



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una
Institución Pública de Lima Metropolitana 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Saldaña Quiroz, Sara Fabiola (ORCID: 0000-0002-8954-1836)

ASESORA:

Mg. Yucra Camposano, Jennifer Fiorella (ORCID: 0000-0002-2014-1690)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

En primer lugar, al divino creador de todo el universo, por ser mi guía y fortaleza en los momentos cuando sentía que no conseguiría mi objetivo.

Igualmente, a mi esposo Fernando y a mi hija Claudia, por siempre estar a mi lado dándome su apoyo de manera incondicional y alentarme en todo momento para lograr este sueño que parecía tan lejano e inalcanzable. ¡¡Mil gracias!!

Agradecimiento

Al todopoderoso por haberme entregado una familia que apoya todos mis proyectos y por creer siempre en mí, el camino recorrido hasta ahora ha sido muy duro y complicado para lograr la culminación de mi tesis, sin embargo, ellos siempre estuvieron allí para darme el aliento y el impulso que necesitaba. Muchas gracias familia.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	31

VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	44

Índice de Tablas

Tabla 1 Estadísticas descriptivas de las variables	23
Tabla 2 Prueba de normalidad de Shapiro Wilk	23
Tabla 3 Correlación de Pearson entre el clima organizacional y satisfacción laboral	24
Tabla 4 Correlación de Pearson entre la dimensión autorrealización del clima organizacional y satisfacción laboral	24
Tabla 5 Correlación de Pearson entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional y satisfacción laboral	25
Tabla 6 Correlación de Pearson entre la dimensión supervisión del clima organizacional y la satisfacción laboral	25
Tabla 7 Correlación de Pearson entre la dimensión comunicación del clima organizacional y la satisfacción laboral	26
Tabla 8 Correlación de Pearson entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional y la satisfacción laboral	26
Tabla 9 Matriz de consistencia cuantitativa	44
Tabla 10 Operacionalización de las variables	46
Tabla 11 Estadística de fiabilidad de la escala clima laboral	59
Tabla 12 Análisis factorial exploratorio de la escala clima laboral	59
Tabla 13 Estadística descriptiva de la escala clima laboral	60
Tabla 14 Estadística del total de elementos de la escala clima laboral	60
Tabla 15 Análisis estadístico de los ítems de la escala clima laboral	62
Tabla 16 Estadística de fiabilidad de la escala satisfacción laboral	64
Tabla 17 Análisis factorial exploratorio de la escala satisfacción laboral	64

Tabla 18 Estadística descriptiva de la escala satisfacción laboral	64
Tabla 19 Estadística del total de los elementos de la escala satisfacción laboral	65
Tabla 20 Análisis estadístico de los ítems de la escala de satisfacción laboral	67
Tabla 21 Frecuencia de los niveles de clima organizacional	68
Tabla 22 Frecuencia de los niveles variable satisfacción laboral	69

Resumen

La presente investigación tuvo con objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020. La línea de investigación fue correlacional de corte transversal con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 140 trabajadores, 32,9% del género femenino y 67,1% del género masculino; además, el 49,3% pertenecientes a rangos de edad de 21 a 33 años; el 33,6% al rango de 34 a 46 años y el 17,1% al rango de 47 a 60 años. Las herramientas utilizadas fueron la Escala de Clima laboral (CL-SPC, 2004) y la Escala de Satisfacción laboral (ESL, 2009). Luego de realizar los análisis de los datos se halló la existencia de una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, es decir, a mayores niveles de clima organizacional, los niveles de satisfacción laboral percibido por los trabajadores serán mayores.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción, trabajadores.

Abstract

The purpose of the present research was to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in workers of a public institution of Metropolitan Lima 2020. The research design was cross-sectional correlational with a quantitative approach. The sample consisted of 140 workers, 32.9% female and 67.1% male; in addition, 49.3% belong to age range of 21 to 33 years; 33.6% in the range of 34 to 46 years and 17.1% in the range of 47 to 60 years. The instruments used were the Workplace Climate Scale (CL-SPC, 2004) and the Work Satisfaction Scale (ESL, 2009). In the results, it was found that there is a significant positive correlation between the variables, which means, higher levels of organizational climate will result in higher levels of job satisfaction perceived by the workers.

Keywords: organizational climate, satisfaction, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día gran parte de las instituciones públicas no brindan una adecuada y a la vez oportuna importancia a los temas relacionados con el clima laboral, así como también a la satisfacción que los trabajadores perciben en su centro de trabajo, precisando que esto no produce impacto alguno en el capital humano; es por ello que este trabajo de investigación indaga acerca del por qué estos conceptos son piezas esenciales para el desarrollo y por qué estas variables se presentan como pilares fundamentales de apoyo para aquellas instituciones que buscan ser competitivas en lo referente a la calidad de sus productos, así como al servicio que brindan. Además, uno de los elementos que sirve como apoyo para lograr la meta de un adecuado espacio laboral es tener compromiso profesional y familiar.

Esta investigación tuvo como escenario el Instituto Geográfico Nacional, institución pública del sector defensa, cuya misión es elaborar la cartografía básica oficial del Perú, insumo indispensable para la planificación, gestión y ordenamiento territorial del país. Su organización cuenta con personal militar y civil de diversas especialidades técnicas y administrativas; las labores técnicas son muy especializadas, por lo que probablemente se vean afectadas la interacción entre los trabajadores de las diferentes dependencias que la conforman, generando de esta manera una evidente carencia de comunicación, debilitamiento de trabajo en grupo, escasa identificación con el centro laboral, así como también condiciones laborales inadecuadas, sumándose a todo ello las escalas remunerativas bajas, rezagando de esta forma el éxito del trabajador de seguir escalando tanto de forma personal así como también en lo profesional, conllevando a una insatisfacción laboral por la alta demanda de productividad.

Cabe señalar, que a nivel mundial diversos investigadores del tema se proyectaron acerca de la existencia de otras dimensiones que van acorde con su marco conceptual y de los hallazgos obtenidos en función a sus propios estudios. Con lo expuesto, para Aldana et al. (2009) el clima organizacional viene hacer una variable multifactorial formándose de las características de una organización (Elgegren, 2017).

Dada la alta demanda laboral que recae en el personal de las instituciones del sector público, se tienden a generar espacios de aislamiento entre los trabajadores, encontrándose al factor tiempo como uno de los responsables de este hecho, no logrando desarrollar un trabajo en equipo o de integración entre los diversos gremios de dichas instituciones; Alpuche y Bernal (2015) establecieron que las organizaciones están constituidas por grupos de personas cuyo objetivo principal es el fin común, así como los espacios donde estos interactúan y desarrollan sus actividades diarias; Por otro lado definen a las instituciones como constructos sociales que se encuentran normadas por reglas, costumbres, maneras de actuar y pensar entre otros, transferidas ya sea por las tradiciones, o acuerdos sociales dentro de la institución.

En investigaciones realizadas por Chiavenato (2009), se encontraron que las organizaciones sirven como instrumentos sociales a los trabajadores y que permiten ajustar los esfuerzos para obtener de forma conjunta las metas trazadas, ya que de manera individual podrían ser inaccesibles para ellos. Por tanto, estos forman un grupo de cooperación racional, es así como los trabajadores optan por respaldarse de manera mutua, en son de lograr objetivos en común. En este sentido, se puede relacionar y constituir soportes tanto individuales como grupales y generar resultados satisfactorios, resaltando el comportamiento organizacional muy importante entre los trabajadores y el equipo. De igual modo, Villamil (2012) publicó que para mejorar el funcionamiento de una organización es importante tomar en consideración las expectativas que cada trabajador posee acerca de los constructos y procesos dados en el centro laboral, de ello depende su comportamiento en gran medida. Dentro del ambiente donde el trabajador desarrolla sus actividades existen una gran variedad de estímulos que se desplazan, los mismos que serán los encargados de establecer su condición laboral, y al que denominaremos clima laboral.

Actualmente, el término satisfacción laboral, como fenómeno psicosocial dentro del ámbito laboral, está considerado como uno de los temas principales a ser tratado en las agendas de las instituciones y organizaciones estatales, siendo necesario que el entorno y las condiciones de trabajo sean atractivas para los trabajadores, contribuyendo de esta manera en su desarrollo y metas personales, así como

también alcanzar los objetivos institucionales. Si un empleado se encuentra complacido con su trabajo, entonces su respuesta será adecuada a la demanda de este; pero, si no está complacido, no podrá llevar a cabo su labor de manera eficaz y competente.

En investigaciones realizadas en América Latina, Weller y Roethlisberger (2011) manifestó que poseer un empleo, no significa que este cumplirá con satisfacer los diversos requerimientos sociales, económicos y culturales de las personas. Sin embargo, nos dice que un trabajo digno sirve como apoyo para evitar la exclusión laboral, pues se considera una parte importante que contribuye al progreso de su economía y el bienestar del trabajador. Siguiendo con Pedraza (2018) atribuyó que la satisfacción en el trabajo debe establecerse como un punto esencial para su estudio en las instituciones, debido a que esta nos revela significativamente, tanto de manera individual como colectiva, el desempeño de las labores del empleado con respecto al nivel de bienestar que este percibe en su ambiente laboral. Asimismo, se considera un constructo porque en el tiempo, conserva vigencia manteniendo el interés de los investigadores, así como de los investigados.

En el Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2009), en un estudio realizado a nivel de Lima Metropolitana acerca del bienestar laboral, concluyó que, si un empleado está satisfecho en su centro de labores, repercute de manera positiva en los diversos escenarios de su trabajo, así como en el ingreso salarial. Por otro lado, en relación con las horas laborables, estas se asocian negativamente con el bienestar que el trabajador busca obtener. También se encontró discrepancia en cuanto al sexo femenino, ya que para ellas la satisfacción hacia su desempeño laboral se encuentra en un nivel menor en relación con el sexo masculino.

Un estudio piloto en una institución pública peruana, realizado por Cabrera (2018), reveló que el clima organizacional se presenta como muy favorable entre los trabajadores, en cambio la satisfacción laboral obtuvo un resultado medio dentro de los estándares, encontrando como causa principal, el desabastecimiento de insumos y equipos necesarios para que el empleado pueda desenvolverse de forma óptima en el puesto asignado.

Teniendo como base estas evidencias, se planteó el problema principal de la presente investigación, seguida de la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020?

Asimismo, la justificación de este estudio permitirá identificar, categorizar y a la vez analizar las apreciaciones e ideas que tienen los colaboradores acerca de su organización, en un determinado tiempo y espacio, en relación con la satisfacción laboral.

Por otro lado, el objetivo será establecer la relación que existe entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral, en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020. Asimismo, se han considerado los siguientes objetivos específicos, que son:

- 1) Establecer la relación que existe entre la dimensión de autorrealización del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020.
- 2) Identificar la relación que existe entre la dimensión Involucramiento Laboral del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020.
- 3) Establecer la relación que existe entre la dimensión Supervisión del clima organizacional y satisfacción la laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020.
- 4) Establecer la relación que existe entre la dimensión Comunicación del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020.
- 5) Identificar la relación que existe entre la dimensión Condiciones Laborales del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020.

En la hipótesis general se menciona lo siguiente: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020. Las hipótesis específicas se detallan a continuación:

- 1) Existe relación entre la dimensión de Autorrealización del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020.
- 2) Existe relación entre la dimensión Involucramiento Laboral

del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020. 3) Existe relación entre la dimensión Supervisión del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020. 4) Existe relación entre la dimensión Comunicación del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020. 5) Existe relación entre la dimensión Condiciones Laborales del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Con el objetivo de tener un mejor alcance acerca del tema a investigar, se ha visto por conveniente tomar de referencia algunos estudios relacionados al mismo.

En España, Pecino et al. (2019) investigaron sobre la relación del estrés de rol, el bienestar de los colaboradores (agotamiento - satisfacción) y el clima laboral en organizaciones públicas, utilizando el modelo descriptivo transversal; la muestra fue de 442 empleados; desarrollaron un modelo de ecuaciones estructurales (clima organizacional, satisfacción laboral, burnout, estrés de rol), ratificando la correspondencia del estrés de rol y el clima laboral (-0,594), la satisfacción laboral (0,746) y el agotamiento (-0,408); mientras que el estrés del rol se correlaciona con el agotamiento (0,953) y la satisfacción laboral (-0,685), así mismo, nos dice que existe una correspondencia negativa y significativa entre el burnout y la satisfacción laboral (-0,664). De este modo, aseveró que un clima organizacional positivo da como resultados trabajadores menos estresados, agotados y al mismo tiempo, satisfechos.

Por otro lado, una investigación realizada en Mongolia, Moslehpour et al. (2019) cuyo propósito fue relacionar el estilo de liderazgo y el bienestar laboral en empleados públicos, utilizando para ello un cuestionario de diseño propio, mediante una síntesis de constructos existentes en la literatura relevante actual, la muestra estuvo compuesta por 143 empleados que trabajan en diversas unidades primarias y medias del territorio y la administración pública. El análisis factorial fue una prueba de confiabilidad, una prueba de colinealidad y los análisis de correlación confirmaron la validez y confiabilidad del modelo. El resultado fue que la variable clima y la forma de trabajo se complementan plenamente y que además medía la relación entre estas variables investigadas.

En Nigeria, Okoli (2018) buscó en su investigación, relacionar la variable clima con el bienestar laboral en trabajadores de la administración pública, empleando para ello, un diseño de encuesta preparada para su aplicación. La información se obtuvo mediante el cuestionario auto administrado, la muestra compuesta por 182 miembros, elegidos mediante la técnica de muestreo por conveniencia, la

información se analizó a través del coeficiente Pearson, hallando una positiva correlación entre las variables estudiadas, así como en sus dimensiones.

Asimismo, en Ecuador, Salazar (2018) en su investigación de enfoque cuantitativo, cuya finalidad fue comprobar la dependencia del bienestar sobre la responsabilidad de la organización en 290 colaboradores de una entidad pública, utilizando los cuestionarios S20/23 y el Employee Commitment para medir las variables investigadas, concluyendo que existe una dependencia entre las mismas.

De igual modo, en Venezuela, López (2017) en su estudio cuyo objetivo fue comparar en una muestra probabilística de 40 funcionarios públicos la correlación entre el bienestar laboral y compromiso organizacional, utilizando para ello el enfoque correlacional, diseño no experimental transversal con nivel descriptivo. Se utilizaron como herramientas de medición la escala de Warr, Cook y Wall de Satisfacción Laboral; y la escala de Meyer y Allen para Compromiso Organizacional, concluyendo que dependiendo del nivel de satisfacción que el personal perciba en su centro de trabajo, será su grado de responsabilidad que este asuma con su institución.

En Lima, se encontró la investigación realizada por Cuya y Hiyane (2019), que tuvo por finalidad analizar el involucramiento de la organización con el bienestar laboral, empleando para ello el método cuantitativo de nivel descriptivo correlacional; los instrumentos para medir el involucramiento organizacional y satisfacción fueron la escala UWES y S20/23; los colaboradores participantes en la muestra fueron de 263 pertenecientes a la misma institución pública donde se desarrolló el estudio, obteniendo como resultados finales un grado de correlación directo, positivo y bajo en la variable dependiente, demostrando de esta forma que si existe relación entre ambas variables. Por ello, si se requiere una alta satisfacción en los trabajadores, se debe buscar un mayor involucramiento en las actividades de la organización.

En un estudio realizado por Charry (2018), tuvo como objetivo correlacionar la distribución de la comunicación de manera interna y el lugar de trabajo, la muestra estuvo compuesta por 200 trabajadores públicos, el método utilizado fue de tipo probabilístico y elección aleatoria simple estratificada; se trabajó con el no experimental y cuantitativo; los instrumentos utilizados fueron una encuesta

confeccionada para este fin y la encuesta estandarizada - Great Place To Work 2006, tanto para la comunicación interna como para el clima organizacional. Se obtuvieron resultados de correlación significativa para ambas variables, Asimismo, cabe resaltar la evidencia de un clima desfavorable dentro de la organización, de acuerdo con la apreciación de los mismos empleados.

Otra investigación en Lima, realizada por Vereau (2018), busco comprobar si el clima interviene en el bienestar laboral de los trabajadores; su diseño fue el descriptivo correlacional, se trabajó con su población total, compuesta por 160 colaboradores; se utilizó instrumentos como las escalas CL – SPC y SL – SPC de Palma; la información fue procesada con el coeficiente de Spearman, obteniendo como resultados finales la existencia significativa directa de las variables.

En Madre de Dios, la investigación realizada por Quispe y Paucar (2020) para identificar la relación entre satisfacción y compromiso con la organización en 256 colaboradores que componen la muestra, utilizado el enfoque mixto para el estudio con diseño explicativo secuencial (QUAN → qual); asimismo, la medición de las variables se realizó con la adaptación del cuestionario de Gezmu (2013); la evaluación cuantitativa de las 114 encuestas a través del muestreo intencional se examinaron mediante el análisis de regresión logística multivariada y la estadística descriptiva; los resultados revelaron que los docentes laboralmente satisfechos presentaban una mayor posibilidad de compromiso con la institución de 3.39 veces más en relación con otros poco satisfechos; todo ello se debe a los niveles bajos de las escalas remunerativas, falta promoción y nombramiento, entre otros. De igual modo, concluye señalando la existencia de una correlación significativa vertical de las variables.

Vallejos (2017) busco establecer la dependencia entre el clima y bienestar laboral, contando para ello con la participación de 119 colaboradores en total, aplicando los instrumentos para medir la satisfacción y clima organizacional; el método y diseño utilizado fue el hipotético deductivo, no experimental con nivel correlacional; obteniendo como resultados finales la evidencia que; la variable independiente se relaciona con la dependiente y que además es significativa; igualmente el coeficiente de Spearman indica una alta relación de 0.701.

Cabe resaltar que, para esta investigación, se hace necesario buscar un sustento teórico para las variables utilizadas, ya que ellas nos darán una definición acerca de la problemática existente. Una ilustración próxima para este trabajo de investigación es la teoría de Likert (1968) citado por Brunet (2004), la cual determina que la conducta que asumen los trabajadores en el ambiente laboral dependerá únicamente del modo en que se desarrolla la parte gerencial, así como las condiciones laborales que estos observan; de igual manera, estipula que la apreciación del clima organizacional así como los avances tecnológicos, la distribución del sistema de la institución, el cargo que el individuo ocupa en el centro laboral, el salario que gana y la percepción que tienen los dependientes y jefes, todos ellos serán determinantes para la existencia de una relación con las mismas, acerca del ambiente, también indica que la participación constante motiva a los empleados a realizar su trabajo de manera eficiente y productiva. Además nos dice que existen 3 tipos de variables que constituyen la definición de las características de una institución, entre las que están, las causales, compuestas por las competencias y actitudes, decisiones, estructura organizativa y administrativa; las intermedias; encaminadas a medir el rendimiento, la motivación así como la toma de decisiones y comunicación; por último, las finales; que dan como resultado las dos anteriores, enfocadas a obtener resultados acerca de la ganancia y pérdida de la productividad de la institución (Rodríguez, 2016).

Por otro lado, el término “atmósfera”, “ambiente” o “aire”, como fue denominado el clima dentro de una organización, acorde con Olaz (2009), fue introducido por primera vez a la psicología que se encarga de estudiar a las organizaciones como tal e insertado en el mundo académico por Gellerman en el año de 1960, citado por Brunet (1987). Pero fueron, Litwin y Stringer (1968), quienes proponen por primera vez, una definición al clima organizativo, describiéndolo como un grupo de patrimonios dentro del medio laboral y que logran ser medidos y distinguidos, tanto de forma inmediata como secundariamente por los colaboradores del centro laboral, influyendo de sobremanera en su proceder y motivación. Por ello, esta teoría se esfuerza por brindar una explicación adecuada a los aspectos relacionados con el comportamiento de los colaboradores que laboran dentro de una institución, valiéndose para ello, de los conceptos de motivación y clima. Además, nos hablan acerca de nueve dimensiones, las mismas que manifiestan el

ambiente de una institución, como son la distribución, responsabilidad, recompensa, estándares de desempeño, riesgo, calor, apoyo, conflicto y por último la identidad, entrelazadas con ciertas propiedades de la organización.

En cuanto a la organización, la historia nos muestra que debido a las múltiples necesidades de los individuos, estos han creído por conveniente buscar apoyo entre sí, debido a las diversas restricciones individuales que pueden presentarse, es así que surge la necesidad de ir formando organizaciones para conseguir logros que individualmente o aislados no hubieran sido posible, por ello, Chiavenato (2011) conceptúa que la organización es un régimen consciente de acciones debidamente coordinadas, además señala que la cooperación es la base primaria para la existencia de una organización y que esta última solo puede darse cuando las personas logren comunicarse adecuadamente, de igual modo, también está la disposición para contribuir de manera conjunta en una acción y de esta forma lograr las metas comunes determinadas por la institución.

Asimismo, Del Castillo y Bojórquez (2010) conceptualizan a la organización como una entidad social compuesta por un conjunto de elementos y que estos operan convenientemente bajo un entorno fiscalizador, cuyo único fin es lograr las metas que se encuentran establecidas por quienes la conforman. Además los planteamientos estipulados por Daft, en los factores básicos de organización relación jefe – subordinado, citado por Del Castillo y Bojórquez (2010) especifican que las dimensiones estructuradas de una organización suministran etiquetas para distinguir las diversas características internas que puedan existir dentro de una organización; como por ejemplo la división del trabajo, la delegación de autoridad, la unidad de mando y el tramo de control; También el mismo autor, manifiesta que existe la dimensión contextual que es característica de toda la organización, abarcando inclusive en lo que respecta al tamaño, tecnología, ambiente y metas establecidas; sin embargo, puede ser causa de confusión porque representan tanto a la organización como al ambiente en sí.

Si bien es cierto que los estudios realizados acerca del clima organizacional son relativamente nuevos en la psicología organizacional, hallamos puntos de vista muy variados de diversos investigadores; tal es así que los primeros enunciados en obtener una gran aceptación, fueron los realizados por Forehand y Gilmer (1964),

quienes precisan que son un conjunto de particularidades que los colaboradores perciben acerca de la organización para describirla y diferenciarla de otras; igualmente asientan que su duración es referencial en diversos periodos logrando influir de sobremanera en el comportamiento de las personas que son parte de ella.

Tagiuri y Litwin (1968) manifiestan que las conclusiones realizadas por los miembros integrantes de una institución tienen un impacto en sus comportamientos y motivaciones a las que se les denomina clima organizacional, siendo además una de las características con cierta permanencia e importancia en la estructura de una institución, el mismo que es percibido por sus participantes, influyendo en la conducta de estos y que puede ser explicada por los valores de un grupo determinado de particularidades de la institución, (Sims y Lafollete, 1975).

Actualmente, las herramientas que conforman el clima de la empresa son piezas fundamentales dentro de las organizaciones que buscan optimizar el bienestar del trabajador en relación con la producción; para Brunet (2004) el clima compone el sello distintivo de una organización asimismo apoya a la imagen que ésta emana hacia sus trabajadores inclusive hacia el exterior. Al mismo tiempo, nos dice que de acuerdo con el tipo de personalidad que la organización opte que puede ser sana o insana, influirá de sobremanera en el rendimiento de sus empleados.

Asimismo, Edel et al. (2007) refieren que el clima organizacional se ve influenciado por una sucesión de variables que se encuentran en constante interacción entre sí de acuerdo con las circunstancias a las que estén expuestas, así como también las personas. La evaluación que ellos realizan acerca de esos elementos se encuentra, influenciada por causas tanto externas como internas a los mismos. De este modo, los aspectos mentales, morales, familiares, de índole social, así como los relacionados con la parte educativa y económica a los que está supeditado diariamente cada individuo, forman parte del clima laboral de su organización.

Investigaciones recientes, Pinto (2015) especifica que el clima laboral en cierta forma es el entorno específico de una organización, y que el individuo lo percibe según las circunstancias dadas por el intercambio social y estructura organizacional, las que se manifiestan por diversas variables, entre las que podemos mencionar algunas de ellas como: los objetivos, la motivación, el

liderazgo, el control, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales así como también la cooperación, las cuales orientarán su creencia así como la percepción, el nivel de contribución y por último la actitud; estableciendo su comportamiento, eficiencia y la satisfacción en la organización para la que trabaja.

Del mismo modo, en concordancia con la segunda variable satisfacción laboral, cabe resaltar que una de las primeras aproximaciones enfocadas al estudio sobre la misma, se hallan en los experimentos realizados acerca del rendimiento de la mano de obra, los mismos que fueron dirigidos por Elton Mayo, citado en la obra de Chiavenato (2000), quien refiere que en los años 30, en la planta industrial Hawthorne, llegó a concluir que este término, depende en gran escala de los períodos vacacionales e incentivos materiales o similares, y que estos son fuerzas motrices inclusive más fuertes que el mismo salario en sí, haciéndose evidente la necesidad de comprender y atender las motivaciones y las reacciones del grupo a nivel laboral.

Viamontes (2010), refiere que los diversos estudios realizados sobre la satisfacción laboral se han visto conceptualizados en una gran variedad de formas relacionadas con las teorías concluyentes que diversos autores manejan. Las mismas que evidencian al bienestar laboral como una manifestación en la que intervienen diversas variables; como por ejemplo tipologías del sujeto, las particularidades del desempeño laboral, así como el equilibrio que este realiza entre los resultados obtenidos de su trabajo y lo que se propone recibir en relación con su entrega, tanto de forma físico como mental.

Mason y Griffin (2002) señalaron que en el interior de una institución se producen diversos acontecimientos y que muchos de estos suelen ser elaborados o trabajados en conjunto, por lo que se estima que el constructo satisfacción laboral se debería conceptualizar no solo de forma unipersonal, sino a nivel de grupo y a la vez en toda su dimensión hacia la organización. Por lo tanto, concluyen al definir esta variable en mención, como la labor que desarrollan un conjunto de personas con actitudes compartidas para el beneficio personal y hacia el ambiente de trabajo.

Robbins y Judge (2013), a través de investigaciones realizadas, obtuvieron diversas conclusiones como por ejemplo que la alta producción de una empresa es debido

a que sus colaboradores son felices; sin embargo, otros autores opinan que la correspondencia entre el desempeño de un colaborador y la satisfacción en el trabajo es una responsabilidad netamente de la dirección de la organización; empero, al realizar una revisión profunda de un poco más de 300 estudios aproximadamente, se determinó que la similitud era muy cercana entre estos dos constructos. De igual forma, al congregar información acerca de la satisfacción y rendimiento de la empresa en conjunto, se encuentra que, si estas muestran preocupación por satisfacer las necesidades de sus trabajadores, estos buscan la eficacia, en relación de aquellos insatisfechos.

También encontramos que la teoría bifactorial de Herzberg et al. (2010), afirma que dentro de los contextos laborales se deslizan dos clases de factores, encuentran por un lado, los independientes asociados a los sentimientos negativos o de insatisfacción en los colaboradores que son percibidos en sus labores atribuyendo esto al desarrollo propio de sus actividades en los puestos que ocupan, los mismos que fueron señalados como factores de higiene por los autores como son la supervisión, las relaciones y condiciones laborales, los salarios, la seguridad en el trabajo, entre otros; por otro lado están los factores ligados a las prácticas agradables que los colaboradores perciben dentro del contexto de su puesto de trabajo denominados motivadores, tales como la realización personal, ser reconocido por su trabajo, la responsabilidad y la oportunidad de ascenso en el puesto entre otros; Manso (2002), manifiesta que si estos factores se encuentran como parte del estímulo en el puesto de trabajo, se asegura un alto nivel motivacional y un mejor rendimiento del colaborador.

Por otro lado, Maslow (1954) plantea que en los seres humanos coexiste un escalafón de necesidades básicas, cinco para ser exactos y que dentro de las cuales encontramos a la autorrealización que es el impulso de convertirse en lo que uno anhela, también se encuentra el crecimiento, el logro del desarrollo de manera individual, así como el bienestar pleno de uno mismo; por ello sólo cuando el ser humano llega a satisfacer plenamente una necesidad, aparece otra, pero a un nivel superior motivando al ser humano a ejecutar diversas acciones para satisfacerla. De esta manera, se hace relevante en una institución que los responsables directos puedan detectar el estado en que se encuentran satisfechas las necesidades de

sus colaboradores y tratar en lo posible de pactar diversos estímulos en forma individual, para que luego de ello puedan ocuparse en aquellas que se encuentran incompletas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

Básica; Müggenburg y Pérez (2007) manifiesta que está orientada a la recolección de información, no encontrándose enfocada a resolver problemas inmediatos, sino como una base de conocimientos de una disciplina.

Diseño

Correlacional de corte transversal con enfoque cuantitativo, su función es la formulación y demostración de teorías. De acuerdo con Hernández et al. (2014) el objetivo de este diseño es establecer cuál es el nivel de asociación que puede existir entre dos o más conceptos que pueden estar presentes en un contexto particular o en una misma muestra.

3.2 Variables y operacionalización

Las especificaciones de las variables, dimensiones e indicadores de esta investigación podrán encontrar los detalles en el anexo 02.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Conformado por la totalidad de colaboradores que laboran en una institución pública de Lima metropolitana y que en el año 2020 fue de 179 trabajadores de ambos sexos, distribuidos en el área técnica y administrativa, con edades entre los 21 y 60 años aproximadamente.

Criterios de inclusión

- Trabajadores que pertenecen a la institución pública.
- Trabajadores entre 21 y 60 años.
- Trabajadores cuyo origen sea de diversas partes de Lima metropolitana.
- Trabajadores que se encuentren presentes el día de la evaluación.

Criterios para la exclusión

- Colaboradores que no desean participar o que no se encuentren presente el día de la evaluación.
- Falta de datos personales.
- Encuestas que no están correctamente llenadas.

Muestra

De acuerdo con Otzen y Manterola (2017) se seleccionaron todos los casos accesibles y que fueron incluidos en esta investigación.

El tamaño de la muestra estuvo compuesto por 140 trabajadores, 32,9% del género femenino y 67,1% del género masculino; además, el 49,3% pertenecientes a rangos de edad de 21 a 33 años; el 33,6% al rango de 34 a 46 años y el 17,1% al rango de 47 a 60 años, utilizando para ello la técnica por conveniencia.

Muestreo

Se utilizó el método no probabilístico, el cual se encuentra orientado a seleccionar ciertas características de la población que se está investigando, más que por un criterio estadístico, eligiendo personas sin procurar que sean necesariamente representativos de una población explícita (Hernández et al., 2014).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de la información se emplearán formatos tipo encuestas, para Hernández et al. (2014) consiste en un listado de preguntas relacionadas con las variables de esta investigación.

Los instrumentos seleccionados para este estudio fundamentalmente evaluaron aspectos específicos del clima organizacional como la percepción que un trabajador tiene con respecto a su ambiente laboral y la segunda, satisfacción laboral el compromiso que un empleado tiene en relación con su trabajo. Estos instrumentos corresponden a escalas que se describen a continuación:

Ficha técnica de la variable 01: Clima organizacional

Nombre: Escala de Clima laboral CL-SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo

Año: 2004

Procedencia: Lima – Perú

Administración: Individual o colectiva

Aplicación: Trabajadores con dependencia laboral

Numero de ítems: 50

Tiempo: 15 a 30 minutos aproximadamente.

Dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Reseña histórica

Palma (2004), mediante este aporte importante, pretende contribuir a la psicología organizacional con este instrumento de medición psicológica para ambientes organizacionales adaptados a la realidad de nuestro país, su validez y confiabilidad se dio a través de un estudio de 1323 empleados cuya característica principal fue la dependencia laboral. Asimismo, a través de su calificación nos permite realizar un análisis e identificar los factores de la percepción del trabajo de manera individual y colectiva del clima laboral.

Consigna de aplicación

Se indica a los colaboradores que en el cuadernillo distribuido hallara interrogantes ligadas con las características de su lugar de trabajo, analice de manera cuidadosa cada una de ellas y seleccione la que exprese su punto de vista. Debe contestar todos los ítems incluidos en la escala.

Calificación del instrumento

La calificación se realiza con puntuaciones del 1 al 5 ninguno o nunca (1), Poco (2), Regular o algo (3), Mucho (4), Todo o siempre (5); la interpretación está fundamentada en las calificaciones directas y se puede considerar la ubicación percentilar como una referencia de percepción del examinado en relación con la muestra de tipificación.

Propiedades psicométricas originales

Palma (2004), en relación con los valores del instrumento expresa que el coeficiente de Cronbach y Split Half de Guttman es de .97 y .90; respectivamente demostrando una alta consistencia interna de los datos, asegurando la confiabilidad de esta herramienta; por otro lado, se realizó el análisis exploratorio y la rotación varimax estableciendo correlaciones positivas y significativas ($\alpha.05$), indicando la validez de la escala.

Propiedades psicométricas del piloto

Se obtuvo como resultado final un Alfa de Cronbach de 0,985 representando un alto grado de confiabilidad; mientras que en el análisis factorial exploratorio se consideró la prueba de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y el valor de esfericidad de Barlett, dando como resultado 0,948 con un nivel significativo, demostrando que el instrumento en ambos procesos obtiene un alto grado de confiabilidad, así como de validez. Para la correlación dimensión – test de Pearson fue entre 0,483 – 0,886 donde la correlación mas baja se presento en el ítem 35 y las mas altas fueron para los ítems 25, 39 y 48.

Ficha técnica de la variable 02: Satisfacción laboral

Nombre: Escala de Satisfacción laboral (ESL – 09)

Autora: Graciela Sánchez Navarro

Año: 2009

Procedencia: Lima – Perú

Administración: Individual o colectiva

Aplicación: Trabajadores con dependencia laboral

Numero de ítems: 45, distribuidos en 5 dimensiones y una subescala de mentiras

Tiempo: 15 a 30 minutos aproximadamente.

Dimensiones: relacionadas a la organización, relaciones humanas, promoción y remuneraciones, control y supervisión, bienes y servicios y la subescala de mentiras.

Reseña histórica

Sánchez (2009) con la finalidad de darle validez al instrumento utilizó el criterio de jueces a través de juicios de expertos, evaluando si este instrumento medía lo que se planteaba medir; se trabajó con 05 psicólogos y 05 administradores quienes examinaron la direccionalidad, así como la redacción de cada ítem. Por otro lado, la subescala de mentiras compuesta por 09 ítems extraídos del inventario de personalidad de Eysenck forma B, y que fueron validados por Anicama en el año 1976.

Consigna de aplicación

Leer cuidadosamente el cuadernillo de preguntas y responderlas todas en su totalidad, en caso existiera alguna duda por parte del colaborador marcar aquella respuesta que le parezca la más adecuada.

Calificación del instrumento

El primer paso es la depuración de la escala de mentiras, un puntaje mayor a 4 anula los resultados de la prueba; el segundo paso es la asignación de un puntaje a cada ítem: satisfacción total (7), bastante satisfecho (6), regularmente satisfecho (5), poco satisfecho (4), poco insatisfecho (3), regularmente insatisfecho (2), bastante insatisfecho (1), insatisfacción total (0); como tercer paso se suman los resultados de cada dimensión obteniendo un sub puntaje de la dimensión donde se establecen los puntajes menores y mayores por cada dimensión.

Propiedades psicométricas originales

Sánchez (2009) para la validación efectuada al instrumento el resultado obtenido fue de 0.85 utilizando para ello el coeficiente de validez de Aiken; de igual manera

la fiabilidad de este se realizó a través del estadístico inferencial de Cronbach alcanzando un resultado de 0,84 para la escala general y sus dimensiones un nivel alto significativo.

Propiedades psicométricas piloto

Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad interna de 0,963 existiendo un nivel alto de confiabilidad; en el análisis factorial exploratorio se consideró la prueba de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y el valor de esfericidad de Barlett, dando como resultado 0,928 con un nivel significativo, demostrando que el instrumento en ambos procesos obtiene un grado significativo de confiabilidad, así como de validez; asimismo la correlación dimensión test de Pearson oscilo entre 0,359 – 0,838 donde las correlaciones mas bajas se presentaron en los ítems 11, 23, 26 y 28 y las correlaciones altas se encontraron en el 5, 8 y 14.

3.5 Procedimientos

En la primera parte del estudio, se realizó la clasificación de las herramientas psicológicas que se utilizaron para la medición de las variables; asimismo, se contactó a los autores de las escalas seleccionadas por intermedio de la comunicación digital a fin de solicitar la autorización respectiva para el empleo de las mismas, cuyo uso fue exclusivamente con fines académicos; posterior a ello, se solicitó la autorización a la institución para realizar el trabajo de campo, por intermedio de un oficio que la coordinación de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo emitió con la finalidad de aplicar las escalas de manera presencial en 4 fechas que se coordinó con el departamento de personal del centro laboral, quienes a su vez conformaron 4 grupos de trabajadores para la evaluación respetando todas las medidas sanitarias de salud pública que fueron establecidas por el gobierno central al encontrarnos en una etapa de emergencia sanitaria por la pandemia; cabe resaltar que se contó con la colaboración de 2 psicólogos, quienes actualmente desarrollan su SERUMS en la mencionada institución, para la evaluación de los grupos y distribución de los instrumentos, incluyendo el consentimiento informado; el trabajo de campo se pudo desarrollar sin ningún contratiempo en las fechas establecidas por la institución lográndose evaluar a 140 trabajadores, entre directivos, empleados y operarios; en cuanto al estudio piloto se tomó una pequeña

fracción de la muestra final y luego de su procesamiento en el programa SPSS versión 25, se obtuvo como resultado final para el instrumento clima laboral, una confiabilidad interna de Cronbach de 0.985; Asimismo, para al segundo instrumento los resultados alcanzados fueron de 0.963 en el coeficiente de confiabilidad interna; representando un grado elevado de fiabilidad para ambas herramientas utilizadas para esta investigación.

3.6 Método de análisis de datos

De acuerdo con Hernández et al. (2014) la secuencia más común para procesar datos en el programa SPSS, consiste en analizar los informes de matriz y estadísticos descriptivos, posteriormente se evalúa las distribuciones y estadísticas, seguido del cálculo de los ítems e indicadores de las variables y finalmente se analizan las estadísticas descriptivas y las frecuencias con estadísticas, tablas y gráficos. En ese sentido, para el desarrollo del análisis de los datos de la presente investigación se procedió a ingresar la información recolectada en una base de datos empleando el programa Excel 2016 estructurándose la matriz, para luego ser exportados al programa SPSS versión 25, en donde se procesó toda la data, ratificándose la confiabilidad con el Coeficiente Alfa de Cronbach; de igual modo, se elaboró la estadística descriptiva de las variables; a continuación, se procesó la frecuencia de los niveles, así como también la prueba de normalidad con el estadístico Shapiro-Wilk. Asimismo, se efectuó la prueba de correlación de Pearson para la comprobación de las hipótesis entre las dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales del clima organizacional en relación con la satisfacción laboral.

3.7 Aspectos éticos

El código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), destaca aspectos importantes para que aquellos investigadores que trabajen con seres humanos deben obtener el consentimiento de un Comité de Ética de investigación y que este se encuentre inscrito de forma oficial ante el órgano competente; por otro lado, también nos dice que se hace imprescindible contar con la autorización de aquellas personas comprendidas en la investigación. Asimismo, se hace importante la confidencialidad del investigador acerca de los resultados obtenidos

y también el trato que se le brindara a la información recolectada. De igual manera, en cuanto a la Declaración de Helsinki esta manifiesta en sus aspectos éticos que para una investigación con seres humanos es necesario e imprescindible la importancia y el cuidado que se debe tener en cuanto a la salud del paciente, así como el respeto y los derechos de este, por lo tanto, toda investigación se trabaja en forma confidencial.

En relación a los principios bioéticos aplicados a la investigación clínica, deben determinarse que tanto el uso del conocimiento científico, así como la práctica clínica, han de estar direccionados únicamente y exclusivamente al bienestar de los seres humanos, anteponiendo para ello el respeto hacia la dignidad del mismo así como también sus derechos básicos; por otro lado en cuanto a las pautas sobre las investigaciones bioéticas señaladas por el Consejo de Organizaciones Internacionales de Ciencias Médicas (CIOMS) estas han sido de mucha utilidad para establecer principios éticos que permitan controlar una investigación en seres humanos, tanto biomédica como sociológica. Estipulando que todo estudio que implique personas estará sujeta a una apreciación del comité evaluador en los aspectos éticos y científicos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Estadísticas descriptivas de las variables

Variables	<i>n</i>	Media	Desviación típica
Clima organizacional	140	169,65	33,475
Satisfacción laboral	140	170,62	37,162

En este resultado observamos que el puntaje promedio para la variable clima organizacional es de 169.95 con una desviación típica de 33,475 y de la satisfacción laboral 170,62 y su desviación típica de 37,162.

Tabla 2

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

Variables	<i>n</i>	Estadístico	<i>P</i>
Clima organizacional	140	0,992	0,598
Satisfacción laboral	140	0,972	0,055

En la Tabla 2 se evidenció que los resultados siguieron una distribución normal ($p > 0,05$), por lo tanto, para comprobar la hipótesis general, así como específica se utilizó el coeficiente estadístico de correlación Pearson.

Tabla 3

Correlación de Pearson entre el clima organizacional y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Clima organizacional	r	0,649**
	r^2	0,421201
	p	0,000

En la Tabla 3 se encontró que existe una correlación significativa directa ($p < 0,01$) con efecto pequeño (0,42120) según Cohen (1988) y de intensidad moderada (0,649) entre las variables el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Tabla 4

Correlación de Pearson entre la dimensión autorrealización del clima organizacional y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Autorrealización de clima organizacional	r	0,582**
	r^2	0,338724
	p	0,000

En la Tabla 4 se encontró que existe una correlación significativa directa ($p < 0,01$) con efecto pequeño (0,338724) y de intensidad moderada (0,582) entre la dimensión autorrealización del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Tabla 5

Correlación de Pearson entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Involucramiento laboral del clima organizacional	r	0,618**
	r^2	0,381924
	p	0,000

En la Tabla 5 se encontró que existe una correlación significativa directa ($p < 0,01$) con efecto pequeño (0.381924) y de intensidad moderada (0,618) entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Tabla 6

Correlación de Pearson entre la dimensión supervisión del clima organizacional y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Supervisión del clima organizacional	r	0,660**
	r^2	0,4356
	p	0,000

En la Tabla 6 se encontró que existe una correlación significativa directa ($p < 0,01$) con efecto pequeño (0,4356) y de intensidad moderada (0,660) entre la dimensión supervisión de clima organizacional y la satisfacción laboral.

Tabla 7

Correlación de Pearson entre la dimensión comunicación del clima organizacional y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Comunicación del clima organizacional	r	0,638**
	r^2	0,407044
	p	0,000

En la Tabla 7 se encontró que existe una correlación significativa directa ($p < 0,01$) con efecto pequeño (0,407044) y de intensidad moderada (0,638) entre la dimensión comunicación del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Tabla 8

Correlación de Pearson entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Condiciones laborales del clima organizacional	r	0,616**
	r^2	0,379456
	p	0,000

En la Tabla 8 se encontró que existe una correlación significativa directa ($p < 0,01$) con efecto pequeño (0,379456) y de intensidad moderada (0,616) entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional y la satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020.

De acuerdo con el proyecto piloto realizado con la finalidad de comprobar la fiabilidad, así como la validez de las escalas utilizadas, se obtuvo que el clima organizacional presenta un coeficiente de confiabilidad alta (0,985), similares a la escala de satisfacción laboral (0,963), concluyendo que se encuentran acorde a los objetivos de su medición, por lo que se procedió a utilizar dichos instrumentos con todos sus elementos.

Para el objetivo general, se acepta la hipótesis planteada, ya que los datos obtenidos manifiestan la existencia de una correlación significativa directa con efecto pequeño, de intensidad moderada de las variables entre los trabajadores, resultados similares los hallados por López (2017) quien obtuvo una relación positiva y aceptable entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional, concluyendo que la cantidad y calidad de satisfacción que puede hallar un trabajador en el centro laboral dependerá del compromiso que este adquiera con la institución; Asimismo Victorio (2018) encontró la existencia de una relación significativa directa y positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral, es decir que estas variables representan un valioso aporte para el desarrollo de la organización así como de sus colaboradores. Cabrera (2018) halló una relación positiva y directa con nivel medio para el clima organizacional y satisfacción laboral. La explicación a todo ello es que a elevados estados de clima organizacional mayores serán los niveles de satisfacción laboral y que ambas variables son influyentes una de la otra (Victorio 2018).

Respecto al primer objetivo específico, se determinó la relación entre la dimensión autorrealización del clima organizacional y la satisfacción laboral, aceptando de esta manera la hipótesis planteada, ya que los indicadores mostraron la existencia de una relación significativa directa con efecto pequeño y de intensidad moderada, en tal sentido, las oportunidades de ascenso y actividades que permitan el perfeccionamiento de los trabajadores serán primordiales para el bienestar laboral

que este percibe de su organización. Casana (2015) encontró una dependencia alta positiva significativa entre la autorrealización y los factores: condiciones físicas, relaciones sociales, desarrollo personal y relación con la autoridad de satisfacción laboral; Por otro lado, Pérez y Rivera (2015) encontraron la existencia de una relación positiva de nivel medio entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral señalando que la flexibilización de los requisitos del puesto permite dar mayor valor a las competencias y llegar a mayores expectativas del trabajador.

En el segundo objetivo específico, la hipótesis planteada es aceptada, confirmando una correlación significativa directa de efecto pequeño y de intensidad moderada entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción, en tal sentido se afirma que la identificación de los colaboradores con respecto a los valores de la organización influye de sobremanera en la satisfacción con su trabajo. Casana (2015) halló una relación altamente significativa y positiva entre la dimensión involucramiento y la satisfacción así como los factores; condiciones físicas, desarrollo personal, relación con la autoridad, relaciones sociales y desempeño de tareas, además se observó relación negativa significativa para el factor políticas administrativas; respecto a ello el involucramiento está considerado como el mayor compromiso que adquiere el colaborador, aceptando de este modo y asumir como propios los objetivos y valores de la organización ya que esto representa el deseo de seguir perteneciendo a la organización.

Respecto al tercer objetivo específico, podemos señalar que se admite la hipótesis planteada y que de acuerdo con los resultados obtenidos existe una correlación significativa directa con efecto pequeño y de intensidad moderada entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral, la cual puede corroborarse en la investigación realizada por Pérez y Rivera (2015) quienes encontraron una relación positiva significativa con nivel medio entre la dimensión supervisión y la satisfacción; Asimismo Casana (2015) también halló la existencia de una relación significativa y positiva de grado alto entre esta dimensión y los factores relacionados con las condiciones físicas, relaciones sociales, autoridad, desarrollo personal así como el desarrollo de labores de la satisfacción laboral. De esta manera se cumple lo establecido por Del Castillo y Bojórquez (2010) que la organización es una entidad compuesta por un conjunto de elementos y que estos operan

convenientemente bajo un entorno fiscalizador y cuyo único fin es lograr las metas que se encuentran establecidas.

En el cuarto objetivo específico se comparó la relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral, aceptando la hipótesis planteada hallando la existencia de una correlación significativa directa de efecto pequeño y de intensidad moderada. Al respecto resultados similares encontró Casana (2015), entre la dimensión comunicación y los factores como las condiciones físicas, relaciones sociales, autoridad, desarrollo personal, así como el desarrollo de labores de la satisfacción laboral, señalando la existencia de una correlación positiva y significativa entre ellos; es decir, que la calidad y exactitud de la información para cumplir con sus labores influye en la satisfacción con el trabajo. La explicación se centra en la organización como un régimen de acciones debidamente coordinadas y que la cooperación es la base para la existencia de esta pero que solo se podría dar si los colaboradores logran comunicarse adecuadamente entre ellos y sus superiores (Chiavenato 2011).

En el quinto objetivo específico, se comprueba la hipótesis planteada, hallando una correlación significativa directa de efecto pequeño y con intensidad moderada para la dimensión condiciones laborales de clima organizacional y la satisfacción laboral, es decir, que el reconocimiento del centro de labores en cuanto a los bienes logísticos, monetarios y tecnológicos influye en la satisfacción con el trabajo. Resultados afines encontró Casana (2015) en su estudio, hallando la existencia de una correlación significativa alta entre la dimensión condiciones laborales y los factores que giran en torno a la satisfacción que un trabajador espera obtener. La labor de los funcionarios de una organización es desarrollar el talento humano, además de los conocimientos y habilidades de los colaboradores que tengan a su cargo, Montoya y Boyero (2016). Por otro lado, el mayor desafío está en lograr mantener la empleabilidad del personal y además en brindar las condiciones apropiadas para el desarrollo de su potencial, así como de sus tareas propias del puesto que ocupan (Fernández 2002).

Los resultados hallados respecto a las dimensiones del clima organizacional también coinciden con la investigación de Victorio (2018), debido a que encontró la

existencia de una correlación significativa y alta entre las dimensiones del clima y la satisfacción laborales en el personal del área de operaciones. De igual manera Pérez y Rivera (2015) encontraron asociaciones positivas entre los niveles de cada una de estas dimensiones mencionadas con la satisfacción laboral. Para Quispe (2015) la estructura, autonomía, relaciones interpersonales, identidad de clima organizacional son dimensiones que están relacionadas significativa y positivamente con la satisfacción laboral, siendo solo la recompensa la que no se corresponde significativamente, para lo cual señala como causas las realidades de distintos contextos de cada organización. Por el contrario, Espinoza (2017), encontró que la relación es positiva débil entre las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales del clima organizacional con la satisfacción laboral, es decir, que existen otros elementos como los emocionales y familiares que deben ser abordados por los funcionarios de las organizaciones ya que estos también intervienen en el bienestar de los colaboradores. Se explica en la teoría de las 9 dimensiones de Litwin y Stringer (1968) que estas son relativamente permanentes en el tiempo y son las que diferencian a una organización de otra.

Finalmente, se da por entendido que si se trabaja por elevar los niveles de calidad de las dimensiones del clima laboral este mejorará de sobremanera la satisfacción laboral percibida por todos los colaboradores que participaron en el presente estudio.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: en términos generales, la relación existente entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral es significativa directa y de grado moderado en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020, dando por válida la hipótesis general planteada.

SEGUNDO: existe una correlación significativa directa, de efecto pequeño y de intensidad moderado entre la dimensión autorrealización del clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020, concluyendo que se da por válida la primera hipótesis específica.

TERCERO: la correlación que existe entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional y la satisfacción laboral es significativa directa, de efecto pequeño y de intensidad moderada entre los colaboradores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020, es decir, se comprueba la segunda hipótesis específica.

CUARTO: en cuanto a la correlación de la dimensión supervisión de clima y el bienestar laboral es significativa directa, de efecto pequeño y con intensidad moderada entre los empleados de una institución pública de Lima Metropolitana 2020, aceptando la tercera hipótesis específica planteada.

QUINTO: la relación entre la dimensión comunicación del clima organizacional y la satisfacción laboral es significativa directa, de efecto pequeño y con intensidad moderada en empleados de una institución pública de Lima Metropolitana 2020, por lo tanto, se acepta la cuarta hipótesis específica.

SEXTA: la relación hallada entre la dimensión de condiciones laborales del clima organizacional y la satisfacción laboral es significativa directa, de efecto pequeño y con intensidad moderada en colaboradores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020, es decir, se acepta la quinta hipótesis específica planteada para esta investigación.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: se sugiere que, una vez superado el contexto de la pandemia, se evalúe ampliar el estudio a la totalidad de los trabajadores incluyendo a los que no participaron por la coyuntura actual; con la finalidad de obtener resultados que eviten posibles sesgos en la investigación.

SEGUNDO: se recomienda evaluar la posibilidad de promociones laborales para los colaboradores, con el fin de satisfacer su autorrealización y de este modo incentivarlo a fin de que su rendimiento sea más eficiente.

TERCERO: se recomienda que los directivos después de evaluar el desenvolvimiento de los colaboradores brinden un feedback acerca de los pilares de la institución, así como también de los valores por los que esta se rige, con el fin de sensibilizar al empleado e involucrarlo para que asuma las estrategias organizacionales como propias, y de esta manera obtener un beneficio para ambos.

CUARTO: se recomienda a los directivos que los aspectos de supervisión realizados por el personal encargado de esta actividad sean realizados bajo un enfoque de filosofía de enseñanza a través de talleres de aprendizaje en tareas pequeñas y progresivas para que los empleados logren alcanzar sus objetivos laborales de manera eficiente y no se sientan presionados ante el desarrollo de sus tareas diarias.

QUINTO: se recomienda que el área de Psicología de la institución promueva dinámicas grupales que propicien relaciones saludables e interacciones entre los directivos y colaboradores, de tal manera que se genere una comunicación horizontal con el fin de escuchar sus ideas o propuestas evitando las barreras interpersonales.

SEXTO: promover un sistema de recompensas no monetarias de acuerdo con el desempeño en el puesto, tales como capacitaciones en su especialidad, así como también reconocimientos públicos por parte de los directivos de la institución a fin de mejorar las condiciones laborales de los empleados.

Referencias

- Aldana, O., Hernández, M., Aguirre, D., y Hernández, S. (2009). Clima organizacional en una unidad de segundo nivel de atención. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 17(2), 91-96. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=2496>
- 9
- Alpuche, E., y Bernal, J. (2015). La institución y la organización: Un análisis centrado en el actor. *Scientific Electronic Library Online - Scielo*, 10, 1-29. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-49642015000200002&lng=es&nrm=iso
- Alva, J., y Domínguez, L. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad de san pedro de Chimbote 2013. *In Crescendo*, 6(1), 90-102. <https://doi.org/10.21895/incres.2015.v6n1.09>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Brunet, L. (2004). Concepciones del clima. El clima de trabajo en las organizaciones. (pp. 11-27) [http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20\(1\)/Brunet%20%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204.pdf](http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20(1)/Brunet%20%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204.pdf)

- Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública peruana*. Repositorio digital ESAN. <https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de chiquitoy*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego] <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1809>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. <http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Scielo Perú*, 9(1), 25-34. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* http://www.infoservi.com/infoservi/descargas/101_Administracion_de_Recursos_Humanos_5_ed-Idalberto_Chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito de las organizaciones* <https://sc8b15c0ef4311f66.jimcontent.com/download/version/1445278692/module/6711849354/name/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-McGrawhill-2da-Edicion.pdf>

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9.ª ed.). McGraw-Hill Education. https://www.academia.edu/28898620/ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS_Chiavenato_9na_ed
- C.P.P. (2017). *Código de ética y deontología* (revisado ed.) Concejo Directivo Nacional. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Cuya, E., y Hiyane, Y. (2019). *Involucramiento organizacional y satisfacción laboral en una institución estatal, lima 2019*. Repositorio institucional USIL. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/9759>
- Del Castillo, O., y Bojórquez, O. (2010). *Comportamiento humano en las organizaciones*. https://issuu.com/didaktica/docs/comportamiento_humano_enlas_organiz
- Edel, R., García, A., y Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional* https://www.researchgate.net/publication/299134186_Clima_y_compromiso_organizaciona_l
- Elgegren, U. (2017). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *Revista UNIFE*, 23(1), 87-102. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.174>
- Espinoza, A. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la institución educativa 3094 del Distrito de independencia*,

2015 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/5967>

Fernández, I., y Baeza, R. (2002). aplicación del modelo por competencias: Experiencia en algunas empresas chilenas. *PROSEL Consultores*, 1(1), 1-37. <https://es.slideshare.net/ignacioinspirado/2002-pshyke-aplicacion-modelo-de-competencias>

Forehand, G. A., y Von Haller, G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382. <https://doi.org/10.1037/h0045960>

Gezmu, M. (2013). *Job Satisfaction and Organizational Commitment of Teacher Educators: The Case of Arbaminch College of Teacher Education (AMCTE)* [Thesis Submitted to the Institute of Educational Research]. <http://localhost:80/xmlui/handle/123456789/9506>

Griffin, M., y Mason, C. (2002). Group task satisfaction: Applying the construct of job satisfaction to groups. *Small Group Research*, 33(3), 271-303. <https://doi.org/10.1177/10496402033003001>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación científica*. https://www.academia.edu/38885436/Hern%C3%A1ndez_Fern%C3%A1ndez_y_Baptista_2014_Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n

Herzberg, F., Mausner, B., y Bloch, B. (2010). *The motivation to work*. <https://books.google.com.pe/books?id=KYhB->

B6kfSMC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=one
page&q&f=false

Litwin, G. H., y Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*.
https://www.worldcat.org/title/motivation-and-organizational-climate-by-george-h-litwin-and-robert-a-stringerjr/oclc/635794888&referer=brief_results

López, E. (2017). *Análisis sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al área de auditoría de las contralorías municipales del estado de Carabobo* [Tesis de Maestría, Universidad de Carabobo].
<http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/5684/1/elopez.pdf>

Manso, J. (2012). El legado de frederick irving herzberg. *Universidad EAFIT Revistas académicas*, 38(128), 79-86.
<https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/849>

Martínez, R., Martínez, M., Tuya, L., Pérez, A., y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización. *Redalyc.org*, 8(2), 1-20.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180414044017>

Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. <https://holybooks-lichtenbergpress.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/Motivation-and-Personality-Maslow.pdf>

- Montoya, C., y Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de la calidad y competitividad organizacional. *Visión de futuro*, 20(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., y Wong, W. K. (2019). Organizational climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. *MDPI - Sustainability*, 11(1), 1-17. <https://doi.org/10.3390/su11010125>
- MTPE. (2009). Las condiciones de trabajo y sus efectos en la satisfacción laboral de los asalariados privados de lima metropolitana. *MTPE - Boletín de Economía Laboral*, 12(39), 6-22. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_39.pdf
- Müggenburg, M., y Pérez, I. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Redalyc.org*, 4(1), 35-38. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821004>
- Okoli, I. (2018). Organizational climate and job satisfaction among academic staff: Experience from selected private universities in southeast Nigeria. *Research Gate*, 5(12), 36-48. https://www.researchgate.net/publication/330452490_Organizational_Climate_and_Job_Satisfaction_among_Academic_Staff_Experience_from_Selected_Private_Universities_in_Southeast_Nigeria
- Olaz, A. (2009). Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias. *Papers Revista Sociológica*, 91, 193-201. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v91n0.728>

- Olivero, R., Domínguez, A., y Malpica, C. (2008). Principios bioéticos aplicados a la investigación epidemiológica. *Scielo*, 14(1), 90-96. <https://doi.org/10.4067/S1726-569X2008000100012>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Scielo*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral CL - SPC*. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Pecino, V., Mañas, M., Díaz-Fúnes, P., Aguilar-Parra, J., Padilla-Góngora, D., y López-Liria, R. (2019). Organizational climate, role stress, and public employees' job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1-12. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101792>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación - Scielo*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pérez, N. y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013* [Tesis maestría, Universidad Nacional de la Amazonia]. http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pinto, L. (2015). *Propuesta estratégica para el fortalecimiento del clima organizacional y mejora de la motivación del recurso humano en la compañía costarricense del CAFÉ S.A. (CAFESA)* [Tesis maestría, Universidad de Costa Rica] <http://hdl.handle.net/10669/27895>
- Quispe, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas* [Tesis licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas] http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, R., y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Core - Journal Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Behavior organizational*. Pearson Education. https://www.researchgate.net/profile/Narendra_Chaudhary9/post/Influence_of_leadership_on_trust_organizational_performance/attachment/59d62af079197b8077989550/AS%3A341225224851456%401458365841566/download/organizational-behavior-15e-stephen-p-robbins-timothy-a-judge-pdf-qwerty.pdf
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*. Universidad de Carabobo, 1(25), 3-18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. [Tesis Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
<http://hdl.handle.net/10644/6348>
- Sánchez, G. (2009). *Escala de satisfacción laboral (ESL-09)*.
https://www.academia.edu/32896954/ESCALA_DE_SATISFACCION_LABORAL
- Serafín, 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, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana]
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22092/Seraf%C3%ADn_GFS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sims, H. P., y Lafollete, W. (1975). An assessment of the litwin and stringer organization climate questionnaire. *Personnel Psychology*, 28(1), 19-38.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb00388.x>
- Sotelo, J., Figueroa, E., Díaz, D., y Solís, R. (2012). Clima organizacional en universidades públicas. *INED Investigación Educativa Duraguense*, 6(12), 11-16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4025582>
- Tagiuri, R., Litwin, G., Barnes, L., y Harvard University. (1968). *Organizational climate: Explorations of a concept*.
<https://www.worldcat.org/title/organizational-climate-explorations-of-a-concept/oclc/7642613?referer=di&ht=edition>

- Valencia, P. (2014). Estilos gerenciales y satisfacción laboral. *Gestión en el tercer milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM*, 17(2), 61-71.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/download/11695/10485/>
- Vallejos, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres* [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo, Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8731>
- Vereau, G. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima*. [Tesis Maestría, Universidad Ricardo Palma, Lima]. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1640>
- Viamontes, D. (2010). Satisfacción laboral una aproximación teórica. *Contribuciones a las ciencias sociales*, 1-12.
<https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.pdf>
- Victorio, E. (2018). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de operaciones de las tres principales empresas aseguradoras de Lima 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima].
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3667/1/2018_Victorio-Capillo.pdf
- Villamil, O., y Sánchez, W. (2012). Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad de

Choloma. *Innovare Unitec Laureate International Universities*, 1(5), 94-112.
<https://innovare.unitec.edu/wp-content/uploads/2013/05/Vol1-No5.pdf>

Weller, J., y Roethlisberger, C. (2011). La calidad del empleo en América latina. *Naciones Unidas - CEPAL*, 1(110), 1-84.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5341/1/S2011956_es.pdf

Zurita, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral que presentan los trabajadores de una empresa de servicios estéticos* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santa María, Arequipa].
<https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/3528/76.0273.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 01

Tabla 9

Matriz de consistencia cuantitativa

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ITEMS		MÉTODO
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020?	General	General	Variable 1: Clima Organizacional		Diseño: Correlacional de corte transversal
	Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana 2020.	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020.	Dimensiones	Ítems	
			Autorrealización	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46.	
			Involucramiento Laboral	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47.	
			Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48.	
	Comunicación	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49.			
Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50.				
Específicos	Específicos	Variable 2: Satisfacción Laboral		POBLACIÓN-MUESTRA	
a) Existe relación entre la dimensión de autorrealización del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana 2020.	a) Establecer la relación que existe entre la dimensión de autorrealización del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana 2020.	Dimensiones	Ítems		
b) Existe relación entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una Institución	b) Identificar la relación que existe entre la dimensión Involucramiento Laboral del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana 2020.				
	c) Establecer la relación que existe entre la dimensión Supervisión del clima organizacional y satisfacción la laboral en				

	<p>pública de Lima Metropolitana 2020.</p> <p>c) Existe relación entre la dimensión supervisión del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana 2020.</p> <p>d) Existe relación entre la dimensión comunicación del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana 2020.</p> <p>e) Existe relación entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana 2020.</p>	<p>trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana 2020.</p> <p>d) Establecer la relación que existe entre la dimensión Comunicación del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana 2020.</p> <p>e) Identificar la relación que existe entre la dimensión Condiciones Laborales del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana 2020.</p>	<p>Con la organización</p> <p>Relaciones humanas</p> <p>Promoción y remuneración</p> <p>Producción de bienes y servicios.</p> <p>Control y supervisión</p>	<p>1 al 8</p> <p>9 al 15</p> <p>16 al 22</p> <p>23 al 29</p> <p>30 al 36</p>	<p>N= 179</p> <p>n= 140</p>
<p>INSTRUMENTOS</p>	<p>INSTRUMENTO 1: Escala de Clima Laboral CL – SPC 1º Edición, Año 2004. Autora: Sonia Palma Carrillo</p>	<p>El instrumento dispone de las siguientes propiedades psicométricas: En relación con la confiabilidad, Palma (2004) de acuerdo al análisis realizado con el SPSS, Alfa de Cronbach's y Split Half de Guttman evidencian una confiabilidad de .97 y .90 respectivamente, por otro lado, en cuanto a la validez se determinan correlaciones positivas y significativas ($\alpha.05$) entre los 5 factores de la escala.</p>			
	<p>INSTRUMENTO 2: Escala de satisfacción Laboral ESL – 09, Año 2009. Autora: Graciela Sánchez Navarro.</p>	<p>La escala tiene las siguientes propiedades psicométricas: De acuerdo con Sánchez (2009) la validez de contenido fue con el sistema de 5 jueces y estadísticamente a través del coeficiente de Aiken obteniendo un índice de 0.85; asimismo en cuanto a la confiabilidad se realizó a través del Alpha de Cronbach's obteniendo 0.84 en la escala general, así como también alta significancia en cada dimensión.</p>			

ANEXO 02

Tabla 10

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Clima organizacional	El clima organizacional es el ambiente existente entre los miembros de la organización, estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. (Chiavenato, 2001).	La escala comprende los factores que evalúan la percepción del trabajador respecto a su ambiente laboral. El instrumento fue diseñado con la escala de Likert con un total de 50 ítems con la finalidad de explorar esta variable.	Autorrealización	Oportunidades de progreso y actividades que permita el desarrollo personal.	1,6,11,16,21,26, 31,36,41, 46	Ordinal Ninguno o Nunca 1 Poco 2 Regular o Algo 3 Mucho 4 Todo o siempre 5
			Involucramiento laboral	Identificación con los valores de la entidad	2,7,12,17,22,27, 32,37,42, 47	
			Supervisión	Apreciación de funcionalidad superiores dentro de la actividad laboral	3,8,13,18,23,28, 33,38,43, 48	
			Comunicación	Grado de fluidez y precisión de la información para cumplir con el trabajo.	4,9,14,19,24,29, 34,39,44,49.	
			Condiciones laborales	Reconocimiento de la organización en cuanto a elementos materiales, económicos y tecnología.	5,10,15,20,25,30, 35, 40,45,50	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral viene a ser la actitud general que tiene una persona respecto a su trabajo. Si un empleado tiene un alto nivel de satisfacción laboral, tendrá una actitud positiva hacia su trabajo, en contraste con quien se sienta insatisfecho exhibirá una actitud negativa. Robbins (2014)	La escala contiene cinco dimensiones y una subescala de mentiras cuyos ítems fueron tomados del inventario de personalidad de Eysenck, Validado por Anicama 1976. Su validez fue a través del sistema de jueces (05 psicólogos y 05 administradores).	Con la organización		1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal Insatisfacción total 0 Bastante insatisfecho 1 Regularmente insatisfecho 2 Poco insatisfecho 3 Poco satisfecho 4 Regularmente satisfecho 5 Bastante satisfecho 6 Satisfacción total 7
			Relaciones humanas		9,10,11,12,13,14,15	
			Promoción y remuneraciones		30,31,32,33 34,35,36	
			Control y supervisión.		23,24,25,26 27,28,29	
			Producción de Bienes y servicios		16,17,18,19, 20,21,22	
			Escala de mentiras (L)		1,2,3,4,5,6,7,8,9	

ESCALA CL-SPC

(PhD Sonia Palma Carrillo – Lima 2004)

DATOS PERSONALES:**Fecha:****Edad:** **Sexo:** Masculino Femenino: **Jerarquía Laboral:** Directivo Empleado Operario **Empresa:** Estatal 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 retos.	1	2	3	4	5
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	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 de Satisfacción Laboral ESL-09

(Graciela Sánchez Navarro – Año 2009)

Edad: años **sexo** m () f () **Ocupación:**

.....

Instrucciones: A continuación, se presenta un conjunto de reactivos que especifican situaciones que se presentan a nivel organizacional, que generan en usted un rango de respuestas jerarquizadas que van desde satisfacción total (ST) a Insatisfacción total (IT), tal como se puede observar en los casilleros que se encuentran a la derecha de cada reactivo. Usted deberá marcar solo una alternativa de las ocho probables, la cual representa por lo general su sentir en estos últimos dos años. Responda a todas las preguntas (reactivos) de manera sincera. Las alternativas de respuesta son las siguientes:

ST	satisfacción total	PI	poco insatisfecho
BS	bastante satisfecho	RI	Regularmente insatisfecho
RS	regularmente satisfecho	BI	bastante insatisfecho
PS	poco satisfecho	IT	insatisfacción total

	DIMENSION S.O	S T	B S	R S	P S	P I	R I	B I	I T
1	La organización cumple con las disposiciones y leyes laborales dentro de los plazos previstos.	7	6	5	4	3	2	1	0
2	Los directivos de la organización manejan adecuadamente los problemas de sus trabajadores en aspectos laborales.	7	6	5	4	3	2	1	0
3	La organización brinda seguridad en el empleo.	7	6	5	4	3	2	1	0
4	Reconocen los directivos de la organización el tipo de participación que usted realiza a través de su departamento o sección, en la consecución de las metas organizacionales.	7	6	5	4	3	2	1	0
5	Se preocupan los directivos por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores en la organización.	7	6	5	4	3	2	1	0
6	Los cargos jefaturales se otorgan a los más capaces.	7	6	5	4	3	2	1	0
7	Cumple la organización puntualmente con otorgar los diferentes beneficios otorgados por el gobierno.	7	6	5	4	3	2	1	0
8	Los jefes se identifican activamente con la misión y visión de la organización.	7	6	5	4	3	2	1	0
	DIMENSION S.R.H								
9	Se respira un trato de igualdad y justicia en la organización.	7	6	5	4	3	2	1	0
10	Por el tipo de trabajo es importante establecer una relación empática con los clientes internos y externos.	7	6	5	4	3	2	1	0
11	Le tiene sin cuidado el establecer buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de labores.	7	6	5	4	3	2	1	0
12	Es capaz de establecer límites con sus compañeros en los roles que desempeña cuando asume alguna delegatura o cargo.	7	6	5	4	3	2	1	0
13	Llevarse bien y establecer una relación amical con sus compañeros es una característica de la organización.	7	6	5	4	3	2	1	0

14	Sus compañeros de trabajo se interesan por las situaciones personales que usted atraviesa en algún momento dentro de la organización.	7	6	5	4	3	2	1	0
15	Su nivel de tolerancia le permite adaptarse y adecuarse a las características de personalidad de sus compañeros.	7	6	5	4	3	2	1	0
	DIMENSION S.P.B.S.								
16	Considera que las metas y tasas de producción exigidos por la organización son adecuados.	7	6	5	4	3	2	1	0
17	Se le brinda los medios materiales para alcanzar la tasa de producción exigida por la organización.	7	6	5	4	3	2	1	0
18	Puede decidir automáticamente aspectos relativos al trabajo respetando las normas laborales de la organización.	7	6	5	4	3	2	1	0
19	Es capaz de trabajar con eficiencia bajo presión de tiempo.	7	6	5	4	3	2	1	0
20	Sus superiores valoran y reconocen los esfuerzos que usted realiza para alcanzar las tasas de producción exigidas.	7	6	5	4	3	2	1	0
21	A pesar de la existencia de discrepancias al interior del grupo de trabajo, todos participan activamente en el logro de los objetivos.	7	6	5	4	3	2	1	0
22	Es capaz de adaptarse y adecuarse en la producción de bienes y servicios dentro de los lineamientos presupuestales.	7	6	5	4	3	2	1	0
	DIMENSION S.C.S.								
23	Le mortifica que le estén comprobando y verificando continuamente sus actividades laborales.	7	6	5	4	3	2	1	0
24	Está consciente que el control y supervisión de las actividades es parte de la política de la organización.	7	6	5	4	3	2	1	0
25	Le brindan retroinformación de sus actividades realizadas después del proceso de verificación.	7	6	5	4	3	2	1	0
26	Observa que solo controlan minuciosamente a determinados trabajadores.	7	6	5	4	3	2	1	0
27	Considera que el control y la supervisión son usados como un instrumento de presión laboral.	7	6	5	4	3	2	1	0
28	La fiscalización a que son sometidos usted y sus compañeros en el trabajo les genera tensión emocional.	7	6	5	4	3	2	1	0
29	La realización de inspecciones generales cada cierto tiempo es parte de la política de la organización.	7	6	5	4	3	2	1	0
	DIMENSION S.P.R.	S	B	R	P	P	RI	BI	I
30	El salario que recibe corresponde a la tasa de producción exigida por la organización.	7	6	5	4	3	2	1	0
31	Todos los trabajadores tienen las mismas posibilidades para someterse al sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que ofrece la organización.	7	6	5	4	3	2	1	0
32	Todos tienen acceso al sistema de promoción en forma justa e igualitaria en la organización.	7	6	5	4	3	2	1	0
33	Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que la organización ofrece.	7	6	5	4	3	2	1	0
34	Las dietas, horas extras y plus, que ofrece la organización son accesibles a todos los trabajadores.	7	6	5	4	3	2	1	0

35	El trabajo extra es recompensado de alguna forma por la organización.	7	6	5	4	3	2	1	0
36	Las personas en la organización que son promocionados, tienen remuneraciones acordes con las competencias laborales que en el papel se exige para ello.	7	6	5	4	3	2	1	0
	ESCALA L					SI		NO	
1	Cuando niño(a) hacia inmediatamente lo que le decían sin refunfuñar.								
2	Se enoja a veces.								
3	Se ríe a veces de chistes graciosos.								
4	Está completamente libre de prejuicios de cualquier tipo.								
5	Alardea (se jacta, se panudea) un poco a veces.								
6	Contesta siempre una carta personal tan pronto como después de haberla leído.								
7	Deja algunas veces para mañana lo que debería hacer hoy.								
8	Ha dicho alguna vez mentiras en su vida.								
9	Se le hace más fácil ganar que perder un juego.								
	TOTAL								

ANEXO 04: Ficha Sociodemográfica

CENTRO LABORAL		
Nombres:		
Apellidos:		
Edad:	Sexo: 1. Femenino 2. Masculino	Jerarquía Laboral: 1. Directivo 2. Empleado 3. Operario

ANEXO 05: Carta de presentación de la Escuela de Psicología de la UCV – muestra final



“Año de la universalización de la salud”

Los Olivos, 11 de octubre de 2020

CARTA INV.N. 1677 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor
General de Brigada
FERNANDO PORTILLO ROMERO
Jefe del Instituto Geográfico Nacional
Av. Andrés Aramburu No 1190
Surquillo

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **SALDAÑA QUIROZ, SARA FABIOLA** con **DNI N° 10008524** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 7002550822** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCION PUBLICA DE LIMA METROPOLITANA 2020”** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

ANEXO 06: Carta de aceptación de la Institución donde se aplican los instrumentos.



PERU

Ministerio de Defensa

Instituto Geográfico
Nacional

Oficina de
Comercialización



Firmado digitalmente por:
PORTILLO ROMERO Fernando
FAU 20301053623 hard
Motivo: Jefe del
Instituto Geográfico Nacional
Fecha: 02/11/2020 13:29:10-05C

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Surquillo, 02 de noviembre de 2020

Oficio N° 1249 - 2020/IGN/GG/ORRHH

Señora Doctora
Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte
Universidad Cesar Vallejo

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

Ref. : Carta INV.N.1677-2020/EP/PSI.UCV LIMA-LN de fecha 11 oct 2020

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. en relación al documento de la referencia, solicitando autorización para la Srta. SALDAÑA QUIROZ, SARA FABIOLA con DNI N° 10008524 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002550822 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCION PUBLICA DE LIMA METROPOLITANA 2020".

Al respecto, permítame informarle que su solicitud ha sido aceptada y las coordinaciones deberá realizarlas la estudiante con el Dpto. de Personal del IGN con la finalidad de fijar los días en que podrá apersonarse cumpliendo los protocolos establecidos al respecto a realizar su investigación.

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

Dios guarde a Ud.



Documento firmado
digitalmente

O - 224472267 - A+
FERNANDO PORTILLO ROMERO
General de Brigada
Jefe del Instituto Geográfico Nacional

DISTRIBUCIÓN

- Universidad César Vallejos.. 01
- Archivo..... 01/02
FPR/jmj.



BICENTENARIO
PERU 2021

Av. Aramburú 1184, Lima
Teléfono: 475-3085, 225-5944
www.gob.pe/ign

EL PERÚ PRIMERO

ANEXO 07: Autorización del uso del instrumento de Clima Laboral

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Sara Fabiola Saldaña Quiroz – DNI 10008524

Motivo: Tesis “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de una institución Pública de Lima”.

Instrumentos autorizados: Escala Clima Laboral CL-SPC.

Muestra de investigación: 200 trabajadores técnico-especialistas en cartografía, geodesia y topografía del Instituto Geográfico Nacional.

La autorización es para uso exclusivo de la solicitante y se extiende por única vez para los propósitos de la tesis indicada. La solicitante ha efectuado el pago por concepto de derechos de autor respectivo para la Escala en referencia; y es de su conocimiento que dicho pago excluye cualquier servicio adicional de calificación, análisis e interpretación de los datos por parte de la suscrita.

Agosto 28, 2019



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento es sujeto a acciones legales pertinentes.

ANEXO 08: Autorización del uso del Instrumento Escala de Satisfacción Laboral ESL 09

10/22/2020

Correo: Sara_fabiola saldaña - Outlook

RE: Escala de Satisfaccion Laboral ESL 09

Chela Sánchez <urpi424@hotmail.com>

Lun 19/10/2020 04:50

Para: Sara_fabiola saldaña <fabiola_portillo@hotmail.com>

Estimada Licenciada Saldaña:

Gracias por responder las preguntas que le he formulado.

Respecto a su solicitud, le autorizo la utilización de la Escala de Satisfacción Laboral ESL 09, de mi diseño, en la tesis para la obtención de su título profesional en la Universidad César Vallejo. Que dicho instrumento le sea de mucha utilidad y logre usted los objetivos profesionales que se ha trazado.

Un saludo cordial,
Lic. G. Sánchez.

ANEXO 09: Modelo de formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es Sara Fabiola Saldaña Quiroz, estudiante del taller de titulación para la obtención del licenciamiento de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCION PUBLICA DE LIMA METROPOLITANA 2020” y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: Escala de Clima Laboral CL - SPC y la Escala de Satisfacción Laboral ESL - 09. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Sara Fabiola Saldaña Quiroz

BACHILLER DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020” de la señorita Sara Fabiola Saldaña Quiroz, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: /...../.....

Firma

ANEXO 10: Resultados del estudio piloto

Tabla 11

Estadística de fiabilidad de la escala clima laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N
0,985	0,657	50

En la Tabla 11 se observó que el coeficiente de confiabilidad interna es de 0,985 lo cual significa que existe un nivel alto de confiabilidad.

Tabla 12

Análisis factorial exploratorio de la escala clima laboral

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,948
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	6695,710
	GI	1225
	Sig.	0,000

En la Tabla 12 se muestran los resultados del análisis factorial exploratorio donde las pruebas de adecuación muestral indican un valor de KMO de 0,948 y un p-valor estadísticamente significativo ($p < 0,001$) en la prueba de esfericidad de Bartlett.

Tabla 13*Estadística descriptiva de la escala clima laboral*

Media	Varianza	Desv. Desviación	N
170,20	1189,265	34,486	50

Tabla 14*Estadística del total de elementos de la escala clima laboral*

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	167,12	1150,679	0,985
2	166,64	1140,847	0,984
3	166,62	1140,812	0,984
4	166,76	1141,207	0,984
5	166,64	1132,562	0,984
6	166,72	1140,573	0,984
7	166,62	1138,444	0,984
8	166,80	1141,184	0,984
9	166,76	1135,656	0,984
10	166,86	1143,429	0,984
11	166,68	1130,059	0,984
12	166,62	1141,016	0,984
13	166,72	1140,736	0,984
14	166,68	1143,691	0,984
15	166,76	1147,411	0,984
16	166,72	1154,042	0,985
17	166,72	1144,655	0,984
18	166,78	1146,298	0,984
19	166,90	1151,929	0,985
20	166,60	1142,408	0,984
21	166,82	1154,396	0,985
22	166,64	1156,929	0,984
23	166,92	1137,789	0,984

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
24	167,08	1143,014	0,984
25	166,70	1141,765	0,984
26	166,84	1131,484	0,984
27	166,66	1142,311	0,984
28	166,84	1139,607	0,984
29	166,80	1134,490	0,984
30	166,88	1146,353	0,984
31	167,04	1144,774	0,984
32	166,68	1134,589	0,984
33	166,92	1150,932	0,984
34	166,94	1145,119	0,984
35	167,30	1163,765	0,985
36	166,90	1137,888	0,984
37	166,74	1138,441	0,984
38	166,78	1136,869	0,984
39	166,72	1135,512	0,984
40	166,68	1138,630	0,984
41	166,78	1141,155	0,984
42	166,60	1130,980	0,984
43	166,64	1135,256	0,984
44	166,80	1141,347	0,984
45	166,84	1144,178	0,984
46	166,94	1140,751	0,984
47	166,66	1145,821	0,984
48	166,70	1135,235	0,984
49	167,12	1147,047	0,984
50	167,12	1162,393	0,985

Tabla 15*Análisis estadístico de los ítems de la escala clima laboral*

Ítems	Media	Desviación	Índice de discriminación
ITEM1	169,44	1080,050	0,643
ITEM2	165,98	1080,769	0,641
ITEM3	166,11	1075,233	0,769
ITEM4	166,17	1078,719	0,642
ITEM5	166,11	1072,571	0,760
ITEM6	166,13	1070,372	0,776
ITEM7	166,14	1078,478	0,718
ITEM8	166,29	1075,590	0,724
ITEM9	166,09	1075,970	0,729
ITEM10	166,27	1078,818	0,686
ITEM11	166,20	1076,607	0,718
ITEM12	166,07	1079,016	0,667
ITEM13	166,09	1080,358	0,714
ITEM14	166,08	1078,274	0,738
ITEM15	166,33	1083,661	0,640
ITEM16	166,30	1078,384	0,710
ITEM17	166,11	1079,771	0,717
ITEM18	166,39	1082,124	0,612
ITEM19	166,27	1083,307	0,652
ITEM20	166,11	1078,773	0,720
ITEM21	166,31	1079,944	0,691
ITEM22	166,11	1080,749	0,692
ITEM23	166,23	1073,717	0,708
ITEM24	166,47	1078,639	0,710
ITEM25	166,24	1074,311	0,820
ITEM26	166,26	1071,459	0,776
ITEM27	166,07	1073,405	0,742

Ítems	Media	Desviación	Índice de discriminación
ITEM28	166,27	1073,955	0,736
ITEM29	166,18	1073,860	0,771
ITEM30	166,36	1077,728	0,761
ITEM31	166,51	1077,476	0,643
ITEM32	166,12	1072,625	0,778
ITEM33	166,21	1079,565	0,694
ITEM34	166,40	1076,544	0,708
ITEM35	166,80	1090,895	0,483
ITEM36	166,46	1069,933	0,806
ITEM37	166,14	1077,025	0,758
ITEM38	166,17	1073,409	0,785
ITEM39	166,21	1071,364	0,846
ITEM40	166,11	1068,073	0,807
ITEM41	166,36	1069,370	0,781
ITEM42	166,19	1068,411	0,828
ITEM43	166,09	1070,180	0,794
ITEM44	166,35	1072,776	0,802
ITEM45	166,20	1078,449	0,693
ITEM46	166,41	1073,913	0,736
ITEM47	166,30	1080,643	0,658
ITEM48	166,29	1066,925	0,840
ITEM49	166,58	1078,231	0,671
ITEM50	166,71	1090,321	0,506

En la Tabla 15 se observa la correlación dimensión – test de Pearson que oscila entre 0,483 – 0,886, donde la correlación mas baja se presenta en el ítem 35 y las correlaciones mas altas en los ítems 25, 39 y 48.

Tabla 16*Estadística de fiabilidad de la escala satisfacción laboral*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N
0,963	0,967	36

En la Tabla 16 se observa que el coeficiente de confiabilidad interna es de 0,963 lo que significa un nivel alto de confiabilidad del instrumento.

Tabla 17*Análisis factorial exploratorio de la escala satisfacción laboral*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,928
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	5402,547
	GI	630
	Sig.	0,000

En la Tabla 17 se muestran los resultados obtenidos del análisis factorial exploratorio donde las pruebas de adecuación muestral muestran un valor de KMO de 0,928 y un p-valor estadísticamente significativo ($p < 0,001$) en la prueba de esfericidad de Bartlett, para el instrumento.

Tabla 18*Estadística descriptiva de la escala satisfacción laboral*

Media	Varianza	Desv. Desviación	N
171,62	1197,751	34,609	36

Tabla 19*Estadística del total de los elementos de la escala satisfacción laboral*

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	166,42	1154,861	0,962
2	166,48	1143,275	0,962
3	166,30	1141,439	0,962
4	166,74	1132,400	0,962
5	166,58	1136,575	0,962
6	166,60	1132,327	0,962
7	166,66	1124,433	0,962
8	166,42	1124,126	0,961
9	166,62	1124,444	0,961
10	166,52	1130,785	0,962
11	167,48	1118,826	0,963
12	166,64	1108,235	0,961
13	166,42	1113,636	0,961
14	166,64	1109,500	0,961
15	166,26	1116,972	0,961
16	166,82	1114,559	0,961
17	166,68	1130,263	0,962
18	166,58	1137,391	0,962
19	166,64	1144,398	0,963
20	166,68	1137,569	0,962
21	166,42	1134,004	0,962
22	166,52	1139,520	0,962
23	167,56	1151,721	0,964
24	166,68	1119,365	0,961
25	167,00	1130,939	0,962
26	167,62	1152,159	0,964
27	167,38	1147,342	0,964

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
28	167,62	1168,975	0,965
29	167,40	1135,633	0,963
30	166,96	1132,937	0,962
31	167,14	1149,674	0,963
32	167,26	1125,788	0,962
33	167,14	1130,776	0,962
34	167,34	1143,004	0,963
35	167,42	1128,738	0,962
36	167,06	1133,037	0,962

Tabla 20*Análisis estadístico de los ítems de la escala de satisfacción laboral*

Ítems	Media	Desviación	Índice de Discriminación
ITEM1	165,54	1314,192	0,729
ITEM2	165,61	1310,181	0,785
ITEM3	165,54	1304,567	0,736
ITEM4	165,76	1308,804	0,779
ITEM5	165,76	1301,523	0,819
ITEM6	165,87	1294,199	0,749
ITEM7	165,73	1297,206	0,754
ITEM8	165,58	1291,310	0,838
ITEM9	165,81	1297,049	0,794
ITEM10	165,60	1305,263	0,775
ITEM11	166,18	1317,342	0,476
ITEM12	165,63	1299,545	0,750
ITEM13	165,55	1294,868	0,787
ITEM14	165,71	1297,216	0,801
ITEM15	165,53	1296,107	0,780
ITEM16	165,75	1298,376	0,792
ITEM17	165,76	1301,710	0,748
ITEM18	165,87	1301,537	0,732
ITEM19	165,71	1327,227	0,515
ITEM20	165,88	1298,323	0,744
ITEM21	165,59	1307,150	0,753
ITEM22	165,57	1312,405	0,689
ITEM23	166,26	1332,106	0,379
ITEM24	165,51	1311,705	0,665
ITEM25	165,91	1309,949	0,697
ITEM26	166,38	1328,726	0,473
ITEM27	166,20	1316,938	0,539
ITEM28	166,34	1337,061	0,359

Ítems	Media	Desviación	Índice de Discriminación
ITEM29	165,89	1310,217	0,579
ITEM30	165,98	1310,611	0,632
ITEM31	166,18	1312,234	0,594
ITEM32	166,26	1288,782	0,745
ITEM33	166,24	1299,145	0,684
ITEM34	166,41	1304,214	0,608
ITEM35	166,43	1296,765	0,633
ITEM36	166,25	1298,692	0,689

En la Tabla 20 se observa que la correlación dimensión – test de Pearson fluctúa entre 0,359 – 0,838, donde las correlaciones mas bajas se presentan en los ítems 11, 23, 26 y 28 respectivamente, asimismo las más altas están ubicadas en los ítems 5, 8 y 14.

Tabla 21

Frecuencia de los niveles de clima organizacional

Niveles	<i>f</i>	%
Muy desfavorable	1	0,7
Desfavorable	14	10
Media	54	38,6
Favorable	53	37,9
Muy favorable	18	12,9
Total	140	100%

El 38,6% un nivel medio, seguido por el favorable de con un 37,9%, siendo el muy desfavorable el que posee un menor porcentaje de la muestra (0,7%).

Tabla 22*Frecuencia de los niveles variable satisfacción laboral*

Niveles	<i>f</i>	%
Regularmente insatisfecho	4	2,9
Poco insatisfecho	15	10,7
Poco satisfecho	27	19,3
Regularmente satisfecho	45	32,1
Bastante satisfecho	39	27,9
Totalmente satisfecho	10	7,1
Total	140	100%

El nivel regularmente satisfecho es el que prevalece en la muestra (32,1%), seguido por el bastante satisfecho (27,9%), y el de menor porcentaje el regularmente insatisfecho (2,9%).