

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Efecto del clima organizacional y la satisfacción laboral en la
ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral.**

Ucayali 2019

Por:

Adler Reategui Borbor

Asesor:

Dr. Ramos Alfonso Paredes Aguirre

Lima, febrero de 2020

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Yo Ramos Alfonso Paredes Aguirre, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

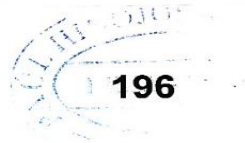
Que el presente informe de investigación titulado: **“Efecto del clima organizacional y la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali 2019”** constituye la memoria que presentan el Bachiller Adler Reategui Borbor para aspirar al título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 13 días del mes de Febrero del año 2020.



Dr. Paredes Aguirre Ramos Alfonso
Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Naña, Villa Unión, a veintiocho día(s) del mes de febrero del año 2020 siendo las 12:00 horas, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del jurado: Mg. Danny Lita Alomia Lozano, el secretario: Lic Nany Abigail Lazo Palacios y los demás miembros: Dr. Guillermo Martín Montalvo Sabado, Mg. Jessica del Pilar Melendez Navarro y el asesor: Dr. Ramos Alfonso Paredes Aguirre

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: Efecto del clima organizacional y la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral Ucayali 2019

de el(los)/la(las) bachiller(es): a) Reategui Borbor Adler b)

conducente a la obtención del título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales (Nombre del Título Profesional) con mención en

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (los)/a(la)(las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/la(las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Reategui Borbor Adler

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>17</u>	<u>B+</u>	<u>Muy bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

Candidato (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]
Presidente

[Firma]
Asesor

[Firma]
Miembro

[Firma]
Secretario

[Firma]
Miembro

[Firma]
Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, a mis padres quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación, a mi esposa e hija por estar siempre en esos momentos difíciles brindándome su amor, paciencia y comprensión, gracias a mi amigo y compañero de Tesis, Hugo García Correa por el equipo que formamos, logramos llegar hasta el final del camino de esta tesis.

Adler Reategui Borbor

Agradecimientos

Al Dr. Ramos Alfonso Paredes Aguirre, por sus valiosos aportes y sugerencias, por el tiempo que nos dedicado en la realización de este trabajo.

Gracias a Dios y a nuestras familias, por la fortaleza brindada en todo el recorrido de nuestra vida estudiantil, su guía y cuidado nos ha permitido librar todo obstáculo.

A la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral (AIDER), por las facilidades brindadas para el acceso a la información sobre sus colaboradores, pues fue fundamental para poder realizar la investigación y terminar la Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, en especial a las personas que nos apoyaron en todo el proceso, al Ing. Jaime Nalvarte Armas, Ing. Pio Santiago Puertas, Adm. Miluska Palomares Moreno y Sr. Raúl Tafur Ramírez.

A los colaboradores y ex colaboradores de la organización, que permitieron la realización de la recolección de datos.

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	xi
Índice de anexos.....	xii
Resumen.....	xii
Abstract	xiii
Capítulo I. El problema de la investigación	15
1.1. Descripción de la situación problemática	15
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación de la investigación.....	17
1.4.1. Relevancia social	17
1.4.2. Relevancia teórica.....	18
1.4.3. Relevancia metodológica	18
1.5. Marco bíblico filosófico.....	18
Capítulo II. Marco teórico	19
2.1. Antecedentes de la Investigación	19
2.1.1. Antecedentes Internacionales	19

2.1.2.	Antecedentes Nacionales	22
2.2.	Bases teóricas	24
2.2.1.	Clima organizacional	24
2.2.2.	Satisfacción laboral.....	29
2.3.	Definición de términos	31
Capítulo III. Materiales y Métodos.....		32
3.1.	Tipo de la investigación.....	32
3.2.	Diseño de la investigación	32
3.3.	Hipótesis de la investigación.....	33
3.3.1.	Hipótesis general	33
3.3.2.	Hipótesis específicas	33
3.4.	Operacionalización de variables.....	33
	Variable 1.	33
	Variable 2.	34
3.5.	Población y Técnicas de Investigación.....	36
3.5.1.	Población y muestra.....	36
3.5.1.1.	Población.....	36
3.5.1.2.	Muestra.....	36
3.5.2.	Instrumentos de investigación.....	37
3.5.3.	Procedimiento de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos.....	38
3.5.3.1.	Validación por juicio de expertos	38
3.5.3.2.	Confiabilidad	38
3.5.4.	Técnicas para el procesamiento de la información.....	40

Capítulo IV. Resultados y Discusión	41
4.1. Información demográfica y sociolaboral de los participantes	41
4.2. Estadísticos Descriptivos	42
4.3. Estadísticos de correlación.....	45
4.3.1. Prueba de normalidad	45
4.4. Prueba de hipótesis	47
4.4.1. Prueba de hipótesis del clima organizacional y la satisfacción laboral en la ONG asociación para la investigación y desarrollo integral. Ucayali 2019.....	47
Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones	53
5.1. Conclusiones	53
5.2. Recomendaciones	55
Referencias	56
Anexos	58

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables	35
Tabla 2: Cuadro de población de la Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral	23
Tabla 3: Confiabilidad del instrumento clima organizacional	26
Tabla 4: Confiabilidad del instrumento Satisfacción Laboral.....	27
Tabla 5: Distribución sociodemográficos	28
Tabla 6: Información socio laboral	29
Tabla 7: Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional.....	30
Tabla 8: Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral	44
Tabla 9: Valores de la prueba de normalidad de la variable clima organizacional y sus dimensiones	33
Tabla 10: Valores de la prueba de normalidad de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones	46
Tabla 11: Prueba de hipótesis entre clima organizacional y satisfacción laboral	48
Tabla 12: Prueba de hipótesis específica entre clima organizacional en su dimensión autonomía y la satisfacción laboral	48
Tabla 13: Prueba de hipótesis específica entre el clima organizacional en su dimensión eficiencia y la satisfacción laboral	36
Tabla 14: Prueba de hipótesis específica entre clima organizacional en su dimensión esfuerzo y la satisfacción laboral	50
Tabla 15: Prueba de hipótesis específica entre clima organizacional en su dimensión innovación y la satisfacción laboral	51

Tabla 16: Prueba de hipótesis específica entre clima organizacional en su dimensión participación y la satisfacción laboral	52
Tabla 17: Resumen de procesamiento.....	60
Tabla 18: Resumen tabla cruzada de Autonomía.....	61
Tabla 19: Resumen tabla cruzada de Eficiencia.....	62
Tabla 20: Resumen tabla cruzada de Esfuerzo.....	63
Tabla 21: Resumen tabla cruzada de Innovación y flexibilidad.....	64
Tabla 22: Resumen tabla cruzada de Participación.....	65
Tabla 23: Resumen tabla cruzada de clima organizacional y satisfacción laboral.....	66

Índice de figuras

Figura 1: Clima Organizacional.....	43
Figura 2: Satisfacción laboral.....	45

Índice de anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	58
Anexo 2: Encuesta de clima organizacional y satisfacción laboral.....	60
Anexo 3: Validación por expertos de los instrumentos	67
Anexo 4: Carta de autorización	72
Anexo 5: Resumen de tablas cruzadas clima organizacional y satisfacción laboral	73
Anexo 6: Fotos de presentación de aplicación de encuestas	80

Resumen

El clima organizacional tiene una relación directa con la satisfacción laboral, el cual se refleja según el grado de motivación que tengan los miembros de la organización, por ello es importante tener un buen líder y que éste cree entre los colaboradores unas buenas relaciones tanto laborales como personales. El estudio de esta tesis es de tipo descriptivo-correlacional, de diseño no experimental y de corte transaccional. La población de estudio de nuestra muestra está conformada por 50 colaboradores. El instrumento que se utilizó para la recolección de datos es el cuestionario de la versión corta de la EMCO construida por Gómez y Vicario (2010), está compuesta por 9 dimensiones y 44 ítems, que mide la variable clima organizacional con respuestas basadas en escala de tipo Likert, de cinco puntos y la satisfacción laboral por versión corta Minnesota Satisfaction Questionnaire de Weis, Davis, England y Lofquist (1977), compuesto por dos factores. Mediante el análisis de Chi-Cuadrado se obtuvo el coeficiente 29,557, donde $p = 0,000$, es decir, es menor al valor 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis general que existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral. Un buen clima organizacional es la clave para el buen desempeño del colaborador, que a su vez favorece la productividad de la organización, generando mayores beneficios económicos y sociales (expansión de la empresa, aumento de las utilidades, desarrollo profesional, mejora de las condiciones laborales, entre otros). Toda organización en la actualidad busca la satisfacción laboral, pues es lo que le va a permitir seguir creciendo; una deficiencia en el clima organizacional llevará inevitablemente al fracaso de la organización.

Palabras claves: Clima Organizacional, Satisfacción laboral, autonomía, eficiencia, esfuerzo, innovación, participación.

Abstract

The organizational climate has a direct relationship with job satisfaction, which is reflected according to the degree of motivation that members of the organization have, so it is important to have a good leader and that he creates good working relationships between employees personal the study of this thesis is of a de-descriptive-correlational type, non-experimental design and transactional cut. The study population of our sample is made up of 50 employees. The instrument that was used for data collection is the questionnaire of the short version of the EMCO built by Gómez y Vicario (2010), is composed of 9 dimensions and 44 items, which measures the organizational climate variable with responses based on the scale of Likert type, five-point and short-term job satisfaction Minnesota Satisfaction Questionnaire by Weis, Davis, England and Lofquist (1977), consisting of two factors. Through the Chi-Square analysis, the coefficient 29,557 was obtained, where $p = 0.000$, that is, it is less than 0.05, therefore, the general hypothesis that there is a significant relationship between organizational climate and job satisfaction is accepted. A good organizational climate is the key to the good performance of the employee, which in turn favors the productivity of the organization, generating greater economic and social benefits (expansion of the company, increase in profits, professional development, and improvement of working conditions, among others). Every organization currently seeks job satisfaction, as this is what will allow it to continue growing; a deficiency in the organizational climate will inevitably lead to the failure of the organization.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction, autonomy, efficiency, effort, innovation, participation.

Capítulo I. El problema de la investigación

1.1. Descripción de la situación problemática

La Organización No Gubernamental Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral es una asociación civil sin fines de lucro (Organización No Gubernamental, ONG). Fue Fundada en 1986 e Inscrita en el Registro de Personas Jurídicas de la oficina Registral de Lima y Callao en la Ficha N°7624 que continúa en la Partida Electrónica N°01834932, y en el Registro de Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo Receptoras de Cooperación Técnica Internacional del Ministerio de la Presidencia (MIPRE N°008-94/PRES-SECTI), inscripción renovada según Resolución Directoral N°330-2016/APCI-DOC.

Esta Asociación para la Investigación construye alianzas que generan pilares de conservación y promueven el desarrollo social y cooperativo. Es de esta manera que articulamos bienestar y sostenibilidad cohesivamente para sobrepasar los retos que afrontamos para alcanzar la armonía ambiental.

El desempeño de AIDER a lo largo del Perú, está ligado a un compromiso y una acción sinérgica que demuestra el éxito en conservación y sostenibilidad de ANPs y comunidades, a través de un modelo de cooperación entre la sociedad civil, el estado y el sector privado.

Siendo que hasta la fecha nunca se ha evaluado la satisfacción laboral, al igual que el clima organizacional, se hace necesario conocerlos para determinar en qué medida se puede ir mejorando y creciendo.

Por tales considerandos se ha visto pertinente realizar la presente investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida se relaciona el efecto del clima organizacional con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿En qué medida se relaciona la autonomía que se promueve en la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali 2019?
- ¿En qué medida se relaciona la eficiencia de la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali 2019?
- ¿En qué medida se relaciona el esfuerzo de la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali 2019?
- ¿En qué medida se relaciona la innovación y flexibilidad de la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali 2019?
- ¿En qué medida se relaciona la participación que promueve la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar si se relaciona el efecto del clima organizacional con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar si se relaciona la autonomía que se promueve en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali 2019.
- Determinar si existe relación entre la eficiencia de la organización y la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali 2019.
- Determinar si se relaciona el esfuerzo de la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali 2019.
- Determinar si se relaciona la innovación y flexibilidad de la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali 2019.
- Determinar si se relaciona la participación que promueve la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali 2019.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Relevancia social

El estudio tiene una importancia social pues permitirá contribuir a la mejora de los servicios públicos y privados en lo referente al clima organizacional y la satisfacción laboral.

1.4.2. Relevancia teórica

La investigación permitirá conocer las teorías (marco teórico), así como el marco conceptual, de las variables en estudio, con lo cual será posible la especialización materia de investigación.

1.4.3. Relevancia metodológica

La investigación hará posible conocer las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la validez y confiabilidad de los mismos, con el fin de auscultar información que permita contrastar de la mejor manera la hipótesis en estudio.

1.5. Marco bíblico filosófico

En Marcos 10:42-45 se dice que Jesús llamó a sus discípulos y les dijo: Ustedes saben que aquellos a quienes se considera gobernantes, dominan a las naciones como si fueran sus dueños, y los poderosos les hacen sentir su autoridad. Entre ustedes no debe suceder así. Al contrario, el que quiera ser grande, que se haga servidor de ustedes; y el que quiera ser el primero, que se haga servidor de todos. Porque el mismo Hijo del hombre no vino para ser servido, sino para servir y dar su vida en rescate por una multitud.

Referente al pasaje bíblico, demuestra la importancia, la postura y el comportamiento de un líder hacia el prójimo y la sociedad esto a su vez lograra una armonía social relevante en grupos y actores sociales en un determinado espacio.

Capítulo II. Marco teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Roch G. (2008). *Impact du climat organisationnel sur le façonnement des pratiques relationnelles de soin et la satisfaction professionnelle d'infirmières soignantes en milieu hospitalier*. Thèse grade de Philosophie Docteur. Université de Montréal. Canadá. Esta investigación prefirió una estimación de tipo explicativa secuencial mixta, combinando un método de tipo correlacional predictivo cuantitativo y un método cualitativo de tipo estudio de caso único con niveles anidados de análisis. Para la sección cuantitativa se utilizaron diferentes escalas de medición validadas de tipo Likert para medir las siguientes variables: clima organizacional (dimensiones generales y cinco compuestas); y satisfacción laboral. Se utilizaron análisis jerárquicos de regresión lineal para responder a las seis hipótesis del componente cuantitativo. Para el componente cualitativo, se procesaron sistemáticamente datos de fuentes documentales, comentarios de cuestionarios y entrevistas con diversas partes interesadas mediante análisis de contenido para explicar los vínculos entre los conceptos de interés. La integración de las inferencias cuantitativas y cualitativas se realizó según un enfoque complementario. El componente cualitativo destacó cuatro órdenes de factores que explican cómo el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de las enfermeras y los proveedores de servicios de salud. Estos factores son: 1) la intensidad de la carga de trabajo; 2) el enfoque de equipo y la percepción de la función de enfermería; 3) la percepción del superior y de la organización; 4) algunas características específicas del paciente/familia y de la enfermera.

Alves y col. (2009). *Clima e Comprometimento Organizacional: Entendendo o Relacionamento do Indivíduo com a Organização*. XXXIII Encontro de ANPAD. Sao Paulo. Brasil. En esta investigación de naturaleza descriptiva con un abordaje cuantitativo, participaron 153 colaboradores, agrupados en el nivel operacional y administrativo. Concluye que, en cuanto al clima organizacional, el Ambiente Interno es el factor más valorizado; en cuanto al compromiso organizacional, hay una mayor valorización en la dimensión Normativa. En cuanto a la relación se observa una asociación significativa entre el Ambiente Interno y la dimensión afectiva del compromiso organizacional.

Zans J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016*. Tesis de Master. Universidad Autónoma de Nicaragua. En esta investigación es de naturaleza cualitativo de tipo descriptivo-explicativo en donde participaron un grupo de 88, entre trabajadores y docentes aplicando de una manera adecuada las técnicas e instrumentos para una adecuada investigación, obteniendo que el clima organizacional en el FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, por lo cual se considera entre medianamente favorable y desfavorable, donde se concluyó que motivar a las autoridades y jefes se lograra un clima organizacional, favorable y optimo, generando de esta manera el desempeño laboral en la facultad y un ambiente propicio para la productividad y evitar la toma de decisiones individuales y fortalecer la toma de decisiones colectivas.

Arenas O. (2017). *El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función orientadora*. Tesis de Magister. Universidad Carabobo. Venezuela. La naturaleza del estudio se realizó bajo el paradigma cuantitativo y el tipo de investigación descriptiva, con un diseño de campo, con la participación conformado por 30 docentes, siendo la muestra de tipo censal, conformando la validez por tres expertos donde se determinó mediante el Alfa de Cronbach, donde se concluye que existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, así como la existencia de un liderazgo participativo y no autoritario, también se determinó un clima favorable a pesar de los problemas de infraestructura e impuntualidad en el pago de las remuneraciones.

Oronoz E. (2017). *Evaluación de los factores que inciden en la motivación y satisfacción de los trabajadores en una organización no gubernamental*. Tesis grado de especialista. Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela. La presente investigación es de naturaleza de tipo descriptivo, utilizándose para la recolección de datos las técnicas de la encuesta, la entrevista y el Focus Group, donde participaron 7 gerentes y 13 empleados, abordándose un total de 20 empleados y 5 miembros del comité Directivo, donde se concluye que en la organización predomina la cultura tipo Clan, donde la comunicación inefectiva en la Asociación impacta en la calidad de los resultados , incrementa los márgenes de error y como consecuencia el empleado se siente abrumado por la sobrecarga de responsabilidades, lo que trae consigo el estrés y afecta la pro actividad de los trabajadores, los trabajadores se encontraron satisfechos y motivados en cuanto al ambiente familiar siendo necesario reforzar los elementos que conforman la cultura Autocrática de mercado y jerárquico a fin de que permanezca la satisfacción y motivación laboral en el tiempo.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Ascarza K. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral-Lima provincias, 2013*. Tesis UNMSM. Utilizó el Cuestionario de Percepción del Clima Organizacional, de Litwin y Stringer; Cuestionario de Satisfacción Laboral (“*Overall Job Satisfaction*”), de Warr, Cook y Wall; y el cuestionario de Percepción de la Gestión Educativa, de Ascarza. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis de confiabilidad y validez. Por ser el tamaño de la población muy pequeño no realizó un muestreo probabilístico sino un muestreo tipo censo. Se utilizó la prueba Rho de Spearman. El autor encontró relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Quispe N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Asociación para el desarrollo empresarial, en Apurímac, Andahuaylas, 2015*. Tesis. Universidad Nacional José María Arguedas. Determinó como muestra al total de la población que fue de 30 trabajadores. Validó los instrumentos de medición de ambas variables y fue de 0,796 para el de clima organizacional y de 0,702 para la satisfacción laboral. Encontró relación entre ambas variables. A nivel de dimensiones, halló que la estructura, autonomía, relaciones interpersonales e identidad se correlacionaron con la satisfacción laboral.

Pérez N. y Rivera P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Aplicó el Cuestionario de Clima Organizacional de Palma (1999) y de Satisfacción Laboral de Price, adaptada al

contexto peruano por Alarco (2010), a 107 empleados. Concluye que existe relación significativa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Vallejos M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la microred de Salud San Martín de Porres 2017*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Empleó la encuesta de EDECO de A. Yuseff del 2014, utilizo un estudio cuantitativo, con el esquema descriptivo correlacional, en donde se conceptualizó teóricamente las variables a través de la aplicación de encuestas, analizó estadísticamente los datos obtenidos, permitiendo la obtención de un resultado validada con la metodología utilizada. Concluye que el clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en la Micro red de Salud San Martin de Porres en el año 2017.

Cabrera A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. Tesis Bachiller. Universidad ESAN. Utilizó la escala de Clima Organizacional (CL – SPC), elaborada por la psicóloga Sonia Palma(1999), para la Satisfacción laboral utiliza la escala de Warr, Cook y Wall de 1979 y el cuestionario de la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, la investigación es cuantitativa y el diseño descriptivo y correlacional, es una investigación de corte transversal porque los datos se tomaron en un solo tiempo, el tamaño de la muestra es de 13,000 trabajadores en 4 áreas geográficas distintas, 37% mujeres y 63 % hombres, el método de muestreo es probabilístico de tipo por fijación proporcional, realizo análisis estadístico IMB – Statisal Package For the social Sciences (SPSS) versión 21. Concluye que la media de clima organizacional de los trabajadores de la Institución Publica Peruana en estudio según sexo masculino es 182.24

y el de sexo femenino es de 184.85, mostrando en ambos casos un nivel de clima organizacional favorable.

Pacheco K. (2015). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pataz en el año 2015*. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional de Trujillo. Aplico la escala de medición para clima organizacional de Koys & Decottis (1991) y para medir la satisfacción laboral desarrollo un instrumento basado en cuestionarios, utilizo métodos analítico y estadístico, en el muestreo utilizo la fórmula de muestreo aleatorio simple, concluye que la relación entre clima organización y satisfacción laboral repercute significativamente en el desempeño de tareas de los colaboradores de la Municipalidad de Pataz un considerable rendimiento laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

2.2.1.1. Definición

Se ha observado que la literatura acerca del clima organizacional es abundante y muy diversa. El mismo término de "clima" aplicado al campo de las organizaciones plantea una serie de preguntas de carácter semántico, (¿qué es?) y metodológico (¿cómo aprehenderlo o medirlo?) La búsqueda de una definición consensuada se encuentra en primer lugar con los matices implícitos entre el "clima social", mencionado por los especialistas

franceses, y el "clima organizativo", que sus homólogos anglosajones parecen preferir. En este proyecto de investigación hablaremos sobre el clima organizacional (Agondjo, 2007).

Agondjo (2007) define al clima organizacional en su sentido básico y lo considera como la personalidad de una organización; es decir, un conjunto de características que describen una organización y la distinguen de las demás e influyen en los comportamientos y actitudes de sus miembros. “El clima organizacional depende directamente de la cultura de cada empresa, es decir la personalidad que posee cada compañía, la influencia del ambiente sobre la motivación de los miembros de la organización y a su vez influye en la conducta de los mismos” (Rodríguez, 2016).

2.2.1.2.Importancia del clima organizacional

El clima organizacional influye en la motivación y el rendimiento individual. Al respecto Salcedo y Lozano (2016) afirman que “la influencia que el clima ejerce sobre el comportamiento de las personas que trabajan en una empresa es uno de los aspectos que lo torna importante. Esta relación se da por la vía de las percepciones que filtran la realidad y condicionan la motivación y rendimiento en su trabajo”.

2.2.1.3.Teorías del clima organizacional

- ***Teoría de Halpin y Croft.***

Sobre la base de estudios del comportamiento de los líderes, se sostiene que la forma en que se comporta el líder es menos importante que la forma en que los miembros de un grupo perciben su comportamiento. Las percepciones del comportamiento del líder determinan el comportamiento de los miembros y, por lo tanto, proporcionarán una medida

del clima organizacional. El comportamiento de los individuos está influenciado por su percepción de su entorno de trabajo, que a su vez está determinada en gran medida por la de los directivos de la empresa. Para Halpin y Croft, por lo tanto, habría un clima abierto que caracteriza a las organizaciones que se mueven dinámicamente hacia el logro de sus objetivos y un clima cerrado que eleva el grado de apatía entre todos sus miembros.

- ***La Teoría de Rensis Likert.***

Esta teoría establece que existen tres tipos de variables que indican el clima organizacional: variables causales bajo el control de la administración de la organización y que determinan la estructura de la organización, el estilo de liderazgo, los objetivos, las políticas y los lineamientos para los diferentes grupos de la organización; variables intermedias resultantes de las interacciones grupales o individuales: reflejan actitudes, motivaciones y percepciones que influyen en el comportamiento adoptado. Finalmente, se argumenta que las variables intermedias influyen en las variables finales tales como: tasa de absentismo, pérdidas de calidad, etc.

Rodríguez, (2016) afirma que “la teoría de Likert es una de las más dinámicas y explicativas del clima organizacional, postula el surgimiento y establecimiento del clima participativo como el que puede facilitar la eficacia y eficiencia individual y organizacional, de acuerdo con las teorías contemporáneas de la motivación, que estipulan que la participación motiva a las personas a trabajar”.

- ***La Teoría de Lewin.***

Esta teoría postula que el comportamiento del individuo (C) está influenciado por su propia personalidad (P) (habilidades, características físicas y psicológicas) y la del entorno (E) que lo rodea. Así, las variables organizacionales interactúan con la personalidad de los individuos para producir percepciones de los atributos organizacionales. Tiene la fórmula: $C = f(P \times E)$ (Ramos, 2012).

2.2.1.4. Evaluación del clima organizacional

Con respecto a la evaluación del clima organizacional, es importante distinguir, como resume Denilson (1996) citado por Agondjo (2007), tres enfoques que caracterizan la medición del clima organizacional: medición múltiple de los atributos de la organización, se realiza en base a cuestionarios, la medición perceptiva de atributos individuales (dimensiones), la medición perceptual de los atributos individuales define el clima principalmente en términos de características individuales tales como valores, necesidades, actitudes o satisfacción del empleado con su organización. Se trata de ver cómo el individuo percibe su entorno de trabajo y no cómo otros lo describen (Schneider, 1973 James y Jones, 1974, citados por Agondjo, 2007).

2.2.1.5. Dimensión del clima organizacional

Litwin y Stringer (1978) citado por Sotelo y col. (2012) señala que el clima organizacional se explicaría a través de nueve dimensiones, cuatro de ellas son:

- Estructura: Lo constituye el conjunto de reglas, normas procedimientos, trámites y otros procedimientos que son percibidos por los colaboradores y que consideran que son obstáculos para su desempeño laboral.

- **Recompensa:** se refiere a la percepción que tienen los colaboradores en cuanto al uso de los premios o estímulos para incentivar el desempeño laboral.
- **Relaciones:** Es la percepción que tienen los colaboradores en cuanto a la existencia de un ambiente de trabajo cordial, amistoso y de relaciones positivas entre ellos y los líderes de la empresa.
- **Identidad:** Se refiere al sentimiento de pertenencia que tienen los trabajadores, considerándose valiosos y útiles para ella.
- **Responsabilidad:** Mide el grado de autonomía que tienen los colaboradores en la realización de su trabajo.
- **Desafío:** Contribuye a generar una competitividad sana y de respeto.
- **Cooperación:** Mide el grado de apoyo entre los colaboradores.
- **Estándares:** Mide la percepción de justicia y equidad en las labores.
- **Conflictos:** Señala cómo actúan los líderes ante las dificultades.
- **Identidad:** Describe el grado de pertenencia, compromiso que tienen los colaboradores hacia la empresa.

La medición múltiple de los atributos de la organización consiste en evaluar objetivamente el entorno de la organización, es decir, el tamaño, la estructura, el establecimiento de metas, el entorno físico, el estilo de liderazgo, etc., y vincular estas evaluaciones con medidas de productividad o ausentismo, entre otras. Bajo este tipo de conceptualización, el clima se define como un conjunto de características que describen una organización y la distinguen de otras, son relativamente estables en el tiempo e influyen en el comportamiento de los individuos en la organización (Forehand y Gilmer, 1964, James y Jones, 1974, citados por Agondjo ,2007).

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1. Definición

En el área de la psicología del trabajo y de las organizaciones, la satisfacción laboral tiene muchísima importancia. Su definición precisa ayuda a incrementar la productividad y el desarrollo sostenible de las empresas.

La satisfacción se ve desde el extremo de la favorabilidad o desfavorabilidad hacia el trabajo. En ese sentido Mishra (2013) afirma que “la satisfacción en el trabajo es una actitud general que es el resultado de muchas actitudes específicas en tres áreas, a saber: (i) factores específicos del trabajo; (ii) características individuales; y (iii) relación de grupo fuera del trabajo. Estos factores nunca pueden aislarse entre sí para su análisis. El enfoque que se opta es que la satisfacción en el trabajo es la favorabilidad o la desfavorabilidad con la que los empleados ven sus trabajos. Resulta cuando los requisitos del trabajo se ajustan a los deseos y expectativas de los empleados”.

2.2.2.2. Teorías de la satisfacción laboral

- Teoría de los dos factores de Herzberg. Los dos factores son: (a) la satisfacción y (b) la insatisfacción.
- El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo de Lawler. Considera que la relación entre la expectativa de recibir una recompensa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción laboral o insatisfacción.

2.2.2.3. Factores relacionados con la satisfacción laboral

Son muchos los factores que pueden relacionarse de algún modo con la satisfacción laboral. A continuación, se presentan los más importantes:

➤ **Factores personales**

- Sexo
- Edad
- Educación
- Tiempo de labor

➤ **Factores en el trabajo**

- Tipo de trabajo
- Habilidades requeridas
- Estatus ocupacional
- Responsabilidad

➤ **Factores relacionados con la administración**

- Salarios
- Condición laboral
- Beneficios
- Seguridad
- Oportunidades de promoción

2.2.2.4. Instrumentos de medición de la satisfacción laboral

Presentamos algunos instrumentos de evaluación de la satisfacción laboral:

- Job Descriptive Index (JDI) creado por Smith, Kendall y Hulin (1969).
- Job in General Index.
- Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

- Job Satisfaction Survey (JSS)

2.3. Definición de términos

- **Clima organizacional.** Es la percepción del individuo sobre la autonomía, claridad de los objetivos organizacionales, eficiencia, esfuerzo, formalización, innovación y flexibilidad, enfoque exterior y nivel de participación.
- **Satisfacción del usuario.** Describe un nivel de sentimiento acerca de un puesto de trabajo, y que se obtiene de la evaluación de sus características. Se encuentra constituida por la satisfacción intrínseca y extrínseca.

Capítulo III. Materiales y Métodos

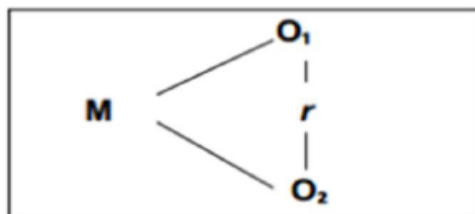
3.1. Tipo de la investigación

Se efectuó una investigación transversal, ex post facto, de tipo cuantitativa, descriptivo - Correlacional, no experimental a fin de determinar la relación que tiene el clima organizacional en la satisfacción laboral, considerando a todos los participantes de la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral.

3.2. Diseño de la investigación

El diseño de estudio está desarrollado bajo un modelo no experimental porque no se manipularan las variables de estudio durante la investigación. Es de corte transversal, porque estudia a los sujetos/individuos en un tiempo determinado. Hernández, Fernández y Baptista (2014), Pag.154, 155.

El diseño es el siguiente:



Donde:

M =Muestra de los Trabajadores de la ONG Asociación para la investigación y desarrollo integral.

O1=Observación de la variable clima organizacional

O2=Observación de la variable Satisfacción Laboral.

r= Correlación entre las variables observadas O1 y O2 (Chi cuadrado de Pearson)

3.3. Hipótesis de la investigación

3.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre el efecto del clima organizacional y la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral, Ucayali 2019?

3.3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa y positiva entre la autonomía que se promueve en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali 2019.
- Se relaciona la eficiencia de la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali 2019.
- Existe relación significativa y positiva entre el esfuerzo de la organización y la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali 2019.
- Se relaciona la innovación y flexibilidad de la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali 2019.
- Se relaciona la participación que promueve la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali 2019.

3.4. Operacionalización de variables

Variable 1.

V1: Clima Organizacional

Variable 2.

V2: Satisfacción Laboral

Tabla 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Ítems
Clima Organizacional	Agondjo (2007) define al clima organizacional en su sentido básico y lo considera como la personalidad de una organización; es decir, un conjunto de características que describen una organización y la distinguen de las demás e influyen en los comportamientos y actitudes de sus miembros	La variable clima organizacional se operacionalizará a través de un cuestionario.	Autonomía	1,2,3,4,5,6,7,8,9
			Eficiencia	10,11,12,13,14,15,16,17 y 18
			Esfuerzo	19,20,21,22,23,24,25,26,27
			Innovación y flexibilidad	28,29,30,31,32,33,34,35 y 36
			Participación	37,38,39,40,41,42,43,44 y 45
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems
Satisfacción Laboral	En ese sentido Mishra (2013) afirma que “la satisfacción en el trabajo es una actitud general que es el resultado de muchas actitudes específicas en tres áreas, a saber: (i) factores específicos del trabajo; (ii) características individuales; y (iii) relación de grupo fuera del trabajo	Operacionalmente se recogió la valoración de los colaboradores con respecto a la satisfacción laboral a través de un cuestionario.	Factores Extrínsecas	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12
			Factores Intrínsecas	13,14,15,16,17 y 18

Fuente: Elaboración propia

3.5. Población y Técnicas de Investigación

3.5.1. Población y muestra

3.5.1.1. Población

Los participantes en el estudio estuvieron conformados por un total de 50 trabajadores de los cuales 15 son mujeres y 35 son varones.

3.5.1.2. Muestra

La muestra fue del 100% de los participantes al cual se aplicó la encuesta con un total de 50 colaboradores de una ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral, donde se observó que el 70% son varones y el 30% son mujeres, el muestreo fue no probabilístico intencional, de acuerdo a las necesidades del investigador y por conveniencia de aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Para mejor apreciación se presente el siguiente cuadro en la tabla 2:

Tabla 2: Cuadro de población de la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral

Sexo	Trabajadores	%
Hombres	35	70.0
Mujeres	15	30.0
Total	50	100.0

Fuente: Elaboración propia

3.5.2. Instrumentos de investigación

Las escalas de medición utilizadas en esta investigación fueron las siguientes:

Clima organizacional. Se utilizó una versión corta de la EMCO construida por Gómez y Vicario (2010). Esta escala está compuesta por nueve dimensiones.

- Autonomía
- Claridad de los objetivos organizacionales
- Integridad
- Eficiencia
- Esfuerzo
- Formalización
- Innovación y flexibilidad
- Enfoque exterior
- Participación

La escala validada se conformó de 44 reactivos, con opciones de respuesta tipo Likert de 5 puntos: 1=Nunca; 5=Siempre. El valor del Alpha de Cronbach obtenido según Gómez y Vicario (2010) en cada uno de los factores osciló entre 0,710 y 0,869.

Satisfacción laboral. Se utilizó la versión corta del Minnesota Satisfaction Questionnaire de Weis, Davis, England y Lofquist (1977). Esta escala mide dos factores:

- Satisfacción laboral intrínseca
- Satisfacción laboral extrínseca

El diseño de la escala está basado en la Teoría de dos factores de Herzberg. La escala está integrada por 18 reactivos y utiliza una escala tipo Likert de 5 puntos (1= Muy insatisfecho; 5= Muy satisfecho).

El nivel de confiabilidad Alpha de Cronbach fue de: 0,80.

3.5.3. Procedimiento de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos.

3.5.3.1. Validación por juicio de expertos

Para la validación por expertos, a pesar que los instrumentos ya se encuentran validados, pensando que corresponden a realidades distintas a la nuestra, se recurrió a cinco profesionales Investigadores del entorno, Dr. Lila Ramírez Zumaeta, Dr. Guillermo Martin Montalvo Taboada, Mg. Jessica del Pilar Meléndez Navarro, Mg. Bely Bonifacio Soliz, Mg. Wendy Ruiz Coral; quienes no presentaron observación alguna, las que son certificadas con las respectivas firmas, que obra en el respectivo anexo Pag.54.

3.5.3.2. Confiabilidad

La validación de instrumento fue realizada mediante el proceso de una prueba piloto de encuestas, a través del coeficiente del Alfa de Cronbach, mediante el software de SPSS v25. El análisis se efectuó a partir de los datos tomados mediante la aplicación de los instrumentos, se realizaron encuestas a los 50 trabajadores de una ONG, Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral.

En la Tabla 3, se observa la fiabilidad de los instrumentos utilizados para la recolección de la información, el primer instrumento es para clima organizacional que consta de 45 ítems, donde se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.933 y en sus

dimensiones valores superiores a 0.6, lo cual demuestra que el instrumento es confiable para ser aplicado en poblaciones de similares características.

Tabla 3: Confiabilidad del instrumento clima organizacional

Elementos	Alpha de Cronbach	N° de Ítems
<i>Clima organizacional</i>	,933	45
Autonomía	,821	9
Eficiencia	,896	9
Esfuerzo	,804	9
Innovación y flexibilidad	,790	9
Participación	,689	9

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4, se observa la fiabilidad de los instrumentos utilizados para la recolección de la información, el primer instrumento es para Satisfacción Laboral que consta de 18 ítems, donde se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.923 y en sus dimensiones valores superiores a 0.7, lo cual demuestra que el instrumento es confiable para ser aplicado en poblaciones de similares características.

Tabla 4: Confiabilidad del instrumento de Satisfacción Laboral

Elementos	Alpha de Cronbach	N° de Ítems
<i>Satisfacción Laboral</i>	,923	18
Extrínseca	,896	12
Intrínseca	,804	6

Fuente: Elaboración propia

3.5.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Los datos fueron procesados utilizando el software estadístico SPSS versión 25. En la versión actual, hojas de cálculo Excel los cuales se obtuvieron resultados descriptivos y resultados inferenciales.

Para el procedimiento y análisis estadístico, se tomó en cuenta el coeficiente de correlación de Chi Cuadrado de Pearson para la evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral, el cual nos permitió medir el grado de relación de las dimensiones de cada variable y posteriormente analizar esta relación.

Capítulo IV. Resultados y Discusión

4.1. Información demográfica y sociolaboral de los participantes

La tabla 5, representa los resultados sociodemográficos, los participantes en el estudio fueron 50 trabajadores de la ONG Asociación para la investigación y desarrollo integral (AIDER). En la Tabla 5 se observa que el 42% de los trabajadores tiene menos de 30 años, el 44% tiene entre 31 a 40 años y finalmente el 14% tiene entre 41 años a más; con respecto al sexo de los participantes, el 30% son mujeres y el 70% son varones.

Tabla 5: Distribución sociodemográficos

Información Demográfica	N	%
Género		
Masculino	35	70%
Femenino	15	30%
Edad		
<= 30	21	42%
31 – 40	22	44%
41+	7	14%
Total	50	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, se presenta la información socio laboral, donde se puede describir que el 12% son personal administrativo y el 88% son personal de campo, mientras que la información del tiempo laboral, el 26% tiene 1 año de antigüedad en el cargo, el 24% tiene 2 años de

antigüedad en el cargo, el 20% tiene 3 años de antigüedad en el cargo, el 30% tiene entre 4 a 10 años en el cargo.

Tabla 6: Información socio laboral

Información Socio Laboral	N	%
Área de trabajo		
Administrativo	6	12%
Campo	44	88%
Tiempo laboral		
Hasta 1 año	13	26%
Hasta 2 años	12	24%
Hasta 3 años	10	20%
De 4 a 10 años	15	30%
Total	50	100,0%

Fuente: Elaboración propia

4.2. Estadísticos Descriptivos

En la Tabla 7 y Figura 1, con relación al Clima Organizacional nos indicó que un 46% de los colaboradores tanto administrativos como los que trabajan en campo afirman que es Favorable y un 54% Muy Favorable; con relación a la dimensión Autonomía se observó que un 4% afirma que es Medio Favorable, un 34% Favorable y un 62% Muy favorable; en cuanto a la dimensión Eficiencia un 16% afirma que es Medio Favorable, un 52% Favorable y un 32% Muy Favorable; en la dimensión Esfuerzo un 6% afirman que es Medio Favorable, un 34% Favorable y un 60% Muy favorable; en la dimensión Innovación y flexibilidad un

6% afirma que es Medio Favorable, un 40% Favorable y un 54% Muy Favorable; así también se aprecia que la dimensión Participación, un 6% afirma que es Medio Favorable, un 40% Favorable y un 54% Muy Favorable.

Tabla 7: Distribución de frecuencias, variable clima organizacional y sus dimensiones

	Clima organizacional		Autonomía		Eficiencia		Esfuerzo		Innovación y flexibilidad		Participación	
	f	%	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Medio	0	0	2	4.0	8	16.0	3	6.0	3	6.0	3	6.0
Favorable	23	46.0	17	34.0	26	52.0	17	34.0	20	40.0	20	40.0
Muy favorable	27	54.0	31	62.0	16	32.0	30	60.0	27	54.0	27	54.0
Total	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

Fuente: Elaboración propia

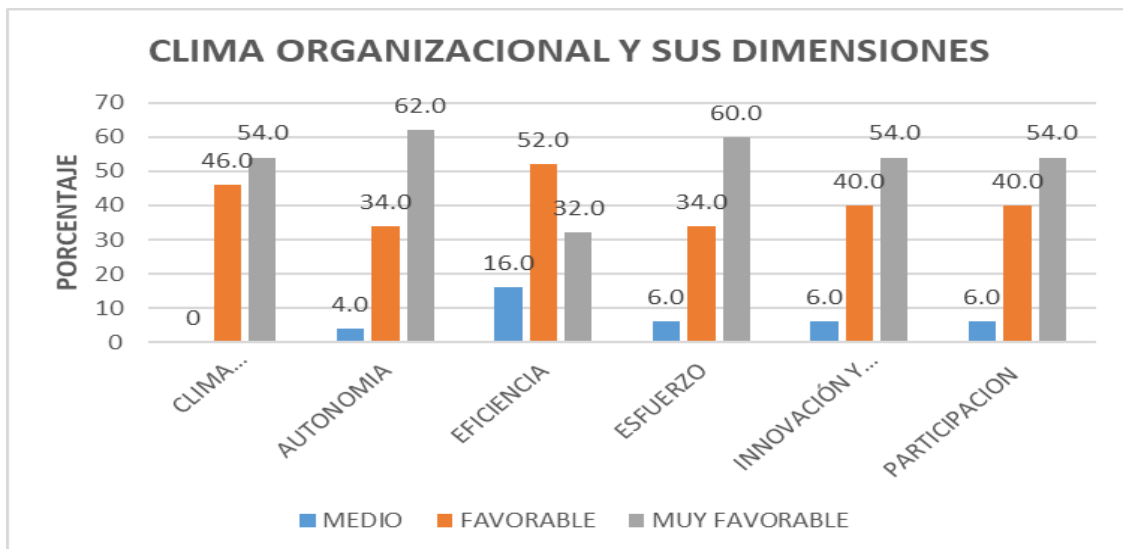


Figura 1: Clima Organizacional

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 8 y figura 2, se puede apreciar que en cuanto a la Satisfacción Laboral, un 8% de los colaboradores afirma que está Ni Satisfecho Ni Insatisfecho, un 42% Satisfecho y un 50% Muy Satisfecho. También se puede apreciar que la Satisfacción Laboral en su dimensión Intrínseca, un 16% afirmó que se encuentran Ni Satisfecho Ni Insatisfecho, un 42% Satisfecho y un 42% Muy Satisfecho y por último se puede apreciar que en su dimensión Extrínseca, un 6% afirmó que se encuentran Ni Satisfecho Ni Insatisfecho, un 34% Satisfecho y un 60% Muy Satisfecho.

Tabla 8: Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral

	Satisfacción laboral		Satisfacción laboral intrínseca		Satisfacción laboral extrínseca	
	F	%	F	%	F	%
Ni satisfecho Ni insatisfecho	4	8.0	8	16.0	3	6.0
Satisfecho	21	42.0	21	42.0	17	34.0
Muy Satisfecho	25	50.0	21	42.0	30	60.0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0

Fuente: Elaboración propia

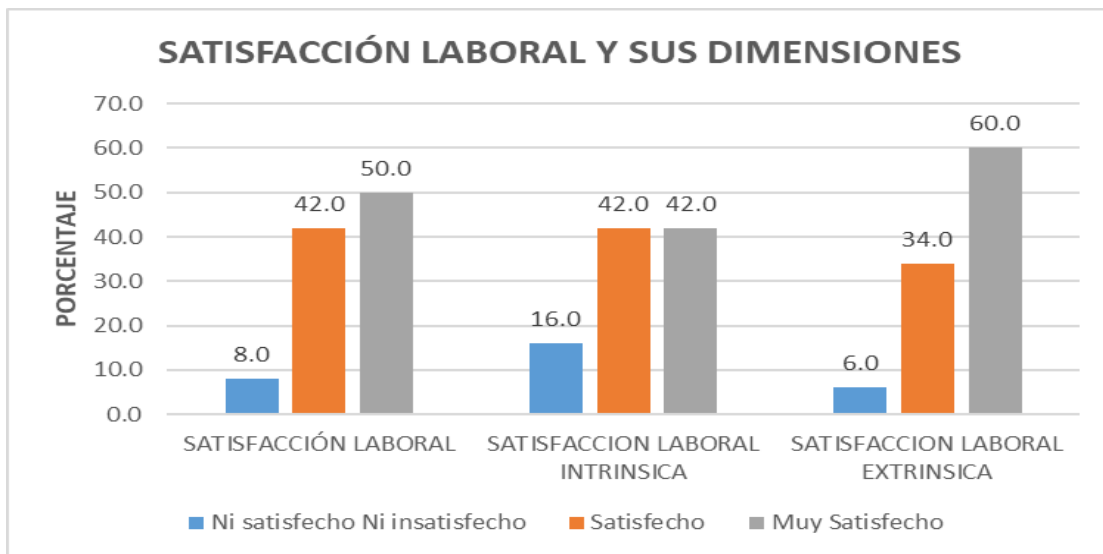


Figura 2: Satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

4.3. Estadísticos de correlación

4.3.1. Prueba de normalidad

En la tabla 9, se observa que el p-valor < 0.05 para la variable Clima Organizacional y sus dimensiones, por lo que se acepta la H_1 , es decir los datos derivan de una distribución normal.

Tabla 9: Valores de la prueba de normalidad, variable clima organizacional y sus dimensiones

Prueba de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	G1	Sig.
Clima organizacional	,921	50	,002
Autonomía	,908	50	,001
Eficiencia	,944	50	,020
Esfuerzo	,877	50	,000
Innovación y flexibilidad	,896	50	,000
Participación	,859	50	,000

Elaboración propia

En la tabla 10, se observa que el p-valor < 0.05 para la variable Satisfacción Laboral y sus dimensiones por lo que se acepta la H_1 , es decir los datos derivan de una distribución normal.

Tabla 10: Valores de la prueba de normalidad de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones

Prueba de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	G1	Sig.
Satisfacción Laboral Intrínseca	,836	50	,000
Satisfacción Laboral Extrínseca	,877	50	,000
Satisfacción Laboral	,916	50	,002

Elaboración propia

4.4. Prueba de hipótesis

4.4.1. Prueba de hipótesis del clima organizacional y la satisfacción laboral en la ONG asociación para la investigación y desarrollo integral, Ucayali 2019.

Prueba para la comprobación de las hipótesis

El tipo de prueba de hipótesis que se empleó en la investigación, es la prueba de chi cuadrado de Pearson, ya que los datos obtenidos del cuestionario son de tipo cualitativo categóricos, así mismo porque se buscó establecer una relación entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral de la ONG - AIDER, así como de sus dimensiones. Por otra se empleó el Software Estadístico SPSS 25 para realizar los cuadros de contingencias y el cálculo de los estadísticos (valor de chi cuadrado de Pearson y el valor $p > 0.05$) necesarios para probar las hipótesis.

Toma de Decisión:

En la tabla 11, se puede observar claramente que el estadístico asociado a Chi-Cuadrada de Pearson es $p = 0,000$, es decir, es menor al valor $0,05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis general que existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral (ver Tabla 11).

Tabla 11: Prueba de Hipótesis General entre clima organizacional y satisfacción laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,557 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	34,606	2	,000
Asociación lineal por lineal	26,580	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,84.

Toma de Decisión:

En la tabla 12, se puede observar claramente, que el estadístico asociado a Chi-Cuadrada de Pearson es $p = 0,000$, es decir, es menor al valor $0,05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica que existe relación significativa entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral.

Tabla 12: Prueba de hipótesis específica entre clima organizacional en su dimensión autonomía y la satisfacción laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	41,126 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	31,799	4	,000
Asociación lineal por lineal	24,665	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,16.

En la tabla 13, se puede observar claramente que el estadístico asociado a Chi-Cuadrada de Pearson es $p = 0,000$, es decir, es menor al valor $0,05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica que existe relación significativa entre la dimensión eficiencia y la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral.

Tabla 13: Prueba de hipótesis específica entre el clima organizacional en su dimensión eficiencia y la satisfacción laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44,458 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	46,666	4	,000
Asociación lineal por lineal	29,592	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,64.

Toma de Decisión:

En la tabla 14, se puede observar claramente que el estadístico asociado a Chi-Cuadrada de Pearson es $p = 0,000$, es decir, es menor al valor $0,05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica que existe relación significativa entre la dimensión esfuerzo y la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral.

Tabla 14: Prueba de hipótesis específica entre clima organizacional en su dimensión esfuerzo y la satisfacción laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	39,227 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	37,792	4	,000
Asociación lineal por lineal	28,330	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

Toma de Decisión:

En la tabla 15, se puede observar claramente que el estadístico asociado a Chi-Cuadrada de Pearson es $p = 0,000$, es decir, es menor al valor $0,05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica que existe relación significativa entre la dimensión innovación y la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral.

Tabla 15: Prueba de hipótesis específica entre clima organizacional en su dimensión innovación y flexibilidad y la satisfacción laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,527 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	23,416	4	,000
Asociación lineal por lineal	18,669	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

Toma de Decisión:

Se puede observar claramente que el estadístico asociado a Chi-Cuadrada de Pearson es $p = 0,000$, es decir, es menor al valor $0,05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica que existe relación significativa entre la dimensión participación y la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral.

Tabla 16: Prueba de hipótesis específica entre clima organizacional en su dimensión participación y la satisfacción laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,752 ^a	4	,150
Razón de verosimilitud	7,974	4	,093
Asociación lineal por lineal	,287	1	,592
N de casos válidos	50		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

- El Clima Organizacional se relaciona directa y significativamente con la Satisfacción Laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral; por lo que el mantener un buen clima laboral en la organización contribuirá en un mayor nivel de satisfacción laboral en los colaboradores. Se obtuvo una prueba de hipótesis de chi cuadrado de Pearson es $p = 0,000$, es decir, es menor al valor $0,05$, lo que indica que el grado de asociación entre las variables es poco más de la media.
- La autonomía que se promueve en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la organización, por lo que seguir promoviendo la autonomía en los colaboradores contribuirá en un mayor nivel de satisfacción laboral en los mismos. Se obtuvo una prueba de hipótesis de chi cuadrado de Pearson es $p = 0,000$, es decir, es menor al valor $0,05$, lo que indica que el grado de asociación entre las variables es poco más de la media.
- La eficiencia del trabajo de la organización se relaciona directa y significativamente con la Satisfacción Laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral; por lo que seguir con el trabajo que viene desarrollando la organización contribuirá en un mayor nivel de satisfacción laboral en los colaboradores. Se obtuvo una prueba de hipótesis de chi cuadrado de Pearson es $p = 0,000$, es decir, es menor al valor $0,05$, lo que indica que el grado de asociación entre las variables es poco más de la media.

- El esfuerzo de la organización se relaciona directa y significativamente con la Satisfacción Laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral; por lo que la organización debe seguir esforzándose por cumplir sus objetivos con el fin de contribuir para un mayor nivel de satisfacción laboral en los colaboradores. Se obtuvo una prueba de hipótesis de chi cuadrado de Pearson es $p = 0,000$, es decir, es menor al valor $0,05$, lo que indica que el grado de asociación entre las variables es poco más de la media.
- La innovación y la flexibilidad de la organización se relaciona directa y significativamente con la Satisfacción Laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral; por lo que la organización debe seguir innovando y siendo flexible con el fin de lograr un mayor nivel de satisfacción laboral en los colaboradores. Se obtuvo una prueba de hipótesis de chi cuadrado de Pearson es $p = 0,000$, es decir, es menor al valor $0,05$, lo que indica que el grado de asociación entre las variables es poco más de la media.
- La participación se relaciona directa y significativamente con la Satisfacción Laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral; por lo que la organización debe seguir promoviendo la participación equitativa e igualitaria de sus colaboradores el fin de contribuir para un mayor nivel de satisfacción laboral en los colaboradores. Se obtuvo una prueba de hipótesis de chi cuadrado de Pearson es $p = 0,000$, es decir, es menor al valor $0,05$, lo que indica que el grado de asociación entre las variables es poco más de la media.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda realizar investigaciones en las otras sedes, sobre todo en la principal para observar el grado de relación y/o como se relaciona el trabajo en cada una de ellas en cuanto a clima organizacional y satisfacción laboral.
- Se recomienda afianzar aún más la autonomía en los colaboradores, porque aún hay un 40% que no está del todo de acuerdo con la afirmación de que la organización promueva la autonomía en sus colaboradores.
- Se recomienda reforzar en los colaboradores el trabajo y los logros que obtiene la organización gracias a su eficiencia, pues hay un 16% que no tiene la certeza de que la organización se maneje eficientemente.
- Se recomienda reforzar mediante la capacitación a los colaboradores tema de trabajo en equipo y liderazgo, pues aún un 6% de los colaboradores no tienen la certeza de que en la organización todos se esfuercen.
- Se recomienda capacitaciones constantes en temas de innovación, exponer a todos los colaboradores las innovaciones con las que cuenta la organización así como los beneficios con los que cuentas, pues aún un 6% de los colaboradores no tiene la certeza de que la organización sea innovadora y flexible.
- Se recomienda afianzar el trabajo participativo y la colaboración entre todos los integrantes de la organización, pues aún un 6% de los colaboradores no tiene la certeza de que la organización promueva la participación de todos sus colaboradores.

Referencias

- Arenas, O. (2017). El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función orientadora. *Tesis de Magister*. Universidad Carabobo, Venezuela.
- Ascarza, K. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias, 2013*. UNMSM, Lima-Peru.
- Cabrera, A. (2018). Clima Organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana. *Tesis Bachiller*. Universidad ESAN.
- Col, A. (2009). *Clima e Comprometimento Organizacional: Entendendo o Relacionamento do Indivíduo com a Organização*. XXXIII Encontro de ANPAD, Sao Paulo Brasil.
- Guillermo Sotelo Asef, J., Figueroa Gonzales, E. G., Arrieta Diaz, D., & Solis Rios, R. (Julio - Diciembre de 212). Clima organizacional en universidades públicas caso: profesores de la Facultad de Economía, Contaduría y Administración de la Universidad Juárez del Estado de Durango. *Investigacion Educativa*, 6(12), 11-16. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4025582>
- Lorrain, J. &. (1984). Climat organisationnel, satisfaction au travail et perception du. *Relations industrielles*, 39(4), 679. doi:<https://doi.org/10.7202/050077ar>
- MIshra, P. (SETIEMBRE-OCTUBRE de 2013). Job Satisfaction. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 14, 45-54. doi:www.Iosrjournals.Org
- Oronoz, E. (2017). Evaluación de los factores que inciden en la motivación y satisfacción de los trabajadores en una organización no gubernamental. *Tesis grado de Especialista*. Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.

- Pacheco, C. (2015). Influencia del clima organizacional en la satisfaccion laboral de los trabajadores de la municipalidad de Pataz en el año 2015. *Tesis de licenciatura*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Perez, N., & RIVERA, P. (2015). Clima organizacional y satisfaccion laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, periodo 2013. *Tesis de Maestria*. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos.
- Quispe, N. (2015). Clima organizacional y satisfaccion laboral en la Asociacion para el desarrollo empresarial, en Apurimac, Andahuaylas, 2015. *tesis*. Universidad Nacional Jose Maria Arguedas, Apurimac, Andahuaylas.
- Roch, G. (2008). *Impact du climat organisationnel sur le façonnement des pratiques relationnelles de soin et la satisfaction professionnelle d'infirmières soignantes en milieu hospitalier. Thèse grade de Philosophie Docteur*. Université de Montréal., Canada.
- Salcedo, S., & Lozano, Y. (2015). Analisis de los factores determinantes del clima organizacional aplicando el modelo del litwin y stinger en dos sucursales de davivienda en catagena durante 2014. *Administrador de empresas*. Universidad de Cartagena.
- Vallejos, M. (2017). Clima organizacional y satisfaccion laboral en la microred de Salud San Martin de Porres 2017. *Tesis de Maestria*. Universidad Cesar Vallejo.
- Zans, J. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016. *Tesis de Master*. Universidad Autonoma de Nicaragua.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Efecto del clima organizacional y la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la investigación y desarrollo integral, Ucayali 2019.

TITULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
EFFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LA ONG ASOCIACION PARA LA INVESTIGACION Y DESARROLLO INTEGRAL, UCAYALI 2019.	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Método de Investigación
	¿En qué medida se relaciona el efecto del clima organizacional con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral, Ucayali 2019?	Determinar si se relaciona el efecto del clima organizacional con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral, Ucayali 2019.	Existe relación entre el efecto del clima organizacional y la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral, Ucayali 2019?	“Clima Organizacional” Dimensiones: Autonomía Eficiencia Esfuerzo Innovación y flexibilidad Participación	Se realizará un estudio cuantitativo, no experimental.
	Problemas Específicos.	Objetivos Específicos.	Hipótesis Específicos.	Variable 2	Diseño
	¿Se relaciona la autonomía que se promueve en la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral, Ucayali 2019? ¿Se relaciona la eficiencia de la organización con la satisfacción laboral en la ONG	Determinar si se relaciona la autonomía que se promueve en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral, Ucayali 2019. Medir si existe relación entre la eficiencia de la organización y la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la	Existe relación significativa y positiva entre la autonomía que se promueve en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral, Ucayali 2019. Sí se relaciona la eficiencia de la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la	“Satisfacción Laboral” Dimensiones: Satisfacción laboral intrínseca. Satisfacción laboral extrínseca	En el diseño es de tipo correlacional, transversal. Instrumentos de medición Escala de Clima Organizacional, propuesta por Gómez y Vicario (2010) Escala de satisfacción laboral propuesta por Weis, Davis, England y Iofquist (1977)

	<p>Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral, Ucayali 2019?</p> <p>¿Se relaciona el esfuerzo de la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral, Ucayali 2019?</p> <p>¿Se relaciona la innovación y flexibilidad de la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral, Ucayali 2019?</p> <p>¿Se relaciona la participación que promueve la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral, Ucayali 2019?</p>	<p>Investigación y Desarrollo Integral, Ucayali 2019.</p> <p>Determinar si se relaciona el esfuerzo de la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral Ucayali 2019.</p> <p>Evaluar si se relaciona la innovación y flexibilidad de la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral, Ucayali 2019.</p> <p>Evaluar si se relaciona la participación que promueve la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral, Ucayali 2019.</p>	<p>Investigación y Desarrollo Integral, Ucayali 2019.</p> <p>Existe relación significativa y positiva entre el esfuerzo de la organización y la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral, Ucayali 2019.</p> <p>Se relaciona la innovación y flexibilidad de la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral, Ucayali 2019.</p> <p>Se relaciona la participación que promueve la organización con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral, Ucayali 2019.</p>		
--	--	---	--	--	--

Anexo 2: Encuesta de clima organizacional y satisfacción laboral



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN



Encuesta para evaluar el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

Estimado colaborador, el presente cuestionario es parte de una investigación con la finalidad de conocer el Efecto del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral, Ucayali-2019. Por favor sea muy honesto al responder; no es necesario proporcionar su nombre. En todas las actividades solo podrá seleccionar una opción marcando con una X. Muchas gracias por su colaboración

A. Datos generales

Sexo		Edad	Área de trabajo		Años de antigüedad laboral
Masculino	Femenino		Campo	Administrativo	

B. Sobre el Clima organizacional

A continuación, encontrará una serie de frases. Lea cada una de ellas y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

Muy desfavorable	Desfavorable	Medio	Favorable	Muy favorable
1	2	3	4	5

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no es una prueba, no hay respuestas correctas ni incorrectas y todas las respuestas son estrictamente confidenciales.

No.		REACTIVOS				
Autonomía		1	2	3	4	5
1	El directorio deja que las personas tomen sus propias decisiones la mayor parte del tiempo.					
2	El directorio confía en que las personas tomen decisiones relacionadas con el trabajo sin obtener primero el permiso					
3	La gente en la parte superior controla firmemente el trabajo de los que están debajo de ellos.					
4	El directorio mantiene un reinado demasiado estrecho en la forma en que se hacen las cosas aquí					
5	es importante verificar las cosas primero con el jefe antes de tomar una decisión					
6	La gente tiene un buen entendimiento de lo que la organización está tratando de hacer					
7	La dirección futura de la institución se comunica claramente a todos.					
8	La gente no tiene claros los objetivos de la institución					
9	Todos los que trabajan aquí son conscientes de los planes a largo plazo y la dirección de esta institución.					
Eficiencia						
10	Hay un fuerte sentido de hacia dónde va la institución.					
11	Se podría ahorrar tiempo y dinero si el trabajo estuviera mejor organizado					

12	Las cosas se podrían hacer de manera mucho más eficiente, si las personas se detuvieran a pensar					
13	La planificación y programación deficientes a menudo dan como resultado que no se cumplan los objetivos					
14	La productividad podría mejorarse si los trabajos se organizaran y planificaran mejor					
15	La gente aquí siempre quiere rendir al máximo de su capacidad					
16	La gente está entusiasmada con su trabajo					
17	La gente aquí se las arregla haciendo lo menos posible					
18	Las personas están preparadas para hacer un esfuerzo especial para hacer un buen trabajo					
	Esfuerzo					
19	Las personas aquí no ponen más esfuerzo en su trabajo de lo que tienen que hacer.					
20	Se considera extremadamente importante aquí seguir las reglas					
21	Las personas pueden ignorar los procedimientos y las reglas formales si ayuda a realizar el trabajo					
22	No es necesario seguir los procedimientos a la carta por aquí.					
23	Nadie se enoja demasiado si la gente rompe las reglas por aquí					

24	Nuevas ideas son fácilmente aceptadas aquí				
25	Esta empresa responde rápidamente cuando es necesario hacer cambios				
26	La administración aquí es rápida para detectar la necesidad de hacer las cosas de manera diferente				
27	Esta organización es muy flexible; puede cambiar rápidamente los procedimientos para cumplir con las nuevas condiciones y resolver problemas a medida que surgen				
Innovación y flexibilidad					
28	La asistencia para desarrollar nuevas ideas está disponible de inmediato.				
29	Las personas en esta organización siempre están buscando nuevas formas de ver los problemas				
30	La gente sospecha de otros departamentos				
31	Hay muy poco conflicto entre departamentos aquí				
32	Personas en diferentes departamentos están dispuestas a compartir información				
33	La colaboración entre departamentos es muy efectiva.				
34	Esta organización es bastante interna; no se preocupa por lo que está sucediendo en el mercado				
35	Las formas de mejorar el servicio al cliente no se tienen en cuenta				

36	Las necesidades del cliente no se consideran la máxima prioridad aquí					
Participación						
37	Esta organización es lenta en responder a las necesidades del cliente					
38	Esta organización está continuamente buscando nuevas oportunidades de captar y ejecutar proyectos de desarrollo sostenible con la sociedad civil captando fondos con la cooperación Internacional y Nacional.					
39	El directorio involucra a las personas cuando se toman decisiones que los afectan					
40	Los cambios se hacen sin hablar con las personas involucradas en ellos.					
41	Las personas no tienen nada que decir en las decisiones que afectan su trabajo					
42	La gente siente que las decisiones se toman frecuentemente sobre sus cabezas.					
43	La información es ampliamente compartida					
44	A menudo hay fallas en la comunicación aquí.					
45	La participación es muy efectiva entre personal y administrativo					

C. Sobre la Satisfacción Laboral

A continuación, encontrará una serie de frases. Lea cada una de ellas y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisf. Ni insatisf.	Satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no es una prueba, no hay respuestas correctas ni incorrectas y todas las respuestas son estrictamente confidenciales.

No.	Reactivos	Escala				
		1	2	3	4	5
Satisfacción laboral intrínseca						
1	La oportunidad para hacer uso de mis habilidades y destrezas					
2	El sentimiento de logro que obtengo del trabajo					
3	Ser capaz de mantenerme ocupado todo el tiempo					
4	La oportunidad de decirle a las personas qué hacer					
5	La oportunidad para probar mis propios métodos para hacer el trabajo					
6	La oportunidad para desempeñarme solo en el trabajo					
7	Ser capaz para hacer cosas que no van en contra de mi conciencia					
8	La libertad para usar mi propio juicio					

9	La forma en que mi trabajo proporciona un empleo estable					
10	La oportunidad para hacer cosas para los compañeros de trabajo					
11	La oportunidad para ser “alguien” en la sociedad					
12	La oportunidad para hacer cosas diferentes en algunas ocasiones					
Satisfacción laboral extrínseca						
13	La oportunidad de avanzar en este trabajo					
14	La forma en que las políticas de la institución son puestas en práctica					
15	Mi salario y la cantidad de trabajo que yo hago					
16	El reconocimiento que obtengo por hacer un buen trabajo					
17	La forma en la que mi superior coordina el trabajo del personal académico y administrativo					
18	La capacidad de mi superior en la toma de decisiones					

Anexo 3: Validación por expertos de los instrumentos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

4. Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?

7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar?

Fecha (d/m/a): 26/03/2013 Firma: 

Validado por: Ms. Lila Ramírez Zamora Título: Lic. Administración

Institución: UPP- UPEU Ciudad/País: Bucalpa / Perú

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
POR JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ✓

2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ✓

3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ✓

4. Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ✓

5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ✓

6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?

7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar?

Fecha (d/m/a): 25-09-19 Firma: 

Validado por: MSc. BENJ. BONIFACIO SOLIS Título: MAESTRO ADM.


Institución: U. N. HERMILIO VALDIZAN-H Ciudad/País: PUCALLPA-PERU

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
POR JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ✓
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ✓
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ✓
4. Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ✓
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ✓
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?
7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar?

Fecha (d/m/a): 25-09-19 Firma: 
Validado por: Jessica del Pilar Meléndez Navarro Título: Lic. Administración
Institución: UAP - UPCU Ciudad/País: Pucallpa - Perú

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
POR JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

4. Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?

7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar?

Fecha (d/m/a): Firma: 

Validado por: *Guillermo Ponte Pontado Tejada* Título: *Doctor*

Institución: *Universidad Cesar Vallejo* Ciudad/País: *Trujillo/Perú*

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
POR JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
4. Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?
7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar?

Fecha (d/m/a): Firma: *WRGond*
Validado por: *Wendy Jovina Ruiz Corral* Título: *Magister*
Institución: *Universidad Cesar Vallejo* Ciudad/País: *Trujillo / Perú*

Anexo 4: Carta de autorización



Oficina Principal

Calle Las Camelias 174, Piso 6,
San Isidro - Lima
(51) 9156644 / 2785036
lima@aider.com.pe

Sede Madre de Dios

Av. La Jova 167 Los Castaños
Puerto Maldonado
(82) 571722
mdios@aider.com.pe

Sede Ucayali

T. Eduardo del Aguila 391 -
Pucallpa
(061) 634483
pucallpa@aider.com.pe

Sede Piura

Calle Los Pinos Mz. B Lote 03
Dpto. 1, Urb
Los Girasoles - Piura
(73) 341944
piura@aider.com.pe

www.aider.com.pe



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Pucallpa, 26 de setiembre del 2019

Señores:

**Consejo de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad
Peruana Unión
Presente.-**

Asunto : Desarrollo de Tesis de grado

De mi especial consideración

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para saludarlos cordialmente y al mismo tiempo hacer de sus conocimiento que mi representada brindará las facilidades para desarrollar el trabajo de investigación titulada "El clima Organizacional y la Satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y desarrollo Integral, Ucayali 2019", que será ejecutado por los investigadores.

- Hugo Garcia Correa
- Adler Reategui Borbor

Agradeciendo por anticipado la atención al presente, quedo de ustedes.

Atentamente,


Ing. Pio Santiago Puertas
COORDINADOR REGIONAL
AIDER - UCAVALI

Que el bosque, siga siendo bosque

Anexo 5: Resumen de tablas cruzadas clima organizacional y satisfacción laboral

Tabla 17: Resumen de procesamiento

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
AUTONOMIA (Agrupada) * SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
EFICIENCIA (Agrupada) * SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
ESFUERZO (Agrupada) * SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
INNOVACION (Agrupada) * SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
PARTICIPACION (Agrupada) * SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupada) * SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

Tabla 18: Resumen tabla cruzada de Autonomía

Tabla cruzada						
			SATISFACCION LABORAL (Agrupada)			Total
			Ni satisfecho		Muy	
			insatisfecho	Satisfecho	Satisfecho	
AUTONOMIA (Agrupada)	MEDIO	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	50,0%	0,0%	0,0%	4,0%
	FAVORABLE	Recuento	2	13	2	17
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	50,0%	61,9%	8,0%	34,0%
	MUY FAVORABLE	Recuento	0	8	23	31
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	0,0%	38,1%	92,0%	62,0%
Total		Recuento	4	21	25	50
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 19: Resumen tabla cruzada de Eficiencia

Tabla cruzada						
			SATISFACCION LABORAL (Agrupada)			Total
			Ni satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	
EFICIENCIA (Agrupada)	MEDIO	Recuento	4	4	0	8
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	100,0%	19,0%	0,0%	16,0%
	FAVORABLE	Recuento	0	17	9	26
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	0,0%	81,0%	36,0%	52,0%
	MUY FAVORABLE	Recuento	0	0	16	16
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	0,0%	0,0%	64,0%	32,0%
Total		Recuento	4	21	25	50
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 20: Resumen tabla cruzada de Esfuerzo

Tabla cruzada						
			SATISFACCION LABORAL (Agrupada)			Total
			Ni satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	
ESFUERZO (Agrupada)	MEDIO	Recuento	2	1	0	3
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	50,0%	4,8%	0,0%	6,0%
	FAVORABLE	Recuento	2	14	1	17
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	50,0%	66,7%	4,0%	34,0%
	MUY FAVORABLE	Recuento	0	6	24	30
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	0,0%	28,6%	96,0%	60,0%
Total		Recuento	4	21	25	50
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 21: Resumen tabla cruzada de Innovación y flexibilidad

Tabla cruzada							
			SATISFACCION LABORAL (Agrupada)			Total	
			Ni satisfecho		Muy		
			insatisfecho	Satisfecho	Satisfecho		
INNOVACION Y FLEXIBILIDAD (Agrupada)	MEDIO	Recuento	1	2	0	3	
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	25,0%	9,5%	0,0%	6,0%	
	FAVORABLE	Recuento	3	13	4	20	
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	75,0%	61,9%	16,0%	40,0%	
	MUY FAVORABLE	Recuento	0	6	21	27	
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	0,0%	28,6%	84,0%	54,0%	
	Total		Recuento	4	21	25	50
			% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 22: Resumen tabla cruzada de Participación

Tabla cruzada						
			SATISFACCION LABORAL (Agrupada)			Total
			Ni satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	
PARTICIPACION (Agrupada)	MEDIO	Recuento	0	0	3	3
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	0,0%	0,0%	12,0%	6,0%
	FAVORABLE	Recuento	3	14	9	26
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	75,0%	66,7%	36,0%	52,0%
	MUY FAVORABLE	Recuento	1	7	13	21
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	25,0%	33,3%	52,0%	42,0%
Total		Recuento	4	21	25	50
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 23: Resumen de tabla cruzada de clima organizacional y satisfacción laboral

Tabla cruzada						
			SATISFACCION LABORAL (Agrupada)			Total
			Ni satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	
			Ni insatisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Total
CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupada)	FAVORABLE	Recuento	4	17	2	23
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	100,0%	81,0%	8,0%	46,0%
	MUY FAVORABLE	Recuento	0	4	23	27
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	0,0%	19,0%	92,0%	54,0%
Total		Recuento	4	21	25	50
		% dentro de SATISFACCION LABORAL (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Anexo 6: Fotos de presentación de aplicación de encuestas

