-104.
[file:///C:/Users/william/Downloads/Dialnet-ElCompromisoYClimaOrganizacionalEnLaEmpresaFamilia-3731179%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/william/Downloads/Dialnet-ElCompromisoYClimaOrganizacionalEnLaEmpresaFamilia-3731179%20(2).pdf)
- Gómez, M., & Vicario, O. (2008). *Clima Organizacional: Conceptualización y propuesta de una escala*. Tesis de Licenciatura. UNAM. México.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metología de la investigación*. Book medicos. 6, ISBN: 978-1-4562-2396-0
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: Editorial Mc GrawHill.
- Hospinal, S. (2013). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la empresa Fyd Inversiones S.A.C. *Datos Industriales*, 16 (2), 75-78. ISSN: 1560-9146.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81632390009>
- Hu, L., Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1)1-55. DOI: 10.1080/10705519909540118
- Iglesias-Armenteros A, Sánchez-García Z. (2015) Generalidades del clima organizacional. *Medisur* . 13 (3)455-457.
<http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3047>
- Iglesias, A., y Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34 (1).
- Iglesias et al. (2019) Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*. 17 (4)
<https://www.redalyc.org/journal/1800/180062056013/html/#:~:text=Las%20principales%20teor%C3%ADas%20analizadas%20en,el%20estudio%20del%20clima%20organizacional.>
- Jamovi Project. (2018). Jamovi (1.1.9) [Computer Software]. Recuperado de <https://www.jamovi.org>

- Locke, E.A (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette (Ed)
- Locke, E.(1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(1), pp.157-189.
- Luthans, F. (2018). *Comportamiento organizacional*. Tercera edición. México DF: Mc GrawHILL
- Mandomedio (2020,1 de Julio) Clima organizacional en el teletrabajo durante la crisis. <https://mandomedio.com/peru/blog/clima-laboral-en-latinoamericaestudio-mandomedio/>.
- Mardia, K, (1970) Measures of multivariate skewness and kurtosis with applications, *biometrika* 57, 519-530.
- Moreno, E.(2008),Manual del uso de SPSS. Recuperado de : http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:500727/Guia_SPSS.pdf
- Noboa, J., Barrera, G., & Roja, D. (2019). Relación Del Clima Organizacional Con La Satisfacción Laboral En Una Empresa Del Sector De La Construcción. *Ecociencia*, 6(1). <https://www.proquest.com/scholarly-journals/relación-del-clima-organizacional-con-la/docview/2229188196/se-2?accountid=37408>
- Norteña, Alcaraz, & Rojas. (2013). Aplicabilidad de los criterios de rigor eticos y científicos de la investigación. *Aquichan*.12 (3) 263-274. <http://jposgrado.org/icuali/Criterios%20de%20rigor%20en%20la%20Inv%20cualitativa.pdf>
- McGregor. (1960) *The Human Side of Enterprise*. New York: Editorial Mc Graw - Hall.
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, e2153. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Mamani, et al (2020). Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19). *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(3), 184-193.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000300002&lng=es&tlng=es

Manosalvas, C., Manosalvas, L., Quinteros, J. (2015) El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *Ad Minister* (26) 5-15.

Meza, E (2017). Análisis en la percepción del género entre el clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial- Mexico. *Comunicación*, 8(2), 148-158. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200008&lng=es&tlng=es.

Montoya, P. et al. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7–13. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>

Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo. Una introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. Barcelona: Desclee de Brouwer.

Palma, (2004) ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC Manual https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Patlán Pérez, Juana, & Flores Herrera, Rosa. (2013). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *Ciencia & trabajo*, 15(48), 131-139. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300005>

Pérez Bilbao, J., & Fidalgo Vega, M. (1990). Escala general de satisfacción. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NT/P/Ficheros/3_01a400/ntp_394.pdf

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ª ed.) Pearson Educación, México, p.p. 78-79.

Rocco, L., Oliari, N.(2007). La encuesta mediante internet como alternativa metodológica. VII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales,

Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Rojas, M; Méndez, R & Montero, L (2013). Satisfacción laboral y relaciones de género en la Universidad. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (40),204-215. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194229200015>

Segura A. Clima organizacional: un modo eficaz para dirigir los servicios de salud. *Av Enferm* 2012; 30(1)

Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=es.

Serafin, F. (2017) Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la “Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda”. (Tesis de maestría) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22092/Seraf%C3%ADn_GFS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Koys, D.J. y Decottis, T.A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44, 3, 265-385.

Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96-102.

Otzen, T; Manterola, C. (2017) Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Pérez, J., Fidalgo, M. (1999). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. *Salud Laboral y discapacidad*. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>

Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28,447-479.

- Schneider, B., Parkington, J.J. y Buxton, V.M. (1980). Employee and customer perceptions of service in banks. *Administrative Science Quarterly*, 25, 257-267.
- Simbron, S., y Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6 (1), 59-83.
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>
- Vargas, R; Chavez, E. (2019) Clima laboral y su impacto en las empresas. *Revista ESAN*. 6, 343-351
- Velezví, D. (2021) Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo en una Universidad Nacional, Puno-2020 (Tesis de Maestría).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58950/Velezv%c3%ada_EDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D. F., & Summers, G. F. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. *Sociological methodology*, 8, 84-136.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 9.

Matriz de operacionalización de Clima organizacional

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Clima organizacional	descripciones que cada individuo tienen del marco social o contextual del cual forma parte la persona, son conocimientos compartidos de las políticas y medios de la empresa, las cuales pueden ser formales como informales. (Pereyra, 2015)	Los datos se obtendrán mediante el instrumento de la escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO), la cual está conformada por 29 ítems, los puntajes pueden ir de 29 a 145 como máximo. En base al criterio de evaluación, una mayor puntuación arroja un clima laboral saludable, mientras que, puntuaciones bajas un clima desfavorable.	Satisfacción de los trabajadores	1, 2, 3, 4	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Autonomía en el trabajo	5,6,7	
			Relaciones sociales entre los miembros de una organización	8,9,10	
			Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	11,12,13,14	
			Consideración de directivos	15,16,17,18,19	
			Beneficios y recompensas	20,21,22,23	
			Motivación y esfuerzo	24,25,26	

			Liderazgo de directivos.	27,28,29	
--	--	--	--------------------------	----------	--

Tabla 10.

Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral en literatura una agrupación de sentimientos y emociones positivas y negativas que los trabajadores sienten hacia el lugar donde laboran, es una posición emotiva, un sentimiento de gusto o disgusto que va dependiendo de la relación laboral y que va a afectar de primera mano en su medida de compromiso hacia la empresa, y esto trae como resultado un efecto en su grado de rendimiento. (Aguilar, Magaña y Guzmán, 2015)	Los datos se obtendrán mediante el instrumento del cuestionario de Satisfacción de Minnesota (CSM), la cual está conformada por 20 ítems, los puntajes pueden ir de 20 a 100 como máximo. En base al criterio de evaluación, una mayor puntuación arroja una mejor satisfacción dentro del lugar donde laboran, mientras que, puntuaciones bajas una falta de satisfacción.	Condiciones de trabajo	1,2,3,4	Ordinal No Satisfecho (1) Poco Satisfecho (2) Satisfecho (3) Muy Satisfecho (4) Extremadamente Satisfecho (5)
			Oportunidades de promoción	5,6,7,8	
			Reconocimiento	9,10,11,12	
			Logro	13,14,15,16	
			Compensación	17,18,19,20	

Anexo 2. Instrumentos:

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DE MINNESOTA (CSM)

1	2	3	4	5
No satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Extremadamente satisfecho

Ítems	1	2	3	4	5
1. - Me siento a gusto con la forma como se distingue cuando hago un buen trabajo					
2. Me siento a gusto con la manera cómo y obtengo crédito completo en mi trabajo					
3. Me siento a gusto con la manera como se me dice que hago bien mi trabajo					
4. Me siento a gusto con el reconocimiento que obtengo por hacer un buen trabajo					
5. Me siento a gusto con las condiciones de mi trabajo como: temperatura, luz y ventilación					
6. Me siento a gusto con el medio ambiente del lugar donde trabajo					
7. Me siento a gusto con lo placentero de las condiciones de mi trabajo					
8. Me siento a gusto con las condiciones físicas de mi trabajo					
9. - Me siento orgulloso de un trabajo bien hecho					
10. Siento que tengo la oportunidad de hacer algo que valga la pena					
11. - Siento que tengo la oportunidad de dar lo mejor de mi todo el tiempo					

12. Me siento a gusto con los logros que obtengo por hacer un buen trabajo					
13. Me siento a gusto con la cantidad de pago por el trabajo que hago					
14. Siento que tengo la oportunidad de hacer tanto dinero como mis compañeros					
15. Siento que mi salario se compara al de otros en otras Universidades					
16. Siento que mi paga va en relación a la cantidad de trabajo que hago					
17. Me siento a gusto con las oportunidades para mejorar en este trabajo					
18. Me siento a gusto con la oportunidad de avanzar en este trabajo					
19. Me siento a gusto con la forma como las promociones se dan en este trabajo					
20. Me siento a gusto con las oportunidades de promoción en este trabajo					

Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO)

A continuación, usted encontrará un cuestionario que consta de 29 preguntas, el cual busca medir el clima laboral en su organización. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con un aspa (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo.

El presente cuestionario es confidencial y anónimo y sólo tiene fines investigativos.

Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo del cuestionario.

Ninguna	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre
1	2	3	4	5

N.º		1	2	3	4	5
1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades					
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo					
3	Dentro de la organización los trabadores disfrutan realizar sus actividades					
4	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades					
5	Los trabajadores gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades					
6	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas Relacionados con sus actividades					
7	Cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la de forma en la cual Desea realizar sus actividades					
8	Los trabajadores se llevan bien entre ellos					
9	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores					
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema					
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo					
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo					
13	En el trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales					
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable					
15	El director trata a su personal de la manera más humana posible					
16	El trato de los superiores hacia sus compañeros es con respeto					
17	Los directivos dan apoyo a su personal en realización de sus actividades					
18	El jefe trata con indiferencia a su personal					
19	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada					
20	La organización emplea incentivos para que los trabajadores Realicen mejor sus actividades					
21	Dentro de la organización todos los trabajadores tienen posibilidades de ser					

	beneficiados por su trabajo					
22	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño					
23	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores					
24	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo					
25	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas					
26	. Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo					
27	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo					
28	En la organización todos los empleados reciben apoyo Del jefe en la realización de sus tareas					
29	. Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan Con los objetivos de la empresa					

Anexo: Consentimiento informado

Estimado participante, es grato dirigirnos a usted.

Somos estudiantes de la escuela profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo y nos encontramos desarrollando nuestra tesis, con la finalidad de obtener nuestro Título Universitario.

El objetivo de este estudio es evaluar el rol mediador del sexo en la asociación del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores empresas del rubro industrial.

Para ello, se debe considerar algunos criterios:

- Ser trabajador de alguna empresa del rubro industrial
- Tener un tiempo mínimo de 3 meses en el trabajo

Tener en cuenta que todos los datos brindados serán tratados con total confidencialidad. En caso, presente alguna duda y/o consulta, comunicarse con nosotras a cualquiera de los correos: thuaroto@ucvvirtual.edu.pe o ayabar@ucvvirtual.edu.pe.

De aceptar participar en la investigación, confirme su decisión en el siguiente apartado. Agradecemos desde ya tu participación.

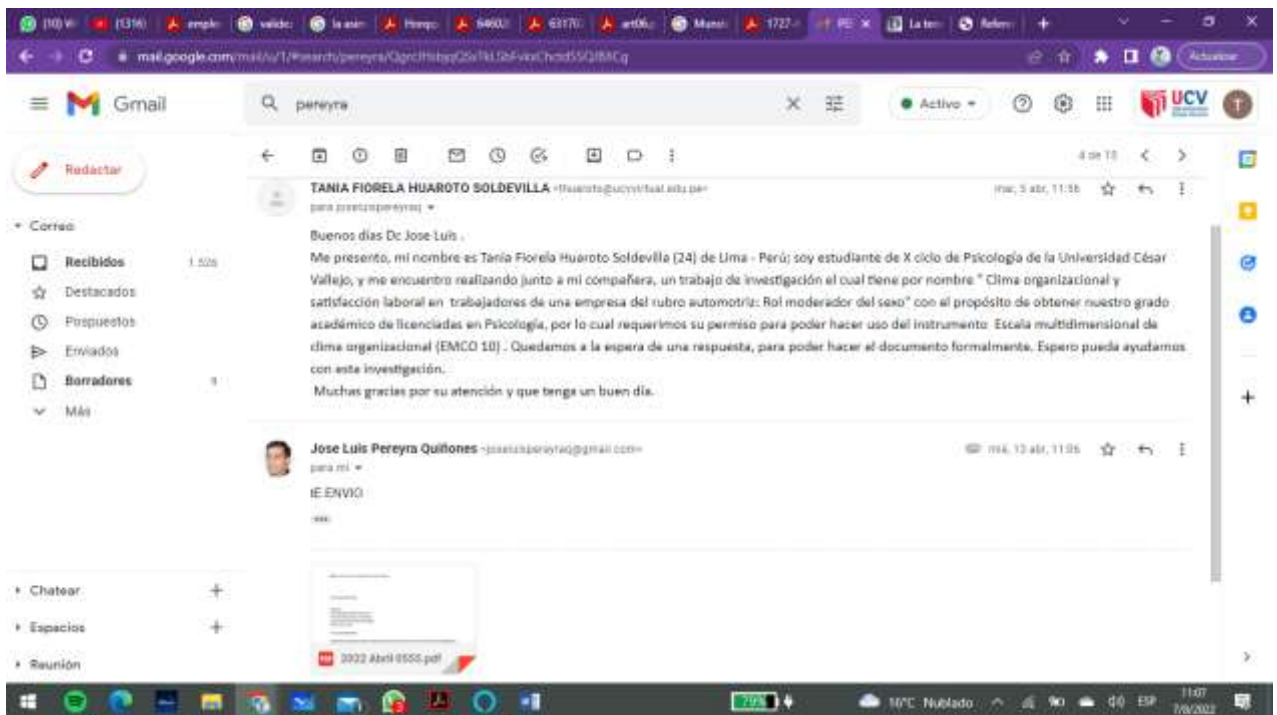
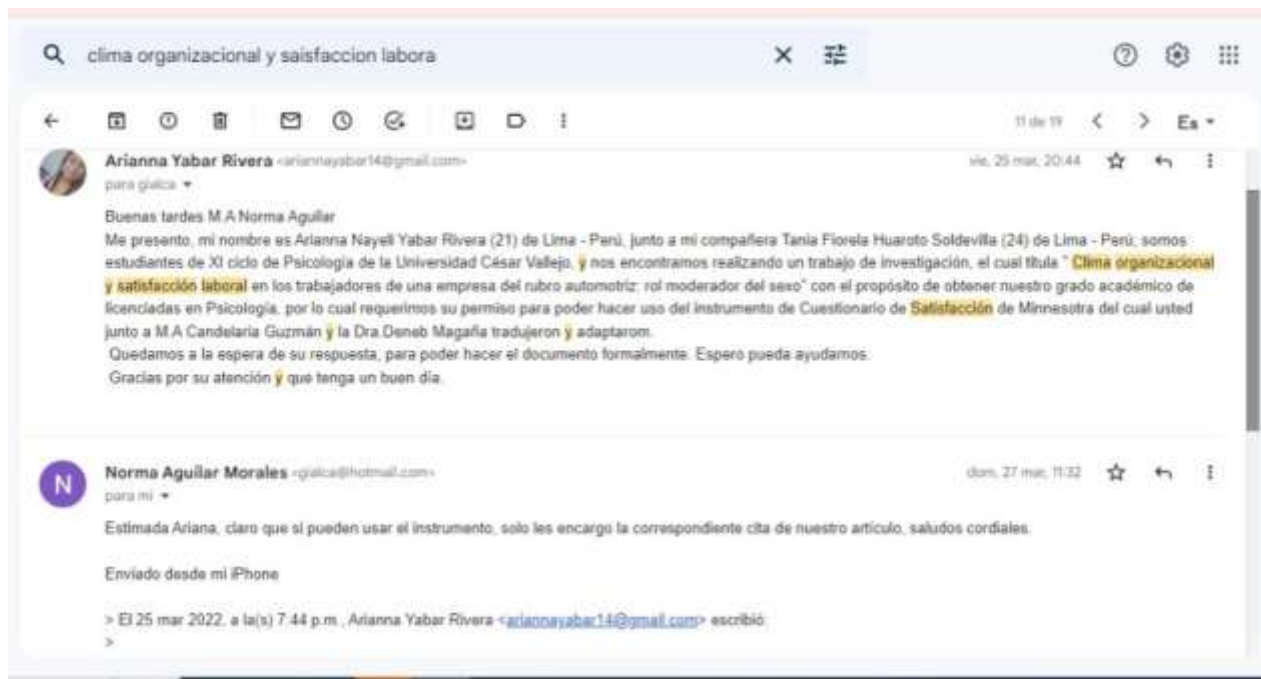
Segunda Sección

A continuación, se les presentará una serie de preguntas, las cuales deberá responder con sinceridad; todas las respuestas que brinde serán utilizadas única y exclusivamente para la investigación; asimismo se respetará en todo momento la privacidad.

¿Acepta usted participar?

- Si
- No

Anexo: Autorización de instrumentos





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SERPA BARRIENTOS ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DEL RUBRO INDUSTRIAL: EVALUACIÓN DEL ROL MODERADOR DEL SEXO", cuyos autores son HUAROTO SOLDEVILLA TANIA FIORELA, YABAR RIVERA ARIANNA NAYELI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SERPA BARRIENTOS ANTONIO DNI: 41225216 ORCID: 0000-0002-7997-2464	Firmado electrónicamente por: ASERPAB el 12-08- 2022 12:21:15

Código documento Trilce: TRI - 0404150