

Año 26

Número Especial 5, 2021



Año 26

Número Especial 5, 2021



ANIVERSARIO

Revista Venezolana de Gerencia



UNIVERSIDAD DEL ZULIA (LUZ)
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Centro de Estudios de la Empresa

ISSN 1315-9984

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES

COMO CITAR: Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., y Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(Número Especial 5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>

Universidad del Zulia (LUZ)
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
Año 26 Número Especial 5 2021, 663-677
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana

Dávila Morán, Roberto Carlos*
Agüero Corzo, Eucaris del Carmen**
Ruiz Nizama, José Leonor***
Guanilo Paredes, Carlos Enrique****

Resumen

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana durante el año 2020. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de diseño y nivel no experimental correlacional, de tipo básica, en la que se empleó el método descriptivo; la muestra estuvo constituida por los 316 empleados o colaboradores de una empresa industrial peruana ubicada en Lima. Se aplicaron los instrumentos de clima laboral y de satisfacción laboral de 20 y 16 ítems, respectivamente. Los resultados descriptivos indican que el 71.20% de los trabajadores perciben el clima organizacional como regular, mientras que la satisfacción laboral es percibida por el 80.70% de los trabajadores con un nivel regular. Se concluye, que existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,559$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de una empresa industrial peruana durante el año 2020.

Palabras clave: clima organizacional; satisfacción laboral; relación; empresa industrial, trabajadores.

Recibido: 16.03.21

Aceptado: 24.05.21

- * Magíster en Ingeniería Química, Mención: Gerencia de la Calidad y Desarrollo Humano. Ingeniero Industrial. Docente e Investigador de la Universidad Privada del Norte (UPN), Perú. Email: rdavila430@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3181-8801>
- ** Magíster en Educación Superior. Ingeniera Geodesta. Docente e Investigadora de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), Venezuela. Email: caricorzo@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4587-3852>
- *** Doctor en Administración. Ingeniero Químico. Docente principal de la Universidad Nacional del Callao (UNAC), Perú. Email: jruiznizama@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0444-244X>
- **** Doctor en Administración. Licenciado en Administración. Colegio de Licenciados en Administración (CLAD), Perú. Email: cguanilop@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8935-5366>

Organizational climate and job satisfaction in a Peruvian industrial company

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in a Peruvian industrial company during the year 2020. The research was developed under the quantitative approach, design and non-experimental level correlational, basic type, in the that the descriptive method was used; The sample consisted of 316 employees or collaborators of a Peruvian industrial company located in Lima. The instruments of work climate and job satisfaction of 20 and 16 items, respectively, were applied. The descriptive results indicate that 71.20% of the workers perceive the organizational climate as regular, while job satisfaction is perceived by 80.70% of the workers with a regular level. It is concluded that there is sufficient evidence to affirm that the organizational climate variable has a medium positive relationship ($Rho = 0.559$) and significant ($p = 0.000 < 0.05$) with the job satisfaction variable of a Peruvian industrial company during the year 2020.

Keywords: organizational climate; work satisfaction; relationship; industrial company, workers.

1. Introducción

En la actualidad, las variables clima organizacional y la satisfacción laboral han venido experimentando cambios, los cuales están asociados en buena medida a los procesos originados por la globalización. De acuerdo con Pedraza (2020), al referirse al clima y satisfacción laboral, no solo se aborda las circunstancias que vive el colaborador en su centro de labores, sino también los cambios sociales, políticos, económicos y culturales (Pedraza, 2020).

Las investigaciones que abordan las variables clima organizacional y satisfacción laboral han sido analizadas por diversos autores (Meliá, Peiró y Calatayud, 1986; Peiró, 2008), debido a que su valoración permite conocer la realidad de la práctica laboral y su contexto; asimismo, la influencia

en su accionar y comportamiento, impactando de manera significativa a la organización. A nivel internacional, existen investigaciones como las de Okoli (2018), en la que los resultados revelan que existe una correlación significativa positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; por lo que la insatisfacción de los trabajadores no solo impactará en la calidad del trabajo sino también en el clima organizacional.

En concordancia con lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha subrayado la importancia del clima social en el centro de labores, de manera general recalca la relevancia de compañeros, líderes y colegas empáticos, de igual forma del diálogo para optimizar la calidad del trabajo; sugiriendo que el contexto laboral contribuye al bienestar de los colaboradores y redundará en el

éxito de la organización (OIT, 2021).

En el Perú, la realidad señala de acuerdo con un estudio realizado por Supera a 1,500 empleados, que el 45% de los trabajadores peruanos no es feliz en su centro de trabajo; expresando dificultades por el clima laboral, ideas poco valoradas, entre otros aspectos (Diario Gestión Perú, 2017). Por su parte, el Diario Gestión Perú (2019), en una investigación realizada en Adecco, demostró que hay una relación directa entre la satisfacción de los empleados y el nivel de ingresos de la institución; lo que se traduce que colaboradores más satisfechos son colaboradores más productivos; del mismo modo refirió que menos del 50% de las empresas posterior a la aplicación de las encuestas emplea los correctivos necesarios para la mejora.

La empresa industrial estudiada, se constituye como una organización grande, con 316 trabajadores o colaboradores que ocupan los distintos cargos para el desarrollo de las actividades, respecto al horario se cumplen con tres turnos diarios de jornada laboral que son rotativos, por lo que en ciertas ocasiones pudieran tornarse desagradables los constantes cambios de horarios en las jornadas, incidiendo en la satisfacción laboral, de igual forma puede incidir en el clima organizacional.

Tomando como base estas evidencias, este estudio se fijó como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional satisfacción laboral en una empresa industrial peruana, durante el año 2020. Al tiempo, se planteó como hipótesis que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa industrial peruana, durante el periodo 2020.

Para desarrollar la investigación, se abordó desde el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental correlacional, que permitió establecer el grado de relación entre las variables de estudio sin realizar manipulación de éstas de manera deliberada. Del mismo modo, se aplicaron los instrumentos tipo escala de Likert de clima organizacional y de satisfacción laboral de 20 y 16 ítems respectivamente, validados a través de juicio de expertos y determinando su confiabilidad por medio del coeficiente Alfa de Cronbach.

2. Clima organizacional y satisfacción laboral. Teoría y Antecedentes

El concepto de clima organizacional denominado también clima laboral, emerge a inicios de los años 60, postulado por los referentes Likert y McGregor, quienes estimaron importante estudiar el ambiente adecuado propiciado por los directivos para que sus colaboradores realicen sus actividades con eficacia y eficiencia (Fabara, Jaramillo y Falcón, 2020). Según Schneider (1975), el clima organizacional, está asociado a la meteorología, que extrapolado a las organizaciones sugiere un conjunto de características o elementos atmosféricos específicos y que, referidos al clima organizacional, se interpretan como una serie de elementos que identifican el conjunto de prácticas y procedimientos que se ejecutan en una organización.

Para Chiang et al, (2008:67), el clima organizacional “se caracteriza por dos cualidades presentes: es una percepción y es descriptiva; la primera se trata de sensaciones probadas por las personas; mientras que la segunda es testimonio de una persona de dichas

sensaciones”. Añade Rodríguez (2008), que constituye una serie de percepciones que comparten los integrantes de una institución en relación al trabajo, tiene que ver con el ambiente físico presente, las relaciones interpersonales que se practican en el entorno laboral y a los elementos que pueden afectar al trabajo; “pudiéndose considerar uno de los factores determinantes de la satisfacción laboral” (Montoya et al, 2017:8).

De acuerdo con lo planteado en líneas anteriores, el clima organizacional es entendido como las cualidades o características propias del ambiente laboral, que bien se visualizan o se perciben en el desenvolvimiento de la organización y que puede influenciar a su comportamiento.

En relación a la satisfacción laboral, Chang y Chang (2007), sostienen que la satisfacción laboral estriba en el nivel de sentimientos positivos que tiene una persona acerca de su lugar de trabajo, hacia las labores que realiza, sus alcances y compromisos que posee; es decir, simboliza el nivel de gozo respecto a todos los elementos directa o indirectamente vinculados con su empleo. Similarmente, Wright y Bonett (2010:143), afirman que “la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo”.

En ese orden de ideas, la satisfacción laboral tiene una estrecha asociación con el clima organizacional, debido a que alguna variabilidad positiva o negativa en éste perjudica, dicha variable está vinculada a la comunicación, al clima organizacional y a la motivación (Jaume, 2012: 285). Por lo que, deben tomarse en cuenta diversos elementos como: la vocación, las labores que se ejecutan,

los sentimientos de afectividad y los resultados que se deriven de la práctica laboral. Es por ello, que el conocimiento de la variable clima organizacional contribuye a replicar los procesos que posibilitan mejorar el comportamiento de clientes robusteciendo el trabajo en equipo (Fabara et al, 2020).

Adicional a la exhaustiva revisión teórica acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral, se consideraron un conjunto de estudios previos o antecedentes que permitieron el anclaje teórico de la vinculación de las variables de estudio. A continuación, se presentan investigaciones relevantes, tanto en el contexto internacional como el nacional (Perú):

El estudio de Meza (2017), con diseño descriptivo comparativo, aplicado a una muestra de 132 trabajadores de la referida empresa, estuvo centrado en estudiar las diferencias de género en relación a la satisfacción laboral y clima organizacional en empresas del sector industrial. Los resultados indicaron que no existían diferencias respecto a las dos variables de estudios en hombres y mujeres; concluyendo que en la referida empresa es equilibrado tanto el clima y la satisfacción laboral en hombres y mujeres.

Los referentes, Pupo, Velázquez y Tamayo (2017), analizaron la asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de dos empresas del rubro de tecnologías en la región de Holguín en Cuba. Para el estudio fue seleccionada una muestra de trabajadores de dos empresas, aplicando un instrumento construido a partir de una revisión teórica del clima organizacional. Los resultados indicaron que existe una estrecha vinculación entre el clima y la satisfacción laboral en las empresas analizadas.

Del mismo modo Gálvez et al, (2017), elaboraron una investigación cuyo propósito fue emplear un modelo de evaluación entre las variables satisfacción laboral y cultura organizacional en centros fitness. El método empleado fue el descriptivo, en el que se emplearon los instrumentos Culture Index for Fitness Organizations (CIFO) y el Overall Job Satisfaction que fueron aplicados a 180 empleados de dicha organización. Los resultados de la investigación mostraron que el modelo con las variables estudiadas es apropiado, por lo que brinda una articulación satisfactoria mostrada en el logro de una estructura factorial bien delimitada, con adecuados elementos psicométricos, lo que permitió la evaluación confiable de las variables.

El estudio de Simbron y Sanabria (2020), centrado en establecer la relación entre las variables liderazgo, clima organizacional y satisfacción laboral en docentes universidad de Lima. Para dar cuenta de ello, se aplicaron tres cuestionarios a 35 docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades (UCH). Los resultados indicaron de acuerdo con el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.832$ para liderazgo y clima organizacional, $r = 0.834$ para liderazgo y satisfacción laboral, y $r = 0.902$ para clima y satisfacción laboral; concluyendo que "existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de dicha institución" (Simbron y Sanabria, 2020:59).

Por su parte, Sánchez y Núñez (2020), en su investigación fijaron como objetivo establecer la asociación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector salud de una provincia peruana. La

investigación fue de diseño descriptivo correlacional, en la que se aplicó a 155 trabajadores escalas para evaluar ambas variables construidas por el Ministerio de Salud. Los resultados señalaron que los colaboradores perciben el clima organizacional en 61.3% por mejorar, el 36.8% saludable y el 1.9% no saludable; respecto a la satisfacción laboral el 65.2% indicó que están satisfechos, el 30.3% ni satisfecho ni insatisfecho y el 4.5% indicó sentirse satisfecho. Concluyendo que la asociación entre las variables de estudios en el referido centro de salud es altamente significativa.

Finalmente, Bazalar y Choquehuanca (2020), presentan un estudio que fijó como propósito establecer la vinculación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una universidad peruana. En este los autores aplicaron un cuestionario para dar cuenta de la percepción de ambas variables en 101 trabajadores de la Universidad Nacional del Callao (UNAC). Los resultados mostraron que los trabajadores tienen una buena percepción del clima organizacional con un 53.5%; respecto a la satisfacción laboral se tiene un 68.3% considerada como alta. Concluyendo que existe una vinculación significativa entre las variables de estudio en la UNAC.

3. Abordaje metodológico

El presente estudio corresponde a un tipo de investigación básica, con nivel y diseño no experimental correlacional, mediante el cual se establece la relación entre las variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018); para este caso específico clima organizacional y satisfacción laboral. Asimismo, se empleó el método descriptivo, debido

a que busca describir el fenómeno (Hernández, Fernández & Baptista, 2014); es decir, establecer la relación entre las variables de estudio en una empresa industrial peruana.

La investigación se ejecutó durante el año 2020, en la ciudad de Lima – Perú, en una empresa industrial peruana, entre

los meses de septiembre a diciembre. La población de estudio estuvo constituida por 316 personas considerada como muestra censal conformada por todos los colaboradores y empleados de la referida empresa industrial ubicada en Lima. En la tabla 1, se muestra la distribución de la muestra.

Tabla 1
Distribución de la muestra

Cargo	Cantidad	Porcentaje(%)
Directivos	2	0.63
Subdirectivos	4	1.26
Personal administrativo	16	5.06
Colaboradores	120	37.97
Ayudantes	76	24.06
Obreros	92	29.12
Personal de servicio	6	1.90
Total	316	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información aportada por la empresa industrial estudiada

Para la recolecta de información se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento, se emplearon dos cuestionarios tipo escala de Likert diseñados con cinco alternativas u opciones de respuestas ajustado al propuesto por Palma (2004), usado ampliamente en investigaciones en el Perú. Para evaluar la variable clima organizacional el instrumento con 20

ítems y para la variable satisfacción laboral el instrumento con 16 ítems, ambos estructurados con las opciones de respuestas: 1= nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre, y 5 = siempre. La tabla 2, muestra el detalle de las dimensiones, ítems y opciones de respuestas para la evaluación de cada variable con el instrumento.

Tabla 2
Detalle de variables, dimensiones e ítems evaluados en cada instrumento

Variable: Clima organizacional		
Dimensión	Ítems	Opciones de respuestas
Autorrealización	1, 2,3,4,5	
Involucramiento	6,7,8,9	1 = Nunca 2 = Casi nunca
Monitoreo	10,11,12	3 = A veces 4= Casi siempre
Comunicación	13,14,15,16	5 = Siempre
Motivación	17,18,19,20	
Variable: Satisfacción laboral		
Significación de tareas	1,2,3,4	1 = Nunca 2 = Casi nunca
Condiciones de trabajo	5,6,7,8	3 = A veces 4= Casi siempre
Reconocimiento personal y social	9,10,11,12	5 = Siempre
Beneficio económico	13,14,15,16	

Fuente: Elaboración propia (2021).

La validez de ambos instrumentos se realizó a través del juicio de expertos, en el que cuatro expertos en el área metodológica y en el área objeto de estudio corroboraron que éste estaba bien diseñado y las preguntas en concordancia con los objetivos planteados (Arias, 2012). La confiabilidad de los instrumentos se obtuvo por medio de la aplicación de una prueba piloto al 20% (64 personas) de una muestra con características similares a la de este estudio y la información fue procesada con el software SPSS aplicando el estadístico Alfa de Cronbach, resultado valores de 0.894 y 0.897 para la variable clima organizacional y para la satisfacción laboral respectivamente; estableciendo que ambos instrumentos presentan una fuerte confiabilidad.

Posterior a la aplicación de ambos instrumentos a la muestra, la

información recopilada se procesó y analizó utilizando la estadística descriptiva e inferencial por medio de software SPSS y Microsoft Excel, con la que se realizó la presentación de los resultados a través de tablas, gráficos, frecuencias porcentuales y absolutas; también se realizó la prueba de hipótesis en la que se aplicó el estadígrafo Rho de Spearman para poder determinar y/o establecer la relación entre las variables.

4. Clima organizacional y satisfacción laboral: Hablan los actores

Antes de dar respuesta al propósito fundamental de este estudio se hizo el análisis descriptivo de las características demográficas de la muestra de estudio, presentadas en la tabla 3.

Tabla 3
Análisis descriptivo de las características demográficas de la muestra

Variables demográficas		Frecuencia (f)	Porcentaje(%)
Género	Masculino	214	67.72%
	Femenino	102	32.28%
	Total	316	100%
Edad	20-29	98	31.01%
	30-39	108	34.18%
	40-49	69	21.83%
	50-59	32	10.13%
	60-65	9	2.85%
	Total	316	100%
Años de experiencia laboral	1-10	186	58.86%
	11-20	102	32.28%
	Más de 20	28	8.86%
	Total	316	100%
Horas laborales	Tiempo completo	265	83.86%
	Tiempo parcial	51	16.14%
	Total	316	100%

Fuente: Elaboración propia (2021)

Como se observa en la tabla 3, de los 316 encuestados el 67.72% son de sexo masculino y el 32.28% son de sexo femenino. La mayoría de los encuestados pertenecen al grupo de edad entre 20 a 39 años, específicamente entre 30 y 39 años lo que corresponde a un 34.18%, seguidos por el grupo de edades comprendidas entre 20 a 29 años con un 31.01%; con el 21.83% se ubicó a los que tienen edades entre 40 a 49 años de edad. El 10.13% de los encuestados tienen edades entre 50 a 59 años de edad; finalmente 9 personas que representan el 2.85% de la muestra tiene entre 60 a 65 años de edad.

Respecto al tiempo que tienen en la organización, el 58.86% tiene entre

1 a 10 años en la empresa, mientras que el 32.28% tiene entre 11 a 20 años laborando para dicha organización, y 28 personas que representan el 8.86% presenta más de 20 años laborando en ésta. Por su parte, el 83.86% de los encuestados trabaja a tiempo completo mientras que el 16.14% trabaja a tiempo parcial dentro de la organización.

Ahora bien, con relación a los resultados descriptivos de la variable clima organizacional, los valores obtenidos en la Tabla 4, demuestran que en los trabajadores de una empresa industrial peruana que, de los 316 trabajadores encuestados, 225 perciben un nivel regular el clima organizacional lo que representa el 71.20%, 76

trabajadores perciben como un nivel malo representando el 24.05%, mientras que 15 personas perciben el nivel de

clima organizacional como bueno, lo que representa el 4.75%.

Tabla 4
Niveles de percepción de la variable clima organizacional.

Nivel de percepción	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	15	4.75%
Regular	225	71.20%
Malo	76	24.05%
Total	316	100.00%

Fuente: Elaboración propia (2021)

En cuanto a los resultados de las dimensiones de la variable clima organizacional, los valores alcanzados en la Tabla 5, evidencian que los trabajadores en la dimensión Autorrealización presentan un nivel regular con 83.86%, mientras que un 12.03% lo percibe como malo, y el 4.11% lo percibe como bueno, resumiendo que

la mayoría percibe la autorrealización como regular. Por su parte, en la dimensión involucramiento el 94.94% percibe un nivel regular, mientras que el 2.53% de los trabajadores lo percibe como bueno y malo respectivamente, concluyendo que la mayoría de los trabajadores percibe un nivel regular en esta dimensión.

Tabla 5
Niveles de percepción de las dimensiones de la variable clima organizacional

Niveles	Dimensiones de la variable clima organizacional									
	Autorrealización		Involucramiento		Monitoreo		Comunicación		Motivación	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Bueno	13	4.11%	8	2.53%	30	9.49%	19	6.01%	27	8.54%
Regular	265	83.86%	300	94.94%	202	63.93%	157	49.69%	189	59.81%
Malo	38	12.03%	8	2.53%	84	26.58%	140	44.30%	100	31.64%
Total	316	100%	316	100%	316	100%	316	100%	316	100%

Fuente: Elaboración propia (2021).

Con respecto a la dimensión monitoreo el 63.93% percibe un nivel regular, mientras que el 26.58% lo percibe como malo y el 9.49% lo percibe como bueno, por lo que se evidencia que un gran número de trabajadores percibe esta dimensión como regular. En la dimensión comunicación de la referida variable, el 49.69% la percibe como regular, mientras que el 44.30% lo percibe como malo, y el 6.01% lo percibe como bueno, por lo que casi la mitad de los trabajadores percibe la comunicación como regular. Finalmente, en la dimensión motivación el 59.81% la percibe como regular, mientras que el

31.64% de los trabajadores lo percibe como malo, y el 8.54% percibe la motivación como buena, concluyendo que una gran cantidad de trabajadores percibe la motivación como regular.

Asimismo, los resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral, los valores obtenidos en la Tabla 6, evidencian que de los 316 trabajadores encuestados, 255 perciben un nivel de satisfacción laboral regular representando el 80.70%, mientras que 38 trabajadores representando el 12.03% lo percibe como malo, mientras que el 7.28% o 23 trabajadores perciben la satisfacción laboral como bueno.

Tabla 6
Nivel de percepción de la variable satisfacción laboral

Nivel de percepción	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	23	7.28%
Regular	255	80.70%
Malo	38	12.03%
Total	316	100.00%

Fuente: Elaboración propia (2021).

De la misma forma, los resultados de las dimensiones de la variable satisfacción laboral, los valores obtenidos en la Tabla 7, demuestran que los trabajadores en la dimensión Significación de tareas muestran un nivel malo con un 62.66%, mientras que el 20.57% estima un nivel regular y el 16.77% lo percibe como bueno; por lo que gran cantidad de trabajadores

percibe esta dimensión en un nivel malo. Asimismo, en la dimensión Condiciones de trabajo el 55.38% percibe la referida dimensión con un nivel regular, mientras que el 24.37% percibe esta dimensión con un nivel malo y el 20.25% lo percibe como bueno, concluyendo que la mayoría de los trabajadores percibe un nivel regular en esta dimensión.

Tabla 7
Niveles de percepción de las dimensiones de la variable
satisfacción laboral.

Niveles	Dimensiones de la variable satisfacción laboral							
	Significación de tareas		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal y social		Beneficio económico	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Bueno	53	16.77%	64	20.25%	67	21.20%	45	14.24%
Regular	65	20.57%	175	55.38%	157	49.68%	202	63.92%
Malo	198	62.66%	77	24.37%	92	29.12%	69	21.84%
Total	316	100%	316	100%	316	100%	316	100%

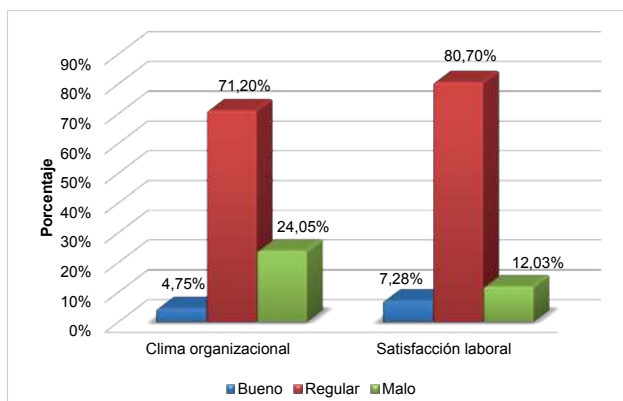
Fuente: Elaboración propia (2021).

En la dimensión Reconocimiento personal y social, el 49.68% lo percibe como regular, el 29.12% lo percibe como malo y el 21.20% lo percibe como bueno, por lo que casi la mitad de los trabajadores percibe el reconocimiento personal y social como regular. Finalmente, en la dimensión Beneficio económico el 63.92% de los trabajadores lo percibe como regular, mientras que el 21.84% lo percibe como malo y el 14.24% lo percibe como bueno, concluyendo que la mayoría de los trabajadores percibe un nivel regular en esta dimensión.

Como resumen de los resultados

descriptivos porcentuales, en el Gráfico 1 para ambas variables, se tiene que la percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional es de 71.20% como regular, el 24.05% como malo y el 4.75% lo percibe como bueno, concluyendo que la mayoría de los trabajadores percibe un nivel regular en la referida variable. Respecto a la satisfacción laboral, el 80.70% de los trabajadores percibe un nivel regular, mientras que el 12.03% la percibe como malo, finalmente el 7.28% la percibe como bueno, concluyendo que la mayoría de los trabajadores perciben en un nivel regular la satisfacción laboral.

Gráfico 1
Resultados descriptivos porcentuales de las variables
Clima organizacional y Satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia (2021)

Los resultados inferenciales, mostrados en la Tabla 8, se realizaron con el programa estadístico SPSS, en el que se calculó el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un

nivel de significancia del 0.05%; el cual tiene como propósito evaluar la intensidad de una relación lineal entre dos o más variables (Rosas y Zúñiga, 2010).

Tabla 8
Grado de correlación entre clima organizacional y la satisfacción laboral

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000
		N	316
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,559*
		N	316

Fuente: Elaboración propia (2021).

Finalmente, como cierre de los resultados, se tiene que se evidencia una relación positiva media entre el Clima organizacional y la Satisfacción

laboral, demostrada con un coeficiente de correlación Rho Spearman de ,559 y significativa ($P = 0,000 < 0,05$), lo que señala que existe una correlación

positiva media entre dichas variables, demostrando de este modo la hipótesis de la investigación.

A través de los hallazgos obtenidos en la prueba de hipótesis, se logró demostrar que la variable clima organizacional mantiene una relación positiva media, demostrada con un coeficiente de correlación Rho Spearman de ,559 y significativa ($p=0,000 < 0,05$) con la satisfacción laboral en una empresa industrial peruana durante el año 2020. De la misma forma, los resultados descriptivos señalan con el 71.20% el clima organizacional con un nivel regular, similarmente las dimensiones de esta variable los trabajadores la perciben en un nivel regular, la autorrealización con el 83.86%, involucramiento con 94.94%, monitoreo 63.93%, comunicación 49.69% y la motivación con 59.81%. Mientras que la variable satisfacción laboral el 80.70% de los trabajadores la perciben en un nivel regular; respecto a las dimensiones de la satisfacción laboral, tres de éstas son percibidas por los trabajadores en un nivel regular, como son las condiciones de trabajo con el 55.38% de los encuestados, reconocimiento personal y social con el 49.68% y beneficio económico con el 63.92%, mientras que la dimensión significación el 62.66% de los trabajadores la percibe en un nivel malo.

Estos resultados son similares a los de Meza (2017), cuyos hallazgos señalaron que no existían diferencias respecto a dichas variables en hombres y mujeres; concluyendo que en la empresa estudiada es equilibrado tanto el clima y la satisfacción laboral en hombres y mujeres. Similarmente Pupo et al, (2017), cuyas conclusiones indican que existe una estrecha vinculación entre el clima y la satisfacción laboral

en las empresas analizadas en la región de Holguín en Cuba. En oposición a dichos resultados se encuentran los de Simbron y Sanabria (2020), quienes en sus hallazgos alcanzaron un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.902$ para clima y satisfacción laboral, por lo que concluyeron que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y satisfacción en los trabajadores de la institución estudiada.

En ese mismo sentido, el estudio de Sánchez y Núñez (2020), en el que concluyeron que existe relación altamente significativa entre las variables. Finalmente Bazalar y Choquehuanca (2020), quienes concluyeron que la relación entre las variables de estudio es alta y significativa, asimismo, la satisfacción laboral fue considerada como alta con un 68.3%, mientras que el clima organizacional fue considerado como bueno con un 53.5%.

5. Conclusiones

El estudio muestra la relación significativa entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados en las organizaciones, independientemente de su naturaleza. Se trata de la percepción individual de los individuos frente al conjunto de factores que determinan su estado emocional frente al trabajo, pero también en su relación con el resto de los individuos con los cuales desarrolla las actividades propias del cargo, y por ende de la unidad o departamento. Los resultados, en el contexto actual, son indicativos de la relevancia del ser humano como actor principal de los procesos organizaciones y de su impacto en los resultados esperados a corto, mediano y largo plazo.

Dados los resultados que se

derivan del estudio, se recomienda a los directivos de la empresa industrial peruana, a partir de estos hallazgos tomar acciones en la organización con el propósito de mejorar la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de la empresa, a través de mejoras en las asignaciones de tareas, planes motivacionales, incentivos por logros en metas, entre otros; que permitan reforzar las variables estudiadas y redunde en el buen desempeño de los trabajadores, el incrementos de la producción, entre otros elementos.

Referencias bibliográficas

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta. ed.). Episteme.

Bazalar, M., & Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Revista Llamkasun*, 1(2), 35–51. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>

Chang, C. S., & Chang, H. (2007). Effects of internal marketing on nurse job satisfaction and organizational commitment: example of medical centers in Southern Taiwan. *Journal of Nursing Research*, 15(4), 265-274. <https://bit.ly/3iip1Wo>

Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Huerta Rivera, P. C., & Nuñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum*, 23(2), 66-85. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>

Diario Gestión Perú. (2017). El 45%

de trabajadores no es feliz en su centro de labores. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>

Diario Gestión Perú. (03 de oct de 2019). Encuestas de clima laboral: menos del 50% de las empresas aplica acciones para mejorar. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/encuestas-de-clima-laboral-menos-de-50-de-empresas-aplica-acciones-para-mejorar-puntos-debiles-reportados-noticia/?ref=gesr>

Fabara, G., Jaramillo, C., & Falcón, R. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública. *Digital Publisher*, 5(6), 77-89. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7646086>

Gálvez, P., Grimaldi, M., Sánchez, A. J., Fernández, J., & García, J. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitness. *Revista de Psicología del Deporte*, 26(4), 104-109. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=235152047019>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). McGraw-Hill.

Jaume Triginé, F. G. (2012). *Manual de instrumentos de Gestión y Desarrollo de las personas en las Organizaciones*. Ediciones Diaz de Santos.

Meliá, J., Peiró, J., & Calatayud, C. (1986). El cuestionario general de satisfacción en organizaciones

- laborales: Estudios factoriales, fiabilidad y validez. *Millars*, 11, 43-77.
- Meza, E. (2017). Analysis of gender perception between organizational climate and job satisfaction in the industry. *Comuni@cción*, 8(2), 148-158. <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682017000200008&script=sciarttext&tIng=en>
- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia y Trabajo*, 58(19), 7-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Okoli, I. (2018). Organizational Climate and Job Satisfaction among Academic Staff: Experience from Selected Private Universities in Southeast Nigeria. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5, 12,, 5(12), 36-48. <https://eprints.gouni.edu.ng/1280/1/4.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2021). La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang-es/index.htm
- Palma, S. (2004). *Escala de Clima Laboral CL – SPC*. (1ra. ed.). Manual.
- Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/85191/74435>
- Peiró, J. (2008). Stress and Coping at Work: New Research Trends and Their Implications for Practice. In K. Naswall (Ed.). *The Individual in the Changing Working Life*. Cambridge Univ. press.
- Pupo, B., Velázquez, R., & Tamayo, M. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguín*, 23(4), 1-14. <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181553376006.pdf>
- Rodríguez, D. (2008). *Gestión Organizacional. Elementos para su estudio*. (4a ed.). Eds. Universidad Católica de Chile.
- Rosas, J., & Zúñiga, P. (2010). *Estadística Descriptiva E Inferencial I*. Fascículo 3. Correlación y regresiones lineales. Colegio de Bachilleres.
- Sánchez, J. G., & Núñez, L. A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - Red de Salud Chota, 2017. *Revista Científica de Enfermería*, 9(2). <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/27>
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28(4), 447-479. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x>
- Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Wright, T., & Bonett, D. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33, 141-160. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206306297582>