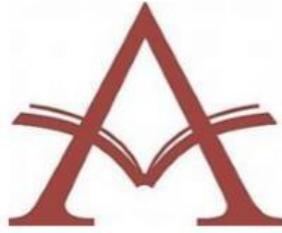


UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN
CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA
EMPRESA SEFREL INGENIEROS S.A.C, LIMA,
2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

TORRES MURAYARI JULISSA
CODIGO ORCID: 0000-0002-4269-8174

ASESOR:

Dr. VEINTEMILLA SANCHEZ JOSÉ LUIS
CÓDIGO ORCID: 0000-0001-9408-9066

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

LIMA, PERÚ

AGOSTO, 2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi madre Luz quien me brindo gran apoyo emocional durante el tiempo en que escribía esta tesis y mi padre por siempre darme palabras de alientos, además de anhelar siempre lo mejor para mi vida.

A mis maestros quienes nunca desistieron al enseñarme con compartir sus conocimientos, a ellos que continuaron depositando su esperanza en mí. Así mismo, a la Facultad de Ciencias Empresariales, por su apoyo para culminar mi tesis.

Y a todos los que me apoyaron para escribir y concluir esta tesis, gracias por su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Gracias a la Universidad Peruana de las Américas por haberme formado profesionalmente, asimismo agradezco a la gerencia de la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C, Lima, por su apoyo en el desarrollo de mi tesis.

Gracias a Dios por bendecirme con la oportunidad de estar con las personas que amo y me aman en esta etapa más importante de mi vida.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022. Para ello se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel descriptivo – correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal; la población estuvo conformada 30 colaboradores administrativos, asimismo, no se usó muestra, ya que el estudio fue censal.

Para el recojo de datos se utilizó dos instrumentos que son el cuestionario de la variable clima organizacional y el cuestionario de la variable satisfacción laboral, con preguntas cerradas, de tipo Likert. Al mismo tiempo, dichos instrumentos fueron evaluados por juicio de expertos, los cuales fueron aprobados. Por otra parte, se determinó la confiabilidad de los instrumentos con la técnica del alfa de Cronbach; y se obtuvo 0,843 y 0,906 coeficientes donde se evidenció que dichos instrumentos de cada variable obtuvieron una confiabilidad alta.

Se concluyó que el clima organizacional se relaciona muy significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022. Se pone énfasis en que el coeficiente de correlación de Pearson fue 0,732; lo cual indica una correlación alta y directa entre ambas variables.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, potencial humano.

Abstract

This research aimed to determine how the organizational climate relates to job satisfaction in the company SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022. For this purpose, a methodology of quantitative approach was applied, of basic type, of descriptive level - correlative, of no experimental design and cross-sectional; the population was composed of 30 administrative collaborators, also, no sample was used, since the study was census.

Two instruments were used for data collection: the organizational climate variable questionnaire and the work satisfaction variable questionnaire, with closed questions of the Likert type. At the same time, these instruments were evaluated and approved by experts. On the other hand, the reliability of the instruments was determined with the Cronbach alpha technique; and 0.843 and 0.906 coefficients were obtained where it was evidenced that these instruments of each variable obtained a high reliability.

It was concluded that the organizational climate is very significantly related to job satisfaction in the company SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022. It is emphasized that the Pearson correlation coefficient was 0.732; which indicates a high and direct correlation between both variables.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, human potential.

Tabla de Contenidos

Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	4
Resumen.....	5
Abstract.....	6
Tabla de Contenidos	7
Lista de Tablas	9
Lista de Figuras.....	12
Introducción	14
Capítulo I: Problema de la Investigación.....	16
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	16
1.2. Planteamiento del problema	19
1.2.1. Problema general.....	19
1.2.2. Problemas específicos.....	19
1.3. Objetivo de la investigación	19
1.3.1. Objetivo general.....	19
1.3.2. Objetivos específicos.....	19
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	20
1.5. Importancia.....	20
1.6. Limitaciones	21
Capitulo II: Marco Teórico	22
2.1. Antecedentes de la Investigación	22
2.1.1. Antecedentes Internacionales	22
2.1.2. Antecedentes nacionales.,.....	26
2.2. Bases teóricas.....	30
2.3. Definición de términos básicos	42
Capítulo III: Metodología de Investigación.....	45
3.1. Enfoque de la Investigación	45
3.2. Variables	45
3.2.1. Operacionalización de las variables	46
3.3 Hipótesis	48
3.3.1. Hipótesis general	48

3.3.2. Hipótesis específicas	48
3.4. Tipo de Investigación	48
3.5. Diseño de la Investigación.....	48
3.6. Población y Muestra	49
3.6.1. Población.....	49
3.6.2. Muestra.....	49
3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	49
Capítulo IV: Resultados	55
4.1. Análisis de resultados	55
4.2. Discusión	83
Recomendaciones	87
Referencias.....	89
Apéndices.....	95

Lista de Tablas

Tabla 1: Tabla de operacionalización de la variable Clima organizacional	46
Tabla 2: Tabla de operacionalización de la variable Satisfacción laboral.	47
Tabla 3: Ficha técnica del cuestionario de Clima organizacional	50
Tabla 4: Ficha técnica del cuestionario de Satisfacción laboral	51
Tabla 5: Veredicto de los expertos	52
Tabla 6: Resumen de procesamiento de casos	53
Tabla 7: Alfa de Cronbach del cuestionario Satisfacción laboral	53
Tabla 8: Resumen de procesamiento de casos	53
Tabla 9: Alfa de Cronbach del cuestionario Satisfacción laboral	54
Tabla 10: Interpretación de los coeficientes de Alfa de Cronbach	54
Tabla 11: Niveles de clima organizacional	55
Tabla 12: Niveles de satisfacción laboral	56
Tabla 13: La empresa te brinda una infraestructura segura para el desarrollo de tu trabajo	57
Tabla 14: Las condiciones de trabajo son adecuadas para desempeñar tu labor	58
Tabla 15: La empresa cumple con las condiciones de trabajo que ordena las autoridades	59
Tabla 16: Consideras que los recursos humanos de la empresa son suficientes para realizar su trabajo	60
Tabla 17: Te sientes motivado con el trabajo que realizas en la empresa	61
Tabla 18: Crees que puedes tomar decisiones en las tareas que te asignan	62
Tabla 19: Los canales de comunicación fluyen de manera efectiva	63

Tabla 20: Está de acuerdo con que la empresa haga evaluaciones de desempeño laboral de manera trimestral	64
Tabla 21: La empresa fomenta capacitaciones para tu desarrollo profesional.....	65
Tabla 22: Consideras que tu jefe dispone de un buen liderazgo	66
Tabla 23: Sientes satisfacción personal en el desempeño de las funciones de tu trabajo....	67
Tabla 24: Consideras que las habilidades de los trabajadores aportan al desempeño de un área de trabajo.....	68
Tabla 25: Consideras que las habilidades de los trabajadores deben ser evaluadas cada periodo.	69
Tabla 26: Consideras que cuentas con los materiales y equipos suficientes para realizar un trabajo de calidad	70
Tabla 27: Consideras que la empresa valora tu desempeño laboral	71
Tabla 28: Consideras que la empresa te brinda oportunidades para poder ascender laboralmente.....	72
Tabla 29: Consideras que en tu área laboral se practica el trabajo en equipo	73
Tabla 30: Considera que los jefes fomentan el trabajo en equipo en todas las áreas de la empresa	74
Tabla 31: Consideras que los jefes expresan aprecio y valoración ante tus logros realizados en el trabajo.....	75

Tabla 32: Te sientes satisfecho con las actividades desarrolladas en el trabajo diario	76
Tabla 33: Prueba de Normalidad para las variables clima organizacional y satisfacción laboral.	77
Tabla 34: Prueba de Correlación de Pearson para las variables clima organizacional y satisfacción laboral.....	78
Tabla 35: Prueba de Correlación de Pearson para el ambiente y la satisfacción laboral	79
Tabla 36: Prueba de Correlación de Pearson para la organización y la satisfacción laboral	80
Tabla 37: Prueba de Correlación de Pearson para potencial humano y la satisfacción laboral	81
Tabla 38: Valores para la interpretación los coeficientes de correlación de Pearson	81

Lista de Figuras

Figura 1: Calidad de vida laboral	36
Figura 2: Importancia de la satisfacción laboral	39
Figura 3: : Niveles de clima organizacional	55
Figura 4: Niveles de satisfacción laboral	56
Figura 5: La empresa te brinda una infraestructura segura para el desarrollo de tu trabajo	57
Figura 6: Las condiciones de trabajo son adecuadas para desempeñar tu labor	58
Figura 7: a empresa cumple con las condiciones de trabajo que ordena las autoridades	59
Figura 8: Consideras que los recursos humanos de la empresa son suficientes para realizar su trabajo	60
Figura 9: Te sientes motivado con el trabajo que realizas en la empresa	61
Figura10: Crees que puedes tomar decisiones en las tareas que te asignan	62
Figura 11 : Los canales de comunicación fluyen de manera efectiva	63
Figura 12: Está de acuerdo con que la empresa haga evaluaciones de desempeño laboral de manera trimestral	64
Figura 13: La empresa fomenta capacitaciones para tu desarrollo profesional	65
Figura 14: Consideras que tu jefe dispone de un buen liderazgo	66
Figura 15: Sientes satisfacción personal en el desempeño de las funciones de tu trabajo	67

Figura 16: Consideras que las habilidades de los trabajadores aportan al desempeño de un área de trabajo.....	68
Figura 17: Consideras que las habilidades de los trabajadores deben ser evaluadas cada periodo.	69
Figura 18: Consideras que cuentas con los materiales y equipos suficientes para realizar un trabajo de calidad	70
Figura 19: Consideras que la empresa valora tu desempeño laboral	71
Figura 20: Consideras que la empresa te brinda oportunidades para poder ascender laboralmente.....	72
Figura 21: Consideras que en tu área laboral se practica el trabajo en equipo	73
Figura 22: Considera que los jefes fomentan el trabajo en equipo en todas las áreas de la empresa	74
Figura 23: Consideras que los jefes expresan aprecio y valoración ante tus logros realizados en el trabajo.....	75
Figura 24: Te sientes satisfecho con las actividades desarrolladas en el trabajo diario	76

Introducción

En la presente tesis se analizó como el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Sefrel ingenieros S.A.C. La cual tuvo como objetivo evaluar el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral. Es poder conocer los problemas que se han estado dando durante el tiempo con ello observar el panorama. Se desarrollo con la finalidad de brindar soluciones para la empresa, ya que hoy en día el clima organizacional en la empresa es fundamental porque depende de cómo el colaborador se siente para el cumplimiento de su labor, a su vez el objetivo que se desea alcanzar fue lo antes mencionado, es importante que la empresa tenga en cuenta lo mencionado para que sus colaboradores se sientan en un ambiente laboral adecuado para su desarrollo laboral.

El presente trabajo se estructura en cuatro capítulos, como se menciona a continuación:

En el capítulo I.- Se describe la realidad problemática del estudio, el planteamiento del problema, objetivos de la investigación, justificación e importancia de la investigación y limitaciones.

En el capítulo II.- Se mencionan los antecedentes existentes tanto nacionales como internacionales, seguido se expone los fundamentos teóricos por cada una de las variables manejadas y una definición de los términos básicos empleados en la investigación.

En el capítulo III.- Se desarrolla la metodología de la investigación que explica: enfoque de la investigación, variables y su operacionalización, hipótesis, tipo de investigación, diseño de la investigación, población y muestra y técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo IV.- Se presenta los resultados de los análisis presentados en el estudio, lo cual da una respuesta concisa a los objetivos antes planteados.

Finalmente, se desarrolla las conclusiones obtenidas en la investigación, continuando con las recomendaciones, y concluyendo con las referencias y anexos que evidencian la confiabilidad de los datos presentados en el estudio.

Capítulo I: Problema de la Investigación

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En la actualidad para que una organización trabaje eficientemente es necesario que el clima organizacional sea armonioso, para ello se debe considerar varios factores como el comportamiento, la conducta, las habilidades, la percepción del trabajador con respecto a su ambiente de trabajo, entre otros. Por otra parte, la satisfacción laboral en toda empresa es vital, y para ello se debe retener a los empleados talentosos y de esta forma lograr el éxito de toda organización.

En el contexto internacional, según El Banco Interamericano de Desarrollo (2021) informó que con la presencia del Covid-19, en América Latina en el año 2021, 8 millones de empleos se recuperó de los 31 millones que se perdieron. En ese sentido, fue un reto para las empresas mantener a sus empleados más talentosos en un clima laboral agradable, y con condiciones de seguridad para evitar contagios con el virus del Covid-19. Asimismo, se originó una insatisfacción laboral de parte de muchos trabajadores, ya que su trabajo exigía asistir presencialmente, ocasionando que muchos empleados pierdan su puesto laboral.

Según el diario Apertura de Argentina (2022), menciona un buen clima laboral:

Es un desafío posible en el teletrabajo, con la coyuntura que hoy en día se vive genera estrés e incertidumbre debido a la inestabilidad laboral que se está viviendo, el home office, los hijos y la falta de efectivo. Se debe buscar inculcar la flexibilidad, empatía en los trabajadores, ya que es deber de todo líder en promover y dar facilidades a sus colaboradores, optando con actividades que puedan dialogar.

En el contexto nacional, Según El diario Perú 21 (2022) detalla que:

En los últimos meses para las empresas peruanas fue una gran preocupación, ya que el principal riesgo era contagiarse del virus del Covid-19. Por lo tanto, los programas integrales de salud ocupacional se han visto obligatorios de aplicar en las empresas. En ese sentido, se debe tomar conciencia de que las empresas cumplan con la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, en beneficio y protección de todo trabajador y así brindar una satisfacción laboral con estabilidad y seguridad a su salud.

Según El economista (2022) el clima organizacional:

Depende mucho de su alrededor para que pueda avanzar o terminar, porque el comportamiento de las personas es de acuerdo como se les acostumbra, depende también mucho de los líderes pues ellos son lo que ponen los parámetros de cómo actuar. Pero cuando el clima y la cultura se encuentran demasiado viciados se fracturan, ahí es cuando el líder tiene que actuar, hablar de los problemas que se puede tener con su equipo de trabajo y establecer una retroalimentación.

A nivel local, la empresa Sefrel Ingenieros S.A.C, ubicado en la dirección: Av. Guillermo Dansey N°949; cuenta con 28 años de funcionamiento , se dedica al rubro electromecánica, que brinda soluciones integrales de mantenimiento y reparación , donde sus principales clientes son: Minera Antamina, Compañía Minera Cemento Pacasmayo, Corporación Aceros Arequipa, Minera Cerro Verde , Minera Brocal, compañía Minera Poderosa, Unacem, Compañía Minera de Morococha ,Minera Chinalco, Compañía Minera Ares ,Compañía Siderúrgica. Y que busca brindar una amplia experiencia de sus servicios que se respalda con su equipo técnico. Su misión como empresa de ingeniería es desarrollar soluciones técnicas y de gestión en los sectores minería, industria e infraestructura, con el fin de generar valor en sus clientes, colaboradores y accionistas. Su visión es ser líder en el rubro de electromecánico, reconocida por brindar soluciones oportunas, eficientes y de calidad a las

necesidades de sus clientes. Es una empresa que ha crecido muy rápido en el mercado, pero, asimismo, se ha observado diversos problemas con respecto al clima organizacional y satisfacción laboral. Por otra, parte la empresa si cumple con todas las remuneraciones monetarias, además que genera espacios laborales por ser una empresa en ascensión.

El clima organizacional de la empresa Sefrel Ingenieros S.A.C., en el área administrativa, se observó que el personal nuevo siente que no cuenta con las herramientas necesarias, ya que no cuenta con inducción correcta para que puedan cumplir sus labores de manera eficaz, los jefes directos no cuentan con un plan de trabajo generando suspicacia, además que el personal administrativo no se siente identificado con la empresa.

En el área de producción los técnicos sienten que no son valorados con respecto a su labor, además de no tener una inducción de su área a donde será designado, los jefes de cada área no cuentan con liderazgo para poder guiarlos y capacitarlos. El personal siente que no cuenta con las herramientas para que puedan cumplir su función y puedan asumir otro tipo de reto. El personal técnico no cuenta con un plan de trabajo, ocasionando caos e insatisfacción laboral, además que el personal realiza trabajos de manera ineficaz, realizando trabajos que no cumplen con la calidad y generan reclamos por parte del cliente.

Además, que los jefes de producción con el área administrativa no cuentan con comunicación directa ocasionando que no tengan información fluida, llevando a una mala información generando conflictos y un mal ambiente laboral. Y por último se observó que no hay una comunicación efectiva, no existe una retroalimentación, no existe un liderazgo, niveles altos de estrés laboral, desgaste emocional y físico a su vez se percibe baja productividad elevando el número de errores.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo el ambiente se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022?

¿Cómo la organización se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022?

¿Cómo el potencial humano se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar cómo el ambiente se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022.

Determinar cómo la organización se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022.

Determinar cómo el potencial humano se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

Se justifica esta investigación en el contexto teórico, porque aportará más conocimientos teóricos acerca de las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Y al mismo tiempo servirá de apoyo a futuras investigaciones.

1.4.2. Justificación metodológica

Se justifica esta investigación en el contexto metodológico, porque ofrece nuevos instrumentos y técnicas que fueron evaluados por jueces expertos y fueron aprobados. Y con los resultados se comprobó que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022.

1.4.3. Justificación Práctica

El presente trabajo permitirá dar a conocer los problemas que se han estado desarrollando dentro de la empresa por lo tanto contaremos con un panorama más claro y se establecerán acciones de mejoras en nuestro objetivo principal que es la satisfacción laboral y con esto poder dar a conocer a Gerencia y RR.HH. En la investigación que se realizó se encontró la problemática que se obtuvo en la base de datos que se recolecto de los trabajadores y por lo tanto se tiene como objetivo dar propuestas de mejora a la empresa con el fin de dar solución a la organización.

1.5. Importancia

Este trabajo de Investigación ayudará a empresas del mismo sector empresarial que se encuentren con la misma problemática, pueda ayudar a que cuenten con conocimientos amplios sobre dicho tema dando diferentes soluciones que ayuden a mejor la satisfacción laboral y el clima organizacional.

Además, como aporte de mejora para otros investigadores con la misma problemática similares que buscan como objetivo mejorar sus procesos o aporte para la empresa que están utilizando como desarrollo de su investigación.

1.6. Limitaciones

Las limitaciones fueron que la muestra que se identificó contaba con carga laboral y se tomó varios días para la realización de las encuestas, a su vez los colaboradores demostraron no contar con la disponibilidad para el desarrollo de los cuestionarios, otras limitaciones fue no contar con la disponibilidad según lo programado para el día del permiso.

Por otro lado, que no se tuvo el sitio adecuado para la realización de las encuestas, además de no contar con los colaboradores al 100%.

También que el colaborador no se sintió seguro al momento del desarrollo de las encuestas, porque se sintieron inseguros, porque pensaron que podría afectar su trabajo.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Lara (2020) desarrolló una tesis de título: Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal del Hospital San Juan HOSPIESAJ S.A. de la ciudad de Riobamba, para la Universidad Técnica de Ambato de Ecuador, donde se observó que el personal manifestó sufrir constantes cambios en sus funciones y que interfieren directamente en su productividad y alcanzar los objetivos del hospital. Su objetivo principal fue determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en el mencionado hospital. Asimismo, se aplicó un estudio mixto(cuali-cuantitativo), con diseño de campo, de tipo bibliográfica- documental y se encuestó a 52 sujetos.

Se concluyó que existe relación directa de las variables del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del Hospital San Juan HOSPIESAJ S.A., con un coeficiente de 0.868 Spearman, que indica que fue positiva y tuvo mayor impacto en el clima organizacional dando como resultado que el trabajador se sienta orgulloso de trabajar en ese tipo de ambiente, mientras que el personal este satisfecho la empresa tendrá óptimos resultados además de trabajar en un clima organizacional que le hagan sentir parte importante.

Esta tesis sugiere se tenga un correcto proceso de inducción al personal para vincularlos a la institución de tal manera se sienta identificados con la normativa legal que rige en la institución, que incluya la capacitación profesional, incluyendo todo tipo de plan de retribuciones así sienta el colaborador todo tipo de apoyo tanto m-oral y económica.

Benalcázar (2020) desarrolló una tesis de título: Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa Luminex Resources, del distrito de Quito, para la

Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador, donde se observó que la empresa no cuenta con evaluaciones constantes la cual no se sabe en qué capacidad se encuentra el personal. El objetivo de la investigación fue realizar la evaluación de desempeño al personal, medir la satisfacción laboral e identificar si existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa. Así mismo, se aplicó encuestas a 48 colaboradores con contrato fijo y se realizó concepto de evolución por cada variable.

Se concluyó que existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa Luminex Resources, con un resultado favorable de la satisfacción laboral.

Esta tesis recomienda establecer entrevistas con cada grupo para definir estrategias para que puedan dar mejores resultados, así mismo realizar actividades para que puedan confraternizar y puedan fortalecer sus relaciones humanas, además de realizar encuestas, evoluciones y poder convertir en acciones para poder trabajar de mejor manera, potencializando su talento por cada puesto asignado.

Wilches (2018) desarrolló una tesis de título: Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia, del distrito de Bogotá, para la Universidad Externo de Colombia, donde se observó que el personal cuenta con problemas de rotación, desmotivación, retroalimentación y falta de comunicación directa que ocasionaba que no cumplan sus labores de manera eficaz. El objetivo de la investigación fue comprobar de qué forma la satisfacción laboral se relaciona con el clima organizacional en la empresa. Asimismo, se aplicó la recolección de datos se aplicó enfoque mixto cualitativos y cuantitativos, de tipo de diseño de encuestas y entrevistas a 40 trabajadores tipo Likert.

Se concluyó que existe una relación con la satisfacción laboral con el clima organizacional en la en la empresa Minería Texas Colombia, que a medida se obtenga mejores

mejor clima organizacional mejores serán los resultados destacando cada uno de ellos además de potenciar sus capacidades.

Esta tesis recomienda que los trabajadores cuenten con conocimiento de sus funciones para que así puedan ascender actualizándose, permitiendo así contribuir y puedan crecer dentro de su compañía. Por otro lado, la organización debe dar conocimiento de sus lineamientos y dar a conocer sus tareas para que puedan cumplir con sus objetivos diseñados que se planifican a largo plazo.

Mena (2019) desarrolló una tesis de título: Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública De El Alto, de la ciudad de la Paz-Bolivia para la Universidad Mayor de San Andrés. Donde se observó que el personal docente no cuenta con buen clima organizacional ello conlleva a insatisfacción del docente además de afectar la enseñanza. Su objetivo principal fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes de dicha institución. Así mismo, se aplicó un estudio no experimental, de corte transversal, con tipo de investigación correlacional, y se encuestó a 45 docentes con 2 cuestionarios, y con escala tipo Likert.

Se concluyó que el clima organizacional cuenta con alto índice en el desempeño del docente al no contar con ambientes favorables, ello conlleva no poder cumplir con sus actividades de manera objetiva, por otra parte, la falta de dirección e implementación de incentivos o recompensas para poder contar con colaborador satisfecho, quiere decir al contar con un buen clima organizacional se mejorará los resultados además tener un buen desempeño laboral.

Esta tesis recomienda que se implemente actividades de motivación, que se les reconozca por el trabajo que están realizando, además que puedan tener mejor comunicación

implementando reuniones, y así puedan mencionar las inquietudes que puedan tener y sus dudas absorberlas, así ellos puedan estar más enfocado y decidido a contar con un mejor método de enseñanza, y afecte de manera positiva a la institución contando con un docente satisfecho e identificado.

Rosales (2020) desarrolló una tesis de título: El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del GAD Provincial de Cotopaxi, de la ciudad Ambato, para la Universidad Técnica de Ambato de Ecuador, donde se observó que el personal no contaba con un buen ambiente laboral, por consiguiente, no se encontraban satisfechos. Su objetivo principal es evaluar el clima organizacional de la institución y su influencia en la satisfacción laboral de sus colaboradores pertenecientes al área administrativa de la empresa. Así mismo, se hizo la evaluación que se hizo el análisis estadístico, tipo de aplicación individual colectivo con instrumento tipo Likert, enfoque de la investigación cuantitativo, modalidad de investigación bibliográfico - documental que se ara a 202 servidores públicos.

Se concluyó que el clima organizacional si tiene influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores, al tener un bajo nivel de satisfacción laboral se tiene que tomar medidas para que se pueda mejorar los índices, optando como objetivo incrementar el porcentaje.

Esta tesis recomienda contar con estrategias para mejorar la comunicación indicando las necesidades, intereses o que pueden aportar para que se sientan escuchados además de sentirse valorados, mejorar las condiciones para que puedan cumplir con sus labores y llegar al objetivo que se desee alcanzar trabajando en equipo, puedan desarrollar sus potenciales y se sientan importantes dentro de la institución, y así aumentar su satisfacción.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Palti (2021) desarrolló una tesis de título: Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima – 2021, para la Universidad Autónoma del Perú, donde se observó que las competencias laborales del personal no se aprovechan eficientemente, no hay un trabajo en equipo y existe poco compromiso institucional. El propósito o el objetivo principal de la investigación fue determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la mencionada institución. Asimismo, se aplicó un enfoque cuantitativo, de diseño experimental, de corte transversal, de nivel descriptivo - correlacional, y se encuestó a 50 colaboradores con dos cuestionarios, y con escala de Likert.

Se concluyó que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima – 2021, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.754, y quiere decir que a medida que mejore el clima organizacional, también mejora el desempeño laboral.

Esta tesis recomienda que se debe implementar un FODA interno, con objetivos y metas de parte de la organización. Por otra parte, debe diseñar un plan semanal para medir el cumplimiento de los objetivos de la organización y debe establecer políticas para llevar a cabo un monitoreo del plan de propuestos y recursos. Y brindar constantes capacitaciones a todo el personal.

Linares (2019) desarrolló una tesis de título: Clima organizacional y satisfacción laboral de la Industria Forestal Cabrera S.A.C del distrito de Callería-Pucallpa 2019, para la Universidad Nacional de Ucayali, donde se observó que el personal no contaba con suficiente capacidad para cubrir las necesidades y herramientas que se demandan en la actualidad. El propósito principal de la investigación determinar la relación entre el clima organizacional y la

satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019, se aplicó un estudio (descriptivo-correlacional), con diseño no experimental transversal y se encuestó a 58 trabajadores con cuestionarios.

Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019, con un coeficiente de Spearman positivo de 0.597, que quiere decir que a mejor clima organizacional aumenta el nivel de satisfacción laboral.

Esta tesis recomienda que debe contar con mejores condiciones para el colaborador así pueda brindar mejores servicios, así mismo mejorar el clima organizacional para contar con la satisfacción laboral y puedan contar con un clima organizacional y cuenten con otro tipo de percepción.

Soto (2019) desarrolló una tesis de título: Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari 2019, para la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, donde se observó que el personal no se sentía valorado además de no contar con un ambiente laboral adecuado y sin motivación y sin poder ascender ocasionando desinterés en sus actividades. El objetivo principal de la investigación fue establecer de qué manera el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la mencionada institución. Así mismo, se aplicó enfoque cuantitativo y cualitativo de diseño no experimental, de nivel correlacional, y se encuestó a 151 trabajadores con un cuestionario de estadístico de prueba Rho de Spearman.

Se concluyó que existe correlación positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari 2019, con un coeficiente de correlación de Alfa de Cronbach de 0.969, quiere decir que aumentara la satisfacción de las condiciones y se obtendrá un mejor clima laboral, así mismo los trabajadores tendrá una mejor

comunicación y aumentara la satisfacción laboral con los incentivos que se vayan a implementar.

Esta tesis recomienda que se deben evaluar las políticas, mejorar las condiciones organizacionales y establecer un plan para mejorar la comunicación, así puedan realizar sus labores con más satisfacción y así mejorar los servicios que brinda dicha institución, así mismo se debe brindar capacitaciones para que los trabajadores cuenten con mejores herramientas para poder ocupar un mejor cargo.

Ruiz (2021) desarrolló una tesis de título: Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la subgerencia de abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2020, para la Universidad Privada del norte, donde se observó que los trabajadores se ven afectados con los cambios que se dan afectando su trabajo, además presión y estrés laboral que ejercen sus superiores y con la falta de comunicación. El propósito de la investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad. Así mismo se aplicó un enfoque no experimental – correlacional de diseño transversal, y se encuestó a 26 colaboradores con un cuestionario con escala de Likert.

Se concluyó que existe relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Periodo 2020, con un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,892 del clima organizacional y 0,910 satisfacción laboral, quiere decir que a media mejore el clima organizacional, también mejora el desempeño laboral en los colaboradores con un nivel de satisfacción favorable.

Esta tesis recomienda que puedan contar con capacitaciones con la finalidad que puedan conocer la estructura de la organización, además que el colaborador este en un área que cumpla

con su perfil profesional y encaje correctamente, con constantes evaluaciones de los desempeños y contar con los incentivos para que los colaboradores tengan mayor motivación para que puedan alcanzar los objetivos y puedan realizar estrategias en nivel clima organización para que puedan trabajar de una manera armonizada .

Aranda et al. (2021) desarrolló una tesis de título: Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la oficina de planificación y control de la producción de los servicios industriales de la marina, Callao, 2021, para la Universidad Peruana de las Américas , donde se observó que las que los colaboradores percibían que su remuneración no era adecuada a su especialización, ello generando una insatisfacción , también que no existe comunicación entre ellos generando incomodidades. El objetivo de la investigación fue determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la oficina de planificación y control de la producción de dicha institución. Así mismo, se aplicó un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y se encuestó a 28 colaboradores utilizando como instrumento el cuestionario.

Se concluyó que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la oficina de planificación y control de la producción de los servicios industriales de la Marina Callao - 2021, con un coeficiente de correlación de Pearson 0,700, quiere decir que, si el colaborador cuenta con un clima organizacional, entonces cumplirá con su labor satisfactoriamente, así puedan cumplir con cada meta planificada.

Esta tesis recomienda que la institución cuente con equidad remunerativa de acuerdo al cargo que ocupe o desempeñe y de acuerdo a su preparación académica. También siempre tenerlos en cuenta a los nuevos cargos de jefatura ya que cuentan con la capacidad profesional adecuada, además de contar con plan de trabajo así que si existe rotación no se tome de manera

imprevista, y con el plan ellos puedan trabajar de manera satisfactoria sin generar ningún tipo de incomodidad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

2.2.1.1. Definición de clima organizacional

Según Arias y De Wries (2022) explican que:

El clima organizacional se enfoca en el ambiente de trabajo de una organización, y este ambiente de trabajo incide en la conducta y comportamiento de los colaboradores. En ese sentido, el clima organizacional es el reflejo de la cultura de una empresa, y sirve para llevar a cabo un análisis de los colaboradores con respecto a la percepción de su trabajo, rendimiento, productividad, satisfacción e identidad con el trabajo.

Alles (2007-2008) Explica que:

El comportamiento organizacional se enfoca en la interacción, comportamiento sean en menor o una cantidad considerable del ámbito laboral en el desarrollo de su medio ambiente, además como a lo largo del tiempo como es su desempeño y como ciertos actos hace que puedan conducirse para que se pueda desarrollar de manera favorable de cada uno de ellos.

Donald (2005) Explica que:

El clima organizacional nos menciona sobre el liderazgo que se puede tener además que mostrar el rendimiento sea dentro de las áreas o individuales, también menciona las relaciones que pueden dar tanto como la cabeza de la organización como los colaboradores, para así poder observar los resultados y poder lograr el propósito teniendo en cuenta los principales aspectos se sabrá a donde se está direccionando.

Estas teorías se enfocan en cómo se desempeñan cada individuo en sus funciones tanto interno como externo que se llevan a cabo en una organización, teniendo conocimiento ello se sobria si se cuenta con un buen clima organizacional.

2.2.1.2. Características del clima organizacional

Peña (2018) Menciona que:

Influye en el comportamiento de cada uno de los individuos que forman para de la organización la cual tendrán un impacto negativo o positivo por ello se debe contar con recompensas, motivaciones y con diferentes planes de mejora, se ara que se cuente un resultado más satisfactorio tomando en cuenta cada uno de los análisis que se puedan realizar.

García et al. (2020) Menciona que:

Las características del clima organizacional hablan del comportamiento y en el ámbito de trabajo del colaborador que rodea en la organización, con ello se realiza evaluaciones y se pueda analizar si existe realmente un ambiente adecuado para su desempeño tanto personal como grupal.

De acuerdo a las definiciones cada autor nos mención a los colaboradores y como se caracterizan su comportamiento, desempeños, forma de pensar, y como un correcto clima organizacional hace que cuenten con motivación, trabajos en equipo y así lograr un mejor resultado.

2.2.1.3. Importancia del clima organizacional

Chirinos et al. (2018) “El clima organizacional para las empresas son sumamente importante para lograr resultados óptimos y eficientes, por ello en la actualidad las

organizaciones fusionan los recursos humanos y sus activos y con ello lograr contar con un ambiente agradable y así poder lograr el resultado que se espera”.

Fajardo et al (2019) menciona que:

La importancia del clima organizacional tiene un horizonte más extendido y una percepción positiva que involucra el trabajo en equipo, servicio al cliente además de que cuente con una comunicación más efectiva que favorece a la organización ya que genera un clima favorable y una calidad de servicio, generando otro tipo impresión influyendo de manera positiva.

Se entiende la importancia que cumple el clima organizacional en la empresa, ya que al tener un buen vínculo con los trabajadores se pueden lograr las metas que se han planificado además de trabajar en un buen generando satisfacción.

2.2.1.4. Teorías o enfoques del clima organizacional

Según Palomino (2017) Explica que:

El clima organizacional es la percepción que se tiene del comportamiento de las personas en el ámbito laboral y como eso cómo influye directamente en su trabajo además de afectar el objetivo que se desee alcanzar. Según Likert (1960) Explica sobre el comportamiento que tienen los colaboradores en depender del ambiente en que se encuentran y de los alto mandos de la organización, por lo tanto, la reacción está determinada a la imagen que se transmite.

Según (Domínguez et al, 2013, como se citó en Martin y colbs, 1999) Explica de:

Manera figurada que se empieza a tener mayor importancia el ambiente que los rodea y como se pueden relacionan entre si y obteniendo mejores resultados en la producción,

contando con una perspectiva diferente. Armas se basa en patrones recurrentes del comportamiento y los vínculos que se pueden dar en el grupo de trabajo.

Estas teorías se enfocan en el comportamiento del individuo en su área de trabajo, que se rigen en una organización, con las normas y derechos, logrando un engranaje para un buen clima organizacional y así se puedan desenvolver de manera natural.

2.2.1.5. Dimensiones del clima organizacional

- ***Ambiente***

Según Iglesias y Torres (2018) Es el:

Entorno donde se desempeña los trabajadores y la parte más vital de una organización, ya que depende mucho de cómo se sientan de acuerdo de cómo es la perspectiva se obtendrá mejor desempeño, aumento de productividad y la calidad de servicio será mejor. Los indicadores que se tomaron en cuenta para esta dimensión son:

- Infraestructura segura; OIT (2020) menciona que un lugar de trabajo tiene un impacto nuestra salud mental en ocasiones la actividad de trabajo nos expone a diferentes tipos de peligros por lo tanto contar con un ambiente seguro disminuye los riesgos. Al contar con un área seguro y saludable creara un ambiente donde se puedan desarrollar de manera satisfactoria.
- Condiciones de trabajo; según Calizaya y Bellido (2019) menciona que es un factor esencial que determina la satisfacción y motivación, de acuerdo a ello es la evolución o comportamiento del individuo en su entorno.

- **Organización**

Según Brume (2019) Es un:

Grupo de personas que cumple determinada función para lograr un objetivo en común, que está al mando una autoridad o jefe de cabeza para designar funciones y responsabilidades para la ejecución respectiva. Los indicadores que se tomaron en cuenta para esta dimensión son:

- Recursos Humanos; según Ricardo (2018) menciona que juega un papel fundamental dentro de la organización puesto que influye en la economía de sus habilidades profesionales y su desarrollo de la misma, de tal manera se desea que los procesos se lleven de forma eficaz, eficiente y llevando al éxito de las empresas.
- Motivación; según Parrales et al. (2022) menciona que es una herramienta de trabajo es necesaria de implementar, con ello el trabajador se sienta comprometido con la organización además de trabajar a gusto y motivados, reteniendo al talento humano y logrando así desarrollar estrategias.
- Toma de decisión según (Arévalo 2018, como se citó en Zamora y Dalmau 2009, Pp.430-431) menciona que cuando se toman decisiones entre distintas opciones de proyectos que se atraviesan, en ocasiones no siempre se tienen la misma conducta ante diferentes situaciones a la problemática.
- Comunicación; según Arrivasplata y Bellido (2021) menciona que se da entre dos o más personas con el fin de dar opciones e ideas, con la finalidad de poner planificar. Organizar y dar algunos alcances.

- **Potencial Humano**

Según Cartagena y Peña (2019) son de:

Vital importancia para el desarrollo de sus habilidades es la suma de varias competencias, identificar el talento de los trabajadores es saber gestionar de manera eficiente cada talento, de acuerdo como se administra será el logro de la empresa hacia

donde se quiere llegar. Los indicadores que se tomaron en cuenta para esta dimensión son:

- Evaluación de desempeño; Se da de acuerdo al rendimiento del empleado que se da de manera sistemática y continua, que influye los factores del clima, satisfacción y ambiente de acuerdo ello se dará un resultado.
- Capacitación; menciona es un medio para potenciar el conocimiento y puedan realizar mayores aportes a la organización por lo tanto logrando satisfacción y mayor productividad y logrando hacer que los trabajadores sean más creativos teniendo un mejor desempeño.
- Liderazgo; menciona es el que posee características de poder guiar, integrar haciendo que se sienten interesados en las necesidades de sus colaboradores, y hacer sentir bien en su lugar de trabajo ayudando así a crear un mejor ambiente y contando con un objetivo en común.

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1. Definición de satisfacción laboral

Según (Robbins y Judge, 2009, como se citó en Félix, 2022) mencionan que:

La satisfacción laboral es una percepción de todo el entorno del trabajo propio, donde se lleva a cabo evaluaciones de las características de una empresa. Por lo tanto, todo colaborador se sentirá cómodo en su trabajo, y a su vez manifiesta sentimientos positivos hacia este; por lo contrario, si se siente incómodo en su trabajo manifiesta rechazo a su centro laboral.

Según (Rosales, 2020, como se citó en Albornoz, 2020) menciona que:

La satisfacción laboral es la conducta del individuo en el trabajo, cabe mencionar que no es solamente realizar actividades también es integrarse con los compañeros de

trabajo y los directivos, con la idea de que puedan adaptarse a las normas, reglamentos y poder cumplir con lo que se desea.

Según (Patlán, 2020) menciona sobre :

La calidad de vida laboral se relaciona con el ambiente de trabajo, motivación y rendimiento, pues con todas las condiciones se cuenta con un desempeño eficaz logrando así la meta que se desea lograr en la empresa, además de contar con un desarrollo personal y mejorando así la perspectiva que se desea lograr.

Figura 1 *Calidad de vida laboral*

Autor	Definiciones de CVT
Herrera y Cassals (2005)	Es el grado en que los trabajadores satisfacen sus necesidades personales con su trabajo, en el cual la organización contribuye a su desenvolvimiento psicológico y sociolaboral/profesional del individuo, generando motivación laboral, adaptación a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad, innovación y adaptación a los cambios organizacionales.
Bowditch & Buono (1997)	Es la satisfacción de necesidades personales de los individuos importantes a través del desempeño de su trabajo.
Casas et al. (2002)	Es un constructo multidimensional relacionado con los aspectos del trabajo que influyen en la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral.
Elizur & Shye (1990); Flores, Jenaro, González y García-Calvo (2010); Martel & Dupuis (2006)	Es el conjunto de acciones que realizan las organizaciones para lograr la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador dentro de su entorno laboral. La CVT pretende reconciliar aspectos del trabajo que tienen que ver con las experiencias y necesidades individuales y con los objetivos organizacionales.
Flores y Madero (2012)	Se enfoca en la satisfacción social y psicológica a los trabajadores.
Srivastava & Kanpur (2014)	Se refiere al nivel de satisfacción, motivación, involucramiento y compromiso de las experiencias individuales con respecto a sus vidas en el trabajo. Es el grado en el cual las personas son capaces de satisfacer sus necesidades personales importantes mientras trabajan para una empresa.
Zapata, David, Espinal, Marín y Rodríguez (2017)	Es un indicador de las experiencias humanas en el sitio de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que desempeñan el trabajo.

Elaborado por: Patlán, 2020

Según la revista Crónica businnes (2021) La satisfacción laboral es:

La experiencia en la organización, por lo tanto, al pasar tanto tiempo en la empresa influye muchos como se realizan los trabajos, es decir no solo es el ambiente también es la remuneración y beneficios que se les brinda, el trabajo cuenta con muchas personas alrededor por eso la empresa tiene que brindar la valoración en sus relaciones interpersonales y puedan crecer de manera profesional dando todas las herramientas que necesita.

De acuerdo a la definición de los autores nos da a entender que la satisfacción laboral nos habla de cómo el colaborador desempeña su trabajo de acuerdo como se encuentra su ambiente laboral, mientras cuente con un ambiente agradable, los trabajadores son felices y hay un mejor desempeño.

2.2.2.2. Característica de la satisfacción laboral

Según (Sánchez et al. 2014 como se citó en Aranda, 2021) menciona que:

La satisfacción laboral sus principales características, sean de tipo organizacional, funcional o individual, influye la remuneración, relaciones humanas, la seguridad, las condiciones ambientales, estas funciones aportan que se centre en el individuo, ya que de acuerdo como se encuentre se sienta el trabajador será su desempeño además de que genere confianza en la organización.

De acuerdo a lo mencionado por el autor se entiende que las características que se pueden dar son remunerativas, infraestructura, compañerismo, apoyo que brinda la organización, la relación de cómo se forma la interacción y como se sienten.

Según (Vallejo ,2010) menciona que:

Una de las características de la satisfacción laboral sea de cuando la organización cuente con un entorno de flexibilidad, liderazgo para que puedan lograr adaptarse al cambio con diferentes motivaciones como:

- Intrínsecos o motivadores, se tomen en cuenta como reconocimientos, responsabilidades de sus trabajos que realicen que se dan necesariamente de índole personal que se dan en el trabajo.
- Extrínsecos o higiénicos, se dan en el entorno, salarios, los recursos necesarios para el desempeño, los compañeros y la seguridad que se dan en trabajo.

De acuerdo a lo mencionado por el autor se entiende que las características intrínsecas y extrínsecas en un contexto que los colaboradores desarrollan sus actividades de acuerdo a recompensas sean físicas o intangibles, sean con el objetivo de que realicen sus trabajos de manera efectiva con motivaciones a si puedan satisfacer sus logros y así será más fácil contar con colaboradores motivados y satisfechos.

2.2.2.3. Importancia de la satisfacción laboral

Según De los Santos y Saturnino (2019) menciona que:

La satisfacción laboral es importante para el funcionamiento, de acuerdo a la calidad de vida de los colaboradores y contando un ambiente sano se obtendrá niveles de estrés bajos por ende se desarrollarán de manera efectiva así se obtendrá mejores resultados generando así un mejor ambiente.

Según Mejía y Hernández (2019) menciona que:

La satisfacción laboral influye de manera importante en la productividad, además que se relaciona con la percepción de los colaboradores ya que si el trabajo se considera importante su actitud cambia, mientras si es considerado como obligación su

desempeño disminuye, el jefe influye de manera directa en la productividad dando reconocimiento de manera significativa.

Se pueden realizar estrategias para mejorar la satisfacción como mejores condiciones, capacitaciones, reconocimiento y mejora del capital humano generando así mejor mayor importancia en su satisfacción además de mejorar la productividad y armonía entre los colaboradores.

Figura 2

Importancia de la Satisfacción laboral



Fuente: Creación propia

Según (Rosales 2020, como se citó en Villavicencio,2019) menciona que:

La satisfacción laboral es porque el colaborador pasa en mayor tiempo en la organización por ende se resaltan las siguientes características:

- a. La insatisfacción hace que el trabajador renuncie ya que no se siente que este en un ambiente agradable.
- b. Los trabajadores más satisfechos tienen mejores resultados.
- c. Con menores cambios el trabajo se siente en lugar seguro además de realizar su trabajo con mayor responsabilidad.

- d. Un trabajador estresado hacer que afecte manera significativa en su área y afectara a su vida familiar y social.

De acuerdo a lo expuesto por los autores por cada autor la importancia de la satisfacción influye en la productividad y como se encuentre la calidad de vida en el trabajo, como tal se obtendrá los resultados y se comportaran en el trabajo por ende se debe contar con diferente tipo interacciones, evitar descontentos y planear soluciones.

2.2.2.5 Dimensiones de la satisfacción laboral

- **Actitud positiva**

Según Napoleón (2019) es: “El comportamiento a las situaciones de una manera distinta, visualizando de diferentes perspectivas que nos permite ver el mundo encontrando mejores posibilidades, que no permites trabajar con objetivos claros”.

Según el periódico El Comercio (2022) menciona que: “La actitud es una mirada diferente de ver las situaciones de una manera optimista, la actitud positiva en el trabajo enfoca a cosas positivas y fortalecen a conseguir mejores decisiones”.

Según los autores la actitud positiva ante una situación hace que se puedan tomar mejores decisiones además de mirar las necesidades, contar con una perspectiva diferente y lograr el éxito que se quiere. Los indicadores que se tomaron en cuenta para esta dimensión son:

- Satisfacción personal; Chocano y Pacheco (2020) menciona que:” Tiene relación con la vida, estado socioeconómico que se encuentra y preparación, son apreciaciones que las personas tienen para su satisfacción personal y expectativas que pueden lograr en su vida”.

- Habilidades; según Platonov (1999) es: “La capacidad de realizar cualquier tipo de actividades que basa de acuerdo a los conocimientos, experiencia que tuvo durante a lo largo de los años”.
- Calidad de trabajo; según Patlán (2020) es: “El entorno donde se encuentran y también está relacionado a la actividad que realiza el trabajador y como está desempeñando a ciertas tareas que se le asignan dentro de su área”.

- **Desarrollo personal**

Según Rodríguez (2004) menciona que: “El desarrollo personal tiene como objetivo incrementar las capacidades profesionales para el progreso personal y para la organización, poniendo en práctica su talento, capacidades con ello sentires realizados en el ámbito equilibrando su vida personal y profesional”.

Según los autores el desarrollo personal es la oportunidad de progreso además de mejorar nuestra capacidad con la mira de objetivo de ascensión y mejorando la capacidad en todo el ámbito. Los indicadores que se tomaron en cuenta para esta dimensión son:

- Valoración de desempeño; según Matabanchoy et al (2018) “con la valoración que sientas que se le da al personal se sentirá comprometido y satisfecho, se les debe hacer sentir que son parte fundamental de la organización”.
- Ascenso; según Avante (2017) “Es un cambio de puesto o una escala en la organización que tiene como fin recibir mejores retribuciones económicas a su vez tener mejor nivel económico”.

- **Desempeño de tarea**

Según (Bautista et al 2020, como se cita en Koomans et al., 2011) el desempeño de tarea: “Es la responsabilidad que se asigna que se vincula con los procesos de la organización

o el que dentro de las funciones determinadas a cumplirlas que depende de los conocimientos y habilidades de la persona donde se encuentre”.

Según Gorroti, 2018 desempeño de tarea es: “La ejecución de las responsabilidades que se pueden asumir en la organización o que estas desempeñando en la organización la cual se pueden desempeñar de manera efectiva”.

Según los autores los desempeños de las tareas se dan de manera efectiva si cuentan con las capacidades y habilidades, así cumpliendo de manera efectiva logrando obtener el resultado deseado. Los indicadores que se tomaron en cuenta para esta dimensión son:

- Trabajo en equipo; Según Duran (2018) es: “El trabajo en conjunto de varias personas que requiere participación lo que implica compartir las habilidades y conocimientos, con la seguridad y confianza que el trabajo se cumpla con a cabalidad”.
- Apreciación valorativa del jefe; según Matzumura et al (2019) “se puede crear todo tipo de valor tanto tangible como remunerativa, por los logros que puedan obtener, en sus trabajos que puedan realizar”.
- Actividades a desarrollar; según Sánchez (2021) “la empresa debe capacitar o explicar a sus trabajadores sobre las tareas, a actividades que tiene que realizar cada trabajador con el fin de que sepa cual son sus actividades a desarrollar”.

2.3. Definición de términos básicos

Capacitación: Según Silíceo (2004) “tiene como como definición es el conocimiento que se dan de forma didáctica, para ampliar los conocimientos para que puedan responden las necesidades que puedan requerir la organización”.

Clima laboral: Según Jaume (2012) “es la parte fundamental de la organización donde se labora y se caracterizan por el ambiente, remuneraciones, por el equipo de trabajo que nos rodea y llevamos a cabo nuestras tareas”.

Covid-19: Según La Organización de las Naciones Unidas - ONU (2022) “es una enfermedad infecciosa que fue descubierta en china en el año 2019, las principales formas de infección son boca, ojos y nariz”.

Cultura organizacional: Según El Diario el Comercio (2022) “es el conjunto de creencias o personalidad de la organización que tiene como principal función los valores, cultura, generando conductas positivas con ello genera conductas positivas”.

Estabilidad laboral: Según Balestero (2020) “es poder conservar su puesto de manera indefinida, continuando sus labores y desempeñando, se alcanza ello una vez superado el tiempo de prueba, además de ser un derecho”.

Motivación: Según La República (2022) “es aquella se define que hace que pueda impulsar hacer alguna actividad con toda la preposición, el nivel de orientación lleva que estar motivado hacer que realicen acción y tomen decisiones acertadas”.

Objetivo: Según Alirio (2018) “es meta que se desea alcanzar con acciones determinadas a resultados que se quiere alcanzar en lo personal o laboral de las metas que se persiguen”.

Organización: Según Koontz y Weihrich (1999) “Es el un conjunto de personas que se clasifican de acuerdo a las actividades, funciones o puestos que van a realizar con el fin de alcanzar objetivos”.

Productividad: Según la revista Economía (2022) “Es un indicador de economía de la cantidad de los recursos utilizados, con lo productivo lo cual permite realizar evaluaciones de la capacidad que se involucra”.

Remuneración: Según Urquijo y Bonilla (2008) “se puede decir que es la compensación económica que se percibe el trabajador por la prestación de su servicios o trabajos realizados”.

Capítulo III: Metodología de Investigación

3.1. Enfoque de la Investigación

La presente tesis, se aplicó un enfoque cuantitativo, debido a que es secuencial y probatorio, asimismo, se comprobaron las hipótesis y se midieron las variables a través de métodos estadísticos y posteriormente desarrollar un análisis y conclusiones.

Los autores Hernández y Mendoza (2018) “explican que un enfoque cuantitativo tiene por propósito estimar magnitudes u ocurrencias de todos los fenómenos, y así comprobar las hipótesis, y a su vez este enfoque es secuencial y se miden las variables con diversas pruebas estadísticas”.

3.2. Variables

Variable 01: Clima organizacional

Según Arias y De Wries (2022) explican que:

El clima organizacional se enfoca en el ambiente de trabajo de una organización, y este ambiente de trabajo incide en la conducta y comportamiento de los colaboradores. En ese sentido, el clima organizacional es el reflejo de la cultura de una empresa, y sirve para llevar a cabo un análisis de los colaboradores con respecto a la percepción de su trabajo, rendimiento, productividad, satisfacción e identidad con el trabajo.

Variable 02: Satisfacción laboral

Según (Robbins y Judge, 2009, como se citó en Félix, 2022) mencionan que:

La satisfacción laboral es una percepción de todo el entorno del trabajo propio, donde se lleva a cabo evaluaciones de las características de una empresa. Por lo tanto, todo colaborador se sentirá cómodo en su trabajo, y a su vez manifiesta sentimientos positivos hacia este; por lo contrario, si se siente incómodo en su trabajo manifestar rechazo a su centro laboral.

3.2.1. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Tabla de operacionalización de la variable Clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medida	Ítems
Clima organizacional	Según Arias y De Wries (2022) Se enfoca en el ambiente de trabajo de una organización, y este ambiente de trabajo incide en la conducta y comportamiento de los colaboradores	Ambiente	- Infraestructura segura	Ordinal	1
			- Condiciones de trabajo	Ordinal	2-3
			- Recursos Humanos	Ordinal	4
		Organización	- Motivación	Ordinal	5
			- Toma de decisión	Ordinal	6
			- Comunicación	Ordinal	7
			Potencial Humano	- Evaluación de desempeño	Ordinal
			- Capacitación	Ordinal	9
			- Liderazgo	Ordinal	10

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2

Tabla de operacionalización de la variable Satisfacción laboral.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medida	Ítems
Satisfacción laboral	Según (Robbins y Judge, 2009, como se citó en Félix, 2022): Es una percepción de todo el entorno del trabajo propio, donde se lleva a cabo evaluaciones de las características de una empresa.	Actitud positiva	- Satisfacción personal	Ordinal	1
			- Habilidades	Ordinal	2-3
			- Calidad de trabajo	Ordinal	4
		Desarrollo personal	- Valoración de desempeño	Ordinal	5
			- Ascenso	Ordinal	6
			- Trabajo en equipo	Ordinal	7-8
		Desempeño de tareas	- Apreciación valorativa del jefe	Ordinal	9
			- Actividades a desarrollar	Ordinal	10

Fuente: elaboración propia.

3.3 Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022

3.3.2. Hipótesis específicas

El ambiente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022

La organización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022

El potencial humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022

3.4. Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo básica, porque solo se recopiló información de la realidad acerca de la existencia de las variables en estudio y al mismo tiempo para enriquecer el conocimiento teórico y científico ya existente. (Valderrama, 2018).

Asimismo, se aplicó una investigación de nivel descriptivo - correlacional, porque su propósito fue establecer un grado de asociación o relación que existe entre las variables Clima organizacional y satisfacción laboral.

Los autores Hernández et al (2014) “explican que el nivel descriptivo - correlacional consiste en la vinculación dos a mas variables que se relacionan con en el único objetivo de estudio”.

3.5. Diseño de la Investigación

La presente investigación presentó un diseño no experimental, y esto se debe a que no se hizo una manipulación de la variable independiente. Y al mismo tiempo, la investigación fue de corte transversal.

Los autores Hernández et al (2014) “menciona es todo aquella que se realiza sin manipulación de la variable donde solo se observa y se da sin intervención, manipulación del investigador”.

Y el autor Bernal (2010) “explica que las investigaciones de corte transversal son aquella recolección de datos en un solo momento y tiempo, lo cual su propósito es analizar las interrelaciones en el momento único”.

3.6. Población y Muestra

3.6.1. Población

Para la presente tesis se consideró a una población de 30 trabajadores del área recursos humanos (1), Administrativa (5), Contable (3) y Producción (21) que laboran en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C. que son parte fundamental de la investigación, y tomó como objetivo para contar con la información de las variables de la investigación.

Según López y Fachelli (2017) “es un conjunto de personas que constituye un mismo ambiente que tiene un mismo interés en común que sirva para la investigación que se pueda dar de forma estadística o teórica”.

3.6.2. Muestra

Por otra parte, no se aplicó muestra, porque la población objetivo del estudio fue factible de recoger datos en su totalidad. En ese sentido, la población fueron 30 colaboradores, considerado como un estudio de muestra censal.

Según López y Fachelli (2015) “es aquella población representativa con las mismas características de la población, seleccionada de manera relativa o al azar con el objetivo de estudio y obtener resultados óptimos”.

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En esta investigación, para realizar el recojo de datos se aplicó la técnica de la encuesta, con el instrumento cuestionario y se aplicó a la población objetivo del estudio de forma

presencial (una sola vez a cada sujeto). Asimismo, se utilizaron dos cuestionarios con una escala de Likert, con las siguientes alternativas:

- (5) Totalmente de acuerdo
- (4) De acuerdo
- (3) Indiferente
- (2) En desacuerdo
- (1) Totalmente en desacuerdo

Tabla 3

Ficha técnica del cuestionario de Clima organizacional

Características	Descripción
Instrumento	Cuestionario
Cantidad de preguntas	10
Escala	tipo Likert
Valores de la escala	Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente de acuerdo (1)
Tipo de respuesta	5 respuestas cerradas
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ambiente ➤ Organización ➤ Potencial humano
Participantes	30 colaboradores
Tiempo de duración de las encuestas	05 minutos por colaborador

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4*Ficha técnica del cuestionario de Satisfacción laboral*

Características	Descripción
Instrumento	Cuestionario
Cantidad de preguntas	10
Escala	tipo Likert
Valores de la escala	Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente de acuerdo (1)
Tipo de respuesta	5 respuestas cerradas
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Actitud positiva ➤ Desarrollo personal ➤ Desempeño de tarea
Participantes	30 colaboradores
Tiempo de duración de las encuestas	05 minutos por colaborador

Fuente: elaboración propia.

3.7.1. Cuestionario

Según García (2004) define que un cuestionario es un instrumento para la recolección de datos referida a un tema o una investigación que se toma metodología la encuesta específica para la toma de decisión.

3.7.2. Validez de los instrumentos

Para la presente investigación se aplicó la técnica de juicio de expertos y fueron tres expertos quienes evaluaron los cuestionarios.

Vara (2015) “explica que la validez de los instrumentos, tiene el propósito de medir las variables, es así que los expertos emiten su veredicto, evaluando que dichos instrumentos cuenten con preguntas o ítems con una correcta redacción y coherencia”.

Tabla 5

Veredicto de los expertos.

Experto	Grado académico y especialidad	Cuestionario evaluado	Puntaje	Veredicto - decisión
Loli Bonilla ,Cesar Enrique	Mg.Contador-auditor	Clima organizacional	44	Se puede aplicar
Loli Bonilla ,Cesar Enrique	Mg.Contador-auditor	Satisfacción laboral	44	Se puede aplicar
Gómez Achocalla, Luis	Mg. Administración	Clima organizacional	48	Se puede aplicar
Gómez Achocalla, Luis	Mg. Administración	Satisfacción laboral	48	Se puede aplicar
Angulo Pomiano, William Peter	Dr. Contador público	Clima organizacional	48	Se puede aplicar
Angulo Pomiano, William Peter	Dr. Contador público	Satisfacción laboral	48	Se puede aplicar

Fuente: elaboración propia.

3.7.3. Análisis de confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

La confiabilidad de un instrumento se caracteriza por medir con precisión la estructura de las preguntas o ítems, de un instrumento de medición, considerando las respuestas de los sujetos encuestados. (Hernández, et al., 2014).

Para el análisis de confiabilidad de los instrumentos se utilizó la técnica del Alfa de Cronbach; el cual se aplicó a una prueba piloto de 10 colaboradores de la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C. que pertenecen a la población de la tesis.

➤ **Alfa de Cronbach para el cuestionario Clima Organizacional**

Tabla 6

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: elaboración propia – SPSS 26

Tabla 7

Alfa de Cronbach del cuestionario Clima organizacional

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	10

Fuente: elaboración propia – SPSS 26

El Coeficiente Alfa de Cronbach para el cuestionario de Clima organizacional fue 0,843, lo cual indica una alta confiabilidad del instrumento.

➤ **Alfa de Cronbach para el cuestionario Satisfacción Laboral**

Tabla 8

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: elaboración propia – SPSS 26

Tabla 9

Alfa de Cronbach del cuestionario Satisfacción laboral

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	10

Fuente: elaboración propia – SPSS 26

El Coeficiente Alfa de Cronbach para el cuestionario de satisfacción laboral fue 0,906, lo cual indica una muy alta confiabilidad del instrumento.

Tabla 10

Interpretación de los coeficientes de Alfa de Cronbach.

<i>ESCALA</i>	<i>CATEGORÍA</i>
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0,90 \leq r \leq 0,99$	Confiabilidad muy alta
$0,70 \leq r \leq 0,89$	Confiabilidad alta
$0,60 \leq r \leq 0,69$	Confiabilidad aceptable
$0,40 \leq r \leq 0,59$	Confiabilidad moderada
$0,30 \leq r \leq 0,39$	Confiabilidad baja
$0,10 \leq r \leq 0,29$	Confiabilidad muy baja
$0,01 \leq r \leq 0,09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Fuente: Valderrama (2018).

Capítulo IV: Resultados

4.1. Análisis de resultados

4.1.1. Análisis descriptivo

- Análisis descriptivo respecto de las variables

Niveles de la variable Clima organizacional.

Se establecieron 03 niveles de clima organizacional:

- Clima organizacional bueno [10 – 23]
- Clima organizacional regular [24 – 37]
- Clima organizacional alto [38 – 50]

Tabla 11

Niveles de clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Clima organizacional regular	9	30,0	30,0	30,0
	Clima organizacional bueno	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia SPSS 26.

Figura 03

Niveles de clima organizacional.



Fuente: elaboración propia SPSS 26.

Se indica que respecto a la variable clima organizacional; un 30,0% presentó un nivel regular, y un 70,0% presentó un nivel bueno de clima organizacional.

Análisis descriptivo respecto de las variables

Niveles de la variable Satisfacción laboral

Se establecieron 03 niveles de satisfacción laboral:

- Satisfacción laboral baja [10 – 23]
- Satisfacción laboral regular [24 – 37]
- Satisfacción laboral alta [38 – 50]

Tabla 12

Niveles de satisfacción laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Satisfacción laboral baja	1	3,3	3,3	3,3
Satisfacción laboral regular	5	16,7	16,7	20,0
Satisfacción laboral alta	24	80,0	80,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia SPSS 26.

Figura 04

Niveles de satisfacción laboral.



Fuente: elaboración propia SPSS 26.

Se indica que respecto a la variable satisfacción laboral; un 3,3% presentó un nivel bajo; 16,7% presentó un nivel regular, y un 80,0% presentó un nivel alto de satisfacción laboral.

Resultados descriptivos para la variable clima organizacional.

Tabla 13

Frecuencias ítem 01 – clima organizacional.

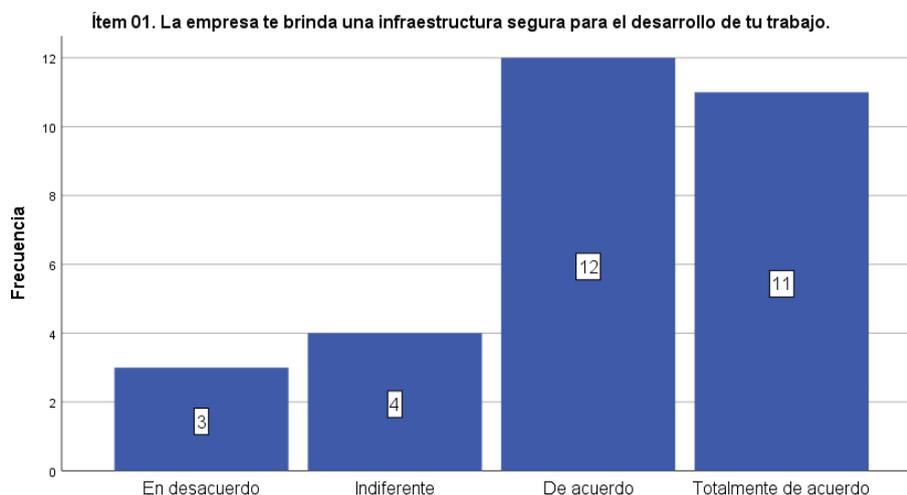
Ítem 01. La empresa te brinda una infraestructura segura para el desarrollo de tu trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	10,0	10,0	10,0
	Indiferente	4	13,3	13,3	23,3
	De acuerdo	12	40,0	40,0	63,3
	Totalmente de acuerdo	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS 26.

Figura 05

Gráfico ítem 01 – clima organizacional.



Fuente: elaboración propia – SPSS 26.

De los 30 trabajadores encuestados, 03 indicaron estar en desacuerdo, 04 indiferentes, 12 de acuerdo y 11 totalmente de acuerdo que la empresa brinda una infraestructura segura para

el desarrollo de tu trabajo. La percepción de los encuestados fue en su mayoría favorable hacia el ítem propuesto.

Tabla 14

Frecuencias ítem 02 – clima organizacional.

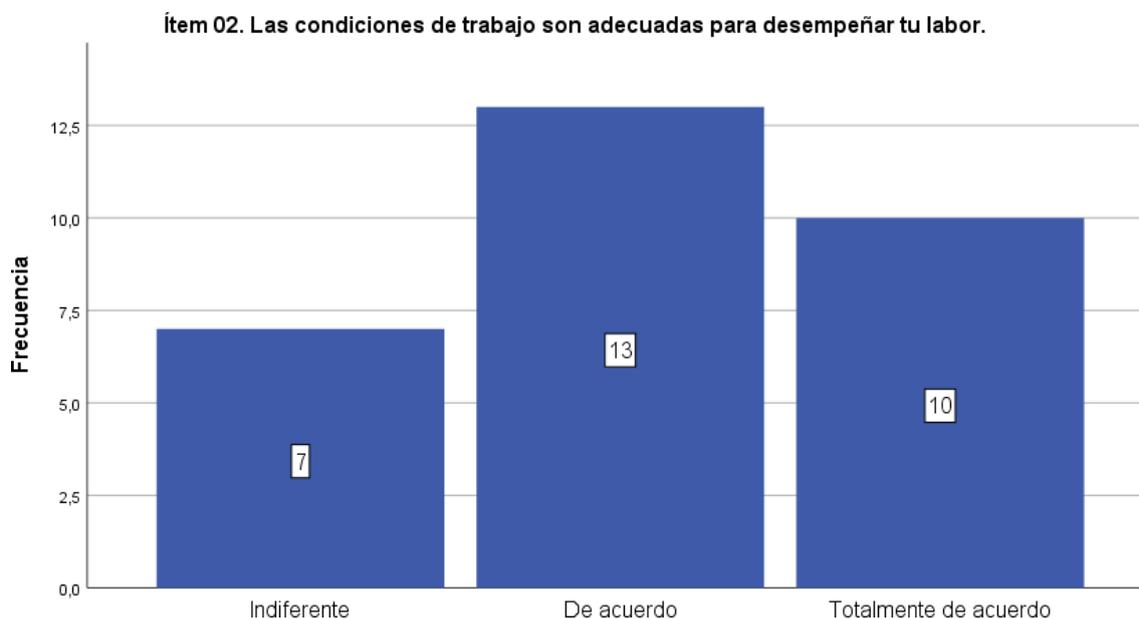
Ítem 02. Las condiciones de trabajo son adecuadas para desempeñar tu labor.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	7	23,3	23,3	23,3
	De acuerdo	13	43,3	43,3	66,7
	Totalmente de acuerdo	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS 26.

Figura 06

Gráfico ítem 01 – clima organizacional.



Fuente: elaboración propia – SPSS 26.

De los 30 trabajadores encuestados, 07 indiferentes, 13 de acuerdo y 10 totalmente de acuerdo que la empresa brinda condiciones adecuadas para desempeñar su labor. La percepción de los encuestados fue en su mayoría favorable hacia el ítem propuesto.

Tabla 15

Frecuencias ítem 02 – clima organizacional.

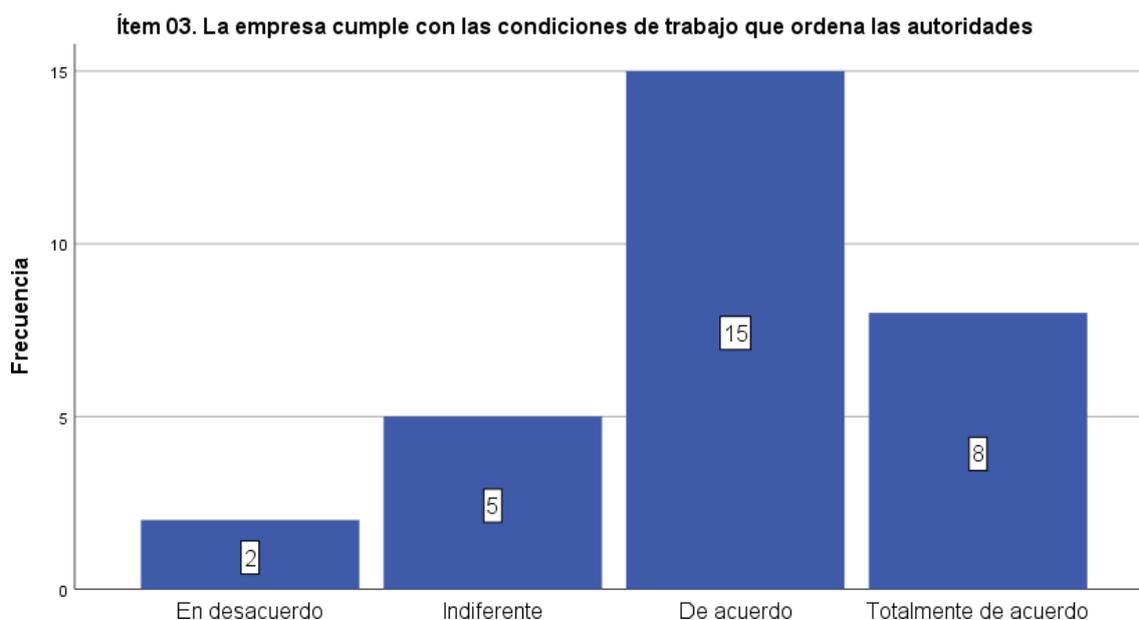
Ítem 03. La empresa cumple con las condiciones de trabajo que ordena las autoridades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
	Indiferente	5	16,7	16,7	23,3
	De acuerdo	15	50,0	50,0	73,3
	Totalmente de acuerdo	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS 26.

Figura 07

Gráfico ítem 01 – clima organizacional.



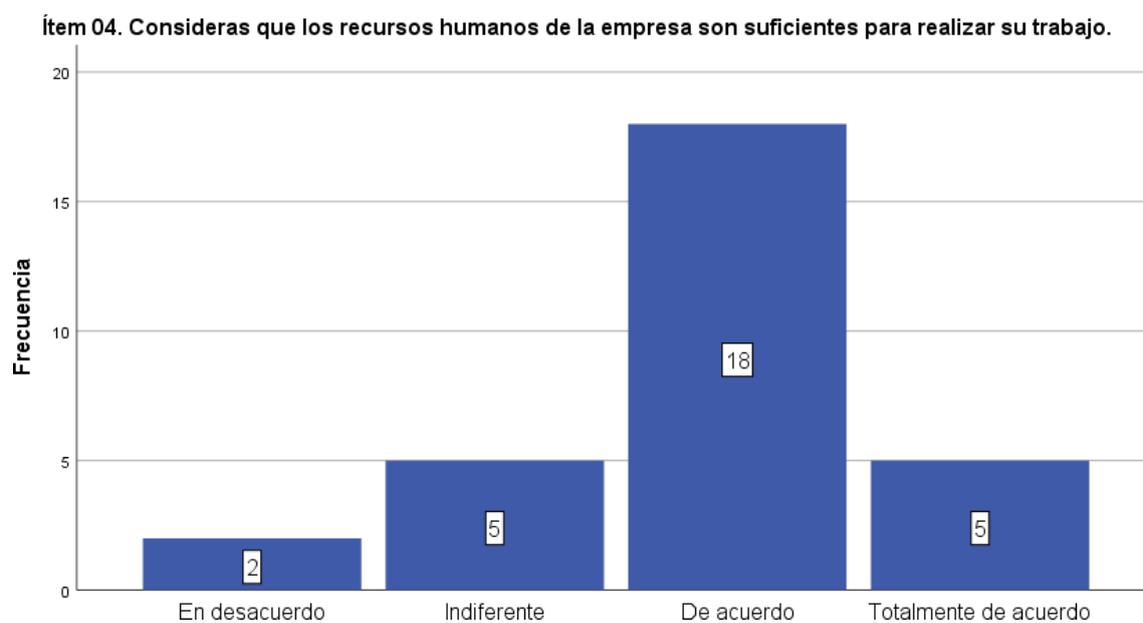
Fuente: elaboración propia – SPSS 26

De los 30 trabajadores encuestados, 02 indicaron estar en desacuerdo, 05 indiferentes, 15 de acuerdo y 08 totalmente de acuerdo que la empresa brinda las condiciones de trabajo que ordena las autoridades. La percepción de los encuestados fue en su mayoría favorable hacia el ítem propuesto.

Tabla 16*Frecuencias ítem 01 – clima organizacional***Ítem 04. Consideras que los recursos humanos de la empresa son suficientes para realizar su trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
	Indiferente	5	16,7	16,7	23,3
	De acuerdo	18	60,0	60,0	83,3
	Totalmente de acuerdo	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 08*Gráfico ítem 01 – clima organizacional*

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26

De los 30 trabajadores encuestados, 02 indicaron estar en desacuerdo, 05 indiferentes, 18 de acuerdo y 05 totalmente de acuerdo que consideran que los recursos humanos de la empresa son suficientes para realizar su trabajo. La percepción de los encuestados fue en su mayoría favorable hacia el ítem propuesto.

Tabla 17

Frecuencias ítem 02 – clima organizacional.

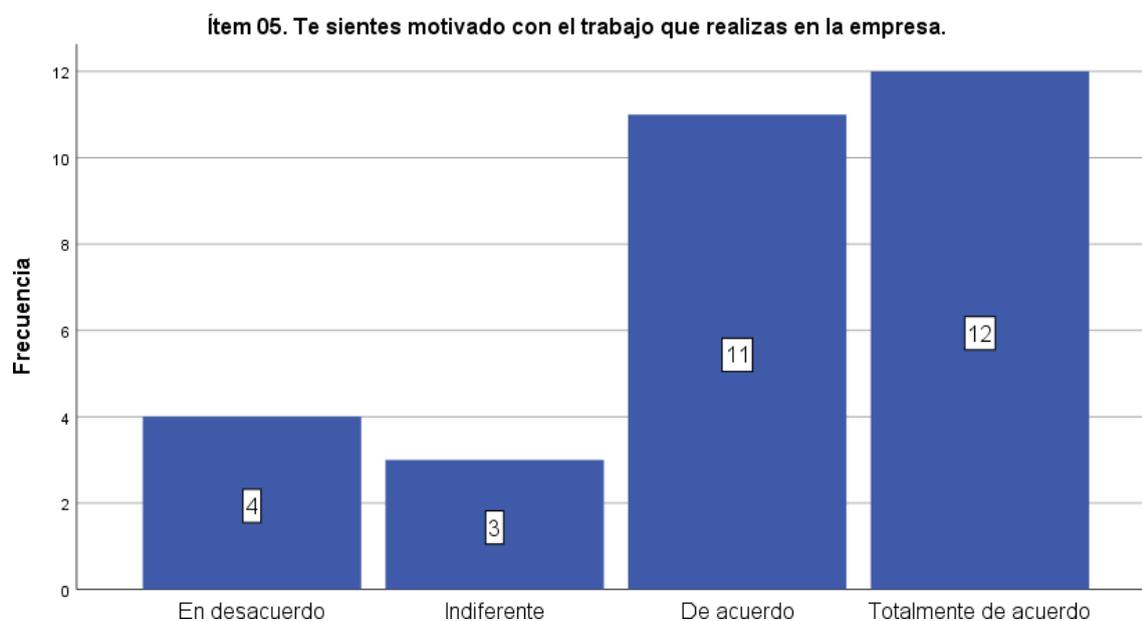
Ítem 05. Te sientes motivado con el trabajo que realizas en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	13,3	13,3	13,3
	Indiferente	3	10,0	10,0	23,3
	De acuerdo	11	36,7	36,7	60,0
	Totalmente de acuerdo	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 09

Gráfico ítem 01 – clima organizacional



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26

De los 30 trabajadores encuestados, 04 indicaron estar en desacuerdo, 03 indiferentes, 11 de acuerdo y 12 totalmente de acuerdo, se sienten motivados con el trabajo que realizan en la empresa. La percepción de los encuestados fue en su mayoría favorable hacia el ítem propuesto.

Tabla 18

Frecuencias ítem 02 – clima organizacional.

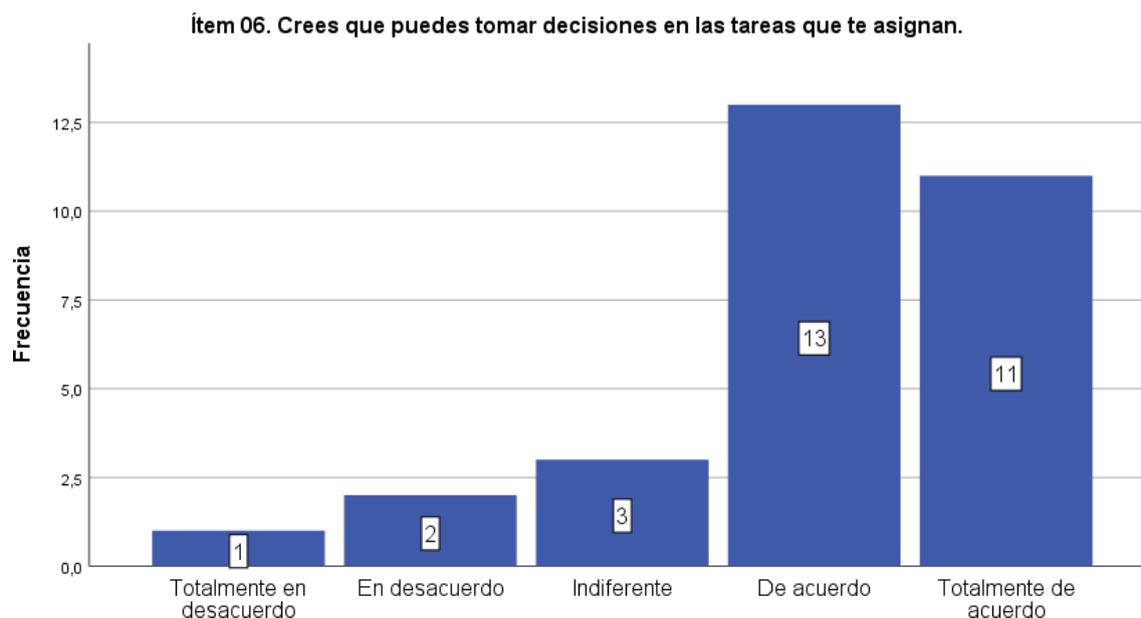
Ítem 06. Crees que puedes tomar decisiones en las tareas que te asignan.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
En desacuerdo	2	6,7	6,7	10,0
Indiferente	3	10,0	10,0	20,0
De acuerdo	13	43,3	43,3	63,3
Totalmente de acuerdo	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 10

Gráfico ítem 01 – clima organizacional



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26

De los 30 trabajadores encuestados, 01 indicaron estar totalmente en desacuerdo, 02 desacuerdo, 03 indiferentes, 13 de acuerdo y 11 totalmente de acuerdo con que el personal cree que puede tomar decisiones en las tareas que se le asigna la empresa. La percepción de los encuestados fue en su mayoría favorable hacia el ítem propuesto.

Tabla 19

Frecuencias ítem 02 – clima organizacional.

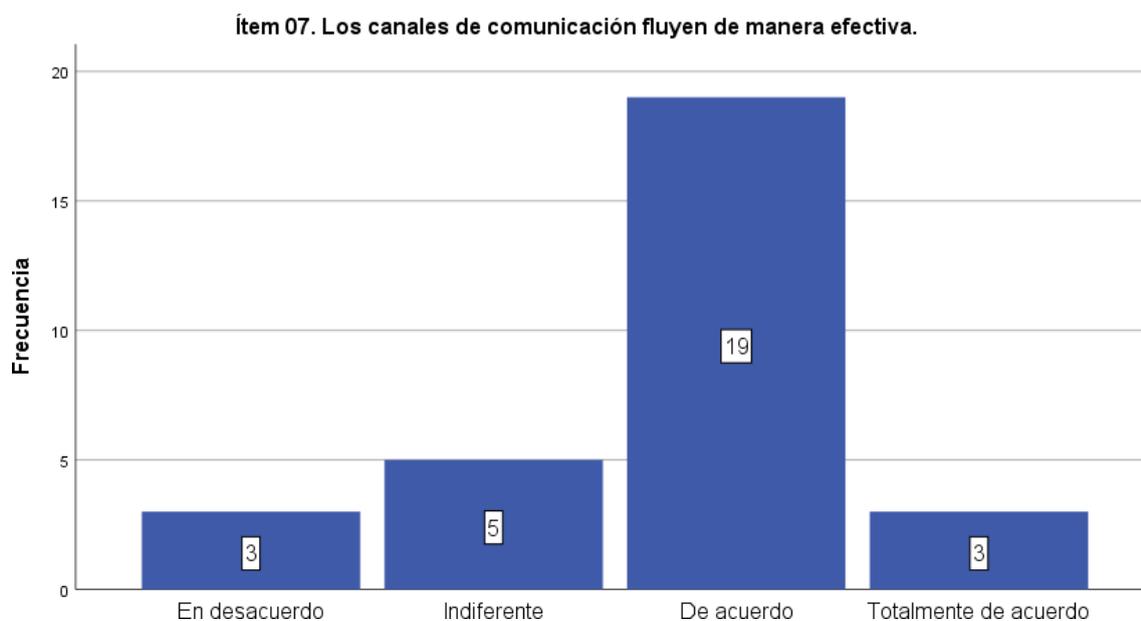
Ítem 07. Los canales de comunicación fluyen de manera efectiva.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	10,0	10,0	10,0
	Indiferente	5	16,7	16,7	26,7
	De acuerdo	19	63,3	63,3	90,0
	Totalmente de acuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 11

Gráfico ítem 01 – clima organizacional



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

De los 30 trabajadores encuestados, 03 indicaron estar en desacuerdo, 05 indiferentes, 19 de acuerdo y 3 totalmente de acuerdo con que la empresa brinda un canal de comunicación que fluye de manera efectiva. La percepción de los encuestados fue en su mayoría favorable hacia el ítem propuesto.

Tabla 20

Frecuencias ítem 02 – clima organizacional.

Ítem 08. Está de acuerdo con que la empresa haga evaluaciones de desempeño laboral de manera trimestral.

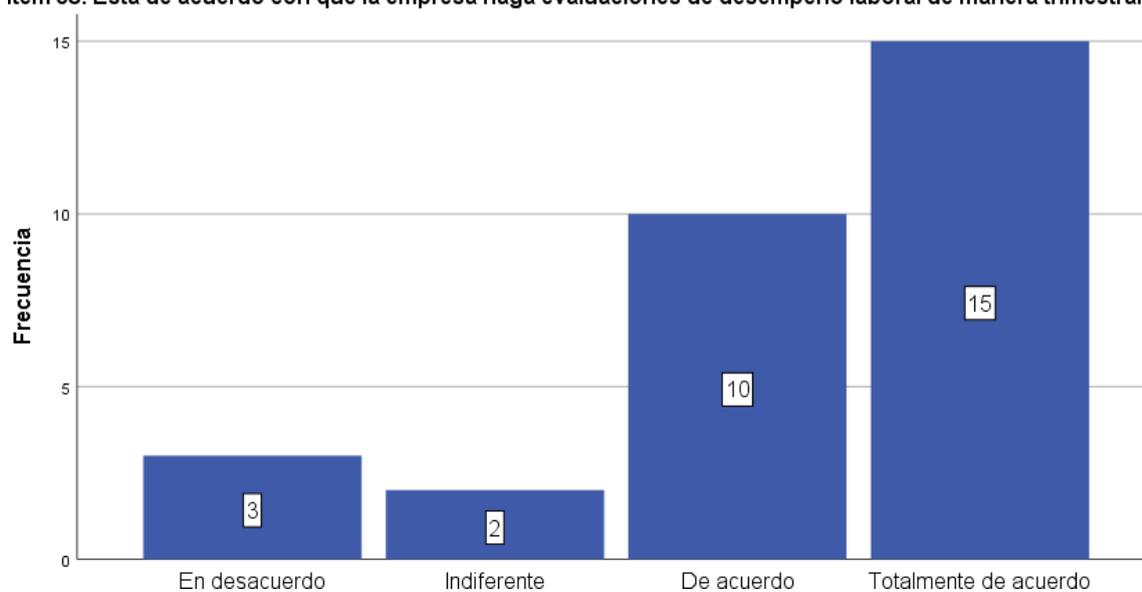
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	10,0	10,0	10,0
	Indiferente	2	6,7	6,7	16,7
	De acuerdo	10	33,3	33,3	50,0
	Totalmente de acuerdo	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 12

Gráfico ítem 01 – clima organizacional

Ítem 08. Está de acuerdo con que la empresa haga evaluaciones de desempeño laboral de manera trimestral.



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

De los 30 trabajadores encuestados, 03 indicaron estar en desacuerdo, 02 indiferentes, 10 de acuerdo y 15 totalmente de acuerdo que está de acuerdo con que la empresa haga evaluaciones de desempeño laboral de manera trimestral. La percepción de los encuestados fue en su mayoría favorable hacia el ítem propuesto.

Tabla 21

Frecuencias ítem 02 – clima organizacional.

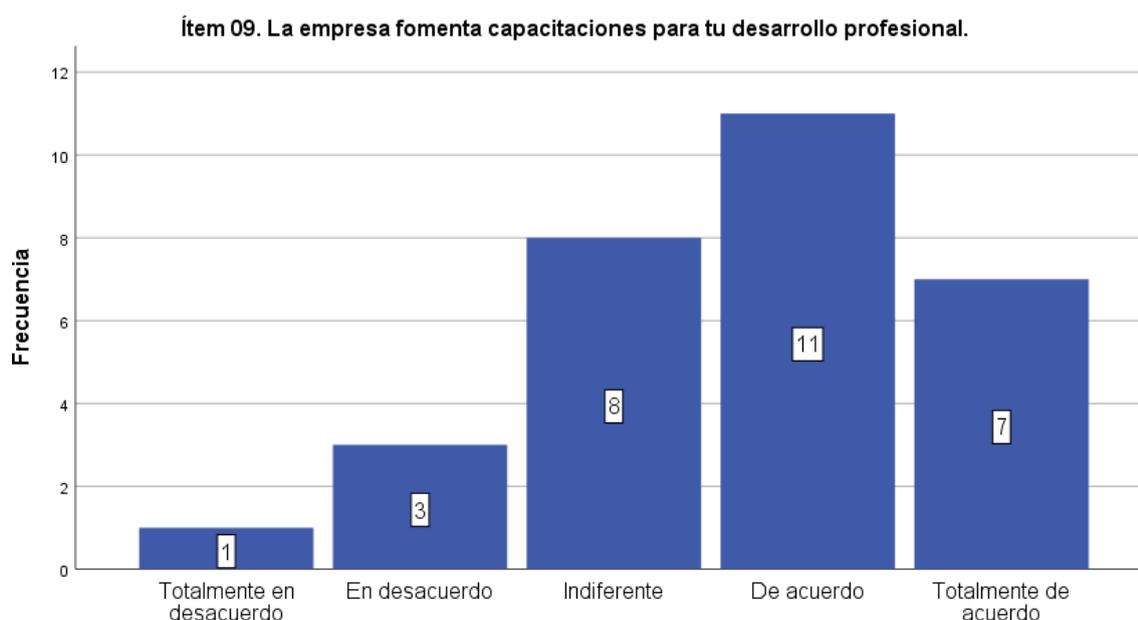
Ítem 09. La empresa fomenta capacitaciones para tu desarrollo profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	3	10,0	10,0	13,3
	Indiferente	8	26,7	26,7	40,0
	De acuerdo	11	36,7	36,7	76,7
	Totalmente de acuerdo	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 13

Gráfico ítem 01 – clima organizacional



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

De los 30 trabajadores encuestados, 01 indicaron estar totalmente en desacuerdo, 03 estar en desacuerdo, 08 indiferentes, 11 de acuerdo y 07 totalmente de acuerdo con que la empresa fomenta capacitaciones para tu desarrollo profesional. La percepción de los encuestados fue en su mayoría favorable hacia el ítem propuesto.

Tabla 22

Frecuencias ítem 02 – clima organizacional.

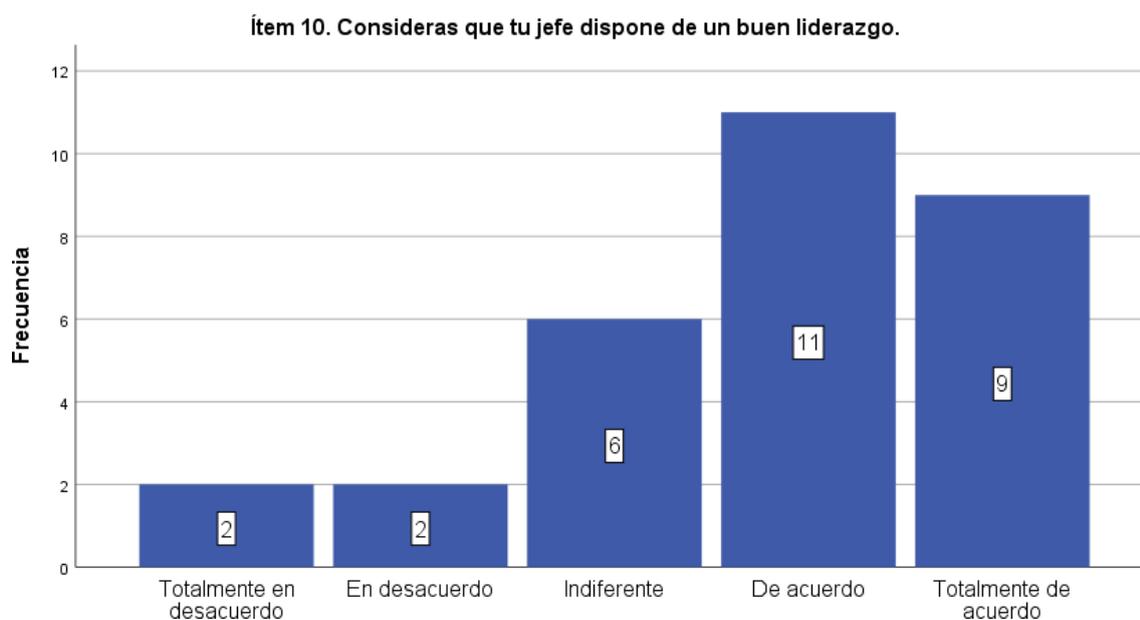
Ítem 10. Consideras que tu jefe dispone de un buen liderazgo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
En desacuerdo	2	6,7	6,7	13,3
Indiferente	6	20,0	20,0	33,3
De acuerdo	11	36,7	36,7	70,0
Totalmente de acuerdo	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 14

Gráfico ítem 01 – clima organizacional



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26

De los 30 trabajadores encuestados, 02 indicaron estar totalmente en desacuerdo, 02 estar en desacuerdo, 06 indiferentes, 11 de acuerdo y 09 totalmente de acuerdo con que el personal consideras que tu jefe dispone de un buen liderazgo. La percepción de los encuestados fue en su mayoría favorable hacia el ítem propuesto y e indiferente.

Resultados descriptivos para la variable satisfacción laboral.

Tabla 23

Frecuencias ítem 01 – satisfacción laboral.

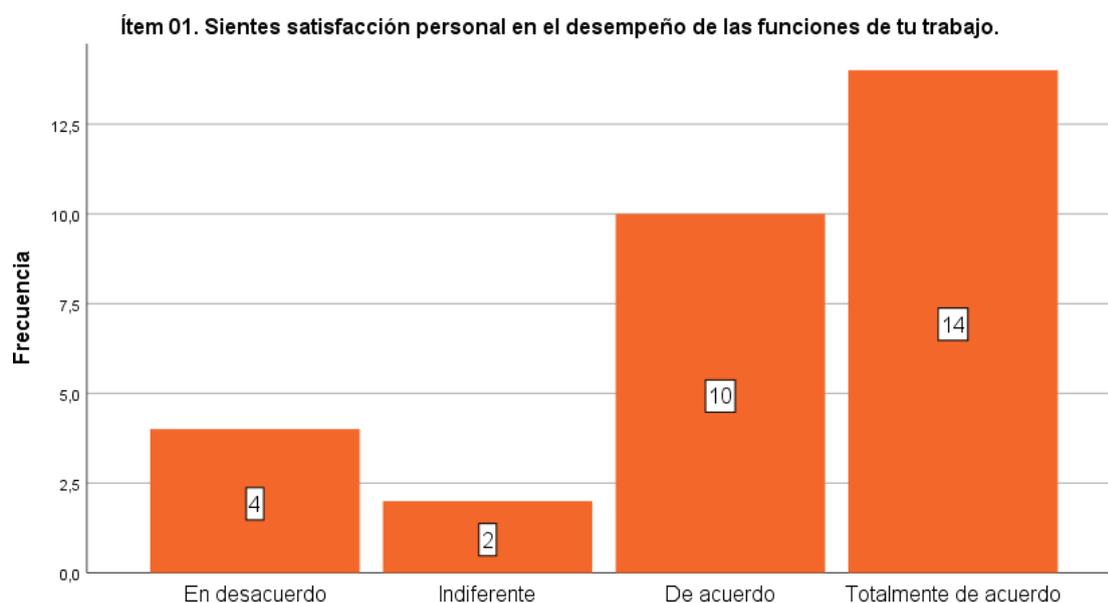
Ítem 01. Sientes satisfacción personal en el desempeño de las funciones de tu trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	13,3	13,3	13,3
	Indiferente	2	6,7	6,7	20,0
	De acuerdo	10	33,3	33,3	53,3
	Totalmente de acuerdo	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 15

Gráfico ítem 02 – satisfacción laboral.



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

De los 30 trabajadores encuestados, 04 indicaron estar en desacuerdo, 02 indiferentes, 10 de acuerdo y 14 totalmente de acuerdo con que sienten satisfacción personal en el desempeño de las funciones de su trabajo. La percepción de los encuestados fue en su mayoría favorable hacia el ítem propuesto.

Tabla 24

Frecuencias ítem 02 – satisfacción laboral.

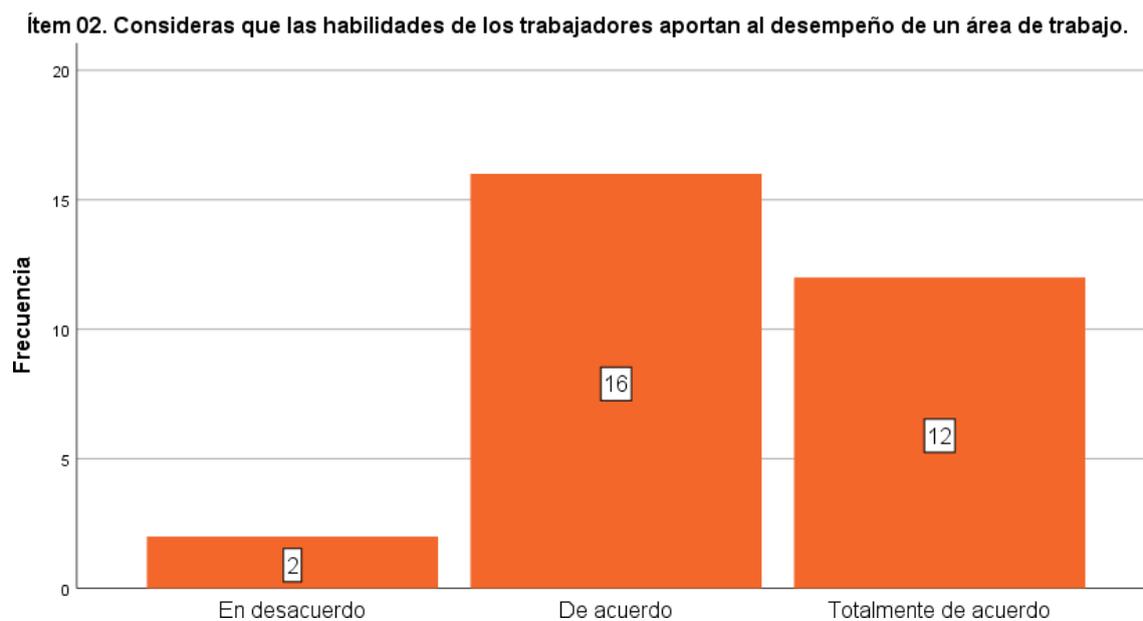
Ítem 02. Consideras que las habilidades de los trabajadores aportan al desempeño de un área de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
	De acuerdo	16	53,3	53,3	60,0
	Totalmente de acuerdo	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 16

Gráfico ítem 02 – satisfacción laboral.



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26

De los 30 trabajadores encuestados, 02 indicaron estar en desacuerdo, 16 de acuerdo y 12 totalmente de acuerdo con que consideran que las habilidades de los trabajadores aportan al desempeño de un área de trabajo. La percepción de los encuestados fue en su mayoría favorable hacia el ítem propuesto.

Tabla 25

Frecuencias ítem 02 – satisfacción laboral.

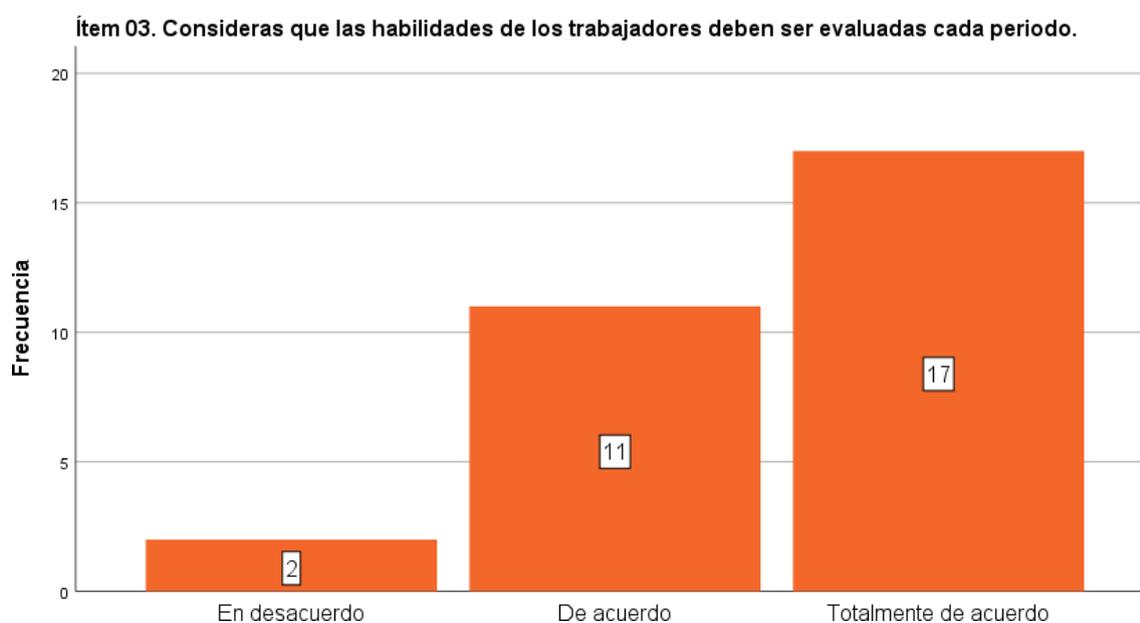
Ítem 03. Consideras que las habilidades de los trabajadores deben ser evaluadas cada periodo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
	De acuerdo	11	36,7	36,7	43,3
	Totalmente de acuerdo	17	56,7	56,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 17

Gráfico ítem 02 – satisfacción laboral.



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

De los 30 trabajadores encuestados, 02 indicaron estar en desacuerdo, 11 de acuerdo y 17 totalmente de acuerdo con que consideran que las habilidades de los trabajadores deben ser evaluadas cada periodo. La percepción de los encuestados fue en su mayoría favorable hacia el ítem propuesto.

Tabla 26

Frecuencias ítem 02 – satisfacción laboral.

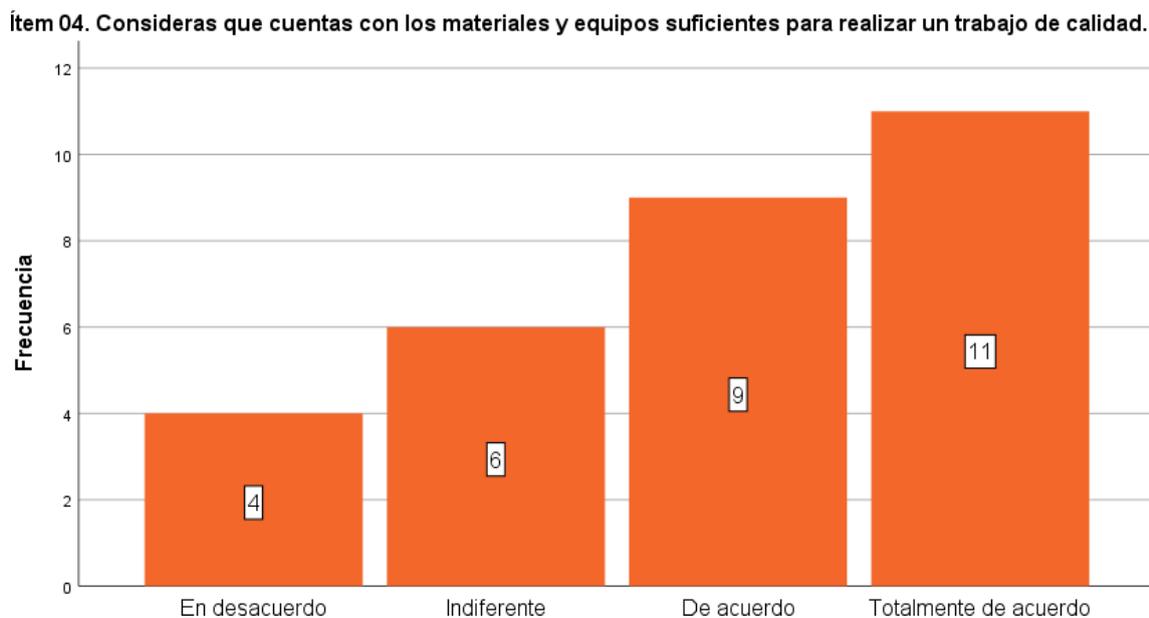
Ítem 04. Consideras que cuentas con los materiales y equipos suficientes para realizar un trabajo de calidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	13,3	13,3	13,3
	Indiferente	6	20,0	20,0	33,3
	De acuerdo	9	30,0	30,0	63,3
	Totalmente de acuerdo	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 18

Gráfico ítem 02 – satisfacción laboral.



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

De los 30 trabajadores encuestados, 04 indicaron estar en desacuerdo, 06 indiferentes, 9 de acuerdo y 11 totalmente de acuerdo con que consideran que cuentan con los materiales y equipos suficientes para realizar un trabajo de calidad. La percepción de los encuestados fue en su mayoría favorable hacia el ítem propuesto. }

Tabla 27

Frecuencias ítem 02 – satisfacción laboral.

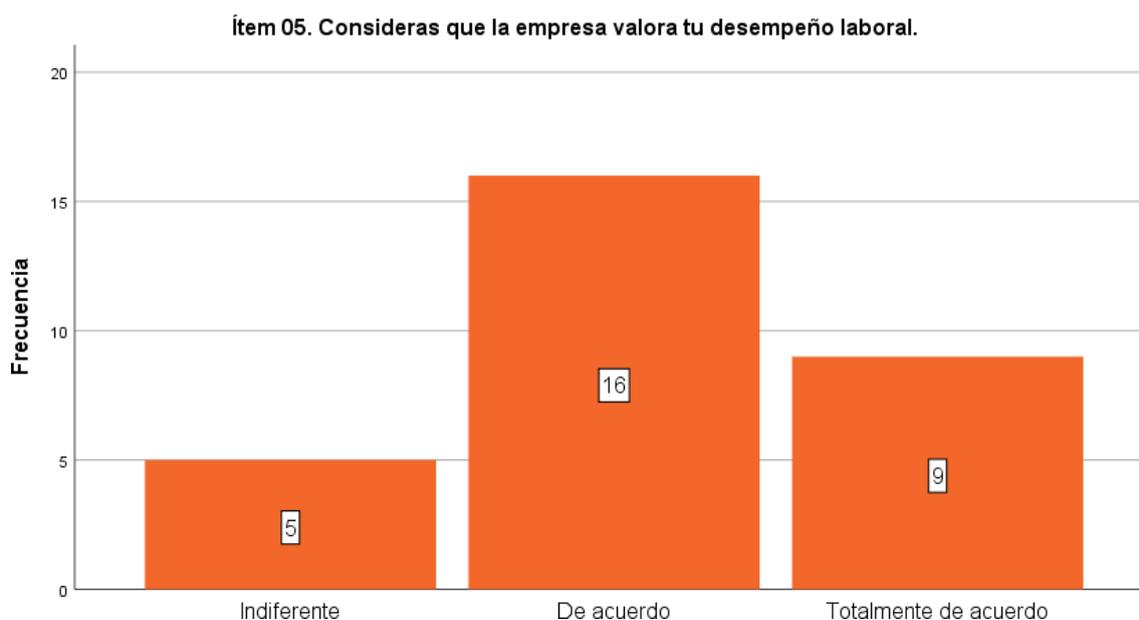
Ítem 05. Consideras que la empresa valora tu desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	5	16,7	16,7	16,7
	De acuerdo	16	53,3	53,3	70,0
	Totalmente de acuerdo	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 19

Gráfico ítem 02 – satisfacción laboral.



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

De los 30 trabajadores encuestados, 05 indicaron estar indiferentes, 16 de acuerdo y 14 totalmente de acuerdo con que consideran que la empresa valora su desempeño laboral. La percepción de los encuestados fue en su mayoría favorable hacia el ítem propuesto y otra que no les afecta o toman en cuenta.

Tabla 28

Frecuencias ítem 02 – satisfacción laboral.

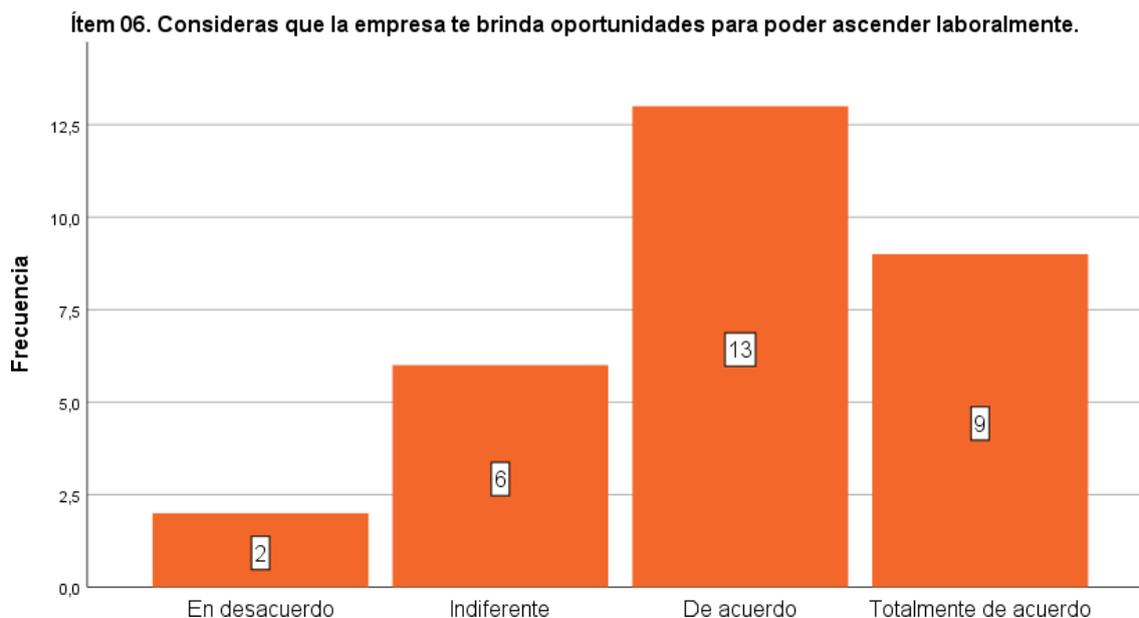
Ítem 06. Consideras que la empresa te brinda oportunidades para poder ascender laboralmente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
	Indiferente	6	20,0	20,0	26,7
	De acuerdo	13	43,3	43,3	70,0
	Totalmente de acuerdo	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 20

Gráfico ítem 02 – satisfacción laboral.



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

De los 30 trabajadores encuestados, 06 indicaron estar indiferentes, 02 en desacuerdo, 13 de acuerdo y 09 totalmente de acuerdo con que consideran que la empresa les brinda oportunidades para poder ascender laboralmente. La percepción de los encuestados fue en su mayoría favorable hacia el ítem propuesto.

Tabla 29

Frecuencias ítem 02 – satisfacción laboral.

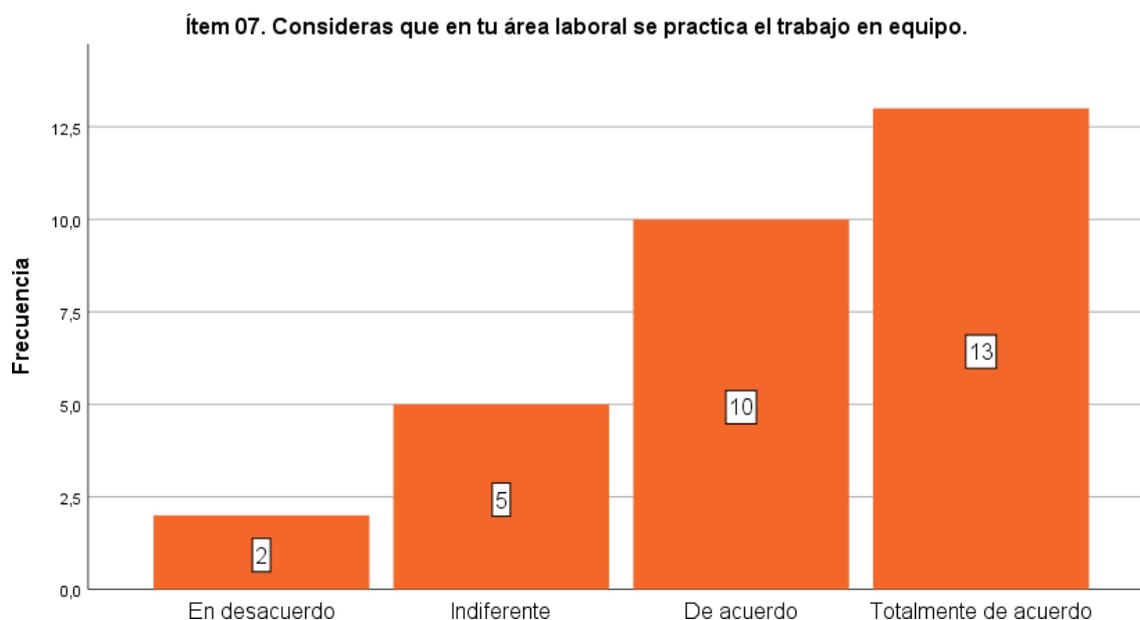
Ítem 07. Consideras que en tu área laboral se practica el trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
	Indiferente	5	16,7	16,7	23,3
	De acuerdo	10	33,3	33,3	56,7
	Totalmente de acuerdo	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 21

Gráfico ítem 02 – satisfacción laboral



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

De los 30 trabajadores encuestados, 02 indicaron estar en desacuerdo, 05 indiferentes, 10 de acuerdo y 13 totalmente de acuerdo con que Consideran que en su área laboral se practica el trabajo en equipo. La percepción de los encuestados fue en su mayoría favorable hacia el ítem propuesto.

Tabla 30

Frecuencias ítem 02 – satisfacción laboral.

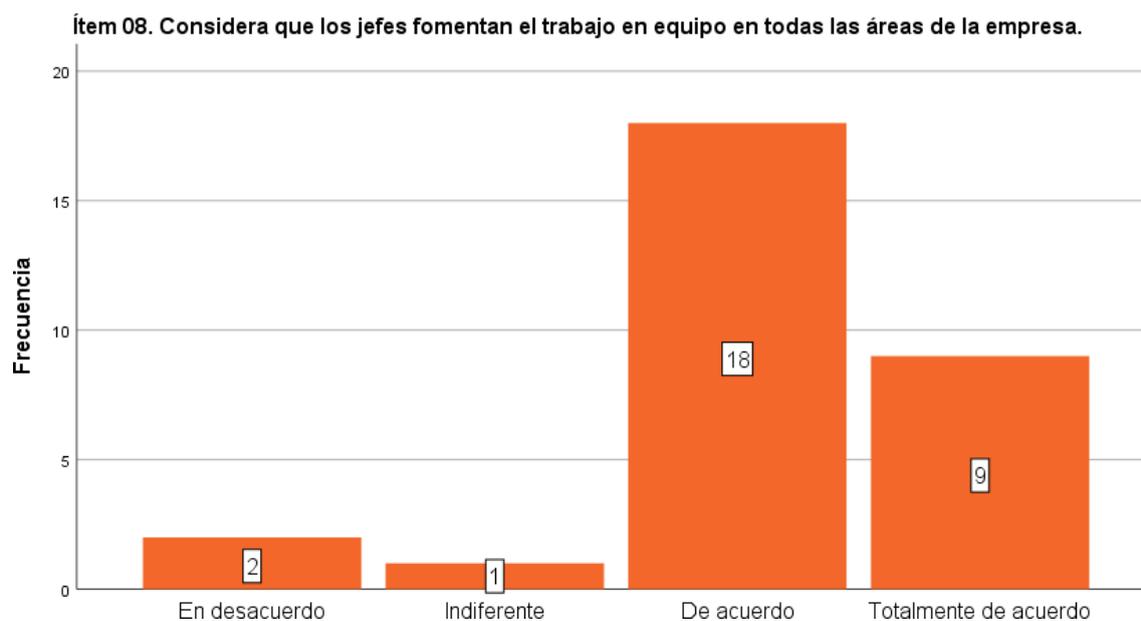
Ítem 08. Considera que los jefes fomentan el trabajo en equipo en todas las áreas de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
	Indiferente	1	3,3	3,3	10,0
	De acuerdo	18	60,0	60,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 22

Gráfico ítem 02 – satisfacción laboral



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

De los 30 trabajadores encuestados, 02 indicaron estar en desacuerdo, 01 indiferentes, 18 de acuerdo y 09 totalmente de acuerdo con que consideran que los jefes fomentan el trabajo en equipo en todas las áreas de la empresa. La percepción de los encuestados fue en su mayoría favorable hacia el ítem propuesto.

Tabla 31

Frecuencias ítem 02 – satisfacción laboral.

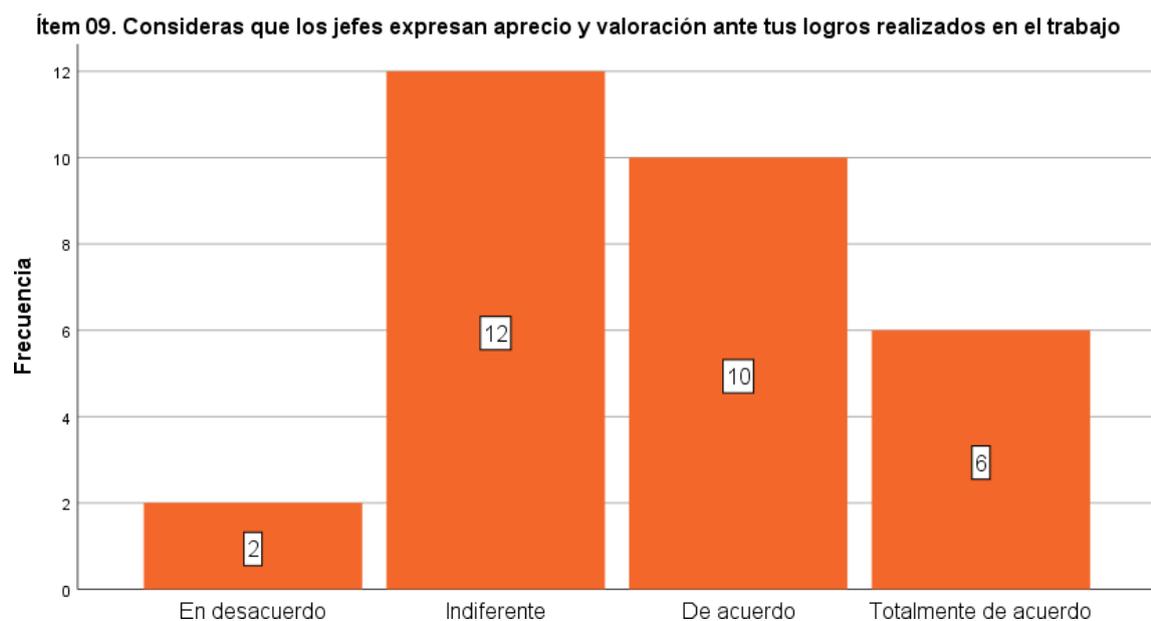
Ítem 09. Consideras que los jefes expresan aprecio y valoración ante tus logros realizados en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
	Indiferente	12	40,0	40,0	46,7
	De acuerdo	10	33,3	33,3	80,0
	Totalmente de acuerdo	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 23

Gráfico ítem 02 – satisfacción laboral



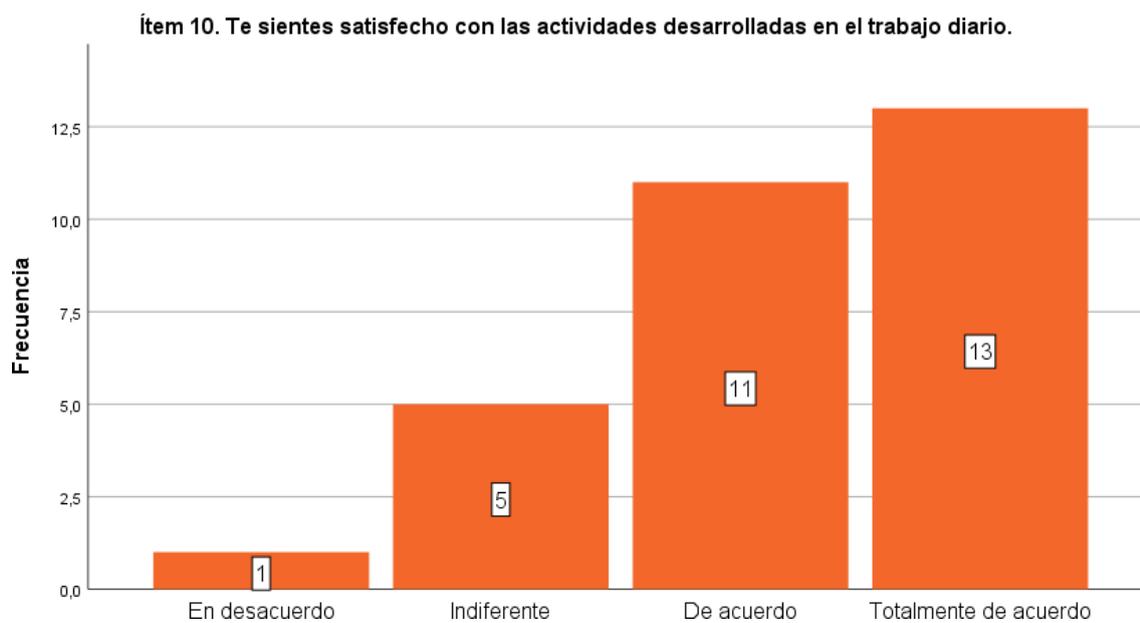
Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

De los 30 trabajadores encuestados, 02 indicaron estar en desacuerdo, 12 indiferentes, 10 de acuerdo y 06 totalmente de acuerdo con que consideran que los jefes expresan aprecio y valoración ante tus logros realizados en el trabajo. La percepción de los encuestados fue en su mayoría no está interesado y otro porcentaje es favorable en el ítem propuesto.

Tabla 32*Frecuencias ítem 02 – satisfacción laboral***Ítem 10. Te sientes satisfecho con las actividades desarrolladas en el trabajo diario.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	Indiferente	5	16,7	16,7	20,0
	De acuerdo	11	36,7	36,7	56,7
	Totalmente de acuerdo	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 24*Gráfico ítem 02 – satisfacción laboral*

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26

De los 30 trabajadores encuestados, 01 indicaron estar en desacuerdo, 05 indiferentes, 11 de acuerdo y 13 totalmente de acuerdo con que se sienten satisfecho con las actividades desarrolladas en el trabajo diario. La percepción de los encuestados fue en su mayoría favorable hacia el ítem propuesto.

4.2.1. Análisis inferencial

Prueba de Normalidad para las variables de estudio:

Antes de realizar la comprobación de hipótesis se realizó la Prueba de Normalidad de los datos para escoger una prueba estadística:

H_1 : Los datos de las variables presentan una distribución no Normal.

H_0 : Los datos de las variables presentan una distribución Normal.

Se estableció una significancia teórica del 0,05

Se aplicó la prueba de Normalidad para la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral, y se obtuvo la siguiente tabla:

Tabla 33

Prueba de Normalidad para las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,113	30	,200	,965	30	,423
Satisfacción laboral	,130	30	,200	,932	30	,054

Fuente: elaboración propia – SPSS 25.

Debido a que se trabajó con una población de 30 trabajadores, se escogió la prueba Shapiro - Wilk, se observó que en ambas variables de estudio las sig. son $>$ al 0,05 establecido como significancia teórica para la prueba de Normalidad, siendo 0,423 y 0,054 respectivamente. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0), y se afirma con un 95% de confianza que los datos de ambas variables presentan una distribución Normal; por lo tanto, se trabajó con una prueba paramétrica denominada la prueba de Correlación de Pearson.

4.2.2. Comprobación de hipótesis

Comprobación de hipótesis general

H_1 : El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022.

H_0 : El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022.

Se estableció la significancia del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

Se aplicó la prueba de Correlación de Pearson y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 34

Prueba de Correlación de Pearson para las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,732**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,732**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: elaboración propia – SPSS 26.

Nota. La sig. bilateral fue 0,000; y a su vez, es < al 0,05 establecido como significancia teórica al comprobar esta hipótesis, lo cual hace que se rechace la Hipótesis Nula (H_0).

Se pone énfasis en que el coeficiente de correlación de Pearson fue 0,732; lo cual indica una correlación alta y directa entre ambas variables.

Comprobación hipótesis específica 01

H₁: El ambiente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022.

H₀: El ambiente no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022.

Se estableció la significancia teórica del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

Se aplicó la prueba de Correlación de Pearson y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 35

Prueba de Correlación de Pearson para el ambiente y la satisfacción laboral.

		Satisfacción	
		laboral	Ambiente
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,637**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Ambiente	Correlación de Pearson	,637**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: elaboración propia – SPSS 26.

La sig. bilateral fue 0,000; y a su vez, es < al 0,05 establecido como significancia teórica al comprobar esta hipótesis, lo cual hace que se rechace la Hipótesis Nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación de Pearson fue 0,637; lo cual indica una correlación alta y directa entre el ambiente y la satisfacción laboral.

Comprobación hipótesis específica 02

H₁: La organización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022.

H_0 : la organización no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022.

Se estableció la significancia del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

Se aplicó la prueba de Correlación de Pearson y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 36

Prueba de Correlación de Pearson para la organización y la satisfacción laboral.

		Satisfacción	
		laboral	Organización
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,642**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Organización	Correlación de Pearson	,642**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: elaboración propia – SPSS 26.

La sig. bilateral fue 0,000; y a su vez, es $<$ al 0,05 establecido como significancia teórica al comprobar esta hipótesis, lo cual hace que se rechace la Hipótesis Nula (H_0) y se acepte la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación de Pearson fue 0,642; lo cual indica una correlación alta y directa la organización y la satisfacción laboral.

Comprobación hipótesis específica 03

H_1 : El potencial humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022.

H_0 : El potencial humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022.

Se estableció la significancia del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

Se aplicó la prueba de Correlación de Pearson y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 37

Prueba de Correlación de Pearson para potencial humano y la satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral	Potencial humano
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,457*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	30	30
Potencial humano	Correlación de Pearson	,457*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: elaboración propia – SPSS 26.

La sig. bilateral fue 0,011; y a su vez, es < al 0,05 establecido como significancia teórica al comprobar esta hipótesis, lo cual hace que se rechace la Hipótesis Nula (H_0) y se acepte la hipótesis alternad, el coeficiente de correlación de Pearson fue 0,457; lo cual indica una correlación moderada y directa del potencial humano y la satisfacción laboral.

Tabla 38

Valores para la interpretación los coeficientes de correlación de Pearson.

ESCALA	CATEGORÍA	
$r = 1$	Correlación perfecta	CORRELACIÓN DIRECTA - POSITIVA
$0,81 \leq r \leq 0,99$	Correlación muy alta	
$0,61 \leq r \leq 0,80$	Correlación alta	
$0,41 \leq r \leq 0,60$	Correlación moderada	
$0,21 \leq r \leq 0,40$	Correlación baja	
$0,01 \leq r \leq 0,20$	Correlación muy baja	
$r = 0$	No hay correlación	
ESCALA	CATEGORÍA	

$r = -1$	Correlación perfecta	CORRELACIÓN INVERSA -NEGATIVA
$-0,01 \leq r \leq -0,20$	Correlación muy alta	
$-0,21 \leq r \leq 0,40$	Correlación alta	
$-0,41 \leq r \leq -0,60$	Correlación moderada	
$-0,61 \leq r \leq -0,80$	Correlación baja	
$-0,81 \leq r \leq -0,99$	Correlación muy baja	
$r = 0$	No hay correlación	

Fuente: Valderrama (2018)

4.2. Discusión

Se logró obtener que correlación de Pearson fue 0,732; lo cual indica una correlación alta y directa entre ambas variables. Esto quiere decir que existe una clara relación de ambas variables donde nos permite analizar que el clima organización tiene una gran significancia sobre la satisfacción del colaborador. Los resultados analizados demuestran que el clima organizacional en la empresa es sumamente importante para obtener la satisfacción laboral que todo colaborador busca en su centro de labores.

En el antecedente de Aranda et al (2021), Jara et al (2017) de título: El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de la oficina previsional de las fuerzas armadas del Ministerio de Defensa, Jesús María 2018 se tuvo como objetivo el clima organizacional influye en la satisfacción laboral, y la metodología que se aplica es de enfoque cuantitativo de no experimental de alcance correlacional, que también llegó a la conclusión que el clima organizacional y la satisfacción laboran tienen una relación directa de ambas variables, se resalta en ambas investigaciones utilizaron métodos de recolección, procesamiento y análisis de datos de la encuestas en escala de Likert, en conclusión tuvieron la misma metodología.

En la comprobación de la hipótesis específica 01, se logró comprobar que se rechaza la hipótesis nula, dando como resultado que el ambiente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022., donde el coeficiente de correlación fue de 0,637, lo cual indica una correlación alta y directa entre el ambiente y la satisfacción laboral.

Por lo tanto, es importante el ambiente y su relación con la satisfacción laboral, es donde se desarrollan los colaboradores dando así se obtienen resultados óptimos y lo que se desea lograr.

La segunda hipótesis específica se obtuvo una significancia bilateral obtenido de 0,000 la cual es menor a la significancia establecida de 0,05. La prueba de correlacional de Pearson

demuestra una correlación positiva alta de 0,642 lo cual indica una correlación alta y directa entre la organización y la satisfacción laboral; con ello se demostró que la organización se relaciona muy significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022.

Por lo tanto, existe una correlación alta entre la organización y la satisfacción laboral indicando así que los colaboradores de acuerdo como logran sus objetivos con metas, desarrollándose y contando con todos los medios podrán desempeñar su trabajo de manera efectiva.

En el antecedente de Lara 2020, que tiene como título : El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del Hospital San Juan HOSPIESAJ S.A de la ciudad de Riobamba”, que tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral, para mejorar la gestión del talento humano utilizando como metodología mixto, cuali- cuantitativo de tipo correlacional utilizando como muestra probabilístico con análisis de datos de la encuestas en escala de Likert llegando a una conclusión que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral y la correlación fue positiva con un coeficiente alta de 0,868 indicando una alta correlación , llegando así a concluir que ambas investigaciones tuvieron metodología similares y resultado.

La tercera hipótesis específica se obtuvo una significancia bilateral obtenido de 0,00 la cual es menor a la significancia establecida de 0,05. La prueba de correlacional de Pearson nos demuestra una correlación positiva alta de 0,457 entre el potencial humano y la satisfacción laboral, ello se demuestra la significativa satisfacción laboral en la empresa Sefrel ingenieros S.A.C. En el antecedente de Wilches (2018) desarrolló una tesis de título: Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia, del distrito de Bogotá, el propósito de la investigación es como el clima organizacional incide en la satisfacción laboral

, utilizando como método de investigación de enfoque mixto de metodología cuantitativo con cualitativo y su forma de obtener los datos será por las características , contenido , tiempo y lugar , se tomaran la muestra de acuerdo al investigador tomando en cuenta la encuesta con escala de Likert ,en conclusión la investigación tiene como resultado que el clima organizacional se pretende analizar de manera global , así mismo tienen una relación con la satisfacción laboral , llegando como resultado que mi investigación tienen similitud a los resultados que se obtuvieron , así mismo se utilizó instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios y se aplicó una investigación de nivel descriptivo – correlacional.

Por lo tanto, existe una relación alta entre el potencial humano y la satisfacción laboral cuando los colaboradores desarrollando sus habilidades y si se explota de manera efectiva su talento realizan su trabajo con eficiencia logrando así su satisfacción.

En el antecedente de Linares (2022) desarrolló una tesis de título: Clima organizacional y satisfacción laboral de la Industria Forestal Cabrera S.A.C del distrito de Callería-Pucallpa 2019, El propósito principal de la investigación determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores se realizó con tipo diseño descriptivo correlacional utilizando la técnica censal, con tipo un cuestionario con escala de Likert. En conclusión, se llevó como resultado la relación el clima organizacional y la satisfacción laboral, obteniendo como resultado que ambas investigaciones tuvieron metodologías similares.

Conclusiones

1. Se concluyó que el clima organizacional se relaciona muy significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022, asimismo el coeficiente de correlación de Pearson fue 0,732; lo cual indica una correlación alta y directa entre ambas variables.
2. Se concluyó que el ambiente se relaciona muy significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022. Así mismo el coeficiente de correlación de Pearson fue 0,637; lo cual indica una correlación alta y directa el ambiente y la satisfacción laboral.
3. Se concluyó que la organización se relaciona muy significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022. Así mismo el coeficiente de correlación de Pearson fue 0,642; lo cual indica una correlación alta y directa la organización y la satisfacción laboral.
4. Se concluyó que el potencial humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022. Así mismo el coeficiente de correlación de Pearson fue 0,457; lo cual indica una correlación moderada y directa del potencial humano y la satisfacción laboral.

Recomendaciones

De acuerdo con lo comprendido se da las siguientes recomendaciones:

1. Se le recomienda al gerente de la empresa puedan mejorar el clima laboral con diferentes motivaciones, como bonos de puntualidad, reconocimiento por parte de los jefes, adicional a ello generar bonos por los logros que obtuvieron. así mismo tener en consideración la percepción que tienen los colaboradores respecto al incremento de remuneración al ampliar sus conocimientos académicos. En los canales de comunicación los jefes de cada área deben realizar programaciones de trabajos anticipados, con planificación y a fin de brindar satisfacción laboral.
2. Se recomienda al gerente de la empresa realizar capacitaciones mensuales o quincenales para ampliar los conocimientos y contar con colaboradores de alto nivel, ya que hoy en día se necesita personal con capacidades de alto rendimiento profesional, por los niveles competitivos que se encuentran en el mismo rubro. También Se recomienda los jefes de cada área deben tener preparación contar con capacidades de liderazgo y puedan guiar a su equipo de manera efectiva.
3. Se recomienda al gerente tomar en consideración diferentes actividades como deporte de confraternidad, celebraciones de fiestas importantes, celebración de sus cumpleaños a todos por igual, para que el colaborador se sienta identificado con la empresa y genere un ambiente cálido, no sientan una obligación si no un compromiso con la empresa. Tomar en cuenta las opiniones y sugerencias de los colaboradores sin restricciones en beneficio de la empresa.
4. Se considera tener en cuenta para la gerencia de la empresa que el personal se sienta confiado en dar sus opiniones y sugerencias, para que puedan tomarse en cuenta sus opiniones y los canales de comunicación los jefes de cada área deben realizar

programaciones de trabajos anticipados, organizarlos y puedan trabajar de madera ordenada.

Referencias

- Alles M. (2007-2008). *Comportamiento organizacional. Ediciones Granicas* (volumen 1). Pp. (18).
- Apertura (2020, 23 de junio). *Buen clima laboral: un desafío posible aun en teletrabajo*. <https://www.cronista.com/apertura/empresas/Buen-clima-laboral-un-desafio-posible-aun-en-teletrabajo-20200623-0010.html>.
- Aranda L., Gallegos K. y Jara L. (2021). *Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la oficina de planificación y control de la producción de los servicios industriales de la marina, callao – 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1590>.
- Arévalo J. (2018). *Comunicación organizacional interna y toma de decisiones de funcionarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1486>.
- Arias, J.L. y De Vries, W. (2022). Analizar para mejorar: el clima organizacional en dos unidades de la Universidad Pedagógica Nacional. *Revista de Investigación Educativa*. 34. <https://www.researchgate.net/publication/357753333>
- Arrivasplata E. y Bellido J. (2021). *Comunicación Organizacional en la Dirección de Comunicación e Imagen Institucional PNP*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/5005>
- Avante R. (2017). *Reforma Laboral. Fondo de Cultura Económica*. (1era. Edición) Pp.15 – 79 www.fondodeculturaeconomica.com.

- Banco Interamericano de Desarrollo (2021, 21 de diciembre). *¿hacia un nuevo paradigma del empleo en América Latina y el Caribe?* <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/2022-hacia-un-nuevo-paradigma-del-empleo-en-america-latina-y-el-caribe/>.
- Benalcázar C. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa Luminex Resources*. [Tesis de pregrado, Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador] <http://hdl.handle.net/10644/7627>.
- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación. Pearson educación, Colombia, 2010*. (Tercera edición). Pp.320
- Brume M. (2019). *Estructura organizacional. Institución Universitaria Itsa*. Pp. 2-63
- Calizaya J. y Bellido R. (2019). *Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una Universidad Pública de la Ciudad de Arequipa. Universidad Católica de San Pablo*. (Vol. 9 N°3). Pp. 37-55
- Chirinos Y., Merino C. y Martínez C. (2018). *El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. Revista EAN*. Pp.43-61.
- Chocano M. y Pacheco C. (2020). *satisfacción laboral y variables sociodemográficas en los trabajadores de una empresa Ferroviaria en la Ciudad de Arequipa. Rev. Psicol. (Arequipa. Univ. Catól. San Pablo)* (Vol. 1). Pp. 57-75
- De los Santos T. y Saturnino I. (2019). *Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. Revista colombiana de Psicología*. (Vol.28.N° 1). Pp.63-76.
- Domínguez L., Ramírez A. y García. (2013). *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. Revista Nacional de administración*. (4ta. Edición N°1) Pp.50-70
- Donald E. (2005). *Desarrollo organizacional y desarrollo ejecutivo. Nobuko (1ra edición)*. Pp 71-73.

- El economista (2022, 28 de febrero). *¿Problemas con tu equipo de trabajo? Tal vez el problema seas tú.* <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Problemas-con-tu-equipo-de-trabajo-Tal-vez-el-problema-seas-tu-20220630-0080.html>
- Fajardo G., Almache V. y Olaya H. (2020). *Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica.* *Uisrael revista científica.* (Vol. 7 N.º 1). Pp. 153-165
- Félix, M. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021.* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10649>.
- García M., Vesga J. y Gómez C. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica.* Editorial Universidad Católica de Colombia. (1ra edición). Pp. 14-20
<https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- García F. (2004). *El cuestionario: Recomendación metodológica para el diseño de un cuestionario.* Editorial Limusa S.A. Pp.120.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metología de la investigación.* Edición Puma Santa Fe. (Sexta edición). Pp.736
- Lara, N. (2020). *Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal del Hospital San Juan HOSPIESAJ S.A. de la ciudad de Riobamba.* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato de Ecuador]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31779>
- Linares S. (2022). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de la Industria Forestal Cabrera S.A.C del Distrito de Callería - Pucallpa 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. <http://www.repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5505> .

- López P. y Fachelli S. (2017). *Metodología de la investigación social cuantitativa. Diposit digital de documentos, Universidad autónoma de Barcelona*. (1era edición). Pp.6-8. <http://ddd.uab.cat/record/129382>.
- Matabanchoy S. Álvarez K. y Riobamba (2018). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018*. Universidad y salud. Pp. 176-187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Matzumura J., Gutiérrez H., Pastor C. y Raúl R. (2019). *Valoración del trabajo colaborativo y rendimiento académico en el proceso de enseñanza de un curso de investigación en estudiantes de medicina. An Fac med. 2019;80(4)*. Pp. 457- 464.
- Mejía Z. y Hernández M. (2019). *Satisfacción laboral: ¿Empleados más productivos? Boletín Científico de las Ciencias Económico administrativas del ICEA*. (boletín N° 14). Pp. 9-14.
- Mena L. (2019) . *Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública De El Alto*. [Tesis de pregrado, Universidad mayor de San Andrés]. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/22998>.
- OIT (2020). *Entornos seguros y saludables: Una guía para apoyar a las organizaciones empresariales a promover la seguridad y la salud en el trabajo. Organización internacional del trabajo 2020*. (Primera impresión 2020).
- Palti, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima – 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1883>.
- Parrales J., Villao J. y Pisco G. (2022). *Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. Revista científica Dominio de las ciencias*. (Vol. 8, N°1). Pp. 177-186.

- Patlán J. (2020). *¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. Psicología desde el Caribe, 37(2), Pp.31-67.*
- Peña H. (2018). *Clima organizacional. Editorial Upse (1ra edición). 59-61*
- Perú 21 (2022, 28 de febrero). *Cinco beneficios que obtienen las empresas por cuidar la salud de sus trabajadores* .<https://peru21.pe/economia/cinco-beneficios-que-obtienen-las-empresas-por-cuidar-la-salud-de-sus-trabajadores-rmmn-noticia/>.
- Rodríguez J. (2004). *Modelo de gestión den recursos humanos. Eureka Media SL. (1ra. Edición). Pp.27-121.*
- Rosales G. (2020). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del Gad Provincial de Cotopaxi.* [Tesis de pregrado, Universidad técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32381>.
- Ruiz D. (2021). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la subgerencia de abastecimiento de la municipalidad provincial de Trujillo – 2020.* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte] . <https://hdl.handle.net/11537/27805>
- Sánchez A. (2021). *El plan de negocio: descripción de la actividad. Emprenderconalvaro.* <https://emprenderconalvaro.wordpress.com/el-plan-de-negocio-descripcion-de-la-actividad/>.
- Silíceo A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal. Editorial Limusa S.A (4ta edición). Pp.16 – 27.*
- Soto P. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari – 2019.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3549>.

- Urquijo J. Y Bonilla (2008). *La remuneración del trabajo: Manual para la gestión de sueldos y salarios*. Universidad Católica Andrés Bello. Editorial texto C.A. (1era edición). Pp.13-30.
- Vallejo O. (2010). *Satisfacción laboral: Utopía o Realidad*. Editorial Universidad de la costa EDUCOSTA. (1era. Edición). Pp.113.
- Wilchez N. (2018). *clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia*. [Tesis de pregrado, Universidad Externo de Colombia].
<https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1521>

Apéndices

Apéndice 1: Matriz de consistencia.

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA SEFREL INGENIEROS S.A.C, LIMA, 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS, PROCESOS E INSTRUMENTOS
¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima 2022?	Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022.	El clima organizacional relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022	VARIABLE 01: Clima organizacional DIMENSIONES: - Ambiente - organización -Potencial Humano	- Infraestructura segura. - Condiciones de trabajo. - Recursos humanos. - Motivación. - Toma de decisión. - Comunicación. - Evaluación de desempeño. - Capacitación. - Puntualidad.	Población: Estuvo conformada 30 colaboradores de la empresa. Muestra: No se consideró muestra probabilística debido a que no se contaba con un listado o marco muestra. Se aplicó un tipo censo con todos los colaboradores.	Enfoque de la investigación: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Descriptivo-Correlacional Diseño de investigación: No experimental, de corte transversal. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES		

<p>¿Cómo el ambiente se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022?</p> <p>¿Cómo la organización se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022?</p> <p>¿Cómo el potencial humano se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022?</p>	<p>Determinar cómo el ambiente se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022.</p> <p>Determinar cómo la organización se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022.</p> <p>Determinar cómo el potencial humano se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022.</p>	<p>El ambiente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022</p> <p>La organización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022</p> <p>El potencial humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C., Lima, 2022</p>	<p>VARIABLE 02:</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>- Actitud Positiva.</p> <p>-Desarrollo Personal.</p> <p>-Desempeño de Tareas.</p>	<p>-Satisfacción personal.</p> <p>- Habilidades.</p> <p>- Calidad de trabajo.</p> <p>-Valoración de desempeño.</p> <p>- Ascenso.</p> <p>-Trabajo en equipo.</p> <p>- Apreciación valorativa del jefe.</p> <p>- Actividades a desarrollar.</p>		
---	---	---	--	---	--	--



Apéndice 2. Instrumentos de la investigación

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario es para recolectar información acerca del Clima organizacional de la empresa Sefrel ingenieros S.A.C Te agradecemos por tomarte unos minutos para responder sinceramente nuestra encuesta.

Indicaciones:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente, la presente encuesta es de carácter estrictamente confidencial, de la veracidad de su respuesta depende el éxito de nuestra investigación.

Utilice la siguiente leyenda:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N.º	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Ambiente						
1	La empresa te brinda una infraestructura segura para el desarrollo de tu trabajo.					
2	Las condiciones de trabajo son adecuadas para desempeñar tu labor.					
3	La empresa cumple con las condiciones de trabajo que ordena las autoridades					
Dimensión: Organización						
4	Consideras que los recursos humanos de la empresa son suficientes para realizar su trabajo.					
5	Te sientes motivado con el trabajo que realizas en la empresa.					
6	Crees que puedes tomar decisiones en las tareas que te asignan.					
7	Los canales de comunicación fluyen de manera efectiva.					
Dimensión: Potencial Humano						
8	Está de acuerdo con que la empresa haga evaluaciones de desempeño laboral de manera trimestral.					
9	La empresa fomenta capacitaciones para tu desarrollo profesional.					
10	Consideras que tu jefe dispone de un buen liderazgo.					



Apéndice 3. Instrumentos de la investigación

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE:

SATISFACCION LABORAL

El presente cuestionario es para recolectar información acerca de la Satisfacción laboral de la empresa Sefrel ingenieros S.A.C. Te agradecemos por tomarte unos minutos para responder sinceramente nuestra encuesta

Indicaciones:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente, la presente encuesta es de carácter estrictamente confidencial, de la veracidad de su respuesta depende el éxito de nuestra investigación.

Utilice la siguiente leyenda:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N.º	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Actitud positiva					
1	Sientes satisfacción personal en el desempeño de las funciones de tu trabajo.					
2	Consideras que las habilidades de los trabajadores aportan al desempeño de una área de trabajo.					
3	Consideras que las habilidades de los trabajadores deben ser evaluadas cada periodo.					
4	Consideras que cuentas con los materiales y equipos suficientes para realizar un trabajo de calidad.					
	Dimensión: Desarrollo personal					
5	Consideras que la empresa valora tu desempeño laboral.					
6	Consideras que la empresa te brinda oportunidades para poder ascender laboralmente.					
	Dimensión: Desempeño de tareas					
7	Consideras que en tu área laboral se practica el trabajo en equipo.					
8	Considera que los jefes fomentan el trabajo en equipo en todas las áreas de la empresa.					
9	Consideras que los jefes expresan aprecio y valoración ante tus logros realizados en el trabajo					
10	Te sientes satisfecho con las actividades desarrolladas en el trabajo diario.					

Apéndice 4.

Juicio de expertos 1

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: Angulo Pomiano William Peter

1.2. Grado Académico: Doctor

1.3. Institución donde labora: Universidad Peruana de las Américas

1.3.1. Especialidad del validador: Contador Público

1.3.2. Título de la investigación: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA SEFREL**

INGENIEROS S.A.C, LIMA, 2022

1.3.3. Autor del Instrumento: Bach. Julissa Torres Murayari

1.3.4. 1.3.4 Instrumento:

ENCUESTA: CLIMA ORGANIZACIONAL

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE TOTAL: 48 **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima, 21 de julio del 2022



Firma del Experto Informante.

DNI: 43590201

Teléfono: 994643705

Juicio de expertos 1

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: Angulo Pomiano William Peter

1.2. Grado Académico: Doctor

1.3. Institución donde labora: Universidad Peruana de las Américas

1.3.1. Especialidad del validador: Contador Público

1.3.2. Título de la investigación: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA SEFREL INGENIEROS S.A.C, LIMA, 2022**

1.3.3. Autor del Instrumento: Bach. Julissa Torres Murayari

1.3.4. 1.3.4 Instrumento:

ENCUESTA: SATISFACCION LABORAL

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE TOTAL: 48 OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima, 21 de julio del 2022



Firma del Experto Informante.

DNI: 43590201

Teléfono: 994643705

Juicio de expertos 2

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: GOMEZ ACHOCALLA LUIS

1.2. Grado Académico: MAESTRIA

1.3. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMERICAS

1.3.1. Especialidad del validador: ADMINISTRACION

1.3.2. Título de la investigación: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA SEFREL INGENIEROS S.A.C, LIMA, 2022**

1.3.3. Autor del Instrumento: Bach. Julissa Torres Murayari

1.3.4. 1.3.4 Instrumento:

ENCUESTA: CLIMA ORGANIZACIONAL

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE TOTAL: **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha Lima 25 de julio del 2022



Firma del Experto Informante.
DNI. 09947953
Teléfono 933001446

Juicio de expertos 2

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: GOMEZ ACHOCALLA LUIS

1.2. Grado Académico: MAESTRIA

1.3. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMERICAS

1.3.1. Especialidad del validador: ADMINISTRACION

1.3.2. Título de la investigación: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA SEFREL INGENIEROS S.A.C, LIMA, 2022**

1.3.3. Autor del Instrumento: Bach. Julissa Torres Murayari

1.3.4. 1.3.4 Instrumento:

ENCUESTA: SATISFACCION LABORAL

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE TOTAL: **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha Lima 25 de julio del 2022



Firma del Experto Informante.
DNI. 09947953
Teléfono 933001446

Juicio de expertos 3

VALIDACION CON JUICIO DE EXPERTO: CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Tema: Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la Empresa Sefrel Ingenieros S.A.C, Lima, 2022

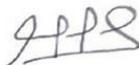
Tesista: Bach. Julissa Torres Murayari

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
 2. Marque con aspa "X" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión para el cuestionario.
- 1: Muy Malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible				X	
2	Objetividad Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4	Organización Presentación Ordenada					X
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables indicadores y ítems					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

El instrumento está aprobado con 44 puntos



DNI 25406615

Apellidos y nombres del Experto: César Enrique Loli Bonilla

Grado del Experto: Maestro

Especialidad: Auditor Contador

Lugar de trabajo Universidad Peruana de la Américas

Apéndice 4. Carta de autorización de la empresa



Servicios, Fabricaciones y Reparaciones Electromecánicas S.A.C.

*Reparaciones de Motores AC / DC, Generadores en Baja Tensión
y Media Tensión, Transformadores, Ventiladores Axiales.*

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Conste con el presente documento yo, Palomino Cuaresma Mario Dionicio con N. º DNI 08511970 en calidad de gerente de la empresa SEFREL INGENIEROS S.A.C. con N. º RUC: 20215365124 con domicilio en Av. Guillermo Dansey N 949, Distrito Cercado de Lima, Provincia Lima y Departamento de Lima.

Se le otorga autorización a la bachiller Julissa Torres Murayari con N.º DNI: 74569328 domicilio Psj. Ancash aa. hh 12 de febrero Mz. D-23 Lt. 9, en calidad de tesista de la Universidad Peruana de las Américas, para que tome el nombre de la empresa y para el proceso de encuesta, en el desarrollo de su tesis.

Lima ,28 de junio de 2022

SERVICIOS FABRICACIONES Y REPARACIONES
ELECTROMECANICA S.A.C.

Firma y sello

Palomino Cuaresma Mario Dionicio

Gerente de Sefrel ingenieros S.A.C

DNI : 08511970

Apéndice 5. Fotos del proceso de encuestas



Fuente: Fotografía propia



Fuente: Fotografía propia

Apéndice 6. Base de datos de las variables

Variable 01: Satisfacción Laboral.

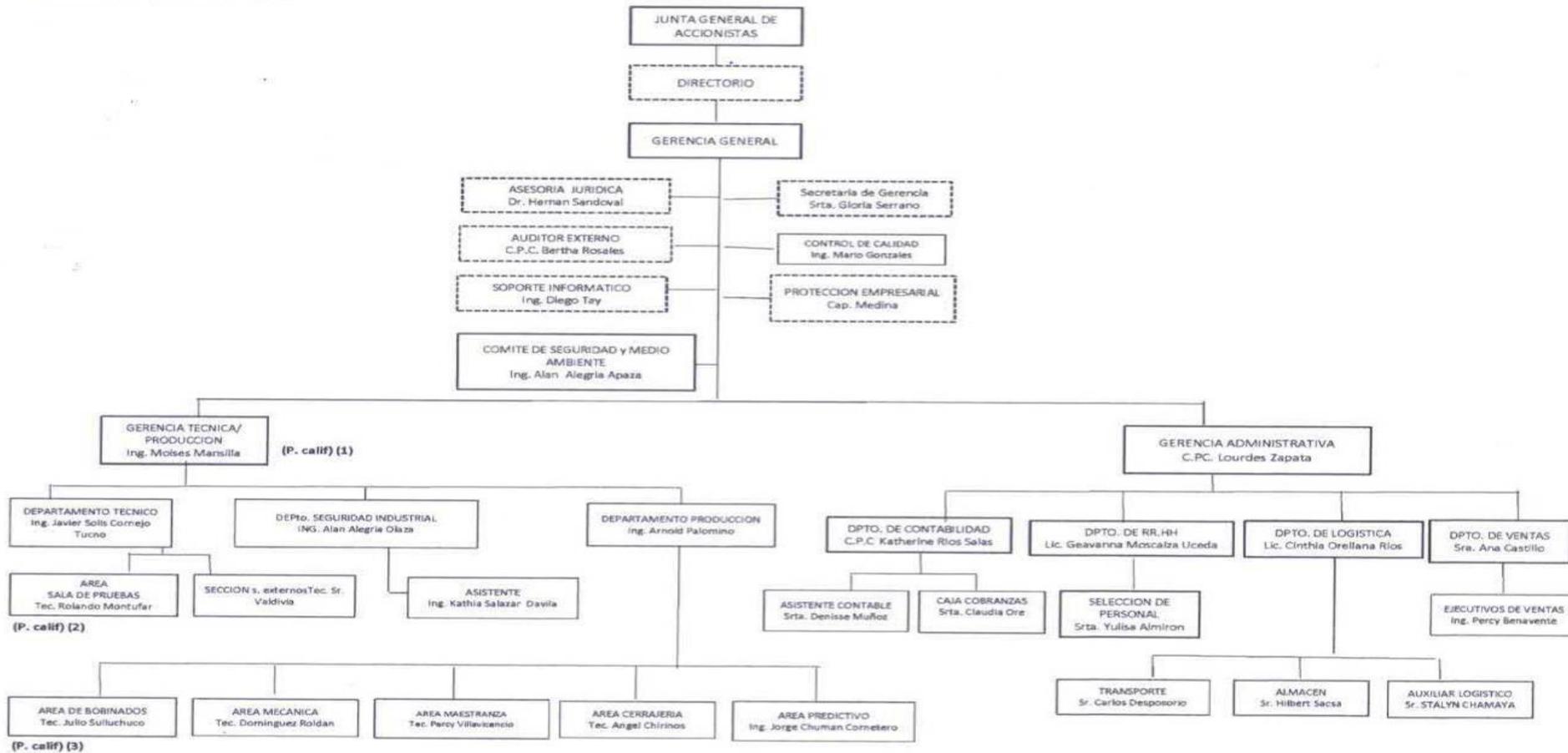
	Actitud positiva				Desarrollo personal		Desarrollo personal			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
Persona 1	2	4	5	3	4	4	4	4	2	3
Persona 2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2
Persona 3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4
Persona 4	5	4	4	2	3	2	3	2	2	3
Persona 5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
Persona 6	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4
Persona 7	5	5	4	2	5	3	4	4	3	5
Persona 8	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5
Persona 9	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4
Persona 10	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4
Persona 11	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
Persona 12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Persona 13	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3
Persona 14	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5
Persona 15	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
Persona 16	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
Persona 17	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
Persona 18	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4
Persona 19	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
Persona 20	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
Persona 21	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
Persona 22	5	4	4	2	4	4	3	4	3	5
Persona 23	2	4	2	5	4	3	4	4	3	5
Persona 24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
Persona 25	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4
Persona 26	2	5	5	4	5	5	4	5	3	4
Persona 27	3	5	4	5	4	5	5	4	3	3
Persona 28	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4
Persona 29	4	4	5	5	3	3	2	5	5	3
Persona 30	5	2	4	4	4	3	4	4	4	5

Variable 01: Clima organizacional

	Ambiente			Organización				Potencial humano		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
Persona 1	4	4	4	4	3	1	2	4	1	2
Persona 2	2	3	2	4	2	2	3	2	5	2
Persona 3	5	4	4	5	5	5	4	5	2	4
Persona 4	2	3	3	3	2	4	7	4	3	3
Persona 5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
Persona 6	4	3	4	4	5	5	4	4	3	5
Persona 7	3	4	4	5	2	5	3	5	2	3
Persona 8	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
Persona 9	5	4	5	3	4	3	3	5	3	3
Persona 10	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4
Persona 11	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
Persona 12	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3
Persona 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1
Persona 15	5	5	4	4	5	5	4	2	5	5
Persona 16	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
Persona 17	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
Persona 18	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
Persona 19	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5
Persona 20	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4
Persona 21	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
Persona 22	4	4	4	2	5	5	2	5	4	4
Persona 23	5	3	3	4	5	3	4	2	4	5
Persona 24	4	3	2	5	4	2	3	5	4	4
Persona 25	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4
Persona 26	4	4	5	4	3	4	4	4	5	1
Persona 27	3	5	5	4	2	5	4	3	3	3
Persona 28	3	5	4	4	5	3	4	3	2	3
Persona 29	2	4	3	3	5	5	5	5	4	4
Persona 30	4	3	4	2	4	5	2	4	5	4

Apéndice 7. Organigrama de la empresa

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



SERVICIOS FABRICACIONES Y REPARACION
ELECTROMECAÑICA S.A.C.

Ubicación de la empresa

