

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**El clima organizacional y su relación con la satisfacción
laboral de los trabajadores del área de ejecución de obras de
la Municipalidad Distrital de Ilabaya, año 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en
Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Norma Calisaya Condori
Roselyn Yanely Yufra Mamani

Asesor:

Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna

Lima, noviembre de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna, de la Escuela de Posgrado, Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE EJECUCIÓN DE OBRAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILABAYA, AÑO 2021”** constituye la memoria que presenta el (la) Licenciado(a) Norma Calisaya Condori y Roselyn Yanely Yufra Mamani para aspirar al título profesional de 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 16 días del mes de enero del año 2022.



Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 30 días del mes de noviembre del año 2021 siendo las 15:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mtra. Danny Lita Alomia Lozano el secretario: Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez y como miembro: Mg. Yessica Del Rocio Erazo Ordoñez y el asesor Mtra. Ruth Edelmiria Pilco Moyna, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: "El clima organización y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de ejecución de obras de la Municipalidad Distrital de Llabaya, año 2021" de los Bachilleres:

1. Norma Calisaya Condori
2. Roselyn Yanely Yufra Mamani

Conduciente a la obtención del Título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES,

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. 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): Norma Calisaya Condori

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

Candidato (b): Roselyn Yanely Yufra Mamani

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor



Candidato/a (a)

Miembro

Miembro



Candidato/a (b)

El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del área de ejecución de obras de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, año 2021.

The organizational climate and its impact on the job satisfaction of workers in the works execution area of the district municipality of Ilabaya, year 2021.

Norma Calisaya Condori-Roselyn Yanely Yufra Mamani

- 1 universidad Peruana Unión-Lima, Carretera Central Km. 19.5 Lima, Perú.
- 2 facultad de Ciencias empresariales/ Carrera Administración y negocios internacionales
- 3 facultades de ciencias empresariales

RESUMEN

El presente artículo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del área de ejecución de obras de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, año 2021. Se optó por abordarlo desde el enfoque cuantitativo. Se analizaron datos numéricos recolectados para procesar la información. La investigación fue no experimental y de corte transversal, puesto que no se manipuló la variable, y el estudio fue ejecutado en un solo periodo. La población y muestra del estudio fueron 100 trabajadores (personal estable), de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, año 2021. Se aplicaron cuestionarios validados. El primero fue el de clima organizacional de Koys y Decottis, este instrumento cuenta con ocho dimensiones, las cuales son Cohesión, confianza, Autonomía, Presión, innovación, comunicación, apoyo y reconocimiento. Tiene 40 ítems de evaluación y tuvo una validez para entes públicos de 0.952 evaluación con el alpha de Cronbach. El segundo instrumento utilizado fue el de satisfacción con el trabajo, ambiente físico, actividades de trabajo, oportunidades, relacionamiento con los superiores y el salario, demostrando un Alpha de Cronbach de 0,567. Se concluye que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral bajo una rho de spearman de 0,760 y una significancia de 0,000 lo cual indica una relación positiva y muy significativa.

Palabras clave: organización, confianza cohesión, clima

ABSTRACT

The objective of this research article was to determine the relationship that exists between organizational climate and job satisfaction of workers in the area of execution of works of the District Municipality of Ilabaya, year 2021. The present investigation had a quantitative approach since numerical data were analyzed collected to process the information. The research was also non-experimental and cross-sectional, since the variable was not manipulated and the study was carried out in a single period. The population and sample of the study were 100 workers of the District Municipality of Ilabaya, year 2021, which are part of the stable staff. The data collection technique for this was the survey where questions were asked under a questionnaire filled out by the workers of the Municipality. The research instruments for the present are those that were validated and applied, Koys and Decottis organizational climate this instrument has eight dimensions, which are Cohesion, trust, Autonomy, Pressure, innovation, communication, support and recognition, it has 40 evaluation items and had a validity in public entities of 0.952 evaluation with Cronbach's alpha and the Melia et S21 / 26 job satisfaction instrument to use with 38 items and 6 dimensions which are satisfaction with work, physical environment, work activities, opportunities, relationship with superiors and salary, showing a Cronbach's Alpha of 0.567. Concluding that the organizational climate is significantly related to job satisfaction under a spearman rho of 0.760 and a significance of 0.000 which indicates a positive and very significant relationship.

Keywords: Work Performance, Communication, quality, economic.

INTRODUCCIÓN

El creciente desarrollo empresarial y la acelerada subyugencia de nuevas tendencias, ha llevado a que muchas de las estas organizaciones, generen estrategias que les mantenga dentro de la carrera empresarial (Colchado, 2018). Sin embargo, dentro de estas estrategias hay un activo muy valioso, y es el personal con el cual trabaja para el cumplimiento de las metas de la organización, distinguiéndose la idea de que el cuidado del personal es radical, puesto que de estas personas depende el cumplimiento de metas (Castellón, 2017). Según Ruiz (2018) la variable que identifica el cuidado y el análisis de bienestar de todos los trabajadores se basa en el clima organizacional, que analiza el entorno y comportamiento de los trabajadores frente a su contexto empresarial, manifestándose en la satisfacción laboral, que es el resultado que se busca para mejorar la calidad de trabajo. Por ello es que el clima organizacional se define como resultado que se da de un ambiente generado de actividades y prácticas de los trabajadores, además se mide con aspectos como autonomía, cohesión, confianza (Billy, 2018) y satisfacción laboral. Además, se aproxima a un concepto de estado emocional, resultado de las percepciones de los trabajadores de acuerdo con las actividades y acciones que suceden en su entorno laboral (Acosta, 2018).

Colchado (2018) señala que mientras el clima organizacional sea favorable la satisfacción laboral también lo será y resalta que el factor que impacta en el clima laboral es la autonomía laboral, ya que los trabajadores requieren más autonomía laboral para mantener un buen clima laboral. Abarca (2018) manifestó que el clima organizacional y satisfacción laboral están relacionados, además detalló que los trabajadores son el bien más importante de la empresa y es importante un trato especial hacia ellos, siempre cuidando factores como la comunicación, cohesión y confianza laboral. Al respecto Ruiz (2018) detalla que existe una relación alta entre el clima organizacional y satisfacción laboral,

resaltando que los trabajadores son el activo más importante en la empresa.

Por otro lado, Delgado (2017) complementa la idea y señala que el determinante de un buen clima organizacional es tener un ambiente físico de trabajo adecuado, además de la correcta remuneración, añade que mientras el trabajador se sienta más capacitado su comportamiento será mejor.

Al respecto Polo (2017), determinó una existencia de relación moderada entre clima organizacional y satisfacción laboral, complementando la idea de que el indicador que precede este comportamiento en su mayoría es la remuneración.

Asimismo, de la presente investigación, existen estudios que sustentan la importancia del estudio científico de las presentes variables. El clima organizacional y la satisfacción laboral son variables que abarcan distintos estudios, cada uno con una conclusión en específico debido a la población de estudio, pero con un comportamiento de relación similar entre las variables.

Las investigaciones analizadas anteriormente, concuerdan en la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, sin embargo, el detalle de qué dimensión sería la que más precede en ambas variables es algo que no se ha identificado con mucha importancia, de igual modo se ha podido identificar que la población de estudio en entidades públicas es muy limitada, y pocos son los estudios de este tipo que se ejecutan. Por otro lado, en base al conocimiento son pocas las veces que una entidad pública toma como ejemplo para mejorar sus planes, por lo que la presente investigación basa en detallar el comportamiento de las variables en cuestión, pero también identifica el detalle en las dimensiones, para conocer la problemática existente en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, dando respuesta a la interrogante ¿qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de ejecución

de obras de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, año 2021?, de la cual se reciba el objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral.

MATERIAL Y MÉTODOS

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo pues se analizaron datos numéricos recolectados para procesar la información (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), además el diseño fue descriptivo correlacional, para el cumplimiento de los objetivos de la presente, además de conocer el comportamiento de la población de estudio. La investigación fue no experimental y de corte transversal, puesto que no se manipulo la variable y el estudio fue ejecutado en un solo periodo.

La población y muestra del estudio fueron 100 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, año 2021, lo cuales forman parte del personal estable. La técnica de recolección de datos para la presente fue la encuesta donde se realizaron preguntas bajo un cuestionario llenaron los trabajadores de la Municipalidad, (Toro, 2006) menciona que la encuesta es la técnica que recolecta información bajo un instrumento denominado cuestionario, además este cuestionario es aplicado a personas para que puedan proporcionar información, y se rescatan opiniones, actitudes y comportamientos de los que colaboraron.

Los instrumentos de investigación para el presente estudio fueron dos cuestionarios validados por (Chiang, Salazar, & Nuñez, 2009) el primero sobre clima organizacional de Koys y Decottis (1991), este instrumento está relacionado o cuenta con ocho dimensiones, las cuales son Cohesión, confianza, Autonomía, Presión, innovación, comunicación, apoyo y reconocimiento, cuenta con 40 items de evaluación y tiene una validez en entes públicos de 0.952 evaluación con el alpha de Cronbach. El segundo de ellos validado por el mismo autor sobre satisfacción laboral de Meliá et la S21/26 (1990) Y EL S4/82 (1986) con 38 items y 6 dimensiones las cuales son satisfacción con el trabajo, ambiente físico, actividades

de trabajo, oportunidades, relacionamiento con los superiores y el salario, demostrando un Alpha de Cronbach de 0,567. Al finalizar la recopilación de datos se realizó una limpieza de data, es decir se procedió a constatar que los trabajadores hayan completado en su totalidad los cuestionarios aplicados. Después de ello se tabularon en el programa de SPSS Statistical Software, en el cual se diseñaron las tablas descriptivas y tablas correlacionales para la presentación de este artículo de investigación.

RESULTADOS

Resultados sociodemográficos

La Tabla 1 muestra los datos sociodemográficos de la investigación donde se evidencia la información básica de los encuestados, en la presente investigación se cuenta con participantes con 40% Masculinos y 60% femeninos, además el 48% tiene la edades comprendidas entre 43-65 años, de 22 a 35 años un 31% y por último un 21% de las edades de 36 a 42 años de edad, por otro lado se tiene el dato del estado civil donde en su mayoría con 56% es casado, 34% soltero y 10% viudo, además el tiempo de servicio donde en su gran mayoría oscilan entre un 43% de 4 a 5 años de labor, y el 33% de 5 a más y por último el 24% de 1 a 3 años.

Tabla 1

Datos sociodemográficos

		F	%
Genero del encuestado	Masculin o	40	40,0%
	Femenin o	60	60,0%
Edad	22-35	31	31,0%
	36-42	21	21,0%
	43-65	48	48,0%
Estado civil	Soltero	34	34,0%
	Casado	56	56,0%
	Viudo	10	10,0%
	Divorcio	0	0,0%
Tiempo de servicio	1-3	24	24,0%
	4-5	43	43,0%
	5 a mas	33	33,0%

Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

Se puede visualizar en la Tabla 2, la prueba de normalidad de la variable clima organizacional y sus respectivas dimensiones, donde se evidencia que el nivel de significancia es menor a 0.05 en la variable y sus dimensiones, a excepción de

la dimensión Presión que cuenta con un nivel de significancia mayor a 0.05 (Sig=.147). Las dimensiones y la variable quienes cuentan con un nivel de significancia menor a 0.05 poseen una distribución no paramétrica y la dimensión "Presión" cuenta con una distribución paramétrica puesto que el nivel de significancia obtenido en la prueba de normalidad es superior a 0.05.

Tabla 2

Prueba de normalidad de la variable clima organizacional

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Autonomía	,148	100	,000
Cohesión	,119	100	,001
Confianza	,137	100	,000
Presión	,077	100	,147
Apoyo	,158	100	,000
Reconocimiento	,148	100	,000
Equidad	,102	100	,012
Innovación	,136	100	,000
Clima laboral	,100	100	,015

De acuerdo con la tabla 3, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov. Para muestras superiores a 100, de la variable satisfacción laboral y sus respectivas dimensiones. Los resultados indican que la variable satisfacción y 4 de sus

dimensiones (Satisfacción por el trabajo en general, Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, Satisfacción con las oportunidades de desarrollo, Satisfacción con la relación subordinado – supervisor) cuentan con una distribución no paramétrica debido a que el nivel de significancia obtenido en estos casos es menor a 0.05. Por otro lado, las dimensiones Satisfacción con el ambiente físico Del trabajo (Sig. =0.062) y Satisfacción con la remuneración (Sig.=0.078) obtuvieron un nivel de significancia mayor a 0.05 lo que indica que la distribución de los datos es paramétrica. Se concluye que para realizar la correlación de las variables y dimensiones se hará uso del estadístico de correlación de Rho de Spearman para muestras no paramétricas.

Tabla 3
Prueba de normalidad de la variable satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción por el trabajo en general	,134	100	,000
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	,087	100	,062
Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	,174	100	,000
Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	,146	100	,000
Satisfacción con la relación subordinado – supervisor	,212	100	,000
Satisfacción con la remuneración	,084	100	,078
Satisfacción Laboral	,103	100	,011

Hipótesis general

La correlación de las variables satisfacción laboral y clima organizacional, se muestra en la tabla 4, donde se puede identificar que la correlación es positiva, directa y fuerte de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman $Rho=.760^{**}$. Se aprecia también que el nivel de significancia es menor a 0.05 (Sig.=0.000) esto indica que existe una correlación altamente significativa entre las variables. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que a mayor clima organizacional mayor será la satisfacción laboral.

Tabla 4
Relación entre las variables Clima organizacional y la variable satisfacción laboral

Satisfacción Laboral			
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,760
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Hipótesis Especifica 1

La correlación de las variables clima organizacional y satisfacción por el trabajo, se muestra en la tabla 5, donde se puede identificar que la correlación es positiva, directa y fuerte de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman $Rho=.769^{**}$. Se aprecia también que el nivel de significancia es menor a 0.05 (Sig.=0.000) esto indica que existe una correlación altamente significativa entre las variables. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que a mayor clima organizacional mayor será la satisfacción por el trabajo.

Tabla 5

Relación entre la dimensión satisfacción por el trabajo y la variable clima organizacional

		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Satisfacción por el trabajo en general	Coefficiente de correlación	,769*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Hipótesis Especifica 2

La correlación de las variables clima organizacional y satisfacción con el ambiente físico, se muestra en la Tabla 6, donde se puede identificar que la correlación es positiva, directa y fuerte de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman $Rho=.539^{**}$. Se aprecia también que el nivel de significancia es menor a 0.05 (Sig.=0.000) esto indica que existe una correlación altamente significativa entre las variables. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que a mayor clima organizacional mayor será la satisfacción con el ambiente físico del trabajo.

Tabla 6

Relación entre la dimensión satisfacción con el ambiente físico y la variable clima organizacional

		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Coefficiente de correlación	,539*
		Sig. (bilatera l)	,000
		N	100

Hipótesis específica 3

La correlación de las variables clima organizacional y satisfacción con la forma que realiza su trabajo, se muestra en la tabla 7, donde se puede identificar que la correlación es positiva, directa y fuerte de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman $Rho=.761^{**}$. Se aprecia también que el nivel de significancia es menor a 0.05 (Sig.=0.000) esto indica que existe una correlación altamente significativa entre las variables. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que a mayor clima organizacional mayor será la satisfacción con la forma que realiza su trabajo

Tabla 7

Relación entre la dimensión satisfacción con la forma que realiza su trabajo y la variable clima organizacional

Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo			
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,761
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Hipótesis específica

La correlación de las variables clima organizacional y satisfacción con la con la relación subordinado-superior, se muestra en la tabla 8, donde se puede identificar que la correlación es positiva, directa y fuerte de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman $Rho=.642^{**}$. Se aprecia también que el nivel de significancia es menor a 0.05 (Sig.=0.000) esto indica que existe una correlación altamente significativa entre las variables. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que

a mayor clima organizacional mayor será la satisfacción la relación subordinado-superior

Tabla 8

Relación entre la dimensión satisfacción con la relación subordinado-superior y la variable clima organizacional

Satisfacción con la relación subordinado – supervisor			
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,642**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Hipótesis específica 5

La correlación de las variables clima organizacional y satisfacción con la remuneración, se muestra en la tabla 9, donde se puede identificar que la correlación es positiva, directa y media de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman $Rho=.477$, Se aprecia también que el nivel de significancia es menor a 0.05 (Sig.=0.000) esto indica que existe una correlación significativa entre las variables. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que a mayor clima organizacional mayor será la satisfacción con la remuneración.

Tabla 9

Relación entre la dimensión satisfacción con la remuneración y la variable clima organizacional

Satisfacción con la remuneración			
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,477*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

CONCLUSIONES

Se demostró relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de ejecución de obras de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, año 2021, comprobándose el aspecto teórico, donde se da a conocer que los ambientes que se viven dentro de la empresa, son entornos decisivos para mantener en un buen estado de ánimo a los trabajadores. Asimismo, se evidencia que hay responsabilidad del clima organizacional la forma de trabajar de los subordinados, pero fomenta la satisfacción laboral.

Se evidencia también relación significativa del clima organizacional y la satisfacción por la forma en como realiza su trabajo, donde se confirma que el desarrollo de la planificación de trabajo se encuentra dentro del clima organizacional causando una satisfacción o insatisfacción del trabajador.

También se comprobó que existe relación entre clima organizacional y satisfacción con el ambiente físico de los trabajadores del área de ejecución de obras de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, año 2021. Tal situación corresponde a la apreciación que tiene el trabajador sobre la infraestructura, ubicación, equipamiento donde trabaja y cómo este se ajusta a las condiciones para desarrollar una excelente actividad.

Se evidenció la existencia de relación entre clima organizacional y satisfacción por la forma en cómo realiza su labor. Ello representa las emociones que tiene el trabajador, al organizarse, desarrollar su trabajo, y al estar contento con las labores que realizan para mejorar la capacidad de respuesta institucional.

Se comprobó que existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción con la relación subordinado supervisor, basada en la comunicación que existe entre los jefes y los trabajadores, todo esto parte del análisis que los jefes realizan de las manifestaciones de sus subordinados, en la mayoría de los casos manifestaciones de mejora.

Y por último se comprobó la relación significativa del clima organizacional y la satisfacción con la remuneración. Se midió en referencia al monto del salario que recibe por brindar sus servicios de manera mensual, donde se consideró la revisión justa mensualmente.

DISCUSIONES

El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral bajo un rho de Spearman de 0,760 y una significancia de 0,000 lo cual indica una relación positiva y muy significativa, para tales resultados existen investigaciones similares como la de Colchado (2018), quien analizó el sector público en una municipalidad; estudió las variables clima organizacional y satisfacción laboral demostrando una relación significativa también con el estadígrafo de rho de Spearman, con un valor de 0,546 señalando que una de las principales características de una satisfacción laboral radica en el ambiente de trabajo, por otro lado apoyando el resultado de la presente investigación se encuentra Abarca (2018) quién tanto estadística como teóricamente comprobó la relación de ambas variables, demostrando que el 64% de la variabilidad de la satisfacción laboral se debe a su clima organizacional, dando un mensaje de alerta a todas las empresas, sobre formar niveles agradables de trabajo para mantener optimizado el valor de la empresa en las personas que laboran dentro. Así se encuentra el trabajo de (Vaca, 2015) quien indica que existe una relación fuerte del clima organizacional en la satisfacción laboral, además que esta realidad se ha visto muy confirmada en las empresas de la ciudad de Colombia. Donde el aporte teórico también se ve implementado por Pilligua (2019) el cual indica que el clima organizacional es una herramienta clave para el rendimiento productivo de las empresas, esto demostrado en Hardepex Cia, Ltda, caracterizando su investigación como una de los artículos con más aporte teórico sobre el clima organizacional.

De igual modo se encontró relación entre clima organizacional y satisfacción por el

trabajo, demostrado con un rho de Spearman 0,769 y una sig. 0,000, este resultado se evidencia en el estudio realizado por Delgado (2017) desarrollado en la municipalidad de Huánuco, donde su principal hallazgo fue la existencia de relación positiva con un rho de Spearman de 0,432 donde se mostraba que mientras el trabajo resulte cómodo, este dentro de la expectativa del trabajador, y sea como para este, la satisfacción laboral tendrá un buen resultado, la misma afirmación la realiza Polo (2017).

Otra de las investigaciones con aporte descriptivo es la de Segredo (2013) quien menciona que el clima organizacional es uno de los factores que implica en el mejoramiento del trabajo de las personas dentro de la organización, situación que no solo se da en entes públicos si no también en entes particulares.

Por otro lado Ruiz (2018) y Castellón (2017) confirman el resultado sobre la relación entre clima organizacional y la satisfacción con el ambiente físico, mostrando que existe fuerte relación, en ambos estudios el nivel de relación con un rho de Spearman es mayor 0,05, lo que dentro de la investigación se muestra en un , 539, aporoto que el trabajador requiere de todos los instrumentos necesarios para poder trabajar y el ambiente donde desempeñe sus labores debe cumplir con parámetros que los permitan trabajar de forma segura y productiva. Al respecto, Sotelo (2017) menciona que la correlación entre ambas variables es positiva y el modelo de regresión lineal cumple con los supuestos para estudios de las ciencias sociales. El mismo resultado que obtuvo Reyes (2018) señalando que el clima organizacional incide de manera directa en la satisfacción con el ambiente físico.

Por consiguiente, el clima organizacional y la satisfacción por la forma en como realiza su trabajo también se relacionan de manera positiva con un rho de Spearman de , 761, donde respalda Ruiz (2018) quien afirma que dentro de su investigación se daba el mismo comportamiento, señalando que mientras las condiciones de realizar su trabajo le permiten crecer y tener mejor desempeño su

satisfacción laboral será la correcta y beneficio de la empresa.

La relación del clima organizacional con la satisfacción relación subordinado-supervisor se comprobó en los resultados con una rho de Spearman de ,642 y una sig de 0,000. Estos resultados también se han evidenciado de forma similares en otros estudios como es el caso de Castellón (2017) en su investigación concluyo que existe una relación muy fuerte entre estas variables a su vez señala que el clima organización es de optimismo en mayor medida, porque el resalte para un buen clima organizacional enfocado en un liderazgo participativo, es decir el relacionamiento de los jefes y trabajadores lo define un buen clima organizacional.

Y por último se evidencio la existencia de relación significativa entre clima organizacional y satisfacción con la remuneración con una rho de spearman de ,447 y sig de 0,000. Médica & Juárez (2012) concluyó con altos índices de correlación positiva, donde resalto que un clima organizacional favorable va a condicionar una calidad de vida en los integrantes o trabajadores, y de esa forma mejorar sustancialmente una satisfacción que se refleje en los servicios dados, mediante la compensación que la empresa le dé por su labor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, Y. (2018). Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Huaura - 2016. Retrieved from <http://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/U NJFSC/1734>
- Chiang, M., Salazar, M., & Nuñez, A. (2009). Clima Y Satisfacción Laboral En Instituciones Públicas: Adaptación Y Ampliación De Un Instrumento. *Conocimiento, Innovacion y Emprendedores: Camino Al Futuro*, 3490–3507.
- Colchado Billy. (2018). Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña. Región Lambayeque. (tesis maestría). Retrieved from <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream>

/handle/UNPRG/3829/BC-TES-TMP-2640.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Delgado Espíritu, A. (2017). El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco, 2015, 106. Retrieved from http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/604/T047_42492500M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuzco, A., Hualca, S. A., Malca, D. G., & Mendoza, P. J. (2019). *Felicidad organizacional en la división construcción de Komatsu Mitsui maquinarias Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Delgado Espíritu, A. (2017). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco, 2015*. 106.

Espejo, M. (2016). *influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de personal de la dirección regional*.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). metodología de la investigación. In *Metodología de la investigación*.

Maiti, & Bidinger. (1981). Relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas (sede Bogotá. Journal of chemical information and modelan, 53(9), 1689–1699.

Médica, E. a P. D. E. T. (2017). Relación entre el nivel de motivación con la satisfacción laboral del profesional de terapia física y rehabilitación en la Clínica San Juan de Dios de la ciudad de Cusco , 2017.

Médica, R., & Juárez-adauta, C. S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica Del Instituto Mexicano Del Seguro Social*, 50(3), 307–314.

Polo, S. (2017). el clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la caja Trujillo sede Huamachuco - 2016, 175. Retrieved from

https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10624/polovasquez_sara.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pilligua Lucas, C., & Arteaga Ureta, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos latinoamericanos de administración, 16(28).

Ruiz, M. (2018). clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral del personal del hospital civil santa teresita del cantón santa rosa de la provincia de el oro,