



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa

Market Panita E.I.R.L, Jaén

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Irigoin Saavedra, Lia (ORCID:0000-0003-0863-0165)

ASESOR:

Dr. Castillo Salazar, Regner Nicolás (ORCID:0000-0001-8956-7512)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Marketing

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

Chepén - Perú

2022

Dedicatoria

Este trabajo está dedicada a Dios, por brindarnos vida, salud y energías para continuar aprendiendo y capacitando día a día.

Agradecimiento

El especial agradecimiento a nuestros padres, familia, amigos ya que por ellos estamos en esta lucha constante. A nuestros educadores que nos permiten recibir un conocimiento discernido.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Estadística de fiabilidad del clima organizacional</i>	25
Tabla 2 <i>Estadística de fiabilidad de la satisfacción laboral</i>	25
Tabla 3 <i>Estadísticos descriptivos</i>	26
Tabla 4 <i>Clima organizacional</i>	27
Tabla 5 <i>Satisfacción laboral</i>	28
Tabla 6 <i>Prueba de normalidad</i>	29
Tabla 7 <i>Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral</i>	30
Tabla 8 <i>Correlación entre estructura organizacional y la satisfacción laboral</i>	31
Tabla 9 <i>Correlación entre el liderazgo y la satisfacción laboral</i>	32
Tabla 10 <i>Correlación entre toma de decisiones y la satisfacción laboral</i>	33
Tabla 11 <i>Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral</i>	34
Tabla 12 <i>Correlación entre clima el comportamiento individual y la satisfacción laboral</i>	35

Resumen

El estudio tuvo por objetivo general el determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2022. Su tipo de indagación fue aplicada, su enfoque cuantitativo, de nivel relacional y de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 47 colaboradores empleados de la empresa Panita E.I.R.L., del distrito de Jaén. Se aplicó como técnica la encuesta para encontrar los resultados necesarios para resolver los objetivos propuestos. Finalmente se concluye que, el clima organizacional y la satisfacción laboral si tienen relación según lo establecidos por el coeficiente de Rho Spearman 0.654, siendo una relación media y que su Sig. de $0.000 < 0.05$, por tanto aceptándose la hipótesis de investigación, estas evidencias dan a atender que ambas variables están influenciadas, es decir, que si una mejorar la otra lo hará, además los empleados calificaron que a veces se tenía una buen clima organizacional y de igual modo para la satisfacción laboral.

Palabra clave: Clima, organizacional, satisfacción, laboral.

Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction in the company Market Panita E.I.R.L, Jaén 2022. Its type of inquiry was applied, its quantitative approach, relational level and non-experimental design. The population was made up of 47 collaborators employed by the company Panita E.I.R.L., from the district of Jaén. The survey was applied as a technique to find the necessary results to solve the proposed objectives. Finally, it is concluded that the organizational climate and job satisfaction are related as established by the Rho Spearman coefficient 0.654, being a medium relationship and that its Sig. of $0.000 < 0.05$, therefore accepting the research hypothesis, this evidence They give attention to the fact that both variables are influenced, that is, if one improves, the other will, in addition, the employees described that sometimes there was a good organizational climate and in the same way for job satisfaction.

Keyword: Climate, organizational, satisfaction, labor.

I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral recae sobre la responsabilidad del jefe de recursos humanos de las empresas, este líder es el responsable, su función no solo de gestionar proyectos, organizador, moderador de situación, gestor de buenas relaciones, coordinador, etc., sino de también promovedor de un buen clima emocional de los colaboradores.

En Indonesia, se examinó la relación de tres variables, uno el clima organizacional, dos la satisfacción laboral y tercero desempeño laboral de los trabajadores, identificándose que el clima y el compromiso organizacional afectaban positivamente en la satisfacción laboral del empleado, de igual manera se dio a conocer que la satisfacción tenían un vínculo positivo en el desempeño de los trabajadores (Sugiarto, 2018). También en Indonesia, suscribieron que el requisito para obtener un buen desempeño en la organización era desarrollar un buen clima organizacional. El empleado que estaba satisfecho laboralmente se sentía motivado para ejercer bien sus labores, en otras palabras incrementaba su desempeño. En tal sentido el clima organizacional tiene un impacto efectivo y de significancia en el desempeño, la satisfacción laboral y viceversa (Safitira et al., 2021).

En Malasia, se conoció que los docentes tenían una satisfacción laboral positiva con relación al clima organización, pues ellos estaban encantados con sus labores, porque tenían un buen ambiente de trabajo, al contar con una buena disciplina, voluntad de aprender y buena relación con sus estudiantes (Khun-inkeeree, et al., 2021). En Ilocos, Philipinas determinó que en las universidades de esa región tienen un clima organizacional moderado, en tal sentido se procuró mejorar el papel del clima organizacional para que exista una mejor calidad laboral de los empleados (Russel et al., 2021). Tanto en México, se probó que el clima organizacional y la satisfacción laboral no tenían diferencia de percepción por género, por tanto, la impresión es la misma para ambos géneros (Meza , 2017). En una búsqueda a nivel de Latinoamérica sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre el periodo 2016 y 2020, se reconoció la existencia de factores psicológicos

individuales, grupales y organizacionales que afecta directamente el clima de la empresa, alterando la correlación entre compromiso, motivación y clima organizacional. A su vez, se determinó que la percepción de un clima alto se asocia a un elevado nivel de satisfacción laboral, por ende, la suma de las dos variables genera un importante desempeño de los empleados (González, et al., 2021).

En Perú, en el estudio a una empresa del sector industrial para el año 2020, se tuvo que el 71.20% de los empleados calificaron al clima organización como regular y de la mismo modo para la satisfacción con un 80.70%, también determinó que las variables tenían una relación positiva media 0.559 (Dávila, et al., 2021). Para los empleados asistenciales del Hospital II-E Banda de Shilcayo, se encontró que el clima organización está dentro de una valoración media 50,4%, existiendo un elevado porcentaje que lo calificaba como desfavorable 37%. A nivel de dimensiones del clima organización se supo que la realización personal era desfavorable 41.2%, también el 45.4% dieron a notar que el involucramiento personal, la supervisión tienen una valoración media. En cuanto a la satisfacción laboral obtuvo una calificación media 49.6%, pero un 33.6% lo valoraron como baja (Arévalo et al., 2021).

De la empresa Market Panita E.I.R.L. del Distrito de Jaén, se puede decir que es una empresa muy reconocida por su comercialización de sus productos, su calidad y sus precios de sus diferentes artículos que oferta, actúa en el rubro de bisutería, pasamanería, artículos para el hogar, juguetería, librería, tecnología, regalos entre otros, cuenta con tres establecimientos, por su dimensión mantiene a la fecha con 45 empleados, los cuales están distribuidos en sus distintas áreas de la empresa. Da ahí nace nuestro interés de investigar el clima organizacional y la satisfacción laboral de sus empleados.

Ante esta realidad formulamos el problema general de la investigación ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L?, Jaén 2022? De igual manera planteamos los problemas específicos; ¿Cuál es la relación que existe entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén

2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2022?, ¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2022? Y ¿Cuál es la relación que existe entre el comportamiento individual y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2022?

Esta indagación tiene la justificación teórica en base las teorías de (Tamayo & Traba, 2010) quien define el clima organizacional y por (Robbins & Judge, 2013) para la satisfacción laboral, donde teoriza en función de los conceptos, dimensiones e indicadores. A partir de estas consideraciones podríamos entender la trascendencia que tienen estas variables dentro de las organizaciones y a falta de estas cuál sería su efecto, en cuanto a la justificación metodológica, la eficiencia de la investigación depende de la metodología adoptada, esto hace que sus conclusiones y recomendaciones sean válidas y viables en el elemento estudiado, para este caso podemos decir fehacientemente que hemos tomado todo este proceso metodológico, desde la concepción del objetivo general el cual fue explicar de forma implícita la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2022, para esto utilizamos un enfoque cuantitativo, un método deductivo, un método estadístico de relaciones (Pearson), asimismo su justificación práctica radica que mediante el análisis relacional del clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2022, permitirá entender y mejorar la realidad organizacional dentro de la empresa conllevando a una serie de beneficios, recomendaciones útiles para tomar decisiones, y para finalizar hablamos de la justificación social, esta investigación se enfocó en el beneficio que contrae al mostrar la realidad tanto en los empresarios como en las personas que laboran para ellos, muchas personas son expuestas a maltratos en las organizaciones a tal punto que ponen en riesgo su salud.

A partir de lo expuesto se planteó el objetivo general, determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2022, también los objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2022, determinar la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2022, determinar la relación que existe entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021, determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021 y determinar la relación que existe entre el comportamiento individual y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021.

En tal sentido nos planteamos la hipótesis general, la relación que existe es significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2022, del mismo modo exponemos las hipótesis específicas, La relación que existe es significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2022, la relación que existe es significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2022, la relación que existe la toma de decisiones y la satisfacción laboral es significativa entre el clima organizacional y las relaciones sociales en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2022, la relación que existe es significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2022 y la relación que existe es significativa entre el comportamiento individual y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En esta sección expondremos las investigaciones referentes a las variables en estudio en sus tres contextos, a nivel internacional tenemos, en Estados Unidos, se realizó un estudio con el objetivo de, averiguar el impacto que ha causado el trabajo remoto en la satisfacción laboral de los empleados, su estudio fue de enfoque cuantitativo, en sus conclusiones demostró la existencia de la relación entre la satisfacción laboral con la labor a distancia, un 5% de los que participaron en el trabajo de investigación dijo que no había ningún impacto en su satisfacción laboral. También afirma que el cambio que conllevó la pandemia logró impactar positivamente en la satisfacción laboral en los trabajadores (Grant, 2021).

En Ecuador, la indagación contó el objetivo de evaluar las variables de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la entidad Luminex Resources, además su relación entre ellas. La investigación correlacional, trabajó con una muestra de 48 sujetos que contaban con contrato fijo. Concluyó que, en empresa no se observa relación entre el desempeño y la satisfacción ya que los empleados tienen un nivel elevado de desempeño haciendo que no se relacione entre ambas. Además su nivel de satisfacción fue elevado ya que se recogió que la mayoría estaba satisfecho y solo un 8% no lo estaba (Benalcázar, 2020).

En Nigeria, se tuvo una investigación con el objetivo de examinar el impacto que tiene el clima organizacional en la satisfacción laboral en la empresa British American Tabaco, Abuja, investigación correlacional, contó con una muestra de 70 empleados, utilizando la encuesta como técnica. Concluyó que, si tenían una relación significativa entre las variables, y a nivel de dimensiones se encontró relación entre medio ambiente y la satisfacción laboral, pero en cuanto a políticas y procedimientos se tuvo una relación negativa insignificante (Ahmad, 2020).

En Ecuador, el estudio se realizó con el objetivo de resolver si el clima laboral tiene influencia sobre la satisfacción laboral en el distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación, con su indagación no experimental correlacional. Concluyó que, si tenía una relación entre las variables, las dimensiones que más influyen para la satisfacción son las recompensas y el liderazgo (Rosero, 2020).

En Austria, el estudio sobre saber si los empleados están más satisfechos en un país medio desarrollado o en un país desarrollado, para esto tomo dos países uno fue Australia (país desarrollado) y Marruecos (país de desarrollo intermedio), sus dimensiones evaluadas: situación laboral, desarrollo profesional, información y comunicación, imagen de la empresa y la cultura corporativa. Su indagación fue comparativa y de enfoque cuantitativo. El autor concluyó que, los empleados prefirieron que Marruecos era un lugar donde más satisfechos se sienten porque en un país a medio desarrollar llega a ofrecer una experiencia laboral más positiva, que no se pueden ver en Australia, caso específico en la industria automotriz (Popovic, 2020).

Investigación realizada en España, bajo el objetivo de examinar cual era el grado de satisfacción laboral que tenían los profesionales que realizan labores sociales. Su estudio fue de diseño transversal relacional. Concluyó que, la satisfacción laboral a travesa un proceso comparativo que hace la persona con las condiciones laborales y sus expectativas que tiene, así como los valores y el significado del trabajo que representa para el trabajador, las condiciones laborales son las que delimitan la satisfacción en el trabajo, en tal sentido a más carga menos será la satisfacción. También del análisis de satisfacción por ámbito se determina que el ámbito privado genera más satisfacción que el ámbito público (Vallellano, 2019).

En el nivel nacional tenemos investigaciones realizadas por distintos tesis en todo el país, en Lima, la indagación de objetivo, “determinar si el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021”. Investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional. Concluyo que, si efectivamente existía una relación entre las variables y era directa y significativa. También se encontró relación de la estructura organizacional, comunicación liderazgo con la satisfacción laboral toda con una relación directa y significativa. Además el clima organizacional resultado en un nivel alto 86% y la satisfacción laboral también tuvo un nivel alto 94% (Justo & Llauce, 2021)

La tesis tuvo por objetivo el resolver la relación entre la variable clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Subgerencia de Abastecimiento del Municipio Provincial de Trujillo, año 2020. Indagación de

enfoque cuantitativo, de diseño correlacional transversal. Concluyó que, si existe relación significativa positiva entre las variables, y que cualquier cambio que noten los empleados en cuanto al clima organizacional repercutirá en la satisfacción laboral (Ruíz, 2021).

En Chiclayo, La tesista tuvo por objetivo el verificar la influencia que tiene el clima organización en la satisfacción laboral de los empleados administrativos de una empresa de servicios eléctricos del distrito de Chiclayo año 2019, su trabajo fue de tipo cuantitativo, aplicado y de nivel explicativo, no experimental y transversal. Se trabajó con una muestra de 40 empleados. Concluyó que, el clima organizacional no tiene influencia significativa en la satisfacción laboral, teniendo un nivel de variación de clima y satisfacción media. Comprobándose que de 10 solo 2 dimensiones son las que causan de satisfacción (autonomía y cohesión) (Castañeda, 2020).

En Piura, la indagación tuvo por objetivo “determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral con los trabajadores del Establecimiento de Salud I 4 Santa Julia”. Indagación de tipo aplicada, de nivel correlacional. Llegaron a concluir que, se muestra que las características del clima organizacional tiene un nivel desfavorable de 33.96%, el liderazgo es medianamente favorable 35.85%, la motivación llegó a ser desfavorable 43.40%, la reciprocidad también desfavorable 100%. En cuanto a la satisfacción laboral sus características fueron, desfavorable 33.96%, el 43% tiene una percepción que la satisfacción es mediana, el 45.28% está insatisfecho por las oportunidades de desarrollo, mientras que el 37.74% está medianamente satisfecho por su remuneración. En cuanto la relación entre variables se tuvo que si existe dependencia entre ellas. (Oliva & Sosa, 2018).

En Chiclayo, la investigación cuyo objetivo fue verificar el vínculo que había entre el clima y la satisfacción laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito 29 de agosto de la PNP Ltada, 2017. Tesis de maestría, de tipo correlacional, de diseño no experimental. Conto con 150 trabajadores como población. Sus resultados fueron que el clima y la satisfacción fue regular con 57.33% y 48.67% respectivamente. Por tanto, se concluyó que, si existía vínculo con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.827. En tanto la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción, liderazgo, toma de decisiones,

motivación y los comportamientos se tuvo: 0.438, 0.779, 0.740, 0.736 y 0.556. Haciendo ver que a mejor clima organizacional mejor sería también la satisfacción laboral (Serafín, 2018).

En el nivel local ubicaremos algunas indagaciones realizadas por tesis de la provincia de Jaén, así al estudio con su objetivo de resolver la relación entre las variables cultura organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en los diferentes puestos de salud de Jaén. Es un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal y relacional. Concluyó que, la satisfacción laboral tiene un nivel bajo en sus dimensiones estudiadas: remuneración, prestación y la satisfacción intrínseca. Además se probó que las variables tenían una relacionabilidad significativa. También se demostró que en los centros de salud tienen una cultura organizacional débil (Cubas, 2018).

En Jaén, la investigación de objetivo planteado fue resolver la relación para las variables de clima organizacional y la satisfacción laboral en la entidad municipal de San Ignacio, su tipo de indagación fue descriptivo relacional, de diseño no experimental de corte transversal. Tuvo como muestra a 81 servidores, concluyendo que, que existía una relación positiva de 0.915, con un sig. Inferior a 0.05 (0.000). Además del análisis de las variables se supo que la entidad tiene un clima organizacional es bueno 51.2% y la satisfacción laboral arrojo que era bueno con un 58.1% (Zuloeta, 2018).

Una vez hecha las revisiones a nivel de antecedentes sobre las distintas indagaciones realizadas sobre nuestras variables pasamos a ver las distintas teorías sobre las variables expuestas por autores, así tenemos al clima organizacional se lo ha definido como la conglomeración de sensaciones que los trabajadores tienen sobre el entorno donde cumplen su trabajo día a día, siendo estas las que predominan en la calidad y el desempeño laboral (San Juan & Guevara , 2017). Los colaboradores ven las tareas internas de las empresas, la toma de las decisiones como también la instauración de las normas en el lugar de sus labores, es decir el clima organizacional viene hacer la función del sujeto y el vínculo del ambiente organizacional (Mishra & Kumar, 2019). El clima organizacional es una inconstante esencial en las empresas de éxito su vez, (Gaunya, 2016). El clima organizacional “es el entorno laboral percibido y

desarrollado por cada talento humano de una organización” (Tamayo & Traba, 2010). El clima organizacional viene hacer el enfoque que tiene el empleado sobre la organización donde labora, es una idea personal del sujeto que proviene de una percepción que él tiene y que habitualmente cae sobre sus actividades laborales que realiza (Gan, 2013).

El clima organizacional contextualiza cuatro tipos según (Brunet, 2014), primero los climas de tipo autoritario, explotador, el contexto autoritario viene desde el punto de vista hostil que laboran los trabajadores, producto de la desconfianza que tienen los superiores de los empleados. Se trabaja bajo la amenaza, el miedo, el castigo, pero existiendo algunas recompensas en algunos casos. En este tipo de clima destaca la poca comunicación directa con el empleado, solo se ejerce la comunicación en órdenes y algunos lineamientos específicos. Y también el clima de tipo autoritario, pero paternalista, en este clima existe un cierto nivel de confianza que reciben los empleados por parte de sus superiores. En este clima los que toman las decisiones únicamente son los que ocupan los cargos altos. De modo que la motivación se ejerce en base a la recompensa o en ocasiones con las sanciones.

Luego el clima de tipo participativo, de enfoque consultivo, los jefes son los que muestran un nivel de confianza alto hacia sus empleados, en tal sentido la participación de los empleados en la empresa es más. Para la toma de decisiones está a cargo de los superiores, pero en ocasiones los de menor jerarquía pueden intervenir. El clima que desarrollan los empleados aquí es en base a la motivación a través de recompensas o castigos o estimas y los reconocimientos. Y finalmente e clima de tipo participativo, pero enfocado en la participación, aquí se vive una confianza total entre jefes y empleados. Las decisiones son tomadas por los empleados indistintos de los niveles jerárquicos. En este clima contextual las comunicaciones son horizontales y existe una buena relación entre jefe y empleado, conllevando al logro de metas y objetivos de la empresa.

El clima detalla un conjunto de características que pertenecen al entorno del trabajo, aquella característica que está dentro como fuera de la organización. La diferenciación de estas peculiaridades está en el tipo de trabajador de la empresa de forma directa o indirecta. El clima suele verse afectado por el tipo de comportamiento que exista en su entorno de trabajo. El clima como neutral, es un

moderador entre los puntos que son de la entidad y la manera del comportamiento del integrante de la organización. El clima, las estructuras, el conglomerado de puntos institucionales, así como cada miembro de la empresa, juntos establecen un estilo fuerte. El clima es evidente por sus aspectos de liderazgos y como lo dirigen en la empresa, aspectos de estructura y como se desenvuelven sistemáticamente, otros aspectos es en cuanto a la motivación del empleado, como estos se comportan en la empresa (Castillo , 2013).

Las dimensiones para medir el clima organizacional serán la estructura organizacional, el liderazgo, la toma de decisiones, la motivación, los comportamientos, según los sostuvo (Noriega & Pría, 2011).

La estructura organizacional, es la percepción que tiene el empleado sobre la estructura organizacional que tiene la empresa, es decir, una percepción sobre sus reglas, sus normas, sus políticas, sus modelos, sus metodologías, sus procedimientos de estructura y formales que ha elaborado la organización con el fin de cumplir con los objetivo institucionales formulados. Asimismo el inmejorable desarrollo de las actividades de los empleados. Las estructuras deberían ser tomadas como patrón para el uso eficiente de los recursos tomados, como es el dinero y el tiempo (Gan, 2013). Las empresas son distintas y por eso son estas que deban definir su estructura organizacional de acuerdo a sus operaciones. El liderazgo, es la forma en que un líder motiva a las personas para lograr los objetivos de la organización y es uno de los determinantes asociados con el éxito y el fracaso de cualquier organización. Los estilos de liderazgo incluyen seis categorías: transformacional, carismático, transaccional, democrático, autocrático y burocrático. “El líder de una organización es la persona que supuestamente está más calificada, más conocedor, más fuerte y, a veces, el más ruidoso” más comunicador (Al Khajeh, 2018).

La toma de decisiones, cuando se dispone a tomar decisiones es necesario poseer todo un conglomerado de datos sobre las alternativas posibles a escoger así como también todas las posibles consecuencias que estas pueden llevar respecto de los objetivos trazados. Este tratamiento de información hace que se pueda discernir mejor la decisión a tomar. La motivación, es la actitud que posee el individuo en el tiempo en sus distintas actividades permitiéndole asegurarse el logro de sus

objetivos o conseguir cubrir una necesidad. La motivación es aquella guía que conlleva a logro de los objetivos, es aquello que te lleva a actuar (Nevid, 2018). La motivación implica las fuerzas biológicas, emocionales, sociales y cognitivas que activan el comportamiento (Kendra, 2020). Existen motivación extrínseca: que parte externa del sujeto e intrínseca: que parte interna del sujeto (Tranquillo & Stecker, 2016). Los componentes de la motivación; es la activación, la persistencia, la intensidad (Hockenbury & Nolan, 2019). Pues la motivación conlleva a un fortalecimiento del compromiso que provoca los cambios del entorno (Tranquillo & Stecker, 2016). En el trabajo las motivaciones más grandes del empleado es ser reconocidos, las condiciones de trabajo (estabilidad laboral) y como son estimulados.

El comportamiento individual, esta dimensión se refiere a conductas personales (responsabilidad, disciplina, pertinencia) y actuaciones que influyen y/o determinan en la labor desempeñada por el grupo (Noriega & Pría, 2011). Es la forma como el sujeto se comporta en su lugar de labores, es la forma como el individuo reaccionara ante una combinación de estímulos ya sean estos internos o externo. Este comportamiento puede ser positivos o negativos, si es como el primero afectara generosamente en la productividad o desempeño pero si es la segunda ocasionará daños y pérdidas a la organización. El “nivel del comportamiento individual (el individuo como un microsistema): permite una síntesis de varios conceptos sobre comportamiento, motivación, aprendizaje, etc.,” (Chiavenato, 2017).

En cuanto a la variable satisfacción laboral se sustentada a través de la teoría de higiene se define “como el sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo, que resulta de la evaluación de las características”. Los factores que contribuyen a la satisfacción en el trabajo son distintos e independientes de los factores que tienden a provocar insatisfacción. Se deduce, por tanto, que estos sentimientos no son opuestos entre sí, según estudiemos la satisfacción o la insatisfacción en el trabajo, los factores a considerar son completamente diferentes (Robbins & Judge, 2013). En la teoría de equidad promovida por Adam se enfoca en la equidad, es decir en la comparación que hace una persona a otra, al no contar con el mismo trato, derecho, beneficios, etc. albergará una desmotivación, insatisfacción, e incómodo,

acarreado al trabajador desarrollarse de manera no eficaz, no cumplir con sus labores a tiempo, haciendo que otros compañeros también disminuyan su rendimiento. La satisfacción laboral se alude al grado de complacencia de un sujeto con el de su trabajo (Smith et al., 2018). El papel que cumple la satisfacción laboral entre el vínculo del trabajador y empleador es vital, ya que alterar las tasas de rotación (Torten et al., 2016). El nivel de la satisfacción del empleado que tiene con su labor se ve influido en gran proporción por la óptica individual (Felstead & Henseke, 2017).

“La satisfacción es importante en la forma en que la actitud y los valores pueden afectar su comportamiento; puede hacer que funcionen más o menos; y puede afectar su bienestar general para el razón fundamental por la que la gente pasa buena parte del día en trabaja” (Redmond & Lane, 2016). En su estudio determinó dos dimensiones para medir la satisfacción laboral, el soporte administrativo y las condiciones de trabajo (Okoli, 2018). En otro estudio se determinó que las dimensiones para la satisfacción laboral está en base serán seis dimensiones que consideró en su estudio (Palma, 1999).

Los beneficios laborales y remunerativos, es la complacencia que tiene el empleado en relación con su pago por sus labores desempeñadas, estos pagos en muchas empresas son controvertidas, los beneficios laborales son obligatorios como una remuneración no inferior a la mínima vital, el seguro médico a sus empleados, gratificaciones, partición de las utilidades si correspondiera, la asignación por familia, las vacaciones, las licencias por maternidad o paternidad. Son estos aspectos que muchas veces marcan al empleado a sentir que cierta insatisfacción al considerar que no son retribuidos de igual manera por su talento y esfuerzo.

Las políticas administrativas, se refiere al nivel de acuerdo que se tiene en relación a los alineamientos o normas en la organización con el objeto de regular la conexión laboral vinculada específicamente al trabajador (Palma, 1999). Los encargados de promover un clima laboral positivo, seguro y productivo, son las políticas administrativas. Estas políticas son las que tienen como tarea el de dar a conocer a los trabajadores sobre las reglas del área, las expectativas que tienen y los valores de la organización. Deben cumplir la función de guía para su funcionamiento.

Las relaciones sociales, es el nivel de agrado que tienen en relación a otros individuos de la empresa con quienes comparten sus labores diarias (Palma, 1999). Estas relaciones son de suma importancia para los empleados ya que contribuye a un bienestar entre empleados. Estas relaciones pueden afectar de forma positiva o negativa en el empleado vinculándolo directamente con su estrés, sus felicidad y su productividad, es decir su desempeño laboral o simplemente su estado de salud. Los empleadores que contribuyen a solidificar estas relaciones ayudan a construir una fuerza laboral exitosa.

El desarrollo personal, es la valoración que le da a sus labores realizadas como un proceso autorrealización. En plena pandemia muchos empleados se sienten estancados en sus trabajos y se ven limitados en su movilidad ascendente (Palma, 1999). En las últimas encuestas los empleados dijeron que estaban listos para abandonar su labor, una de las razones era la falta de oportunidades para continuar desarrollándose profesionalmente (Yarbrough, 2021). Para todo ser humanos sentirse valorados es una forma de realización, más si esto sucede en la empresa donde trabaja día a día, por otro lado buscan dar más, buscan escalar, ascender superarse en la empresa, como también con su estadía en la institución buscan llegar a sus metas personales o les prepara para cumplir su siguiente meta, por lo expuesto es necesario que una empresa busque ser valorada por su empleados debería tratar de conseguir su realización, desde sus puestos consigan ese valor de desarrollo que buscan, otro punto significativo es evitar en todo momento la sobre valoración esto haría que estos empleados se sientan frustrados e incluso sentirse de inferior capacidad.

El desempeño de tareas, es aquella valoración que le dan los empleados a sus labores diarias en la empresa (Palma, 1999). La empresa debe reconocer dichas labores y valorarlas, pues sus trabajadores hacen un esfuerzo día a día por desempeñarlas de la mejor manera posible, sin este reconocimiento los empleados se sentirían incómodos y hasta menospreciado. Es de alta sensibilidad en las relaciones humanas, se requiere bastante comunicación y bastantes estándares de

liderazgo y directivos con valores para unificar su estado de complacencia en relación a sus labores que realizan.

La relación con la autoridad, es la valoración que el empleado le da sus jefes en base a su relación que tiene con él y con respecto a sus labores diarias (Palma, 1999). Está muy relacionada con el compromiso y productividad, a su liderazgo que expone al empleado, cumpliendo un rol esencial a la creación de la identidad del empleado con la institución. Un jefe justo, capaz que brinde confianza y de arraigo tiene gran influencia en el trabajador y es transmisor de un sentimiento de realización y estabilidad. En tal sentido si la relación fuera contraria, es decir, de injusticia, de tiranía, sería un causal de suma insatisfacción para el empleado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

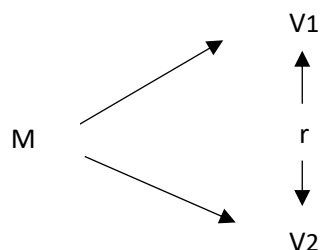
La investigación fue de tipo aplicada, porque toma fundamentos teóricos ya existentes sobre las variables.

Su enfoque fue cuantitativo, las pesquisas cuantitativas utilizan el análisis numéricos, análisis estadístico de los instrumentos usando programas informáticos, para derivar a sus resultados (Alan & Cortez , 2018).

Su nivel fue relacional, las investigaciones con este nivel buscan los vínculos entre las variables estudiadas.

Diseño de investigación

El diseño usado fue el no experimental, porque no se ejerció manipulación alguna sobre las variables.



M: Bases teóricas;

V1: Clima organizacional en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2022

V2: Satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021

r: Relación entre las V1 y V2

3.2. Variables y operacionalización.

Identificación de las variables

Variable I: Clima organizacional.

Variable II: Satisfacción laboral

Operacionalización de variables

Variable independiente: Clima organizacional

Definición conceptual

El clima organizacional es el entorno laboral percibido y desarrollado por cada talento humano de una organización (Tamayo & Traba, 2010).

Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Definición conceptual

Se define como el sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo, que resulta de la evaluación de las características (Robbins & Judge, 2013).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población: es el conglomerado de casos, definidos, limitados y de acceso de donde se extraerá la muestra (Arias, 2012). En esta medida se tomaron a los trabajadores de la Empresa Market Panita E.I.R.L., los cuales fueron 47 (cuarentisiete).

La muestra: es aquella proporción extraída del conjunto global de la población (Palella & Martins, 2008). Para esta investigación se tomó a 29 trabajadores, quienes fueron extraídos de la población mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(N - 1)E^2 + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

n = Tamaño de la Muestra

Z = Margen de Confianza (Z= 1.96)
p = Probabilidad que sea favorable (p= 0.95)
q= Probabilidad que no se favorable (q= 0.05)
N = Población (45 empleados)
E = Error estándar (E=5%)

Solución:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.95 * 0.05 * 47}{(47 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.95 * 0.05} = \frac{8.576372}{0.292476} = 28.076 = 29$$

La muestra estuvo conformada por 28 empleados de la Empresa Market Panita E.I.R.L.

El muestreo: el muestro usado fue no probabilístico, ya que la selección de la muestra fue hecha bajo criterio del indagador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica usada fue la encuesta. Mediante esta técnica se puede extraer información relevante con la finalidad de resolver la problemática o en todo caso determinar la hipótesis de estudio (Baena, 2017). Esta técnica es muy usada para estudios cuantitativos.

El instrumento usado fue el cuestionario, este instrumentos es primordial en técnicas de interrogación, su elaboración comprende una serie de criterios como son las formas de redactarse, emplazamiento de las preguntas en el cuestionario (Baena, 2017).

El cuestionario tuvo 30 preguntas, de las cuales 15 estuvieron diseñadas para medir el clima organizacional y los otros 15 para medir la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L

Tabla 1

Estadística de fiabilidad del clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,703	15

Tabla 2

Estadística de fiabilidad de la satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,780	15

3.5. Procedimientos

Con la ayuda de del programa estadístico SPSS Ver 21, se tabuló toda los datos de los cuestionarios aplicados, en donde se ordenó y realizó la estadística según los objetivos, para expresándolas en tablas con su adecuada interpretación, también con este mismo instrumento estadístico usamos la correlación de Pearson que nos permitió encontrar sus relaciones entre variables y dimensiones.

3.6. Método de análisis de datos

Por la índole de la investigación y por su enfoque cuantitativo se usó el método deductivo, quien nos ayudó a concluir de la mejor manera posible a través del uso de los distintos cimientos teóricos y el análisis de los resultados obtenidos de la realidad de los empleados de la empresa.

3.7. Aspectos éticos

La “integridad científica es el resultado de la adhesión a valores y buenas prácticas para conducir y aplicar los resultados del quehacer científico”, detallándose que para tener una integridad científica el investigador debe dotarse de su honestidad intelectual, su objetividad e imparcialidad, su veracidad, su justicia y responsabilidad finalmente su transparencia en todo el proceso de la investigación (Concytec, 2019).

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Tabla 3

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. est.
Estructura organizacional	29	3	9	6,48	1,243
Liderazgo	29	3	9	7,45	1,785
Toma de decisiones	29	4	9	6,31	1,561
Motivación	29	4	9	5,69	1,137
Comportamiento individual	29	3	8	5,62	1,147
Clima organizacional	29	18	41	31,55	4,264
Beneficios laborales y remunerativos	29	3	8	5,90	1,372
Políticas administrativas	29	3	9	7,14	1,827
Relaciones sociales	29	2	6	3,90	,939
Desarrollo personal	29	4	9	5,48	1,122
Desempeño de tareas	29	2	6	3,62	,775
Relación con la autoridad	29	2	6	3,66	,897
Satisfacción laboral	29	19	41	29,69	4,505
N válido (según lista)	29				

Interpretación: Los estadísticos descriptivos muestran que la desviación estándar es de 4,264 con respecto de su media 31,55 de la variable clima organizacional para sus dimensiones fue que la estructura organizacional con respecto a su media es 1,243, para el liderazgo con respecto a su media es de 1,785, para la toma de decisiones con respecto a su media es de 1,561, la motivación con respecto a su media es de 1,137, y el comportamiento individual con respecto a su media es de 1,147. En cuanto la variable satisfacción laboral su desviación estándar es 4,505 con respecto a su media 29.69 y sus dimensiones se tuvo que lo beneficios laborales y remunerativos con respecto a su media es de 1,372, políticas administrativas con respecto a su media es de 1,827, relaciones sociales con respecto a su media es de 0,939, desarrollo personal con respecto a su media es de 1,122, desempeño de tareas con respecto a su media es de 0,775 y la relación con la autoridad con respecto a su media es de 0,897

Tabla 4

Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
	Nunca	3	10
	A veces	19	66
Válidos	Siempre	7	24
	Total	29	100,0

Interpretación: Los resultados muestran que del total (29) colaboradores el 66% (19) coincide que a veces se tiene un buen clima organizacional, el 24% (7) que siempre se tenía y solo un 10% (3) lo considero que nunca existía.

Tabla 5
Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
	Nunca	3	10
	A veces	22	73
Válidos	Siempre	5	17
	Total	29	100,0

Interpretación: Los resultados muestran que del total (29) colaboradores el 73% (22) coincide que a veces existe satisfacción laboral, el 17% (5) que siempre se tenía y solo un 10% (3) lo considero que nunca existía.

Análisis inferencial

Tabla 6
Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,909	29	,001
Satisfacción laboral	,970	29	,001

Interpretación: En la prueba de normalidad de las variables clima organizacional y satisfacción laboral, por su muestra que es inferior a 50 (29), se aplica lo que indique SHAPIRO – WILK, en donde se observa que $p (0.001) < \alpha (\text{sig} < 0.05)$, entonces rechazamos la hipótesis nula, obteniendo una distribución A normal. Corresponde a una prueba no paramétrica, para este caso usaremos una correlación estadística a través del coeficiente de correlación Rho Spearman.

Tabla 7

Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción laboral	N	29	29
		Coeficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

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

Interpretación: Los resultados muestran que la correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral es de 0.654 siendo una correlación media, y que su significancia es de 0.000 (significativa), indicando que inferior a 0.05. En tanto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 8

Correlación entre estructura organizacional y la satisfacción laboral

			Estructura organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,727**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción laboral	N	29	29
		Coeficiente de correlación	,727**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

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

Interpretación: Los resultados muestran que la correlación entre estructura organizacional y satisfacción laboral es de 0.727 siendo una correlación media, y que su significancia es de 0.000 (significativa), indicando que inferior a 0.05. En tanto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 9
Correlación entre el liderazgo y la satisfacción laboral

		Liderazgo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	1,000	,596**
Satisfacción laboral			

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

Interpretación: Los resultados muestran que la correlación entre el liderazgo y satisfacción laboral es de 0.596 siendo una correlación media, y que su significancia es de 0.001 (significativa), indicando que inferior a 0.05. En tanto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 10
Correlación entre toma de decisiones y la satisfacción laboral

			Toma de decisiones	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,003
	Satisfacción laboral	N	29	29
		Coeficiente de correlación	,528	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	29	29

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

Interpretación: Los resultados muestran que la correlación entre la toma de decisiones y satisfacción laboral es de 0.528 siendo una correlación media, y que su significancia es de 0.003 (significativa), indicando que inferior a 0.05. En tanto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11
Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral

		Motivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,569**
		N	.
		N	29
Satisfacción laboral		Coeficiente de correlación	,569*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.
		N	29

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

Interpretación: Los resultados muestran que la correlación entre el motivación y satisfacción laboral es de 0.569 siendo una correlación media, y que su significancia es de 0.001 (significativa), indicando que inferior a 0.05. En tanto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 12

Correlación entre clima el comportamiento individual y la satisfacción laboral

			Comportamiento individual	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comportamiento individual	Coeficiente de correlación	1,000	,481**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	29	29
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,481	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	29	29

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

Interpretación: Los resultados muestran que la correlación entre los comportamientos individual y satisfacción laboral es de 0.481 siendo una correlación media, y que su significancia es de 0.008 (significativa), indicando que inferior a 0.05. En tanto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de prueba de normalidad se hicieron por SHAPIRO – WILK, en donde se observa que $p (0.001) < \alpha (\text{sig} < 0.05)$, obteniendo una distribución A normal, correspondiendo a una prueba no paramétrica, por eso se usó la correlación estadística del coeficiente de correlación Rho Spearman.

El análisis descriptivo se tuvo que la variable clima organizacional tiene una desviación estándar de 4.264 con respecto a su media 31.55 y sus dimensiones (estructura organizacional, liderazgo, toma de decisiones, motivación y comportamiento individual) es de 1.243, 1.785, 1.561, 1.137, 1.147 respecto a su media. Para la variable satisfacción laboral su desviación estándar fue 4.505 respecto a su media 29.69 y sus dimensiones (Beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y la relación con la autoridad): 1.372, 1.827; 0.939; 1.122; 0.775; 0.897 respecto a su media.

Los resultados del análisis para saber el nivel de cada variable llevo a finalizarse que el nivel de la variable clima organizacional el 66% (19) coincidió que a veces se tiene un buen clima, el 24% (7) que siempre se tenía y solo un 10% (3) lo considero que nunca existía. Y el 73% (22) coincide que a veces existe una buena satisfacción laboral, el 17% (5) que siempre se tenía y solo un 10% (3) lo consideró que nunca existía. Estos resultados son similares a Oliva & Sosa (2018), quienes llegaron a concluir que, las características del clima organizacional tiene un nivel desfavorable de 33.96%, el liderazgo es medianamente favorable 35.85%, la motivación llegó a ser desfavorable 43.40. En cuanto a la satisfacción laboral sus características fueron, desfavorable 33.96%, el 43% tiene una percepción que la satisfacción es mediana, el 45.28% está insatisfecho por las oportunidades de desarrollo, mientras que el 37.74% está medianamente satisfecho por su remuneración. Y son contrarios a Benalcázar (2020), quien encontró que el nivel de satisfacción fue elevado, ya que se recogió que la mayoría estaban satisfechos y solo un 8% no lo estaba. También mencionaremos a Zuloeta (2018), quien, encontró unos resultados medianamente contrarios, al analizar las variables se supo que la entidad tiene un clima organizacional bueno 51.2 % y la satisfacción

laboral arrojó que también era bueno 58.1%. Una Empresa debe manejar un buen ambiente organizativo que permita a los trabajadores laborar de manera tranquila sin mayores incertidumbres, con el mayor esmero y brindar una mayor productividad hacia la empresa. La satisfacción laboral a través un proceso comparativo que hace la persona con las condiciones laborales y sus expectativas que tiene, así como los valores y el significado del trabajo que representa para el trabajador, las condiciones laborales son las que delimitan la satisfacción en el trabajo, en tal sentido a más carga menos será la satisfacción. También del análisis de satisfacción por ámbito se determina que el ámbito privado genera más satisfacción que el ámbito público (Vallellano, 2019).

En cuanto al análisis de las variables de estudio para determinar su relación se encontró que el clima organizacional y satisfacción laboral se relacionan con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.654, siendo una correlación media, y que su significancia es de 0.000 (significativa), indicando que inferior a 0.05, por tanto se aceptaba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Estos resultados son similares a Ahmad (2020), el cual concluyó que, si tenían una relación significativa entre las variables, y a nivel de dimensiones se encontró relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral, pero en cuanto a políticas y procedimientos se tuvo una relación negativa insignificante. Rosero (2020), concluyó que, si tenía una relación entre las variables, las dimensiones que más influyen para la satisfacción son las recompensas y el liderazgo. Del mismo modo Castañeda (2020), concluyó que, el clima organizacional no tiene influencia significativa en la satisfacción laboral, teniendo un nivel de variación del clima y satisfacción media. Comprobándose que de 10 solo 2 dimensiones son las que causan de satisfacción (autonomía y cohesión). También expresa lo mismo Ruíz (2021), concluyó que, si existe relación significativa positiva entre las variables, y que cualquier cambio que noten los empleados en cuanto al clima organizacional repercutirá en la satisfacción laboral. La relación entre las variables estudiadas hace ver que la importancia que tienen en una organización no solo para ésta, sino para el colaborador, quien al final, solo quiere progresar de manera profesional y personal, por eso intercambia sus conocimientos a cambio de beneficios que él y la ley consideran justos. A mejor clima mejor satisfacción laboral en los

trabajadores. Los resultados encontrados dan a notar que ambas variables si están vinculadas, y se ven apoyadas en resultados similares con otros investigadores, quienes también hacen hincapié en que si una variable mejoraría por defecto la otra lo haría también, por eso es importante que en la empresa trabaje bien en su entorno organizacional, ya esto pondrá a los empleados a sentirse que son retribuidos de manera justa en cuanto a sus beneficios laborales y remunerativos, también se sentirán identificados con las políticas administrativas de la empresa, se sentirán adheridos y sus relaciones entre ellos serán de confraternidad, armoniosas, su desempeño en sus labores serán óptimas y las relaciones con sus superiores serán buenas.

En el análisis que se realizó para saber si las dimensiones del clima organizacional tenían relación con la satisfacción laboral, se tuvo que, la primera dimensión la estructura organizacional y la satisfacción laboral si tenían un vínculo y este fue 0.727, siendo una correlación media, y que su significancia es de 0.000 (significativa), indicando que inferior a 0.05. Para la segunda dimensión, el liderazgo y la satisfacción laboral su relación fue 0.596, siendo una correlación media, y que su significancia es de 0.001 (significativa), indicando que inferior a 0.05. Para la tercera dimensión, la toma de decisiones y la satisfacción laboral su relación fue 0.528 siendo una correlación media, y que su significancia es de 0.003 (significativa), indicando que inferior a 0.05. Para la cuarta dimensión, la motivación y la satisfacción laboral su relación fue 0.569, siendo una correlación media, y que su significancia es de 0.003 (significativa), indicando que inferior a 0.05. Y para última dimensión, los comportamientos y la satisfacción laboral su relación fue 0.481, siendo una correlación media, y que su significancia es de 0.008 (significativa), indicando que inferior a 0.05. Estos resultados coinciden con Serafín (2018), quien concluyó que, si existía vínculo con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.827 entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En tanto la relación de las dimensiones del clima organizacional: la estructura organizacional, el liderazgo, la toma de decisiones, la motivación y los comportamientos con la satisfacción laboral fueron: 0.438, 0.779, 0.740, 0.736 y 0.556. Haciendo ver que a mejor clima organizacional mejor sería también la

satisfacción laboral. De igual manera con Justo & Llauce (2021) Concluyó que, si efectivamente existía una relación entre las variables (clima y la satisfacción) y era relación directa y significativa. También se encontró relación de la estructura organizacional, comunicación y liderazgo con la satisfacción laboral, una relación directa y significativa. Además el clima organizacional resultado en un nivel alto 86% y la satisfacción laboral también tuvo un nivel alto 94%. Estos resultados hacen que no solo a nivel general las variables tiene un vínculo sino también a nivel de dimensiones, donde cada uno de las dimensiones del clima organización revela la importancia que tienen sobre la satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que si hay relación del clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021, el coeficiente de Rho Spearman mostró que tenía una relación media con 0.654 y la significancia es de 0.000 (significativa), siendo inferior a 0.05, aceptándose la hipótesis de investigación. Según el 66% (19) coincidió que a veces se tiene un buen clima y el 73% (22) que a veces existe una buena satisfacción laboral. Además se vio que la desviación estándar del clima organizacional es de 4.264 respecto a su media y que la satisfacción laboral fue de 4.505 con respecto a su media, esta apreciación de las medias respecto a su desviación hace ver que en cierta medida ambas variables tienen deficiencias.
2. Se concluyó que si hay relación de la dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral, su coeficiente es 0.727, estando dentro de las relaciones altas y su significancia es de 0.000 (significativa), indicando que inferior a 0.05.
3. Se concluyó que si hay relación de la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral, su coeficiente es 0.596, estando dentro del parámetro de las relaciones medias y su significancia es de 0.001 (significativa), indicando que inferior a 0.05.
4. Se concluyó que si hay relación de la dimensión toma de decisiones y la satisfacción laboral, su coeficiente es 0.528, estando dentro del parámetro de las relaciones medias y su significancia es de 0.003 (significativa), indicando que inferior a 0.05.
5. Se concluyó que si hay relación de la dimensión motivación y la satisfacción laboral, su coeficiente es 0.569, estando dentro del parámetro de relaciones media y su significancia es 0.008 (significativa), indicando que inferior a 0.05.
6. Se concluyó que si hay relación de la dimensión comportamiento individual y la satisfacción laboral, su coeficiente es 0.569 y su significancia es de 0.001 (significativa), indicando que inferior a 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

1. Por los resultados obtenidos se recomienda a la gerencia de la empresa trabajar en la mejora del clima organizacional, a través de capacitaciones de sensibilización al grupo de colaboradores, que les permitan ver la importancia del clima en la organización que permita fortalecer la integración de ellos y así conseguir una mayor desempeño de los trabajadores a la empresa. La labor de una empresa no es exprimir para obtener más utilidades, sino el ver la parte humana de quienes colaboran para estos logros.
2. Se recomienda delinear de forma clara y precisa la estructura de la organización que les permita a cada colaborador saber cuál es su línea jerárquica y funcional a fin de que ellos se sientan delimitados en cuantos a funciones y responsabilidades en sus labores, garantizándoles tranquilidad y comodidad al momento de trabajar.
3. Se recomienda el fortalecer la capacidad de liderazgo en la organización, que ellos cumplan con la función de direccionar, motivar, comunicar y dominar cualquier conflicto de manera asertiva y eficaz para evitar desigualdades o desmotivación entre los trabajadores.
4. Se recomienda que la toma de decisiones sea un trabajo discernido y que el o los responsables de estas funciones de acuerdo a sus cargos jerárquicos se hagan en función a las políticas internas y normas legales que garanticen la justicia.
5. Se recomienda tener por norma interna la motivación hacia los trabajadores, establecer formas contributivas a sus cumplimientos de metas individuales o grupales, ofrecerles formas de consolidarse profesionalmente en la empresa, ofrecerles escalar jerárquicamente, estabilidad, etc. esto hará que ellos se sientan importantes para la organización y retribuirán de la mejor manera posible.
6. Se recomienda ser promotores de la responsabilidad, de la disciplina, de la realización oportuna de las labores encomendadas, el ejemplo nunca es vano por eso ser promotor y realizador de estas acciones nunca cae en vacío, al contrario motiva a seguir y al perfeccionamiento de manera satisfactoria.

REFERENCIAS

- Ahmad, Z. (2020). *ORGANIZATIONAL CLIMATE AND EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN BRITISH AMERICAN TOBACCO, ABUJA* [Tesis Pregarado, BAZE UNIVERSITY, ABUJA].
<https://portal.bazeuniversity.edu.ng/student/assets/thesis/202012071500411813873215.pdf>
- Al Khajeh, E. H. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018((2018)), 10. doi:10.5171/2018.687849
- Alan , D., & Cortez , L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. UTMACH.
- Arévalo, J. C., Quiroz, S. J., & Delgado, M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615-8654. doi: 10.37811/cl_rcm.v4i1
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (6a ed.). Editorial Episteme.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). México: Patria.
- Benalcázar, C. F. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7627>
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Castañeda, M. P. (2020). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de una empresa de servicios eléctricos Chiclayo, 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2682>
- Castillo , J. (2013). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad. Características de la satisfacción laboral*. colombia: Ecoe Ediciones.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (3 ed.). México: McGraw-Hill.
- Concytec. (2019). *Código Nacional de la integridad Científica*. Obtenido de <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/guias-y-documentos-de-trabajo/item/243-codigo-nacional-integridad-cientifica>
- Cubas, H. (2018). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros en establecimientos de salud de la ciudad de Jaén, 2017*

- [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca].
https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2144/T016_71820323_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dávila, R. C., Agüero, E., Ruíz, J. L., & Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677.
 doi:doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42
- Felstead, H., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(2), 195-212.
 doi:https://doi.org/10.1111/ntwe.12097
- Gan, F. (2013). *Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo*. Barcelona: UOC.
- Gaunya, C. (2016). Organizational Climate as a Determinant of Job Satisfaction among Public Sector Employees in Kisii County, Kenya. *Journal of Resources Development and Management*, 23, 47-53. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/234696319.pdf>
- González, J., Ramírez, R., Terán, N. T., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170.
 doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Grant, M. (2021). *Remote Working and its Impact on Employee Job Satisfaction During COVID-19 [Tesis de Maestría, Winona State University]*.
<https://openriver.winona.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1069&context=leadershipeducationcapstones>
- Hockenbury, S. E., & Nolan, S. A. (2019). *Discovering Psychology* (8 ed.). New York: Worth Publishers.
- Justo, J., & Llauce, K. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021 [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]*.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28136/Justo%20Leon%2c%20Jhadyra%20Priscila%20-%20Llauce%20Luna%2c%20Karen%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kendra, C. (2020). *What Is Motivation?* Obtenido de <https://www.verywellmind.com/what-is-motivation-2795378>
- Khun-inkeeree, H., Yaakob, M. F., WanHanaf, W., Yusof, M. R., & Omar-Fauzee, M. S. (2021). Working on Primary School Teachers' Preconceptions of Organizational. *International Journal of Instructio*, 14(3), 567-582.
 doi:10.29333/iji.2021.14333a

- Meza , E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. *omuni@cción*, 8(2), 148-158. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200008&lng=es&tlng=.
- Mishra, S., & Kumar, R. (2019). Organizational Climate – Employees’ perception towards the Role Clarity. *World Wide Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 5(12), 01-05. http://wwjmr.com/upload/organizational-climate--employees-perception-towards-the-role-clarity_1576652520.pdf
- Nevid, J. S. (2018). *Essentials of Psychology: Concepts and Applications* (5 ed.). Cengage Learning.
- Noriega, V., & Pría, M. (2011). Instrumento para evaluar el clima organizacion en los grupos de control de vectores. *Rev Cubana Salud Pública*, 116(22), 116-22. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21418849004>
- Okoli, I. E. (2018). Organizational Climate and Job Satisfaction among Academic Staff: Experience from Selected Private Universities in Southeast Nigeria. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(12), 36-48. <http://eprints.gouni.edu.ng/1280/1/4.pdf>
- Oliva, D., & Sosa, M. M. (2018). *Clima organizacional y satisfaccion laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Santa Julia. Piura. 2018 [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Nacional del Callao]*. http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3706/OLIVA-SOSA_TESIS2DA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palella, S., & Martins, F. (2008). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (2a ed.). FEDUPEL.
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción laboral SLSPC para trabajadores de Lima. *Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.
- Popovic, K. (2020). *Impact of employee CSF in job satisfaction among developed and developing countries. A case study of Austria and Morocco [Tesis de grado, Modul University Vienna]*. https://www.modul.ac.at/uploads/files/Theses/Bachelor/Undergrad_2020/BSC_2020/1621013_POPOVIC_Karanfila_Thesis_BSc_no_sig.pdf
- Redmond, B. F., & Lane, K. D. (2016). *Job satisfaction. Work Attitudes and Job Motivation*: <https://wikispaces.psu.edu/>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15a ed.). Pearson educación.
- Rosero, C. H. (2020). *Clima y satisfacción laboral del talento humano en el distrito 18D06 Cevallos a Tesaleo-Educación [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]*.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31764/1/084%20GTH.pdf>

- Ruíz, D. A. (2021). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2020 [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]*.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27805/5.1%20Tesis-Ruiz%20Lopez-Daysi%20Antolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Russel, D., Theogenia, N., & Ranay, F. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(1), 107-121.
https://www.researchgate.net/publication/349226696_Organizational_climate_and_work_engagement_of_employees_of_divine_word_colleges_in_Ilocos_Region_Philippines_ARTICLE_IN_F_O
- Safitra, S., Erlina, R., & Ribhan, R. (2021). Effect Of Organizational Climate On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 27(2), 272-283. doi:[dx.doi.org/10.52155/ijpsat.v27.2.3279](https://doi.org/10.52155/ijpsat.v27.2.3279)
- San Juan, E. G., & Guevara, M. L. (2017). Apoyo social de superiores en el clima organizacion de instituciones de salud del Estado de Guanajato. *Jóvenes en la Ciencia*, 3(2), 1148-1152.
<https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/articulo/view/1916>
- Serafín, F. S. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la "Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Lrda", 2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/22092>
- Smith, S., Patmos, A., & Pitts, M. (2018). Communication and teleworking: A study of communication channel satisfaction, personality, and job satisfaction for teleworking employees. *International Journal of Business Communication*, 55(44), 44-68. doi:<https://doi-org.wsuproxy.mnpals.net/10.1177/2329488415589101>
- Sugiarto, I. (2018). Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance. *iponegoro International Journal of Business*, 1(2), 112-120. doi:doi.org/10.14710/dijb.1.2.2018.112-120
- Tamayo, M., & Traba, Y. (2010). Modelo teórico de clima organizacional. *Contribución a la Economía*. <http://www.eumed.net/ce/2010b/>
- Torten, R., Reaiche, C., & Caraballo, E. (2016). Teleworking in the new milleneum. *The Journal of Developing Areas*, 50(5), 317-326.
<https://muse.jhu.edu/article/619665>

- Tranquillo, J., & Stecker, M. (2016). Using intrinsic and extrinsic motivation in continuing professional education. *Surg Neurol Int.*, 7, S197–S199. doi:doi:10.4103/2152-7806.179231
- Tranquillo, J., & Stecker, M. (2016). Using intrinsic and extrinsic motivation in continuing professional education professional education. *Surg Neurol Int*, 7(9). doi:doi:10.4103/2152-7806.179231
- Vallellano, M. D. (2019). *La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en trabajo social a una propuesta de intervención [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]*.
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/59695/1/T41873.pdf>
- Yarbrough, C. (2021). *From perks to personal development: The benefits of investing in your employees' career growth*.
<https://www.benefitspro.com/2021/09/22/from-perks-to-personal-development-the-benefits-of-investing-in-your-employees-career-growth/?slreturn=20211014231029>
- Zuloeta, M. A. (2018). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de San Ignacio - Cajamarca, 2018 [Tesis de Maestro, Universidad César Vallejo]*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28293>

ANEXOS

Anexo 01: Instrumento de recolección de datos, cuestionario para medir el clima organizacional.

Estimado colaborador marque con (X) la respuesta más idónea para la interrogante propuesta, según los criterios:

DIMENSIONES	ÍTEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Estructura organizacional	1. ¿Cuándo ingresó a trabajar le dieron a conocer sus normas internas de la organización?			
	2. ¿Estas normas son claras y específicas para un buen desarrollo laboral?			
	3. ¿Las normas garantizan la armonía en el entorno?			
Liderazgo	4. ¿Se ejerce la motivación para el ejercicio de las diferentes labores con el fin de conseguir los objetivos?			
	5. ¿Sus superiores son líderes calificados?			
	6. ¿Siempre existe la buena comunicación de los distintos aspectos de interés?			
Toma de decisiones	7. ¿Las decisiones a tomar son en función de conocimientos concretos?			
	8. ¿La toma de decisiones siempre ha sido un acierto por estar realizado por un consenso de conocimientos?			
	9. ¿La información que tienen siempre pasa por un tratamiento de verificación antes de la toma de decisiones?			
Motivación	10. ¿Se reconoce los logros que tienen los trabajadores?			
	11. ¿Se promueve la estabilidad laboral?			
	12. ¿Se otorga estímulos monetarios por logros conseguidos?			
Comportamiento individual	13. ¿Se promueven la responsabilidad individual en todos los miembros de la organización?			
	14. ¿Se promueve la disciplina individual en todas las acciones relacionadas con la organización?			
	15. ¿Se promueve a ser oportunos con las labores encargadas?			

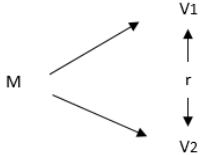
Anexo 01: Instrumento de recolección de datos, cuestionario para medir la satisfacción laboral.

Estimado colaborador marque con (X) la respuesta más idónea para la interrogante propuesta, según los criterios:

DIMENSIONES	ÍTEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Beneficios laborales remunerativos y	1. ¿Se otorgan todos los beneficios establecidos por ley?			
	2. ¿Se remunera dentro del marco legal y expectativa del empleado?			
	3. ¿Se compensa de acuerdo al nivel y talento del empleado?			
Políticas administrativas	4. ¿Está de acuerdo con sus lineamientos normativos que se tienen en la organización?			
	5. ¿Son políticas que promueven el positivismo en los empleados?			
	6. ¿Son reglas claras que contribuyen a responder las expectativas?			
Relaciones sociales	7. ¿Existe una buena relación entre empleados?			
	8. ¿Se vive un compañerismo laboral?			
Desarrollo personal	9. ¿Las labores que se realiza le permite crecer personalmente y profesionalmente?			
	10. ¿Ve en sus labores la oportunidad de escalar de cargo?			
	11. ¿Observa que con empleo conseguirá la estabilidad laboral que desea?			
Desempeño de tareas	12. ¿Se valora sus tareas que realizan en la organización?			
	13. ¿Se le reconoce su buen desempeño?			
Relación con la autoridad	14. ¿Sus superiores siempre promueven una relación de confianza con ustedes?			
	15. ¿Sus superiores son impartidores de justicia?			

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e instrumentos			
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021?, 2. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021? 4. ¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021? 5. ¿Cuál es la relación que existe entre el comportamiento individual y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021? 	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación que existe entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021 2. Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021 3. Determinar la relación que existe entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021 4. Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021 5. Determinar la relación que existe entre el comportamiento individual y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021 	<p>Hipótesis general La relación que existe es significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La relación que existe es significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021 2. La relación que existe es significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021 3. La relación que existe la toma de decisiones y la satisfacción laboral es significativa entre el clima organizacional y las relaciones sociales en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021 4. La relación que existe es significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021 5. La relación que existe es significativa entre el comportamiento individual y la satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén 2021 	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>			
<p>Diseño de la investigación</p> <p>Tipo aplicada. Diseño no experimental- transversal. Nivel correlacional</p>  <p>Donde: M= bases teóricas V₁ = Clima organizacional R = Relación V₂= Satisfacción laboral</p>	<p>Población y muestra</p> <p>Población: La población estuvo conformada por 47 colaboradores Empresa Market Panita E.I.R.L</p> <p>Muestra: La muestra es 29 empleados.</p>	<p>Variables y dimensiones</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="1400 1069 1579 1165">Clima organizacional</td> <td data-bbox="1583 1069 1962 1165">Estructura organizacional, Liderazgo, Toma de decisiones, Motivación, Comportamiento individual.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1400 1168 1579 1316">Satisfacción laboral</td> <td data-bbox="1583 1168 1962 1316">Beneficios laborales y remunerativos. Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas, Relación con la autoridad.</td> </tr> </table>		Clima organizacional	Estructura organizacional, Liderazgo, Toma de decisiones, Motivación, Comportamiento individual.	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Estructura organizacional, Liderazgo, Toma de decisiones, Motivación, Comportamiento individual.					
Satisfacción laboral	Beneficios laborales y remunerativos. Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas, Relación con la autoridad.					

Anexo 3: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Clima organizacional	El clima organizacional “es el entorno laboral percibido y desarrollado por cada talento humano de una organización” (Tamayo & Traba, 2010).	El clima organizacional es ambiente de trabajo con que lo vive el empleado, esta variable será medido mediante cuestionario con escala de Likert y será aplicado a los empleados de la empresa Market Panita E.I.R.L.	Estructura organizacional	Normas	intervalo	Cuestionario
			Liderazgo	Motivador Calificado Comunicador		
			Toma de decisiones	Conocimiento Información Reconocimiento		
			Motivación	Estabilidad laboral Estimulación		
			Comportamiento individual	Conducta		
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es “como el sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo, que resulta de la evaluación de las características” (Robbins & Judge, 2013).	La satisfacción está definida como el nivel de bienestar que percibe el trabajador en todo a su trabajo. Esta variable será medida a través de un cuestionario, con escala de Likert y que será aplicado a los empleados de la empresa Market Panita E.I.R.L.cuyos resultados nos servirán para determinar las relaciones expuestas.	Beneficios laborales y remunerativos	Beneficios Remuneración	intervalo	Cuestionario
			Políticas administrativas	Normas organizacionales		
			Relaciones sociales	Relación interpersonal		
			Desarrollo personal	Crecimiento personal Oportunidades		
			Desempeño de tareas	Valoración de tareas Reconocimiento		
			Relación con la autoridad	Confianza		

Anexo 4. Validación del instrumento de recolección de datos – Juicio de expertos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Espinoza Bazán Betty Liliana

Institución donde labora : Universidad Particular de Chiclayo
Docente

Especialidad : Maestría en Administración de Negocios

Instrumento de evaluación : Cuestionario de Clima Organizacional

Autor del instrumento : Irigoín Saavedra Lia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, CLIMA ORGANIZACIONAL de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto 5 de febrero de 2022

Mag. Betty L. Espinoza Bazán
LIC. ADMINISTRACIÓN
CLAD. N° 115

D.N.I 16621052

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Espinoza Bazán Betty Liliana

Institución donde labora : Universidad Particular de Chiclayo
Docente

Especialidad : Maestría en Administración de Negocios

Instrumento de evaluación : Cuestionario de Satisfacción Laboral

Autor del instrumento : Irigoín Saavedra Lia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCIÓN LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCIÓN LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, SATISFACCION LABORAL de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCIÓN LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					49	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto 5 de febrero de 2022


Mag. Betty L. Espinoza Bazán
LIC. ADMINISTRACIÓN
GLAD. N° 115

D.N.I 16621052

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Castro Vargas Daniel Jesús

Institución donde labora :
Docente Ordinario/ Auxiliar-TC
Adscrito al Departamento Académico de Contabilidad
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA (UNACH)

Especialidad : Mg. en Administración de Negocios
Instrumento de evaluación : Cuestionario de Clima Organizacional
Autor del instrumento : Irigoín Saavedra Lia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, CLIMA ORGANIZACIONLA de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto 5 de febrero de 2022

Mg. CPC. DANIEL JESÚS CASTRO VARGAS
CLAD - REGUC N° 05534
CPC. - MAT. N° 043463

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Castro Vargas Daniel Jesús

Institución donde labora :
 Docente Ordinario/ Auxiliar-TC
 Adscrito al Departamento Académico de Contabilidad
 UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA (UNACH)

Especialidad : Mg. en Administración de Negocios
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Satisfacción laboral
 Autor del instrumento : Irigoín Saavedra Lia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCIÓN LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCIÓN LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, SATISFACCIÓN LABORAL de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCIÓN LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto 5 de febrero de 2022



Mg. CPC. DANIEL JESÚS CASTRO VARGAS
 CLAD - REGUC N° 05534
 CPC. - MAT. N° 043463

Anexo 5. Consentimiento



MARKET PANITA E.I.R.L.
RUC: 20600496078
Cal. Mesones Muro N°309 Sec. Morro Solar
Cajamarca - Jaén - Jaén

Jaén, 12 de febrero de 2022

Estimada Srta.:

Irigoin Saavedra, Lía

Presente.-

Reciba Usted cordiales saludos. Sirva la presente para autorizar su investigación cuyo título es "Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L., Jaén 2021", en tal sentido, se otorgará todas las facilidades que sean necesarias para su desarrollo en la empresa.

Sin otro particular, me despido deseándole éxitos en vuestro trabajo de investigación.

Atentamente;



Edwar Garay Diaz
GERENTE GENERAL
MARKET PANITA E.I.R.L.
RUC. 20600496078