



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA PUERTO MADERO S.A.C. - SAN
ISIDRO, 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

Autoras:

Bach. López Rosales Sheylla Dalila

<https://orcid.org/0000-0002-2137-4154>

Bach. Torres Cosar Marylia Claudia

<https://orcid.org/0000-0003-1868-6103>

Asesor:

Mg Peláez Vinces, Edgard José

<https://orcid.org/0000-0001-6374-9359>

Línea de Investigación

**Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas para
enfrentar los desafíos globales.**

Sublínea de Investigación

Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida

Pimentel – Perú

2023

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA PUERTO MADERO S.A.C. - SAN
ISIDRO, 2022”**

APROBACIÓN DEL JURADO:

**Bach. López Rosales Sheylla Dalila
Autora**

**Bach. Torres Cosar Marylia Claudia
Autora**

**Mg. Uriol Castillo Gaudy Teresa
Presidente del Jurado de Tesis**

**Mg. Gonzales Montero Luz Angelica
Secretaria del Jurado de Tesis**

**Mg. Pelaez Vences Edgard Jose
Vocal del Jurado de Tesis**



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, es egresada del Programa de Estudios de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PUERTO MADERO S.A.C. - SAN ISIDRO, 2022”

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firmo

LÓPEZ ROSALES, Sheylla Dalila	DNI 70430082	
TORRES COSAR, Marylia Claudia	DNI 46566789	

Pimentel, 10 de septiembre del 2023

DEDICATORIA

La tesis la dedico a toda mi familia, principalmente a mis padres que me apoyaron en todo momento. Ellos me han enseñado a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento. Por ellos soy una persona con principios, valores, perseverante y empeñosa.

Marylia

Con profundo amor este trabajo va dedicado a Lenin mi gran amigo y soporte en todo momento, sé que sin tu comprensión y motivación no hubiera podido hacer este trabajo de investigación; siempre creíste en mí, en mi esfuerzo y apoyaste cada uno de mis proyectos sin dudarle. También dedico este trabajo a Cusi mi querida hija que día a día me llena de alegría y amor.

Sheylla

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, queremos agradecer a Dios por darnos salud y esperanza para poder cumplir nuestros sueños, sabemos que en estos tiempos tan difíciles que hemos pasado con el coronavirus nos ha servido para reflexionar y valorar la vida que nuestro creador nos ha otorgado.

A la Empresa Puerto Madero, por su apoyo en otorgarnos información confidencial para la tesis que será un precedente investigativo para otras investigaciones.

A la Universidad Señor de Sipán por brindarnos la oportunidad de obtener nuestra licenciatura en trabajo social en esta prestigiosa casa de estudios.

A nuestros asesores por brindarnos su experiencia y constancia en la revisión y corrección de nuestra tesis.

A nuestros padres por creer en nosotras y motivarnos a conseguir nuestras metas, ya que gracias a su ejemplo nos hemos esforzado para culminar este trabajo de investigación.

Las autoras

RESUMEN

El presente estudio titulado “Clima organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C. - San Isidro, 2022”, tuvo como objetivo establecer la relación entre estas dos variables. La presente investigación adoptó el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo -correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. La población muestral estuvo formada por 65 trabajadores del área operativa de la empresa Puerto Madero S.A.C. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, y el instrumento utilizado fue el cuestionario; en este estudio se utilizaron 2 cuestionarios uno por cada variable los cuales fueron validados mediante el juicio de tres expertos. Se obtuvo como resultado Rho de Spearman fue de 0,991, estableciendo que existe una correlación positiva y fuerte entre las dos variables, con estos resultados se rechazó la hipótesis nula (H_0), que indicaba que no existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral. Se concluye que, a mayor clima organizacional, será mayor el nivel de satisfacción laboral.

Palabras clave: Clima laboral, Satisfacción Laboral, empresa privada.

ABSTRACT

The present study entitled "Organizational Climate and Job Satisfaction in the employees of Puerto Madero S.A.C. - San Isidro, 2022", aimed to establish the relationship between these two variables. The present research adopted a quantitative approach, descriptive-correlational level, non-experimental cross-sectional design. The sample population consisted of 65 workers from the operative area of the company Puerto Madero S.A.C. The data collection technique used was the survey, and the instrument used was the questionnaire; in this study two questionnaires were used, one for each variable, which were validated by the judgment of three experts. Spearman's Rho was 0.991, establishing that there is a positive and strong correlation between the two variables, with these results the null hypothesis (H_0), which indicated that there is no relationship between organizational climate and job satisfaction, was rejected. It is concluded that the higher the organizational climate, the higher the level of job satisfaction.

Keywords: Work climate, job satisfaction, private company.

ÍNDICE

APROBACIÓN DEL JURADO	2
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
ÍNDICE.....	8
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Antecedentes de estudio.....	16
1.2.1. Antecedentes internacionales	16
1.2.2. Antecedentes Nacionales	19
1.2.3. Antecedentes locales.....	22
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.3.1. Clima Organizacional.....	25
1.3.2. Satisfacción laboral.....	32
1.4. Formulación del problema.....	38
1.4.1. Problema General.....	38
1.4.2. Problemas específicos.....	38
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	39
1.6. Hipótesis	40
1.6.1 Hipótesis general	40
1.6.2. Hipótesis específicas	40
1.7. Objetivos.....	41
1.7.1. Objetivo general	41
1.7.2. Objetivos específicos	41
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	41
2.1. Tipo y diseño de investigación	41
2.1.1. Tipo de investigación	41
2.1.2. Diseño de investigación	42
2.2. Población y muestra	43
2.2.1 Población	43
2.2.2 Muestra	43
2.2.3 Muestreo	43
2.3. Variables y Operacionalización	44
2.3.1 Variable independiente: Clima Organizacional	44

2.3.2 Variable dependiente: Satisfacción Laboral.....	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.4.1. Técnicas	44
2.4.2. Instrumentos	44
2.5. Procedimientos de análisis de datos	49
2.6. Criterios éticos.....	49
2.7. Criterios de rigor científico	49
III. RESULTADOS.....	50
3.1. Resultados en Tablas y Figuras	50
3.2. Discusión de resultados	74
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
4.1. Conclusiones.....	78
4.2. Recomendaciones.....	80
REFERENCIAS	82
ANEXOS.....	89
Anexo 1. Resolución de aprobación de título	90
Anexo 2. Permiso para la recolección de datos	92
Anexo 3: Formato de instrumentos de recolección de datos.....	93
Anexo 4: Validación de los instrumentos.....	103
Anexo 5: Consentimiento Informado.....	129
Anexo 6: Matriz de Consistencia.....	130
Anexo 7: Evidencias de la recolección de datos.....	133

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles del clima organizacional	50
Tabla 2. Niveles de la dimensión estructura.....	51
Tabla 3. Niveles de la dimensión autonomía	52
Tabla 4. Niveles de la dimensión recompensa	53
Tabla 5. Niveles de la dimensión calor y apoyo	54
Tabla 6. Niveles de la dimensión seguridad.....	55
Tabla 7. Niveles de la satisfacción laboral.....	56
Tabla 8. Niveles de la dimensión atractivo de la tarea.....	57
Tabla 9. Niveles de la dimensión recompensas asociadas	58
Tabla 10. Niveles de la dimensión relaciones con los compañeros de trabajo.....	59
Tabla 11. Niveles de la dimensión condiciones laborales.....	60

Tabla 12. Niveles de la dimensión ajuste de la persona-trabajo.....	61
Tabla 13. Prueba de Normalidad	62
Tabla 14. Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral	64
Tabla 15. Correlación entre la estructura y la satisfacción laboral.....	65
Tabla 16. Correlación entre la autonomía y la satisfacción laboral.....	66
Tabla 17. Correlación entre la recompensa y la satisfacción laboral	67
Tabla 18. Correlación entre el calor y apoyo y la satisfacción laboral.....	68
Tabla 19 Correlación entre la seguridad y la satisfacción laboral	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura. 1 Niveles del clima organizacional.....	51
Figura. 2 Niveles de la dimensión estructura.....	52
Figura. 3 Niveles de la dimensión autonomía.....	53
Figura. 4 Niveles de la dimensión recompensa	54
Figura. 5 Niveles de la dimensión calor y apoyo	55
Figura. 6 Niveles de la dimensión seguridad.....	56
Figura. 7 Niveles de la satisfacción laboral	57
Figura. 8 Niveles de la dimensión atractivo de la tarea	58
Figura. 9 Niveles de la dimensión recompensas asociadas.....	59
Figura. 10 Niveles de la dimensión relaciones con los compañeros de trabajo.....	60
Figura. 11 Niveles de la dimensión condiciones laborales	61
Figura. 12 Niveles de la dimensión ajuste de la persona-trabajo.....	62

I. INTRODUCCIÓN

Cubrir nuestras necesidades básicas y sentirnos autorrealizados, tiene que ver con cuanto nos esforzamos día a día en todo lo que hacemos para lograr satisfacernos y mejorar nuestra calidad de vida. Partiendo de esto, decimos que una de las necesidades es la de seguridad económica. Por eso, el hombre busca el medio (trabajo) para obtener ingresos suficientes que cubran esa y otras necesidades que le permitirá sobrevivir y desarrollarse en lo personal y social. Esto indica que la actividad de trabajar es indispensable porque conduce a obtener un beneficio monetario que le permitirá solventar sus gastos para superarse.

Enfocándonos a nuestro tema, el conseguir un salario implica trabajar con esfuerzo y compromiso, pero también es lograr la estabilidad laboral. El sentirte identificado con la organización, recibir el apoyo, el reconocimiento, la ayuda y encontrar un sentido al trabajo.

Entendamos que una organización es efectiva y productiva por el gran talento humano que posee. Muy independiente de tener un vínculo entre empleador y trabajador de subordinación, sino por conseguir ser una familia corporativa donde la organización busca fomentar un clima aceptable y adaptable donde prima el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades laborales de sus empleados para el incremento económico que se desea lograr. Es por ello que el reto más grande de las organizaciones esta enfocarse en sus trabajadores y tratarlos no como “máquinas de producción, sino como seres humanos que deben ser valorados y motivados para la permanencia en esa organización”.

Con los párrafos anteriores damos inicio el trabajo de investigación que se consideró realizar para la tesis, la cual se titula clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Puerto Madero S.A.C -2022 que se enfocara en determinar la relación que tiene el clima organizacional y satisfacción laboral

El trabajo de investigación está conformado por cuatro capítulos, presentando el primer capítulo sobre el marco teórico que está constituido por; la realidad problemática que informa el panorama actual sobre el clima y la satisfacción laboral, las teorías de diferentes autores relacionados al tema, empezando a dar estructura al tema se describe

la formulación del problema, luego la justificación e importancia del estudio y para culminar el capítulo tenemos las hipótesis y los objetivos. En el segundo capítulo vamos a mostrar la metodología que se puso en práctica para resolver el problema que se ha planteado en la investigación. en este capítulo encontramos; tipo de investigación, población y muestra, variables y operacionalización y técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. Seguidamente en el capítulo tres se comenta los resultados alcanzados en las encuestas aplicadas mediante los dos cuestionarios (clima organizacional y satisfacción laboral) en donde se detecta 3 niveles ALTO-MEDIO-BAJO, predominando el nivel alto por las respuestas de los ítems, así se muestra que existe la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral y se constata la hipótesis planteada, a mayor nivel de clima organizacional, mayor nivel de satisfacción laboral en los trabajadores. Finalizando en el capítulo cuatro y no menos importante se describe las conclusiones y discusiones de toda la investigación descrita para luego proceder con las recomendaciones dadas en beneficio la calidad de vida laboral.

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad las personas trabajan en promedio 8 horas al día compartiendo el mismo espacio con sus compañeros por ello es necesario mantener una armonía y un adecuado ambiente laboral. Asimismo, el clima laboral afecta de manera directa en el desempeño de los trabajadores, en otras palabras, perjudica su motivación, su percepción y su compromiso con su centro laboral. (Great place to work ,2021).

Gran parte de las personas pasan su vida en su centro laboral, es decir gran parte de la existencia sucede en el ámbito laboral por ello es necesario sentirse bien en el lugar de trabajo para lograr una satisfacción personal y profesional.

A nivel mundial según el estudio sobre el estado del lugar de trabajo realizado por Gallup empresa de análisis y consultoría de gestión organizacional; en 142 países, sólo el 13% de los trabajadores está comprometido y motivado con su trabajo. Dicho de otra manera, 1 de cada 8 empleados se encuentran psicológicamente conectados y comprometidos con sus trabajos.

Estos resultados indican que carecen de motivación y es menos probable que se comprometan con las metas de las empresas donde trabajan. (Gallup,2013)

En la encuesta realizada en España en el año 2019 por Bumeran, el 54% de las personas encuestadas mencionó no sentirse a gusto con el ambiente laboral de su trabajo. Cuando se les preguntó las razones por las que no se sentían a gusto mencionaron lo siguiente; el 64% dijo que existía un desinterés de la empresa por sus trabajadores, el 19 % manifiesta que existen fricciones entre compañeros, el 14% menciona malos tratos de sus compañeros y jefes, en tanto que, el 3% menciona que la competitividad entre compañeros genera una rivalidad entre pares. Asimismo, cuando se consultó si sentían que la empresa los valoraba como trabajadores, el 66% mencionó que no lo sentía actualmente. La mayoría mencionó que el motivo se asocia a que no reciben una contraprestación económica justa, dado que el 48% expresa que no se le reconoce su desempeño por medios de bonificaciones o reconocimientos en su salario. (Bumeran,2019, como se citó en Infobae,2019).

El resultado del estudio muestra que los empleados en España en su mayoría no se sienten a gusto en sus centros de trabajo, entre las razones más importantes que mencionan los empleados encuestados es que hay un desinterés de la empresa por sus trabajadores y malas relaciones entre compañeros entre otros diferentes factores que generan una desmotivación laboral.

Según el informe global de excelentes empleos de Gallup en el 2016, realizado en 18 países de América Latina menos del 10% cree que tiene un empleo ideal, Chile y Panamá sobresalen con un 13% y 10% de este índice. La encuestadora define como un buen empleo, aquel que cuenta con 30 horas semanales y un pago por parte del empleador, dicho de otra manera, trabajo a jornada completa. Norteamérica con 43% es el territorio con más empleados con jornada completa, con 41% le sigue los exestados soviéticos, Europa con 35%, a América Latina tiene el 27% y Asia el 25%. (Gallup,2016, como se citó en Info Capital Humano,2016).

En síntesis, este informe concluye que, en América Latina, los trabajadores se encuentran inconformes con su centro de labores ya que menos del 10% de ellos considera que su trabajo sea ideal, es decir que sus trabajos no cuentan con las condiciones necesarias para satisfacer al trabajador tanto a nivel personal como a nivel profesional.

En el Perú, de acuerdo con la investigación realizada por Supera; empresa de asesoría y servicios empresariales; a 1500 trabajadores se obtuvo como resultado que el 45% de

empleados no se sentía feliz en su centro de trabajo; indicando que no tenían un buen clima laboral, sus opiniones no eran tomadas en cuenta, y demás aspectos (Diario Gestión 2017).

En este estudio realizado casi el 50% de los encuestados mencionan que no tienen un buen clima laboral lo que genera en ellos una especie de insatisfacción y malestar, causando que no se sientan cómodos en el lugar donde están en ese momento, esto es preocupante considerando que la mayor parte del tiempo de una persona transcurre en el trabajo.

A su vez Aptitus ; portal de empleos , que permite a través de su plataforma acceder a cerca de 3000 empresas que ofertan diferentes empleos en Perú, menciona en su estudio realizado en el año 2018 que el 81% de trabajadores creen que el clima laboral es primordial para su desempeño dentro de la organización. (Aptitus,2018, como se citó en Andina,2018).

Estos resultados indican que el clima laboral es fundamental para que el trabajador pueda desempeñar sus funciones de manera óptima y sentirse comprometido con su organización, se debe considerar al empleado como el más importante recurso en la empresa y para que ella marche con éxito es necesario preocuparse por como el trabajador percibe a la compañía.

Mientras que el 86% de encuestados dijeron que si existiese un clima laboral negativo estarían dispuestos a dejar su actual empleo. Cabe mencionar que el factor más relevante para tomar un trabajo lo sigue encabezando la contraprestación económica con un 27%, le sigue con el 23% un buen clima laboral, poder contar con todos los beneficios de ley que te da un trabajo formal con un 22%, hacer línea de carrera 19% y un 9% los incentivos laborales como flexibilidad en los horarios de trabajo. (Aptitus,2018, como se citó en Andina,2018).

La Consultora Dench por su parte realizó un estudio en el 2021 en el cual sostuvo que el 55% de empleados peruanos tiene miedo de cometer alguna equivocación en su trabajo. Asimismo solo el 31% se siente en un entorno de confianza y seguridad, por el contrario el 8% manifiesta avergonzarse al momento de brindar una opinión, y el 6% acostumbra padecer miedo frente una duda o a realizar alguna consulta. También sostiene que el principal factor de sentir vergüenza o temor en el centro laboral es el tener un jefe dominante y sancionador. Igualmente mencionó que el 73% de los empleados desea

cambiar de trabajo .En tal sentido, el 26% de ellos indica que el estrés al ejercer sus funciones con más presión que antes que el coronavirus sería el principal motivo ya que se les hizo difícil desconectarse de sus computadores , sin vacaciones y sin un respiro de sus responsabilidades, además de ello el 24% indica que dejaría su trabajo por el negativo clima y cultura de su presente empleo y el 20% indica que sería por la pandemia y situación política en el país que genera una incertidumbre empresarial. (Dench, 2021, como se citó en Diario Gestión, 2021) .

Estos resultados muestran que los empleados no se sienten a gusto en sus espacios de trabajo , entre la principal causa es la inseguridad que sienten por solo la idea de pensar que pueden cometer un error en su trabajo ,esto genera en ellos una falta de confianza en sí mismos y en las decisiones que puedan tomar a futuro, no sienten que la empresa los respalde más bien sienten presión por parte ella .Cometer un error no debería ser motivo de despido sino permitirle al trabajador corregir su error , para que pueda crecer en la empresa asumiendo otras responsabilidades.

La empresa Puerto Madero SAC domiciliada en San Isidro - Lima y fundada en el 2006; tiene por objeto social dedicarse a la actividad de restaurante. La empresa tiene 78 trabajadores entre cocineros, limpieza, producción, almacén, mozos, administrador y supervisor. El nombre Puerto Madero deriva de un puerto de Argentina; la empresa es una franquicia Argentina comprada por socios peruanos.

En la empresa Puerto Madero S.A.C., en el área de RRHH y Bienestar social ha podido percibir crecimiento de nivel de absentismo ya que han aumentado las inasistencias por causas médicas, asimismo también se ha verificado el incremento de la impuntualidad en el ingreso al centro laboral, y el aumento de la rotación del personal posiblemente por inadaptación, por ello esta investigación pretende saber la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Las consecuencias de la insatisfacción se hacen evidentes para la empresa cuando el trabajador toma una acción concreta; por ejemplo, desarrolla un patrón de llegar tarde al trabajo, trabaja de manera ineficiente o renuncia (Arbaiza ,2018).

El empleado no debería ser considerado sólo como un factor productivo en una empresa, sino como un ser humano que debe lograr una satisfacción en todos los ámbitos de su vida para ello es fundamental la intervención del trabajador social en el área de bienestar social de la empresa.

Las relaciones laborales es uno de los ámbitos donde interviene el trabajador social esto lo realiza con la participación del área de RRHH. El trabajador social empresarial facilita el crecimiento personal de los empleados incentivando su potencial, del mismo modo que lo motiva a estar comprometido con su organización (Raya,2013). Es decir, el trabajo social en la empresa está dirigido a lograr un balance en la relación entre el empleado, empleador y su actividad laboral, a mejorar las condiciones de vida laboral y atender las necesidades sociales de los trabajadores.

Mediante el trabajo social empresarial se puede conseguir el bienestar para los empleados mediante un positivo entorno laboral que disipe conflictos sociales, favoreciendo así un mayor rendimiento en los trabajadores dando como resultado un crecimiento económico en la empresa (Soto,1991).

Además de ello los/las trabajadoras sociales en la empresa contribuyen a determinar y explicar las causas de los fenómenos sociales que aparecen en cualquier ámbito, como por ejemplo investigaciones de clima laboral, prevenir e intervenir conflictos laborales, acoso, mobbing o tratar el absentismo, por ello nos vemos en la necesidad de estudiar estas dos variables para promover un clima organizacional adecuado entre los trabajadores, procurar la adhesión de cada trabajador al equipo de trabajo y de esta manera alcanzar un alto grado de satisfacción en la empresa. Asimismo, ser un soporte en el área de RRHH para mejorar el desempeño laboral y favorecer a la autorrealización de los trabajadores, así lograremos evitar conflictos y mejorar el ambiente laboral.

1.2. Antecedentes de estudio

1.2.1. Antecedentes internacionales

En primer lugar entre los estudios internacionales que antecede a nuestra investigación mencionaremos el que realizó Wilches N., en el 2018 titulado “Clima Organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la Empresa minera Texas Colombia; Bogotá, Colombia, para optar el grado de Maestra en Gestión Social Empresarial en la Universidad Externado de Colombia, el objetivo de esta investigación fue establecer cómo el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa minera Texas Colombia. Para ello Wilches llevó a cabo una investigación no-

experimental con un enfoque mixto (cualitativo-Cuantitativo) de nivel correlacional, se utilizó una entrevista y un cuestionario para este estudio, la muestra que se realizó con 40 empleados que cumplían con diferentes características y que pertenecían a diferentes áreas y cargos. Al terminar con el estudio se determinó teóricamente que el clima laboral procura el análisis de fenómenos que suceden de un modo total en una empresa, dando un panorama del entorno de la empresa , convirtiéndose esta en una noción multidimensional conformada por todos los elementos físicos con los que el trabajador se relaciona; tales como las espacios físicos (instalaciones, mobiliario, iluminación y ventilación) ,herramientas de trabajo y la relación entre compañeros y la percepción sobre su empleo. Por su parte la orientación cualitativa posibilitó un análisis claro y ordenado referente a las variables de clima laboral que determinan la satisfacción laboral.

Por otra parte otro estudio denominado “Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral realizado por Rodríguez S.,(2018) , este estudio se llevó a cabo con el personal de la empresa Flor Encanto Cía. Ltda. Finenflor; Quito, Ecuador , trabajo para optar el título de psicología industrial en la Universidad Central del Ecuador, el objetivo de este estudio fue determinar el Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de transportes de pasajeros Flor Encanto Cía. Ltda. Finenflor. El tipo de investigación utilizado es descriptivo y correlacional. La muestra fue de 70 empleados constituyendo el 100% de la población estudiada, además de ello por cada variable se utilizaron 2 cuestionarios. En el estudio con la prueba de chi cuadrado el valor de la correlación es de 8.877 lo que indica que existe una correlación positiva, se demostró que el Clima Organizacional impacta de una forma beneficiosa en la Satisfacción Laboral del personal de la empresa Flor Encanto Cía. Ltda. Finenflor.

Asimismo, en la investigación (Noboa et al., 2019) titulada “Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de la empresa del sector de construcción” el propósito de esta investigación fue determinar el vínculo entre el clima organizacional y la satisfacción en una empresa ecuatoriana del sector de la construcción. Noboa et al., llevó a cabo una investigación cuantitativa -correlacional, para ello se aplicaron 2 instrumentos un cuestionario para la variable de clima organizacional y para la variable satisfacción laboral fue la versión corta del cuestionario de Minnesota. A nivel nacional se aplicó la encuesta, a través del buzón electrónico en total a 250 empleados de los cuales

solo 232 respondieron los cuestionarios. Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre estas dos variables.

Por último, en su estudio Arias (2019) nos describe en su tesis “Influencia del Clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la región sur del banco Mercantil Santa Cruz S.A”, para optar el grado académico de Administrador de empresas el objetivo es determinar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la agencia San Miguel. Estudio de tipo analítico– descriptivo. Para la muestra se consideró a 61 trabajadores de la Agencia de San Miguel, Se aplicó los cuestionarios de Clima Organizacional y la satisfacción laboral, realizándose en durante el mes de diciembre y enero del 2018. Se infiere que el clima organizacional influye de forma directa en la satisfacción laboral en el Banco Mercantil Santa Cruz S.A., el clima organizacional del Banco Mercantil Santa Cruz S.A se mantiene en grados razonables , lo que la hace una empresa que se caracteriza por tener estabilidad y competitividad desde el punto de vista organizacional y el grado de satisfacción en los trabajadores del Banco Mercantil Santa Cruz S.A son igualmente aceptables y adecuados , lo que la hace un buen lugar para laborar.

La presente investigación tiene las mismas variables de estudio en común con los antecedentes internacionales mencionados , sin embargo se puede ver que la mayoría de estos antecedentes tienen como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción de los empleados, este objetivo de investigación difiere con la presente investigación ya que el objetivo principal de este trabajo es determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Asimismo, otra similitud la encontramos en el enfoque utilizado ya que la mayoría presenta el mismo enfoque cuantitativo; con excepción de los estudios realizados por Wilches (2018) en el que se usó un enfoque mixto (Cuantitativo-Cualitativo) y el estudio analítico - descriptivo de Arias (2019). Además, la presente investigación se desarrolló en una empresa de rubro de restaurantes al contrario de las otras mencionadas que se realizaron en el sector minería, transporte, banca y construcción. Por último, todas las investigaciones mencionadas concluyen de manera similar al afirmar que existe una relación directa y significativa entre las dos variables de estudio.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

En el contexto nacional, hemos recogido información de Melo Z., (2018) denominado “Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del área de seguridad, guardianía y limpieza de la UNA Puno” que fue presentado en la facultad de Trabajo Social de la escuela profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno, como requisito para obtener el grado de licenciada en Trabajo Social, describe que la investigación tuvo como objetivo determinar si el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal. Su estudio buscó fortalecer al trabajador en sus capacidades y conocimientos para lograr un eficaz trabajo en equipo del área. La investigación fue de tipo causal correlacional, ya que se basa en la causa y efecto de las dos variables, el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, el enfoque es cuantitativo y se utilizó el método Hipotético – deductivo, para la muestra contó con 44 trabajadores administrativos de la misma universidad que está ubicada en ciudad de Puno, donde se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario, siendo los resultados un 36.4% del total de encuestados que describen al clima organizacional y desempeño laboral como un nivel regular. Además, al ser evaluado por la prueba CHI al cuadrado, arroja un valor de 20,799 que demuestra que existe una relación significativa entre las variables. Finalmente, se concluye que el clima laboral influye de modo significativo en el desempeño laboral del personal administrativo del área de seguridad, guardianía y limpieza de la UNA Puno. Seguidamente, Flores, T. y Pérez, S. (2019) presentaron la tesis titulada “clima organizacional en los empleados de la empresa Oxido de Pasco Sac”, para obtener el grado de licenciadas en Trabajo Social carrera que se enseña en la facultad de Trabajo social de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. La investigación nos muestra un estudio realizado con los trabajadores entre empleados y obreros, cuyo objetivo fue entender la apreciación del Clima Organizacional entre los mismos, pues el estudio realizado con este grupo permitió identificar y conocer las opiniones directas que ellos y ellas tienen sobre el clima organizacional de su centro laboral, de esa manera los investigadores asumen desafíos para reforzar o mejorar el equipo. El estudio fue un tipo de investigación básica porque recoge información de la realidad, de nivel descriptivo con enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transaccional.

Para la obtención de los datos la muestra se ha conformado por 83 colaboradores del área operativa y administrativa de la empresa Óxidos de Pasco SAC, a quienes se les aplicó

encuestas conjuntamente con el cuestionario logrando conseguir la información para su procesamiento. De esta manera se obtuvieron resultados mediante que fueron validados por el coeficiente Alfa de Cronbach para luego establecer que el clima para los trabajadores es favorable con una superación del 50%, a pesar que sus respuestas fueron variadas según los indicadores. En conclusión, los trabajadores se sienten identificados porque consideran que la empresa tiene mucho interés por sus trabajadores en fomentar seguridad, retribución, apoyo y fortaleza.

Simultáneamente, se consultó la tesis de Campos, G. (2019) quien realizó un trabajo de investigación titulado “Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Paramonga– 2019” para obtener el título de licenciada en trabajo social, siendo su objetivo establecer la percepción de satisfacción y demostrar el nivel de satisfacción laboral que presentan los trabajadores del área administrativa de la empresa. El trabajo es un tipo de investigación básica, de nivel descriptivo, de diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Su muestra se conformó por 45 trabajadores entre hombres y mujeres a quienes se les realizó la encuesta con el cuestionario S20/23 para medirla variable satisfacción laboral para recolectar los datos que fueron evaluados por expertos mediante Alfa de Cronbach y la prueba de Rho Spearman. Como resultados se verifico que el 81.8% de los trabajadores encuestados se encuentran insatisfechos y solo el 4.5 % están satisfechos en su centro laboral. Por la cual, se concluyó que la satisfacción laboral es de nivel bajo, desencadenando un bajo rendimiento ydesenvolvimiento laboral.

En continuidad con los estudios, el trabajo de investigación de Rios, C. (2022) quien realizó un trabajo de investigación sobre “El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de serenazgo en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2021” como requisito para conseguir el título de Licenciada en Trabajo Social de la Universidad Nacional de Trujillo. Su trabajo investigativo es un estudio que evaluó dos variables que se enlazan con la gestión organizacional, que tuvo la finalidad de demostrar la relación del Clima laboral y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del serenazgo.

Su estudio fue una investigación cuantitativa con un método estadístico y una investigación cualitativa con el método inductivo-deductivo, se empleó la entrevista, la observación, recopilación de documentos como técnica y el instrumento fue el cuestionario para obtener la información que luego se consideró en la medición del Clima y la Satisfacción Laboral. La muestra fue conformada por 42 trabajadores del serenazgo

de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, del cual se obtuvo un resultado negativo, es decir el 55% de los empleados mencionan que existe un mal clima organizacional en la empresa, siendo considerado como un nivel bajo por que los trabajadores se encontraban insatisfechos con su trabajo por las condiciones y carencias que perciben. Por lo tanto, se considera que existe una relación, ya que la respuesta del mal clima que se evidencia en la encuesta repercute en de la insatisfacción de los trabajadores. En consiguiente el Clima desempeña un papel significativo a la hora de examinar la satisfacción laboral.

En último lugar tenemos el trabajo investigativo elaborado por las bachilleras Fernández P. y Mundaca A., (2022) que se titula “Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en el personal operativo de la empresa Pretorian Seguridad Integral, 2021”. La tesis tiene como objetivo plasmar información sobre la relación que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral. El trabajo fue de tipo cuantitativo, no experimental, de tipo transversal y de nivel descriptivo-correlacional; la población que participó estuvo conformada por 89 agentes de seguridad, a los cuales se les aplicó un cuestionario para luego obtener datos para la evaluación estadística. Según los resultados la prueba Rho de Spearman indico que existe una relación directa moderada ($r= 0,429$) y significativa ($p= 0,000$) entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral ya que los encuestados (75,3%) han percibido un clima favorable y más de la mitad (51,7%) se encuentran satisfechos con sus labores desempeñadas, entendiendo que existe un buen nivel de satisfacción e identificación con la empresa. Entonces se determina que, si existe relación entre las dos variables, ya que un buen clima organizacional genera un alto grado de satisfacción laboral en los trabajadores.

Las investigaciones nacionales elegidas son estudios realizados en provincias por diferentes bachilleres de facultades de trabajo social. Son tesis que se seleccionaron por tener las variables que vamos a estudiar desde el enfoque de Trabajo Social.

Cada antecedente que hemos verificado se entrelaza ya que se centran en resolver la relación que existe entre las variables. No obstante, cada tesis tiene su propia investigación metodológica a pesar de que existe una similitud en el enfoque, tipo, diseño y técnica.

De los 5 antecedentes nacionales aludidos, vemos que el 4° y 5° poseen en su estudio las dos variables en común con esta investigación, teniendo por finalidad demostrar la influencia del clima laboral en la satisfacción laboral y plasmar información sobre la relación que tiene ambas. Su investigación es de enfoque cuantitativo y teniendo como resultado que ambos se relacionan. A diferencia de lo mencionado líneas arriba, los antecedentes 1°, 2° y 3° solo tienen en común solo una de las variables de estudio, sin embargo aquí la metodología investigativa es la misma y como resultado se verificó que la perspectiva del trabajador de su clima dependerá de los recursos que ofrece la empresa. Por último, las 5 tesis seleccionadas han obtenido sus datos por la técnica de la entrevista y el instrumento del cuestionario.

1.2.3. Antecedentes locales

Vinculado a los antecedentes internacionales y nacionales, también resaltamos los antecedentes locales. Encontramos la tesis que fue realizada por Cajamalqui L. (2018) que tiene como título “Clima Laboral en trabajadores de una empresa privada del Distrito de San Luis, 2017” como requisito para optar el título de licenciada en trabajo social”. En su estudio se demuestra que el clima laboral es un determinante en el desenvolvimiento de los trabajadores en su labor, por ello menciona que el fin del estudio es verificar el factor del clima laboral en los trabajadores, siendo una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 42 trabajadores que participaron en el llenado del cuestionario, se concluye con los resultados estadísticos obtenidos que los trabajadores cuentan con una mediana aceptación con respecto al clima laboral, entendiéndose con ello que existe una insatisfacción de los trabajadores con el clima laboral en la empresa comprometiendo con ello las metas de la compañía.

Por otro lado, tenemos el estudio de Loayza H. (2019) denominado “El clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup. S.A, Periodo 2018”, que fue presentado frente a los jurados de la facultad de psicología y trabajo social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega para obtener el título profesional de Licenciada. El propósito de esta investigación fue determinar el nivel del clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup.S.A. Lima periodo 2018; donde el investigador expone su metodología investigativa; de tipo descriptiva, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental–corte transversal. Asimismo, la muestra de la población fue conformada por 40 trabajadores, de las cuales se les hizo una encuesta mediante el cuestionario como instrumento para recolectar datos que serían luego evaluados estadísticamente. Se concluye con los resultados obtenidos que el clima laboral percibido por los trabajadores es aceptable por lo que se infiere que los trabajadores están satisfechos con el clima laboral en su empresa, sin embargo, siempre debe estar presente mejorar las condiciones laborales para el bienestar del trabajador.

En ese mismo año Tapullima V. (2019), presentó el trabajo investigativo de grado denominado satisfacción laboral de los trabajadores por contrato administrativo de servicios en la Municipalidad de San Miguel” como requisito para obtener el título profesional de licenciada en Trabajo Social que se imparte en la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Este trabajo tuvo como objetivo precisar el nivel de satisfacción del trabajador del servicio administrativo de la municipalidad de San Miguel, desde un diseño no experimental y corte transversal, de tipo descriptivo y enfoque mixto por contextualizarse en base a procesos estadísticos y en narraciones de hechos. Así mismo, luego de los datos obtenidos por los 50 trabajadores como muestra se ha podido conocer su resultado que tiene un porcentaje de positividad y otro de negatividad sobre la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores. Teniendo como conclusión que el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores por CAS es de nivel medio.

Además de ello este trabajo ha servido y servirá como estudio investigativo para los próximos tesis ya que su aporte nos brinda datos de cómo los trabajadores perciben la Satisfacción Laboral. Como también nos orienta a seguir profundizando en la investigación para fomentar una buena intervención como trabajadores sociales.

Posteriormente, tenemos la tesis de Aliaga G. y Castillo B. (2020) realizaron el estudio sobre “Clima laboral y Satisfacción Laboral en colaboradores de una empresa privada – Lima 2019”, de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Privada del Norte para optar al título de Licenciadas en Psicología. En el estudio investigativo se observó que el autor tuvo como objetivo definir la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de una empresa privada en Lima. Respecto al plano metodológico es un diseño no experimental y de tipo de investigación descriptivo – correlacional. Se utilizó la técnica de la encuesta que sirvió para conseguir información de la relación entre las variables y como instrumento el cuestionario para cada variable, que fue precisa en la evaluación del clima y la satisfacción laboral, la muestra de la población estuvo comprendida por 61 trabajadores para el estudio. Se muestra con los resultados que existe una correlación directa y positiva entre el clima y la satisfacción ($p < .001$) confirmado por el análisis estadístico de $Rho = 0,545$. Se concluye que si existe una relación significativa e importante entre ambas variables. Como recomendación es importante señalar que se solicita continuar con la investigación con el propósito de mejorar el ambiente laboral de los trabajadores.

Por último y agregando a lo anterior antecedente de satisfacción laboral, hemos considerado la tesis de pre grado de Salvador R. y Romero C. (2022) titulado “Satisfacción Laboral en tiempos de pandemia en los agentes de seguridad de la empresa A51 SECURITY SAC, Paramonga, 2021” que fue presentado en la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión para obtener el título profesional de Licenciadas en Trabajo Social. En su tesis nos informa que el objetivo fue describir cómo percibieron los agentes de seguridad de la empresa A51 SECURITY SAC la satisfacción laboral en la crisis por la pandemia. Para ello la elaboración del trabajo fue una investigación básica, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel descriptivo. Se utilizó como instrumento el cuestionario, el cual se aplicó a 92 colaboradores como muestra, a fin de recolectar los datos para la elaboración de la tabla estadística. Del cual se obtuvo como resultado que el nivel de satisfacción laboral se encontró dividido en tiempo de pandemia, que en porcentaje se describe que un 35% están insatisfecho; 53% se encuentra parcialmente satisfecho y el 12% está satisfecho, llegando a la conclusión que existe un nivel parcial de satisfacción laboral en los trabajadores.

En los párrafos anteriores se mencionan 5 antecedentes locales que guardan relación con el presente trabajo de investigación del cual; el 1er, 2do, 3er y 5to son tesis realizadas por bachilleres de trabajos social, pero haciendo uso de una sola variable cuyo objetivo de la tesis 1 y 2 fue determinar la percepción que tienen los trabajadores del clima organizacional y la tesis 3 y 5 determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. En las 4 tesis se usaron el cuestionario como instrumento de recolección de datos. A diferencia de las tesis anteriores la tesis 4, describe la relación del Clima Organizacional y la Satisfacción laboral desde la perspectiva de un bachiller de psicología, que hace uso de la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario, como parte de la recolección de información. Obteniendo como resultado que existe una relación significativa e importante de las dos variables.

Las investigaciones fueron seleccionadas con miras a armar este trabajo de tesis sobre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, por ello se consideró como fuentes de investigación los estudios realizados por profesionales de psicología, administración y en su mayoría de trabajo social siendo este último el que orienta a armar nuestro plan de trabajo desde la intervención del trabajo social.

En cada antecedente se verificó que el objetivo y la metodología tengan similitud, teniendo como objetivo establecer la relación que tiene estas dos variables (clima organizacional y satisfacción laboral) en el entorno de una empresa como también la de conocer las perspectivas de los trabajadores sobre el clima organizacional. En la metodología investigativa se observó que los estudios son de un enfoque cuantitativo, descriptivo, de diseño no experimental y la técnica que se usó; es la entrevista y las encuestas que fueron validadas por expertos. De este modo, los estudios realizados conducen, orientan y brindan pautas para la elaboración de este estudio de investigación del clima organizacional y la satisfacción laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima Organizacional

Existe diferentes conceptos del clima organizacional como el de Chiavenato (2017), quien afirma lo siguiente: el clima organizacional es conglomerados de situaciones que el trabajador capta de su ambiente organizacional, siendo estas vivencias las que influye

fuertemente en la estimulación de la conducta del trabajador dentro de su entorno laboral. En su definición también menciona que el clima organizacional si es favorable o desfavorable dependerá para que el trabajador se sienta motivado o no motivado.

De la misma forma que Chiavenato, el autor Robbins (2017), define también que el clima organizacional es el ambiente laboral en el cual cada trabajador tendría una perspectiva a raíz de sensaciones captadas por ellos mismo dentro de la empresa. Esto significa que el trabajador describe su ambiente laboral cuando existe una relación con su entorno laboral como la infraestructura laboral, la comunicación con los compañeros, las relaciones con sus superiores y los cambios que afectan en su labor.

A diferencia de los autores anteriores, Brunet (2018) menciona que el clima organizacional es la conformación de las propias características de una organización, así como las características personales del trabajador, esto quiere decir que particularmente el comportamiento de una empresa y del trabajador puede ser bueno o malo y si es mala la relación entre los trabajadores con la organización se producirá un efecto negativo que dificulta la adaptación del trabajador con su medio y los resultados serán desfavorables. Por lo tanto, confirma que existe una influencia del clima laboral en el comportamiento del trabajador en su desenvolvimiento.

Por otra parte, Valle (2016), menciona que para Litwin y Stringer , el clima organizacional son circunstancias propias del medio ambiente en donde el trabajador de la organización las recibe y recepciona. Estas pueden ser positivas o negativas según el contexto donde se desenvuelve el trabajador dentro de la organización, pero de igual forma son percibidos por el trabajador que van a influir en el comportamiento y motivación de los mismo en la organización.

En base a las teorías definidas anteriormente, podemos mencionar que cada autor realizó su propia definición sobre el clima organizacional, ya que este concepto se construye en base a las diferentes vivencias que ha percibido los trabajadores en su ambiente laboral, donde los factores internos y externos influyen en la definición.

Características del Clima Organizacional

Según Brunet (2018)

El clima laboral posee una connotación de prolongación, pero no de modo tan persistente como la cultura, sin embargo, puede modificarse después de una intervención específica. El clima laboral se basa en cómo el individuo percibe las características de la realidad externa además de ello tiene un impacto directo en el comportamiento del individuo porque interviene sobre las actitudes y perspectivas.

Tipos de Clima Organizacional

Según Brunet (2018)

Clima de tipo autoritario:

- Autoritarismo explotador: En este tipo de clima no existe la confianza entre la dirección y los empleados. La dirección toma la mayor parte de las decisiones y objetivos, y se reparten de una forma decreciente. El ambiente laboral se caracteriza por miedo, castigos, amenazas, pocas veces existen recompensas.
- Autoritarismo paternalista: En este tipo de clima existe una confianza condescendiente entre la dirección y sus empleados. Como la de un padre con su hijo. La dirección sigue tomando la mayor parte de las decisiones, aunque algunas veces pueden ser tomadas por un nivel inferior en la organización. Los métodos utilizados por excelencia para motivar a los empleados son las recompensas y algunas veces los castigos. La dirección actúa con condescendencia frente a los empleados y los empleados interactúan con precaución.

Clima de tipo participativo:

Este clima se divide asimismo en:

- Consultivo: En este tipo de clima existe confianza entre la dirección y los empleados. Las decisiones son por lo general tomadas por la cima de la organización, sin embargo, algunas decisiones son tomadas por los subordinados en los niveles inferiores. Son eventuales las recompensas y los castigos. La interacción entre jefe y empleado es moderada y con un alto nivel de confianza, el entorno es muy dinámico y la administración tiene definidos los objetivos a lograr.

- Participación en grupo: En este tipo de clima existe una absoluta confianza entre la dirección y los empleados. Toda la organización tiene la facultad para la toma de decisiones según el nivel en el que se encuentren. La comunicación se da de forma ascendente, descendente y lateral. Los jefes y empleados se caracterizan por mantener una relación de confianza y amistad. Tanto jefes como empleados trabajan como equipo para conseguir los objetivos de la organización

Importancia del Clima Organizacional

Para Brunet (2018) El clima es fundamental para el desarrollo de una compañía. El clima en una organización es un reflejo de los actitudes, valores y creencias de los directivos y subordinados. Por ello es esencial examinar el clima por estas tres razones:

- Determinar el origen del conflicto o de insatisfacción que contribuye a generar actitudes negativas frente a la compañía.
- Iniciar cambios que sugieran al administrador los elementos sobre los cuales orientar sus intervenciones.
- Continuar con el crecimiento de su compañía y predecir las dificultades que puedan producirse.

Dimensiones del clima organizacional

Brunet (2018) menciona la clasificación que hicieron Litwin y Stringer sobre las dimensiones del clima organizacional:

- Estructura: Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.
- Responsabilidad individual: Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.
- Riesgo y toma de decisiones: Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una relación de trabajo.
- Remuneración: Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho.
- Apoyo: Los sentimientos de apoyo y amistad que experimentan los empleados en el trabajo.

- Tolerancia en conflicto: Es la confianza de un empleado en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones.

En su investigación Rossano (2017) menciona que Sudarsky profesor de la Universidad de los Andes estudió el clima organizacional y planteó las siguientes dimensiones: Conformidad, Responsabilidad, Normas de Excelencia, Recompensa, Claridad Organizacional, Calor y Apoyo, Seguridad, y Salario. Este autor utilizó como base para su estudio, la definición de clima de “Litwin y Stringer” adicionando los factores de seguridad y salario por considerarlos importantes en el medio colombiano.

Para este estudio se adaptó las dimensiones del clima organizacional consideradas por Litwin y Stringer; además de los aportes que posteriormente hizo Sudarsky, en total para fines de este estudio se consideran las siguientes 5 dimensiones: Estructura, recompensa, autonomía, Calor, apoyo y seguridad; definidas según los aportes de estos autores.

- Estructura: Percepción de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización. Además de la estructura interna de la empresa, así como su misión, visión y valores de la organización.
- Recompensa: El sentimiento de ser recompensado por el trabajo bien hecho. Énfasis en la recompensa positiva más que en el castigo.
- Autonomía: Sentimiento por parte de los trabajadores de "ser su propio jefe". Poder tomar las decisiones solo y no tener que consultar cada paso con los superiores. Al darle al trabajador la capacidad de decisión se conduce a un incremento de la productividad y una implicación significativa del trabajador en todos los objetivos y metas de la empresa.
- Calor y apoyo: La percepción de una buena confraternidad general y apoyo en situaciones complejas.
- Seguridad: Es el sentimiento de los miembros por el cual ellos experimentan estabilidad en el trabajo, protección física, psicológica, social y económica.

Teorías relacionadas al clima organizacional

a) Teoría del clima organizacional de Likert o de los sistemas

Esta teoría fue propuesta en el año 1962 por Rensis Likert, Kurt Lewin y Richard Bebkhard en Estados Unidos, esto a raíz del estudio realizado de varios científicos que pusieron gran interés en el desarrollo y planificación de las empresas y plantearon una relación “persona-organización-ambiente”. Con el paso del tiempo las teorías de la administración fueron desarrollándose y así el clima laboral pasó a ser un factor determinante para la buena marcha de la empresa, otorgando énfasis en las relaciones humanas y las percepciones que el individuo tenga de su entorno (Iglesias et al., 2019).

Según Brunet (2018) el comportamiento de los empleados es causado por su recepción ante el comportamiento de la administración y las condiciones de la empresa además de ello por sus esperanzas, valores, creencias y capacidades. El accionar de una persona ante cualquier evento siempre estará en función de su percepción que tiene sobre esta. Con respecto a lo que menciona Brunet en su teoría se infiere que si el empleado de una empresa percibe que la administración es autoritaria; impone normas o políticas no tomando en cuenta al bienestar del trabajador sino solo el de la empresa y su administración; generará en él una sensación de incomodidad y de rechazo hacia la misma, la cual contagiará a todos los miembros del equipo y esto repercutirá en su desenvolvimiento laboral.

Los factores principales que intervienen en la percepción del individuo sobre el clima organizacional son los siguientes:

- El contexto, la tecnología y la estructura de la organización.
- El cargo y el salario del individuo dentro de la empresa
- Factores personales
- La percepción de los subordinados, compañeros y jefes del clima organizacional.

Esta teoría menciona que el clima organizacional es la percepción que los trabajadores tienen de su entorno de trabajo, según Likert el comportamiento de los trabajadores dependerá de la percepción que tengan ellas de los diversos factores que ven a su alrededor por ejemplo estructura, jerarquía organizacional, salario, relación entre compañeros y jefes.

b) Teoría de las relaciones humanas

Torres, (2017) menciona que esta teoría se fundamenta en los resultados obtenidos en el “Experimento de Hawthorne” que realizó Elton Mayo y se complementa con las ideas de la psicología y sociología. Esta teoría sostiene lo siguiente:

- El nivel de la producción depende de la integración del grupo, es decir el trabajo es una actividad de grupo.
- Los trabajadores que destacaban más o menos en sus funciones perdían la consideración y respeto de sus demás compañeros por considerarlo un sabotaje frente a las normas sociales que el grupo había determinado.
- Existe en la empresa una organización informal de personas que trata de proteger al grupo de la organización formal creada por la administración, ellos determinan sus recompensas, sanciones y creencias.
- La especialización del trabajo no asegura eficiencia en los trabajadores ya que pueden provocar en ellos una insatisfacción y surgir en ellos la idea de cambiar de trabajo ya que puede caer en la monotonía.
- La relación entre compañeros y la cooperación son fundamentales para mantener un ambiente de armonía y mantener la permanencia del grupo.
- Los jefes deben proporcionar un trato justo a los trabajadores, debe ser un líder democrático con su grupo de trabajo.

Esta teoría nos indica que el comportamiento del trabajador depende del grupo social en el que se desenvuelve, el trabajo que realizan los colaboradores no es un trabajo individual sino grupal, ya que va depender de la interacción que tiene el colaborador con su entorno y de ello dependerá su productividad. Asimismo, menciona que la motivación del trabajador no se da solo por dinero, sino que tienen una necesidad de aceptación y participación en las actividades con su grupo de trabajo.

c) Teoría de la equidad de género

Marulanda (2019) menciona que para que exista equidad de género debe haber un trato imparcial para el hombre y la mujer, es decir deben tener las mismas oportunidades y derechos en todos los ámbitos, esto posibilitará que ellos puedan tener independencia para tener la vida que deseen.

Asimismo, según las O. N. U. - Mujeres (2015) menciona que el concepto de equidad es un principio ético-normativo asociado a la idea de justicia; es decir que este concepto se enfoca en las personas que están en desventaja social. La igualdad como derecho se menciona en normas nacionales e internacionales, esta igualdad será factible cuando se termine la discriminación contra la mujer. La igualdad no busca hacer iguales a ambos, sino asegurar que ambos puedan gozar de igualdad de derechos, trato, oportunidades y resultados.

Aun cuando ha habido mejoras legislativas con respecto a la igualdad formal, en la práctica ha resultado ser insuficiente, porque en estos días vemos aún violencia de género, salarios desiguales, desempleo femenino, escasa representación política de la mujer, problemas al conciliar vida familiar y profesional, entre otras situaciones, que nos indican que aún estamos lejos de alcanzar una efectiva igualdad, teniendo como factores fundamentales a los constructos sociales que consideran lo propio para cada sexo (Rodrigo,2020).

1.3.2. Satisfacción laboral

Arbaiza (2018) La satisfacción laboral es considerada una actitud, pero lo que más destaca es el parte emocional de la actitud frente a la parte cognitiva y conductual, por tanto podría definirse como el sentir de un empleado frente a su trabajo en una organización; asimismo se asocia al bienestar y la calidad de vida que el empleado recibe en la empresa donde trabaja.

De ahí que la organización debe procurar que sus trabajadores se sientan contentos y no experimenten la urgencia de buscar otro empleo para sentirse más a gusto. Con este propósito se deberá garantizar una serie de condiciones básicas: pago adecuado, beneficios de ley, un puesto con tareas y funciones claras y oportunidades de desarrollo y crecimiento. También deberá generar un buen clima de trabajo entre los empleados, los jefes y la gerencia, y además es fundamental que las normas y las políticas de la compañía sean justas y orientadas al crecimiento. (Arbaiza,2018, p.166)

Arbaiza (2018) también menciona lo siguiente “La satisfacción puede provenir de fuentes intrínsecas (la variedad del trabajo, el uso de habilidades, el nivel de autonomía, etc.) o

de fuentes extrínsecas (el nivel de pago, los beneficios que otorga la empresa, las políticas organizacionales)”. (p.166).

Según Robbins (2017) Las actitudes de los trabajadores hacen alusión a la satisfacción laboral, la cual indica un sentimiento positivo referente a un empleo que se origina de la evaluación de las características que haga el trabajador, un empleado con sentimientos positivos tendrá un alto nivel satisfacción laboral, sin embargo, pasará lo contrario con uno que aloje sentimientos negativos.

Asimismo, Robins menciona que la satisfacción laboral se relaciona con la vinculación en el trabajo que analiza el nivel en el cual un empleado se siente identificado mentalmente con su trabajo y contempla que su grado de desempeño que percibe es significativo para la autoconfianza. Además, menciona que la facultad psicológica del individuo está vinculada con la satisfacción es decir el nivel en que los individuos piensan que repercuten en su ambiente laboral, su capacidad, la relevancia de su trabajo y la autonomía que sienten.

Robbins (2017) menciona las principales causas de la satisfacción laboral

- Condiciones laborales

La interacción entre compañeros, la retroalimentación, la cooperación, la autonomía que se la da al trabajador, la variedad en las tareas, la capacitación constante está directamente relacionados con la satisfacción laboral, es decir condiciones particularmente intrínsecas del trabajo.

- Personalidad

Las condiciones de trabajo no son las únicas relacionadas a la satisfacción laboral, también participa la personalidad. La autoevaluación esencial positiva de un empleado que cree en sí mismo y en sus capacidades hará que se sienta más satisfecho con su trabajo.

- Salario

Muchos trabajadores consideran que el salario está vinculado con la satisfacción laboral, sin embargo, la repercusión suele ser menor cuando el empleado obtiene un nivel cómodo de vida.

- Responsabilidad social corporativa (RSC)

La responsabilidad social corporativa es practicada de diferentes maneras por las corporaciones, abarcando la sostenibilidad ambiental, la filantropía y el trabajo sin fines de lucro. La RSC ayuda a dar respuestas al planeta y al hombre a problemas sociales y ambientales que surgen en este mundo en constante cambio. Cuando la RSC de una empresa concuerda con los valores de los empleados, esto causa satisfacción en ellos. Para los millennials sus empleadores deben enfocarse en 3 elementos: El ser humano, el planeta y las utilidades.

Asimismo, menciona Robbins (2017) los principales efectos de la satisfacción laboral

Desempeño Laboral: Los empleados que tienen satisfacción por su trabajo tienen un mejor desempeño según diversos estudios la relación es muy alta. Las empresas más eficaces son las que tienen empleados satisfechos con su trabajo.

Comportamiento de ciudadanía organizacional (CCO): Un empleado con CCO se expresa positivamente de la organización donde labora, ayuda a sus compañeros y tiene una actitud proactiva en su trabajo. Los empleados con satisfacción en su trabajo están más inclinados a alcanzar un comportamiento de ciudadanía organizacional.

Satisfacción al cliente: Si un trabajador está satisfecho con su trabajo esto hará que aumente la satisfacción y fidelidad de los clientes.

Satisfacción de vida: El desempleo hace que las personas se sientan poco satisfechas con su vida, y no solo por la falta de dinero. Porque la mayoría de las personas consideran que el trabajo es fundamental para la vida, por ello es lógico decir que la felicidad depende en mayor parte al grado de felicidad que se siente en su trabajo.

Tipos de satisfacción

Según Arbaiza (2018) existen distintos tipos de satisfacción dado que hay diferentes formas de experimentarla y percibir y, por tanto, variadas estrategias de abordaje por parte de la empresa.

Así, puede ser:

Progresiva: El empleado se halla satisfecho de manera general, sin embargo, algunos elementos del trabajo les generan incomodidad, a pesar de ello sus metas laborales no se reducen, sino que tienden a incrementar.

Estable: El empleado se encuentra satisfecho y se empeña por continuar en ese estado; por esta razón busca fuera de su organización satisfacción compartiendo tiempo con familiares y amistades, o realizando actividades de su agrado, puesto que la organización continúa sin ningún cambio en lo referente a incentivos laborales.

Conformista: El empleado carece de expectativas, y no le da importancia a su sentir por su trabajo, solo busca adaptarse para poder sobrellevar lo que no le gusta de su trabajo.

Falsa: El empleado oculta sus fracasos y problemas en el trabajo para conservar su modo de vida y ajustarse a lo que la sociedad espera de él/ella.

Dimensiones de la satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo según Robbins (2017) está determinada por lo siguiente:

a. **Atractivo de la tarea:** Los empleados desean trabajos que les permitan emplear sus habilidades y capacidades, con libertad, que puedan desarrollar diversas actividades y recibir retroalimentación. Es decir, el empleado desea tener un trabajo que le proponga un reto mental para no caer en la monotonía.

b. **Las recompensas asociadas:** Los trabajadores desean un pago justo por su trabajo y que llene sus expectativas. Si el pago por el trabajo realizado de un empleado se percibe como justo, es posible que origine la satisfacción.

c. **Las relaciones con los compañeros de trabajo:** El trabajo cubre la necesidad de relacionarse socialmente, el tener buenos compañeros que muestren simpatía y te apoyen en tu trabajo produce una satisfacción en el empleado. Asimismo, la forma en que te relacionas con tu jefe también es fundamental para lograr la satisfacción laboral. Es por eso que estudios mencionan que, si un jefe muestra comprensión, amistad, destaca el desempeño laboral, sabe escuchar y tiende a preocuparse de una manera personal por el empleado, la satisfacción tiende a aumentar.

d. **Condiciones laborales:** El empleado tiene un interés por su entorno laboral, el deseo tener comodidad para que pueda desarrollar un óptimo trabajo. Los trabajadores muestran preferencia por entornos físicos que sean seguros y cómodos, asimismo desean laborar en instalaciones modernas, limpias, iluminadas, ventiladas y sin ruido, y mobiliarios adecuados para el buen desarrollo de su trabajo.

Adicional a ello se ha visto necesario agregar “ajuste persona-trabajo” como dimensión de la satisfacción laboral según la teoría del ajuste entre personalidad y el trabajo, de John Holland (Robbins,2017).

e. **Ajuste persona - trabajo:** Holland planteo 6 tipos de personalidad en los individuos, asimismo indicó que la satisfacción y la tendencia a dejar un empleo va depender de cómo el trabajador adecua su personalidad con su puesto laboral, afirma que las personas desean encontrar una relación entre su personalidad y el tipo de trabajo que desempeñarán. Es decir, la persona sentirá mayor satisfacción en su trabajo en función de la afinidad entre su personalidad y el trabajo que realice.

Teorías relacionadas a la satisfacción laboral

a) Teoría de las necesidades (Maslow)

Turienzo (2016), esta teoría fue desarrollada por el estadounidense Abraham Maslow, él menciona que el hombre tiene diferentes necesidades por ello planteó en base a una pirámide una jerarquía con 5 necesidades que gobiernan la conducta de un individuo; necesidades fisiológicas, entre estas tenemos a la alimentación, salud, respiración y descanso; de seguridad como el empleo y la vivienda, de pertenencia y amor, de estima y de autorrealización (desarrollo potencial).

Las necesidades que se encuentran en el orden inferior deben quedar satisfechas para que las necesidades del siguiente orden puedan tomar relevancia, ej. los individuos con sed, que es de orden inferior no están incitados a satisfacer su necesidad de estima, de superior orden. Primero las personas querrán atender su necesidad fisiológica de beber, pasando a segundo lugar la de obtener estima de otras personas. Por eso las personas deben satisfacer las necesidades del orden inferior para que se encuentren motivadas a atender las necesidades más altas de la pirámide. Para Maslow ningún nivel de la pirámide es fijo y el desplazamiento ascendiente o descendiente es constante a causa de los cambios del contexto.

Esta teoría parte del principio que lo que motiva al individuo a actuar habita en el propio ser, a veces es consciente de sus necesidades y otras veces no, Chiavenato (2017).

b) Teoría Motivación- Higiene

Como se citó en Madero (2019) para Herzberg la motivación en el ámbito laboral resulta de 2 factores; factores independientes relacionados con la insatisfacción laboral y con el entorno de su puesto de trabajo. Conocidos como factores de higiene, porque hacían referencia a la higiene médica para eliminar o prevenir algún peligro en la salud; corresponde a este factor las relaciones de compañeros, supervisión de los jefes, condiciones físicas del puesto de trabajo, salarios, seguridad, políticas administrativas en la organización. Herzberg indica que la ausencia de estos factores o la mala aplicación de ellos tiene como resultado la insatisfacción del trabajador no obstante cuando está presente no provoca que el trabajador tenga una alta motivación sino solo ayuda a bajar o eliminar la insatisfacción. Los otros factores son los específicos relacionados con las experiencias satisfactorias que los empleados tienen en el ejercicio de sus funciones en la organización. A estos factores Herzberg los llamo factores motivadores corresponde a estos factores la autorrealización personal, el reconocimiento al esfuerzo, el trabajo estimulante, la responsabilidad, crecimiento profesional y personal, entre otros. Herzberg indica que si existen estos factores en el puesto laboral provocan en el trabajador un alto nivel de motivación, provocando un mejor desempeño.

Para Herzberg los conceptos de satisfacción e insatisfacción son diferentes e independientes, ya que los factores de higiene no generan satisfacción y si pueden producir insatisfacción, mientras que los factores motivadores pueden generar satisfacción o por último no generar insatisfacción.

c) Teoría de la Expectativas

Como se citó en (Pavodan, 2020) la teoría de las expectativas fue desarrollada por Víctor Vroom (1964) para estudiar los niveles de motivación de los empleados. Para Vroom, el empleado toma una acción cuando considera que su trabajo le llevara a un exitoso desempeño, con resultado positivo. Esta teoría indica que la motivación se basa en lo siguiente:

- El esfuerzo conduce a un resultado.
- Valoración personal de los objetivos
- El nivel de rendimiento se traducirá en un resultado deseado

El empleado siente motivación cuando desempeña bien sus funciones ya que espera tener una recompensa por ello, así tenemos que grandes niveles de desempeño suceden cuando existe un ambiente motivacional que infunda al empleado a cumplir las expectativas que se esperan de su trabajo, incluso superando la idea que ellos tienen de sus propias capacidades.

Vroom se interesó por las razones que motivan a los individuos a formar parte de una empresa. El individuo es un ser que piensa y razona además tiene metas y deseos que desean cumplir en su vida, por lo que tienden a buscar dentro de su trabajo la manera de cómo obtener lo que desean, por ello pondrán empeño en sus funciones si creen que con ello obtendrán una recompensa.

Estas tres teorías tienen en común los diferentes aspectos que puede motivar a un ser humano a realizar una determinada acción y cuyo fin es satisfacer sus propias necesidades. Entre las diferencias se puede mencionar que la Teoría de Maslow es una teoría que ha abarcado varios ámbitos como en la psicología, así como en el campo empresarial, deporte, marketing, etc; en cambio las teorías de Motivación-Higiene de Herzberg y la teoría de las expectativas de Vroom están abocadas al ámbito laboral.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, 2022?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre estructura y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC San Isidro – Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro–Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la recompensa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro – Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre calor yapoyo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro – Lima, 2022.?

- ¿Cuál es la relación entre la seguridad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro – Lima 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Justificación teórica

Con la investigación queremos brindar un aporte a la literatura científica, pero desde el enfoque de trabajo social, en donde se plasma conocimientos teóricos sobre la relación existente que tiene las dos variables dentro de una organización privada en el 2022, sirviendo, así como fuente para otras investigaciones futuras de bachilleres que buscan optar su título.

Justificación metodológica

En el proceso de la tesis vamos usar la metodología científica, que nos sirve para una adecuada investigación cuantitativa de tipo correlacional y de diseño no experimental. Para medir las 2 variables se usará la encuesta como método de recolección de datos.

Justificación práctica

La investigación va a dar a conocer cómo se siente el trabajador en su ambiente laboral y se busca que con los resultados del estudio se puedan generar recomendaciones para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral en el trabajo.

Justificación Social

Esta investigación está dirigido al estudio de la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ya que según diferentes estudios indican que la satisfacción laboral es necesaria para que los trabajadores puedan desempeñarse de una manera productiva para cual las empresas deben generar un clima positivo y garantizar condiciones adecuadas que hagan de las empresas un agradable lugar para trabajar.

Importancia del estudio

Esta investigación está orientada a dar información necesaria para contribuir con la mejora del clima organizacional en las empresas privadas, ya que sabemos que la mayor parte de nuestra vida la gente que reside en las urbes labora en estas compañías y es necesario seguir investigando este tema para crear mejoras en el bienestar personal de los

trabajadores y así poder contribuir con la satisfacción laboral que todos deberíamos alcanzar en nuestros puestos de trabajo.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Hi: A mayor nivel de clima organizacional, mayor nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC- San Isidro, 2022.

Hi0: No existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC- San Isidro ,2022.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hi1: A mayor estructura, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC -San Isidro, 2022.

Hi0: No existe relación directa entre estructura y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC -San Isidro, 2022.

Hi2: A mayor autonomía, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC -San Isidro, 2022.

Hi0: No existe relación directa entre autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC -San Isidro, 2022.

Hi3: A mayor recompensa, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC -San Isidro, 2022.

Hi0: No existe relación directa entre recompensa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC -San Isidro, 2022.

Hi4: A mayor calor y apoyo, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC -San Isidro, 2022.

Hi0: No existe relación directa entre calor y apoyo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC -San Isidro, 2022.

Hi5: A mayor seguridad, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC-San Isidro, 2022.

Hi0: No existe relación directa entre seguridad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC -San Isidro, 2022.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

- Conocer la relación entre estructura y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C.-San Isidro, 2022.
- Identificar la relación entre autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C.-San Isidro, 2022.
- Definir la relación entre recompensa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C.-San Isidro, 2022.
- Describir la relación entre calor y apoyo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C.-San Isidro, 2022.
- Distinguir la relación entre seguridad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C.-San Isidro, 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, porque desde un inicio se basa en recolectar datos teóricos, información estadística, mediciones y otros datos para probar la hipótesis. Así se obtuvieron datos numéricos trabajados por medio de una evaluación estadística como son las medidas descriptivas (Hernández et al., 2014).

Podemos decir que es tipo aplicada porque busca obtener un nuevo conocimiento con aplicación inmediata a un determinado problema. Esta investigación guarda relación con la investigación básica, pues depende de los descubrimientos y avances de esta para beneficiarse con ellos, además se distingue por su atención en la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos (Grajales,2000).

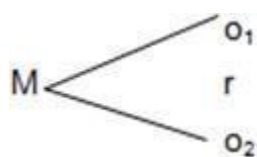
También es de tipo correlacional, pues según los autores (Hernández et al., 2014) indica son variables que se asocian mediante un patrón que afecta al grupo o población, por lo tanto, se guarda la relación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

2.1.2. Diseño de investigación

La investigación realizada es un diseño no experimental, porque se fundamenta en observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, es decir porque no se ha realizado ningún tipo de manipulación en las variables consideradas (Hernández et al., 2014).

Por último, su diseño de investigación es de tipo transeccional o transversal porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

En ese sentido se esquematiza de la siguiente manera



M = Los trabajadores operativos de la empresa puerto madero S.A.C. - San Isidro, 2022).

O1 = Clima organizacional

O2 = Satisfacción laboral

r= Relación – correlación

2.2. Población y muestra

2.2.1 Población

La población con la que se trabajó en esta investigación fue con todos los trabajadores del área operativa de la empresa Puerto Madero S.A.C., que se encuentra ubicado en Av. Conquistadores 1045 – San Isidro. La población fue de 78 trabajadores.

2.2.2 Muestra

Se obtuvo como muestra a la población de 65 trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C. que laboran en el área operativa como cocina, producción de alimentos, salón, limpieza, mantenimiento, almacén y recepción al cliente.

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

Dónde:

n = tamaño de la muestra

Z = 1.96 valor de la distribución normal

N = Población de la empresa Puerto Madero sac.

E = 5% de error de tolerancia

p = 0,5

q = 0,5.

Sustituyendo los valores, la muestra definitiva quedó determinada de la siguiente manera.

$$n = \frac{1.96^2 (0.5*0.5) 78}{0.05^2 (78-1) + 1.96^2 (0.5*0.5)}$$

n = 65 trabajadores.

2.2.3 Muestreo

Se empleó un tipo de muestreo probabilístico porque se realizó un proceso donde cada elemento tuvo la misma probabilidad de ser estudiado por el investigador es la misma. Esto quiere decir que todos los elementos fueron unidad de análisis. Por ello todos los elementos de la población tuvieron la misma posibilidad de ser escogidos

para la muestra y el tamaño de la muestra, a través de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis (Hernández et al., 2014).

2.3. Variables y Operacionalización

2.3.1 Variable independiente: Clima Organizacional

Chiavenato (2017), afirma lo siguiente: que el clima organizacional es un conjunto de situaciones que el trabajador capta de su ambiente organizacional, siendo estas vivencias las que influye fuertemente en la estimulación de la conducta del trabajador dentro de su entorno laboral. En su definición también menciona que el clima organizacional si es favorable o desfavorable dependerá para que el trabajador se sienta motivado o no motivado.

2.3.2 Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Arbaiza (2018) La satisfacción laboral suele definir como la forma en que la persona se siente con respecto a su puesto de trabajo en la empresa, es decir, si siente que su empleo es gratificante y significativo; además, se refiere a la calidad de vida y al grado de bienestar que el trabajador experimenta en la organización.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Para obtener los datos realizamos una encuesta de varias preguntas estructuradas para facilitar las respuestas de los trabajadores operativos. Esta encuesta, es una técnica de interrogación a los encuestados para obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos, que se derivan de una problemática de investigación previamente construida (López, 2015).

2.4.2. Instrumentos

Para obtener información en la investigación podemos contar con diversos tipos de instrumentos de medición, cada uno con características diferentes. Sin embargo, el procedimiento general para construirlos y aplicarlos es similar. (Hernández et al., 2014)

Durante el desarrollo de la investigación, el recojo de los datos de la muestra se elaboró 2 cuestionarios de preguntas que permitió la recolección de datos, uno para evaluar el clima organizacional y otro para medir la satisfacción laboral.

2.4.3 Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS/ PREGUNTAS	Escala de Medición
Clima organizacional	Chiavenato (2017), afirma lo siguiente: El clima organizacional es un conjunto de situaciones que el trabajador capta de su ambiente organizacional, siendo estas vivencias las que influye fuertemente en la estimulación de la conducta del trabajador dentro de su entorno laboral. En su definición también menciona que el clima organizacional si es favorable o desfavorable dependerá para que el trabajador se sienta motivado o no motivado.	Se va a medir la variable mediante las respuestas obtenidas de los trabajadores del área operativa al aplicar la encuesta elaborada que cuenta con 29 ítems, en sus dimensiones: Estructura, Autonomía, recompensa, Calor y apoyo, seguridad, en base a la adaptación de la clasificación de Litwin y Stringer; además de los aportes que posteriormente hizo Sudarsky.	Estructura	- Políticas y procedimientos	1,2	Escala Ordinal-Tipo Likert
				- Valores Organizacionales	3,4	
				- Nivel Organizativo	5,6	
				- Claridad en la distribución de funciones.	7,8	
			Autonomía	- Toma de decisiones	9,10	
				- Contribución con los objetivos y metas.	11,12	
				- Compromiso del trabajador	13	
			Recompensa	- Reconocimiento o premios	14	
				- Promoción Laboral	15,16	
			Calor y apoyo	- Buenas relaciones en grupos de trabajo.	17,18	
				- Apoyo en situaciones complejas	19,20	
			Seguridad	- Seguridad Física	21,22,23	
				- Seguridad Psicológica	24,25	
- Seguridad Social	26,27					
- Seguridad Económica	28,29					

Satisfacción Laboral	Robbins (2017) define a esta variable como el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características.	Es el grado de conformidad de los colaboradores de la empresa Puerto Madero SAC presentan en relación a su trabajo y al entorno de la empresa, que puede ser analizado desde las dimensiones de: Atractivo de la tarea, recompensas asociadas, relaciones con los compañeros de trabajo y condiciones laborales y ajuste de la personalidad-trabajo.	Atractivo de la tarea	- Libertad para tomar iniciativas	1	Escala Ordinal-Tipo Likert
				- Funciones del puesto estimulantes.	2	
			Recompensas asociadas	- Reconocimiento por la labor realizada.	3	
				- Formación continua	4	
			Relaciones con los compañeros de trabajo	- Relación cercana y abierta con los jefes empresa.	5,6	
				- Trabajo en Equipo	7,8	
				- Respeto y amabilidad entre compañeros.	9,10	
			Condiciones laborales	- Condiciones físicas: Limpieza Iluminación, ubicación, ventilación,	11	
				- Herramientas adecuadas para el puesto.	12	
				- Remuneración justa a la labor que desempeño (sueldo bruto +incentivos salariales prestaciones).	13,14	
			Ajuste persona - trabajo	- Compatibilidad del puesto con su personalidad	15	
				- Adaptabilidad al ambiente laboral	16	
				- Motivación con el trabajo que ejecuta.	17	

2.4.4. Validez

La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Hernández et al., 2014). Para la legitimidad de los instrumentos de surtido de información se evaluarán por un jurado de 3 experto en el tema, que darán el visto bueno para utilizar como un instrumento para la recolección de datos.

2.4.5. Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (Hernández et al., 2014).

Es decir, el instrumento del trabajo investigativo es utilizado en la muestra con el fin de medir las variables de estudio y para ser utilizada tiene que someterse a una prueba de confiabilidad para que constate que es un instrumento aceptado para la recolección de datos de la investigación.

Primero se hizo una prueba piloto de los dos instrumentos a 20 personas, luego de ello se aplicó la prueba estadística del alfa de cronbach, la cual tuvo como resultado para la variable clima organizacional 0.83 y para la variable satisfacción laboral 0.875 lo que indica que son fiables los instrumentos utilizados.

Resultados de variable clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	29

Resultados de variable satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	17

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Antes que nada, los instrumentos fueron revisados por 3 expertos los cuales indicaron que los instrumentos estaban aptos para su aplicación, luego de ello se pidió la autorización para la aplicación de los instrumentos al Gerente de Recursos Humanos de la empresa Puerto Madero S.A.C. la cual se nos otorgó. Después de obtener la colaboración de los trabajadores para el desarrollo de las encuestas, se tabularon los resultados en una tabla de Excel. Los cálculos estadísticos se ejecutaron con el programa SPSS V.25.

2.6. Criterios éticos

La investigación sobre clima organizacional y satisfacción laboral es un estudio que buscó recoger datos de libros, artículos, tesis, páginas web o cualquier otra fuente autorizada por el autor, editorial, entidad y universidad. Este estudio se realizó tomando en cuenta los derechos de autor de las fuentes utilizadas, como también cuidar los derechos de las personas que participaron en la encuesta por ello se les pidió su autorización a través del consentimiento informado a través del cual se garantizó la confidencialidad de la información.

2.7. Criterios de rigor científico

El estudio cumplió con tres criterios de rigor científico deseables en toda investigación científica, ya que un estudio que no es válido, no es creíble ni tampoco útil. Por ello el investigador tiene la responsabilidad de elegir la mejor técnica para validar y establecer la confiabilidad de los instrumentos de recolección de información. Para obtener resultados sustanciales, claros y precisos propios del método científico, sin perder de vista la objetividad de su investigación (Moreno,2017).

Validez: Los instrumentos de recolección de datos fueron validados a través del juicio de expertos.

Confiabilidad: Los instrumentos elaborados para la investigación miden aquello que se pretende medir. Se realizó una prueba piloto y se validó los instrumentos con el coeficiente de alfa de Cronbach.

Objetividad: La investigación no alteró los resultados, ya que no se vio afectada con la manipulación de variables.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

3.1.1 Resultados del clima organizacional

Tabla 1

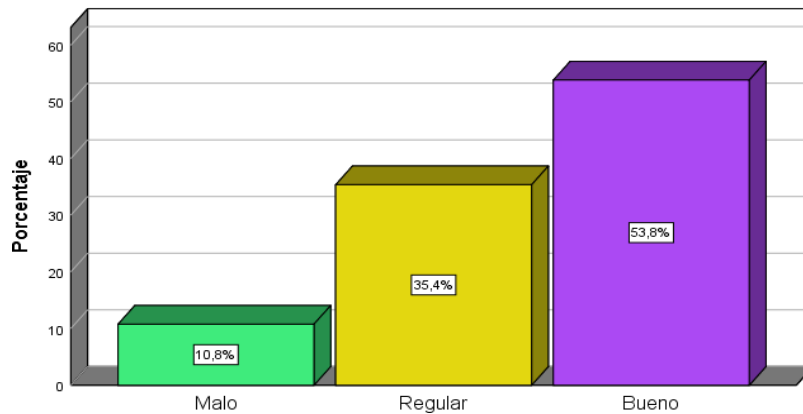
Niveles del clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	10,8	10,8	10,8
	Regular	23	35,4	35,4	46,2
	Bueno	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla muestra los resultados de los niveles de clima organizacional obtenida por los participantes.

Figura 1

Niveles del clima organizacional



Nota. Esta figura muestra los resultados de los niveles de clima organizacional obtenido por los participantes.

Ante el clima organizacional se observa que predominó el nivel bueno en 53.8%, por su parte el 35.4% de encuestados lo consideró regular, y finalmente, el 10.8% opinó que es malo.

Tabla 2

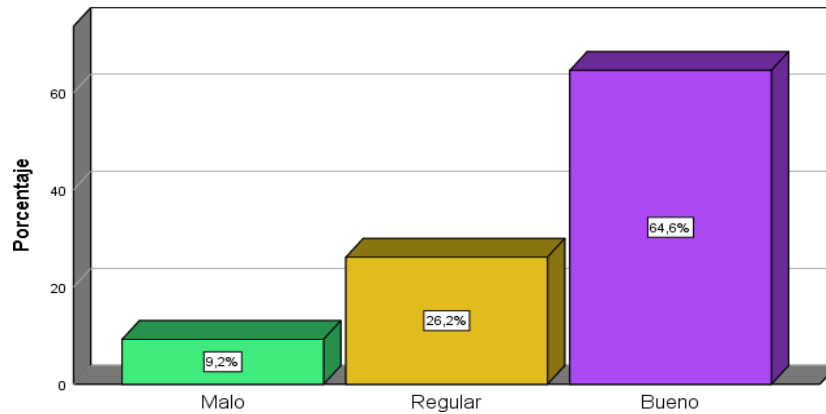
Niveles de la dimensión estructura

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	9,2	9,2	9,2
	Regular	17	26,2	26,2	35,4
	Bueno	42	64,6	64,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla muestra los resultados sobre la dimensión estructura obtenido por los participantes, según la elaboración propia por base de datos.

Figura 2

Niveles de la dimensión estructura



Nota. Esta figura muestra los resultados sobre la dimensión estructura obtenido por los participantes, según la elaboración propia por base de datos.

En cuanto la estructura predominó el nivel bueno en el 64.6%, seguido del nivel regular para el 26.2% y finalmente, el 9.2% de encuestados lo consideró malo.

Tabla 3

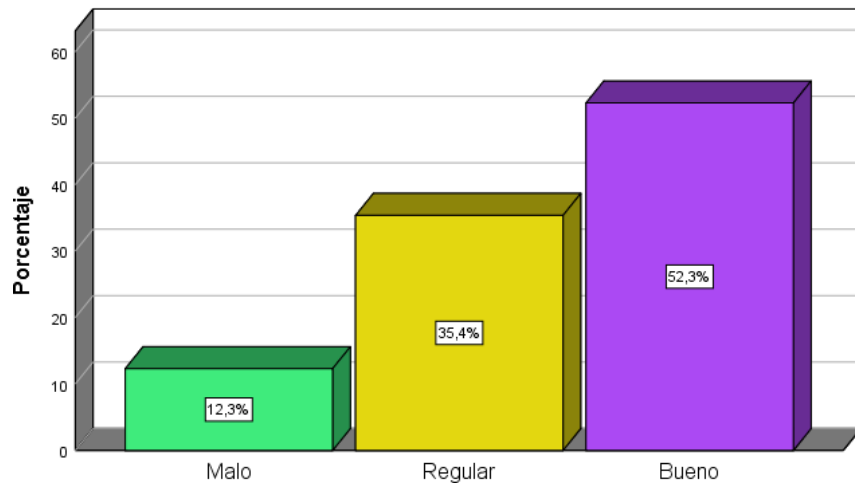
Niveles de la dimensión autonomía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	8	12,3	12,3	12,3
	Regular	23	35,4	35,4	47,7
	Bueno	34	52,3	52,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla muestra los resultados sobre la dimensión autonomía obtenido por los participantes, según la elaboración propia por base de datos.

Figura 3

Niveles de la dimensión autonomía



Nota. Esta figura muestra los resultados sobre la dimensión autonomía obtenido por los participantes, según la elaboración propia por base de datos.

Respecto a la autonomía predominó el nivel bueno en el 52.3% de encuestados, seguido del nivel regular para el 35.4% y finalmente, el 12.3% señaló que se situó en el nivel malo.

Tabla 4

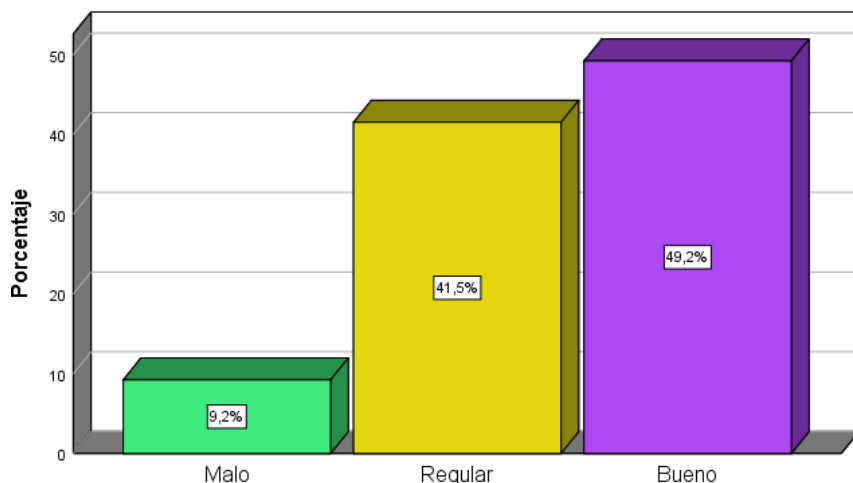
Niveles de la dimensión recompensa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	9,2	9,2	9,2
	Regular	27	41,5	41,5	50,8
	Bueno	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla muestra los resultados sobre la dimensión recompensa obtenido por los participantes, según la elaboración propia por base de datos.

Figura 4

Niveles de la dimensión recompensa



Nota. Esta figura muestra los resultados sobre la dimensión recompensa obtenido por los participantes, según la elaboración propia por base de datos.

Se puede apreciar que en la dimensión recompensa predominó el nivel bueno según el 49.2% de encuestados, seguido del nivel regular para el 41.5% y finalmente, el 9.2% señaló que se situó en el nivel malo.

Tabla 5

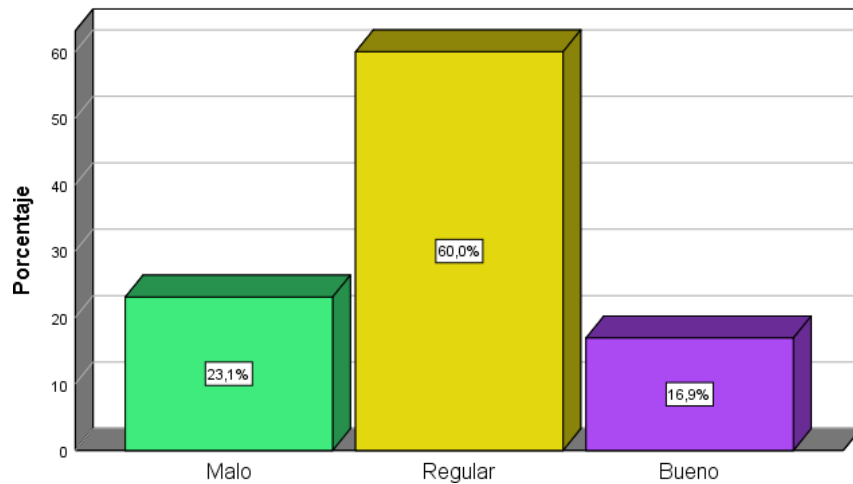
Niveles de la dimensión calor y apoyo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	15	23,1	23,1	23,1
	Regular	39	60,0	60,0	83,1
	Bueno	11	16,9	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla muestra los resultados sobre la dimensión calor y apoyo obtenido por los participantes, según la elaboración propia por base de datos.

Figura 5

Niveles de la dimensión calor y apoyo



Nota. Esta figura muestra los resultados sobre la dimensión calor y apoyo obtenido por los participantes, según la elaboración propia por base de datos.

Respecto a la dimensión calor y apoyo predominó el nivel regular para el 60.0% de encuestados, seguido del nivel malo con el 23.1% y finalmente el nivel bueno alcanzó el 16.9%.

Tabla 6

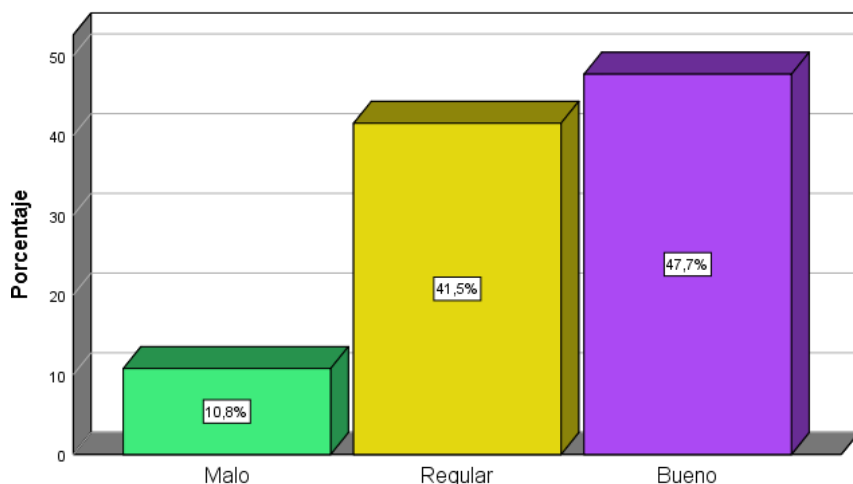
Niveles de la dimensión seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	10,8	10,8	10,8
	Regular	27	41,5	41,5	52,3
	Bueno	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla muestra los resultados sobre la dimensión seguridad obtenido por los participantes, según la elaboración propia por base de datos.

Figura 6

Niveles de la dimensión seguridad



Nota. Esta figura muestra los resultados sobre la dimensión seguridad obtenido por los participantes, según la elaboración propia por base de datos.

Respecto a la seguridad predominó el nivel bueno en el 47.7% de encuestados, seguido del nivel regular para el 41.5% y finalmente, el 10.8% señaló que se situó en el nivel malo.

3.1.2. Resultados de la satisfacción laboral

Tabla 7

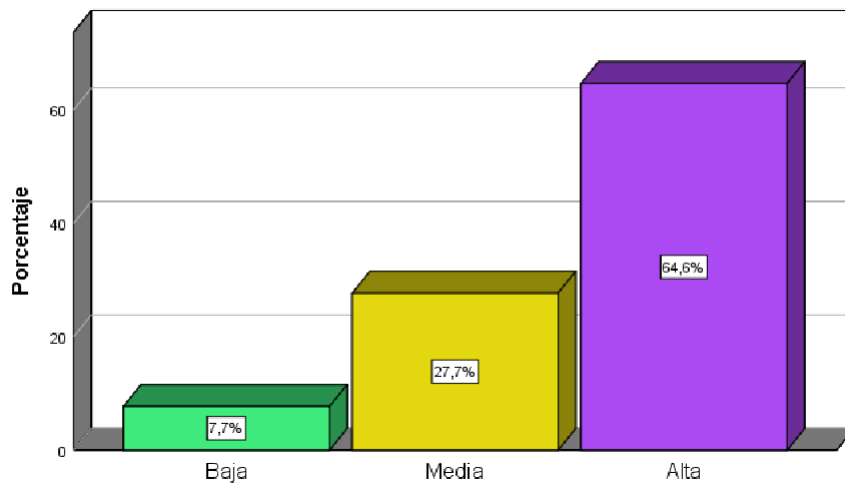
Niveles de la satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	5	7,7	7,7	7,7
	Media	18	27,7	27,7	35,4
	Alta	42	64,6	64,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla muestra los resultados de los niveles de Satisfacción Laboral obtenido por los participantes.

Figura 7

Niveles de la satisfacción laboral



Nota. Esta figura muestra los resultados de los niveles de Satisfacción Laboral obtenido por los participantes.

En cuanto a la satisfacción laboral predominó el nivel alto para el 64.6%, seguido del nivel medio según el 27.7% de encuestados y finalmente el nivel bajo alcanzó el 7.7%.

Tabla 8

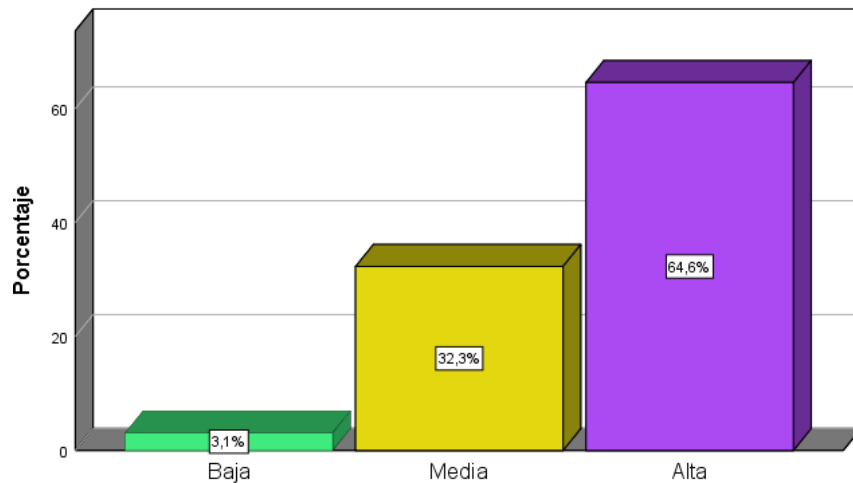
Niveles de la dimensión atractivo de la tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	2	3,1	3,1	3,1
	Media	21	32,3	32,3	35,4
	Alta	42	64,6	64,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla muestra los resultados sobre la dimensión atractivo de la tarea obtenido por los participantes, según la elaboración propia por base de datos.

Figura 8

Niveles de la dimensión atractivo de la tarea



Nota. Esta figura muestra los resultados sobre la dimensión atractivo de la tarea obtenido por los participantes, según la elaboración propia por base de datos.

En cuanto la dimensión atractivo de la tarea predominó el nivel alto en el 64.6%, seguido del nivel medio para el 32.3% y finalmente, el 3.1% de encuestados lo consideró bajo.

Tabla 9

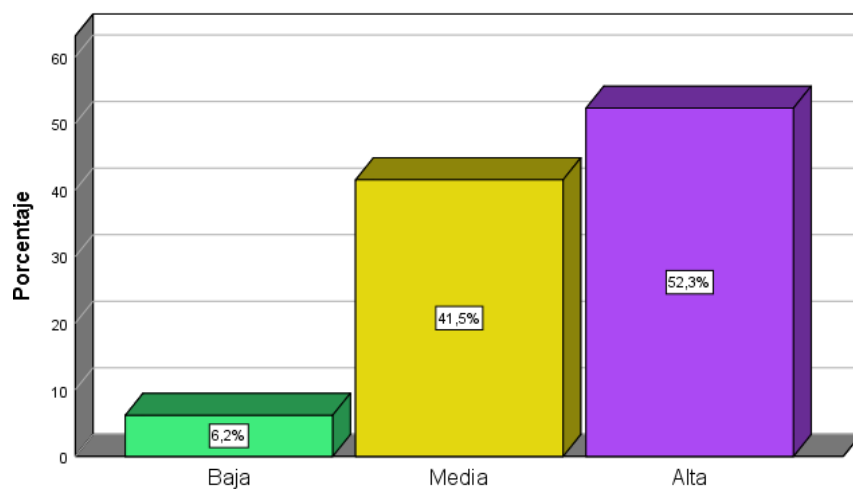
Niveles de la dimensión recompensas asociadas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Baja	4	6,2	6,2	6,2
Media	27	41,5	41,5	47,7
Alta	34	52,3	52,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla muestra los resultados sobre la dimensión recompensas asociadas obtenido por los participantes, según la elaboración propia por base de datos.

Figura 9

Niveles de la dimensión recompensas asociadas



Nota. Esta figura muestra los resultados sobre la dimensión recompensas asociadas obtenido por los participantes, según la elaboración propia por base de datos.

En este resultado predominó el nivel alto en el 52.3% de los encuestados, seguido del nivel medio en el 41.5% y finalmente, el nivel bajo alcanzó el 6.2%.

Tabla 10

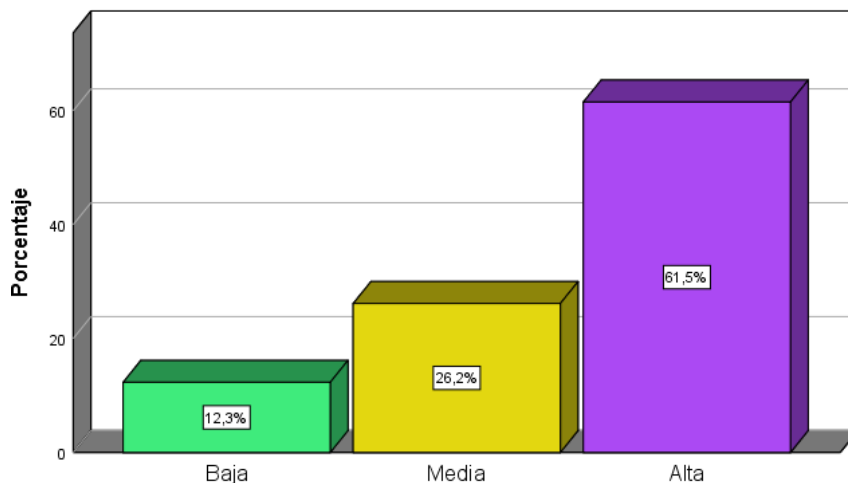
Niveles de la dimensión relaciones con los compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	8	12,3	12,3	12,3
	Media	17	26,2	26,2	38,5
	Alta	40	61,5	61,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla muestra los resultados sobre la dimensión relaciones con los compañeros obtenido por los participantes, según la elaboración propia por base de datos.

Figura 10

Niveles de la dimensión relaciones con los compañeros de trabajo



Nota. Esta figura muestra los resultados sobre la dimensión relaciones con los compañeros obtenido por los participantes, según la elaboración propia por base de datos.

Respecto a las relaciones con los compañeros de trabajo predominó el nivel alto en el 61.5% de encuestados, seguido del nivel medio para el 26.2% y finalmente, el 12.3% señaló que se situó en el nivel bajo.

Tabla 11

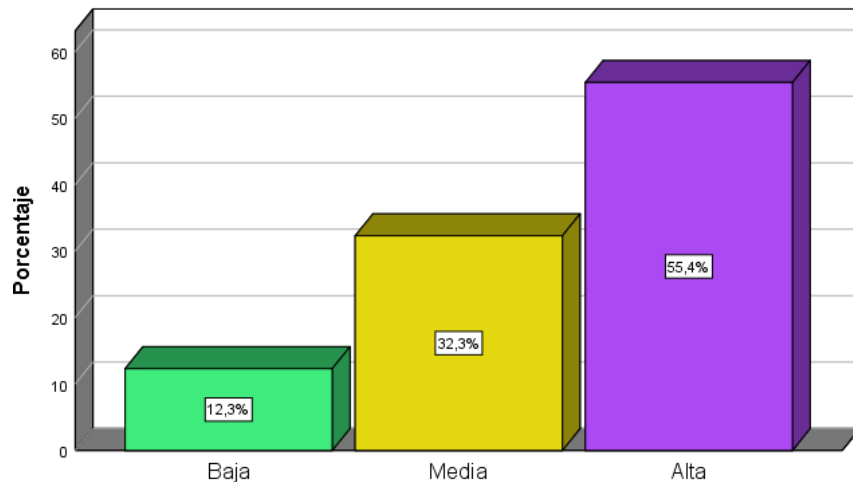
Niveles de la dimensión condiciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Baja	8	12,3	12,3	12,3
Media	21	32,3	32,3	44,6
Alta	36	55,4	55,4	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla muestra los resultados sobre la dimensión condiciones laborales obtenido por los participantes, según la elaboración propia por base de datos.

Figura 11

Niveles de la dimensión condiciones laborales



Nota. Esta figura muestra los resultados sobre la dimensión condiciones laborales obtenido por los participantes, según la elaboración propia por base de datos.

En cuanto la dimensión condiciones laborales predominó el nivel alto en el 55.4%, seguido del nivel medio para el 32.3% y finalmente, el 12.3% de encuestados lo consideró bajo.

Tabla 12

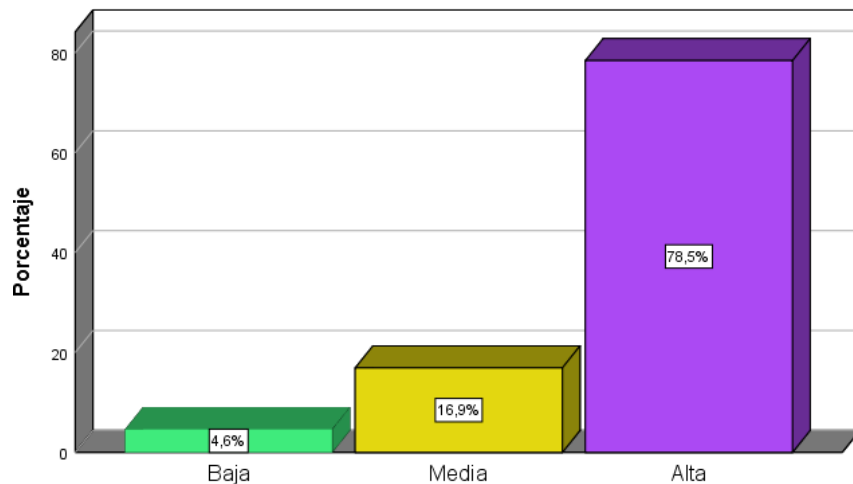
Niveles de la dimensión ajuste de la persona-trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	3	4,6	4,6	4,6
	Media	11	16,9	16,9	21,5
	Alta	51	78,5	78,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla muestra los resultados sobre la dimensión persona-trabajo obtenido por los participantes, según la elaboración propia por base de datos.

Figura 12

Niveles de la dimensión ajuste de la persona-trabajo



Nota. Esta figura muestra los resultados sobre la dimensión persona-trabajo obtenido por los participantes, según la elaboración propia por base de datos.

Y finalmente, en la dimensión ajuste de la persona-trabajo predominó el nivel alto en el 78.5% de encuestados, seguido del nivel medio en el 16.9%, y el nivel bajo alcanzó el 4.6%.

Tabla 13

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,177	65	,000	,913	65	,000
Estructura	,261	65	,000	,814	65	,000
Autonomía	,143	65	,002	,928	65	,001
Recompensa	,23	65	,000	,838	65	,000
Calor y apoyo	,167	65	,000	,951	65	,011
Seguridad	,145	65	,002	,937	65	,002
Satisfacción laboral	,184	65	,000	,874	65	,000
Atractivo de la tarea	,164	65	,000	,869	65	,000
Recompensas asociadas	,215	65	,000	,895	65	,000

Relaciones con los compañeros de trabajo	,231	65	,000	,826	65	,000
Condiciones laborales	,161	65	,000	,902	65	,000
Ajuste de la persona- trabajo	,232	65	,000	,786	65	,000

Nota. Esta tabla muestra la prueba de normalidad para testear las variables y sus dimensiones.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Por contar con una muestra $>$ a 50 unidades se tomará en cuenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov en cuya prueba se aprecia que el valor de la significancia para la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral con sus respectivas dimensiones oscilan entre $p=0.000$ y 0.002 , estando por debajo < 0.005 (5% de error), lo que significa que los datos se distribuyen de forma no normal, por lo que se aplicará estadísticos no paramétricos para la prueba de hipótesis, en este caso la prueba de correlación de Rho Spearman.

Prueba de correlación de la hipótesis

Para la prueba de hipótesis se prevé los siguientes parámetros

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Prueba de la hipótesis general

H_0 : No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.

H_i : A mayor nivel de clima organizacional, mayor nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC- San Isidro , 2022.

Resultados de la aplicación de la prueba Rho Spearman

Tabla 14*Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,991**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,991**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Nota. Esta tabla muestra los resultados sobre el cruce del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral mediante la prueba Rho de Spearman.

Según los resultados de la hipótesis general, se observa que el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman fue de 0,991, estableciendo que existe una correlación positiva y fuerte entre las variables, frente al grado de significación estadística ($p=0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.

Prueba de la hipótesis específica 1

Hi0: No existe relación directa entre estructura y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.

Hi1: A mayor estructura, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, 2022.

Tabla 15*Correlación entre la estructura y la satisfacción laboral*

			Estructura	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	1,000	,954**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,954**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Nota. Esta tabla muestra los resultados sobre el cruce de la dimensión estructura y Satisfacción Laboral mediante la prueba Rho de Spearman.

Según los resultados de la primera hipótesis específica, se observa que el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman fue de 0,954, estableciendo que existe una correlación positiva y fuerte entre las variables, frente al grado de significación estadística ($p=0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que a mayor estructura, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, 2022.

Prueba de la hipótesis específica 2

Hi0: No existe relación directa entre autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.

Hi2: A mayor autonomía, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.

Tabla 16*Correlación entre la autonomía y la satisfacción laboral*

			Autonomía	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Autonomía	Coefficiente de correlación	1,000	,979**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,979**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Nota. Esta tabla muestra los resultados sobre el cruce de la dimensión autonomía y Satisfacción Laboral mediante la prueba Rho de Spearman.

Según los resultados de la segunda hipótesis específica , se observa que el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman fue de 0,979, estableciendo que existe una correlación positiva y fuerte entre las variables, frente al grado de significación estadística ($p=0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que a mayor autonomía, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.

Prueba de la hipótesis específica 3

Hi0: No existe relación directa entre recompensa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.

Hi3: A mayor recompensa, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.

Tabla 17*Correlación entre la recompensa y la satisfacción laboral*

			Recompensa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Recompensa	Coefficiente de correlación	1,000	,961**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,961**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Nota. Esta tabla muestra los resultados sobre el cruce de la dimensión recompensa y Satisfacción Laboral mediante la prueba Rho de Spearman.

Según los resultados de la tercera hipótesis específica, se observa que el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman fue de 0,961, estableciendo que existe una correlación positiva y fuerte entre las variables, frente al grado de significación estadística ($p=0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que, a mayor recompensa, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.

Prueba de la hipótesis específica 4

Hi0: No existe relación directa entre calor y apoyo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.

Hi4: A mayor calor y apoyo, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.

Tabla 18*Correlación entre el calor y apoyo y la satisfacción laboral*

			Calor y apoyo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Calor y apoyo	Coefficiente de correlación	1,000	,976**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,976**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Nota. Esta tabla muestra los resultados sobre el cruce de la dimensión calor y apoyo y Satisfacción Laboral mediante la prueba Rho de Spearman.

Según los resultados de la cuarta hipótesis específica, se observa que el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman fue de 0,976, estableciendo que existe una correlación positiva y fuerte entre las variables, frente al grado de significación estadística ($p=0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que, a mayor calor y apoyo, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.

Prueba de la hipótesis específica 5

Hi0: No existe relación directa entre seguridad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.

Hi5: A mayor seguridad, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.

Tabla 19*Correlación entre la seguridad y la satisfacción laboral*

			Seguridad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Seguridad	Coeficiente de correlación	1,000	,989**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,989**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Nota. Esta tabla muestra los resultados sobre el cruce de la dimensión seguridad y Satisfacción Laboral mediante la prueba Rho de Spearman.

Según los resultados de la quinta hipótesis específica, se observa que el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman fue de 0,989, estableciendo que existe una correlación positiva y fuerte entre las variables, frente al grado de significación estadística ($p=0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que, a mayor seguridad, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.

Niveles o rangos

Niveles o rangos de la variable clima organizacional

<i>Estadísticos</i>		
Clima organizacional		
N	Válido	65
	Perdidos	0
Mínimo		44
Máximo		145

$$145-44=101 \div 3=34$$

Niveles

$$44 - 78 = \text{Malo}$$

$$79 - 113 = \text{Regular}$$

$$114 - 145 = \text{Bueno}$$

Niveles o rangos de la dimensión estructura

<i>Estadísticos</i>		
Estructura		
N	Válido	65
	Perdidos	0
Mínimo		16
Máximo		40

$$40-16=24\div 3=8$$

Niveles

$$16- 24 = \text{Malo}$$

$$25 - 33 = \text{Regular}$$

$$34- 40 = \text{Bueno}$$

Niveles o rangos de la dimensión autonomía

<i>Estadísticos</i>		
Autonomía		
N	Válido	65
	Perdidos	0
Mínimo		11
Máximo		25

$$25-11=14\div 3=4$$

Niveles

$$11- 15 = \text{Malo}$$

$$16 - 20 = \text{Regular}$$

$$21- 25 = \text{Bueno}$$

Niveles o rangos de la dimensión recompensa

<i>Estadísticos</i>		
Recompensa		
N	Válido	65
	Perdidos	0
Mínimo		3
Máximo		15

$$15-3=12\div 3=4$$

Niveles

$$3- 7 = \text{Malo}$$

$$8 - 12 = \text{Regular}$$

$$13- 15 = \text{Bueno}$$

Niveles o rangos de la dimensión calor y apoyo

<i>Estadísticos</i>		
Calor y apoyo		
N	Válido	65
	Perdidos	0
Mínimo		5
Máximo		20

$$20-5=15\div 3=5$$

Niveles

5- 10 = Malo

11 - 16 = Regular

17- 20 = Bueno

Niveles o rangos de la dimensión seguridad

<i>Estadísticos</i>		
Seguridad		
N	Válido	65
	Perdidos	0
Mínimo		9
Máximo		45

$$45-9=36\div 3=12$$

Niveles

9- 21 = Malo

22 - 34 = Regular

35- 45 = Bueno

Niveles o rangos de la variable satisfacción laboral

<i>Estadísticos</i>		
Satisfacción laboral		
N	Válido	65
	Perdidos	0
Mínimo		21
Máximo		85

$$85-21=64\div 3=21$$

Niveles

21- 42 = Baja

43 - 64 = Media

65- 85 = Alta

Niveles o rangos de la dimensión atractivo de la tarea

<i>Estadísticos</i>		
Atractivo de la tarea		
N	Válido	65
	Perdidos	0
Mínimo		2
Máximo		10

$$10-2=8\div 3=2$$

Niveles

$$2- 4 = \text{Baja}$$

$$5- 7 = \text{Media}$$

$$8- 10 = \text{Alta}$$

Niveles o rangos de la dimensión recompensas asociadas

<i>Estadísticos</i>		
Recompensas asociadas		
N	Válido	65
	Perdidos	0
Mínimo		2
Máximo		10

$$10-2=8\div 3=2$$

Niveles

$$2- 4 = \text{Baja}$$

$$5- 7 = \text{Media}$$

$$8- 10 = \text{Alta}$$

Niveles o rangos de la dimensión relaciones con los compañeros de trabajo

<i>Estadísticos</i>		
Relaciones con los compañeros de trabajo		
N	Válido	65
	Perdidos	0
Mínimo		9
Máximo		30

$$30-9=21\div 3=7$$

Niveles

$$9- 16 = \text{Baja}$$

$$17- 24 = \text{Media}$$

$$25- 30 = \text{Alta}$$

Niveles o rangos de la dimensión condiciones laborales

<i>Estadísticos</i>		
Condiciones laborales		
N	Válido	65
	Perdidos	0
Mínimo		4
Máximo		20

$$20-4=16\div 3=5$$

Niveles

$$4- 9 = \text{Baja}$$

$$10- 15 = \text{Media}$$

$$16- 20 = \text{Alta}$$

Niveles o rangos de la dimensión ajuste de la persona-trabajo

<i>Estadísticos</i>		
Ajuste de la persona-trabajo		
N	Válido	65
	Perdidos	0
Mínimo		4
Máximo		15

$$15-4=11\div 3=3$$

Niveles

$$4- 7 = \text{Baja}$$

$$8- 11 = \text{Media}$$

$$12- 15 = \text{Alta}$$

3.2. Discusión de resultados

En la presente investigación se planteó como objetivo establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, 2022; planteándose como investigación descriptiva correlacional, de acuerdo con los resultados se demostró que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro-Lima, 2022., ello según el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho Spearman que fue de (0.991), y la significancia estadística alcanzó ($p=0,000 <0.05$), en una muestra de 65 trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC dedicado al rubro de restaurantes. Por lo tanto, este resultado rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que el Clima organizacional se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C. Estos resultados concuerdan con Rodríguez S., (2018), quien en Ecuador encontró una correlación significativa entre las dos variables. Como sustento teórico a estos estudios podemos mencionar lo que afirma Brunet (2018) acerca de que el comportamiento de los empleados es causado por su percepción de la administración y las condiciones de la empresa además de ello por sus esperanzas, valores, creencias y capacidades, entendiendo con ello que el entorno laboral será determinante en el sentir del trabajador.

Asimismo, los resultados obtenidos por Fernández P. y Mundaca A., (2022) son similares a los de esta investigación ya que la prueba Rho de Spearman indicó que existe una relación directa moderada ($r= 0,429$) y significativa ($p= 0,000$) entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral.

Esto guarda relación con lo mencionado por Arbaiza (2018) que considera a la satisfacción laboral con el sentir de un empleado frente a su trabajo en una organización; asimismo se asocia al bienestar y la calidad de vida que el empleado recibe en la empresa donde trabaja.

Asimismo, se formuló como primer objetivo específico determinar la relación entre estructura y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C.- San Isidro, 2022 , como resultado se demostró, que el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman fue de 0,954, fijando que existe una correlación positiva y fuerte entre las variables, frente al grado de significación estadística ($p=0,000 < 0,05$) por lo que se confirma que, a mayor estructura, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, 2022. En este sentido los resultados coinciden con el de (Noboa et al., 2019) , que concluye en su investigación que hay una relación directa y significativa entre estas dos variables, al igual que Wilches (2018) que asimismo menciona que el clima laboral procura el análisis de fenómenos que suceden de un modo total en una empresa, conformada por todos los elementos con los que el trabajador se relaciona; tales como los espacios físicos, herramientas de trabajo , relación entre compañeros y la percepción sobre su empleo.

De igual manera, se formuló como segundo objetivo específico indicar la relación entre autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C.- San Isidro, 2022. En consecuencia, los resultados recogidos se observan que el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman fue de 0,979, estableciendo que existe una correlación positiva y fuerte entre las variables, frente al grado de significación estadística ($p=0,000 < 0,05$) determinando que, a mayor autonomía, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.

Por otro lado, tenemos a Arias (2019) que nos describe en su tesis “Influencia del Clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la región sur del banco Mercantil Santa Cruz S.A” que los resultados confirman que existe influencia entre las dimensión y variable, por ende, se refleja el registro de que existe influencia directa del clima organizacional con 83% sobre la satisfacción laboral 50.8%. Según la teoría de Brunet (2018) El accionar de una persona ante cualquier evento siempre estará en función de su percepción que tiene sobre esta dimensión y variable.

No obstante, como tercero objetivo específico es determinar la relación entre recompensa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C.-San Isidro, 2022. Los resultados arrojan que el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman fue de 0,961, estableciendo que existe una correlación positiva y fuerte entre las variables, frente al grado de significación estadística ($p=0,000 < 0,05$) se acepta que, a mayor recompensa, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022. Este resultado concuerda con Rios C., (2022) quien realizó un trabajo de investigación sobre “El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de serenazgo en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2021”. Indicando que existe correlación entre las dos, Dimensión-VARIABLES, ya que el 52% de los trabajadores mencionan que el reconocimiento y la motivación por parte de la empresa se encuentra en un nivel medio, ya que para los trabajadores la empresa no reconoce su desempeño, por ello hay una disminución en su labor y desarrollo en las actividades. Como una teoría nos guiamos de Torres, (2017) indican que las recompensas producían por encima o por debajo de la norma socialmente determinada, perdían el afecto y respeto de sus compañeros.

Luego, el cuarto objetivo específico ha sido identificar la relación entre calor y apoyo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C.-San Isidro, 2022. Por consiguiente, en los resultados se verifica que el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman fue de 0,976, estableciendo que existe una correlación positiva y fuerte entre las variables, frente al grado de significación estadística ($p=0,000 < 0,05$) por lo cual determinamos que, a mayor calor y apoyo, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima,2022. Así mismo se compara con otra tesis que tiene el mismo resultado que es de Fernández Pérez, D. L. y Mundaca Apcho, E. J. (2021), que en su tesis de “Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en el personal operativo de la empresa Pretorian Seguridad Integral, 2021” comprueban con la prueba de Rho de Spearman una relación directa moderada ($r= 0,423$) y significativa ($p= 0,000$) entre las relaciones percibidas con su entorno laboral (con sus compañeros y supervisor) y el nivel de satisfacción laboral, en la que se concluye que, a mayores relaciones, mayor satisfacción laboral. Entonces es interesante recordar a Madero (2019), donde Herzberg establece uno de los principios más importante en el campo de la motivación laboral: la satisfacción y la insatisfacción son conceptos distintos e independientes.

Por último, el quinto objetivo indicar la relación entre seguridad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C.-San Isidro, 2022. En los resultados se observan que el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman fue de 0,989, estableciendo que existe una correlación positiva y fuerte entre las variables, frente al grado de significación estadística ($p=0,000 < 0,05$) aceptando que, a mayor seguridad, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.

De manera similar a la relación de la dimensión del clima Organizacional y satisfacción laboral tenemos los resultados de la tesis de Aliaga G. y Castillo B. (2020), titulado “Clima laboral y Satisfacción Laboral en colaboradores de una empresa privada – Lima, que luego de hacer el análisis estadístico con el programa SPSS versión 24 y de acuerdo a la superioridad de 50 personas se aplicó el análisis de normalidad Kolmogorov-Smirnov. Y en cuanto al estudio de la correlación entre variables se aplicó el estadístico no paramétrico Rho Spearman dando resultado la correlación estadísticamente significancia ($p < 0,05$) entre condiciones laborales (conjunto de condiciones físicas y materiales que brindan seguridad para laborar) y la satisfacción laboral. Demostrando que el grado de correlación van desde $\rho = ,307^*$ a $\rho = ,548^{**}$. De este modo se afirma que, a mayores condiciones laborales, mayor la satisfacción laboral en los trabajadores porque se sienten seguros positivamente y seguros en su ambiente laboral. Por lo tanto, al elevar la percepción positiva de la dimensión de la variable de clima organizacional, la satisfacción laboral se ve aumentada. Precisamente Según Turienzo (2016) en la teoría de Maslow la seguridad como uno de las 5 necesidades, es una necesidad innata que activan y dirigen la conducta humana.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Se demuestra la existencia de una relación significativamente del clima organizacional y satisfacción laboral en los encuestados de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022; con lo cual mientras a mayor nivel de clima organizacional, mayor nivel de satisfacción laboral percibirán los trabajadores.
- Existe correlación entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral en los trabajadores siendo el valor 0,954 según rho Spearman y su significancia es menor a 0,05. Además, es porque se refleja en la escala el nivel bueno, pero no excluyendo que algunos trabajadores no están del todo conforme con la estructura, debido que

no se sienten a gustos e identificados con la políticas, procedimientos, valores y funciones de la organización la cual fue determinante en el proceso de la evaluación del clima laboral. Por ello se concluye que, a mayor estructura, mayor satisfacción laboral de los trabajadores.

- Existe correlación entre la autonomía y la satisfacción laboral en los 65 empleados encuestados ya que se observa un valor de 0.979 y se acepta el grado de significancia estadística ($p=0,000 < 0,05$). Concluyendo que mayor autonomía, mayor satisfacción laboral de los trabajadores.
- Existe correlación positiva entre la dimensión recompensa y la variable satisfacción laboral con el tamaño de muestra estudiada (0.961) y la significancia ($p=0,000 < 0,05$). Esto quiere decir que los trabajadores sienten que sus jefes reconocen bien su labor permitiendo posibilitar una mejor actividad laboral. Concluyendo que, a mayor recompensa se les ofrece, mayor es la satisfacción laboral de los trabajadores
- Existe una relación positiva entre la dimensión calor y apoyo, y la satisfacción laboral de la muestra estudiada ($p=0,000 < 0,05$). En donde se refleja una variación en la dimensión, siendo el nivel regular es el que predomina y seguido el nivel malo con 23.1% y el nivel bueno un 16.9%. Dejando Entonces se concluye que, a mayor calor y apoyo, mayor es la satisfacción laboral de los trabajadores.
- Se confirma mediante el Rho de Spearman que existe una correlación entre Seguridad y satisfacción laboral, debido a que el nivel de significancia es (<0.5). Además, que en la escala de niveles el que predomina es el nivel bueno que indica que los trabajadores se encuentran seguros para trabajar. Entonces concluimos que a mayor seguridad se les brinda, mayor satisfacción laboral perciben los trabajadores.

4.2. Recomendaciones

- a) Al área de RRHH, implementar un programa denominado “comunícanos” donde debe participar la trabajadora social y psicóloga en coordinación con el Administrador del restaurante. El programa debe basarse en recolectar información mediante encuestas y entrevistas sobre la conducta e historia social (vivienda, hogar, familia, educación, salud, etc.) de los trabajadores para que de esa manera se pueda identificar las causas externas que influyen en el desenvolvimiento laboral de cada trabajador que afectan de forma negativa en la productividad de la empresa.
- b) Al área de RRHH, incluir dentro del plan anual de bienestar social actividades lúdicas mensuales de interacción donde participen todos los trabajadores y puedan expresar sus quejas, observaciones, molestias entre otros sucesos que puedan estar causándoles insatisfacción dentro del entorno laboral, permitiendo que se sienten escuchados al conocer sus opiniones, inquietudes o dudas. Logrando obtener información para que el equipo multidisciplinario tome medidas para mejorar los niveles del clima organizacional.
- c) Al área de RRHH, crear un comité del clima laboral con la participación de la trabajadora social como líder, pues es quien va actuar de mediador por el cargo que tiene y la experiencia de generar soluciones ante el contexto de los problemas, el equipo de RRHH, los jefes y los trabajadores todos deben de trabajar de una manera activa. La trabajadora social debe ser un agente de cambio y debe promover entre los jefes y los trabajadores la comunicación y las relaciones interpersonales para mejorar el clima laboral.
- d) Al gerente de RRHH conjuntamente con la trabajadora social e ingeniero de seguridad evaluar los presupuestos anuales para el mejoramiento de las estructuras e infraestructuras y condiciones laborales de los trabajadores, con el fin de centrarse

en lograr la estabilidad laboral del personal , permitiendo el desarrollo de los trabajadores en un buen ambiente laboral .Estas medidas tendrían como consecuencia que la empresa baje su índice de rotación para pasar a una mayor retención del talento humano.

- e) A los jefes y supervisores de la tienda, se recomienda el fortalecimiento de las comunicaciones, coordinaciones, funciones y actividades dirigidas a los trabajadores enfocados a buscar una buena relación entre jefes y trabajadores.
- f) A la trabajadora social, realizar programas inductivos, informativos, recreativos, de confraternidad entre jefes y empleados con el fin de que exista relaciones interpersonales satisfactorias entre todos los miembros del equipo de trabajo.
- g) A la trabajadora social fomentar el liderazgo, la participación activa y el trabajo en equipo mediante reuniones semanales, poniendo casuísticas de conflictos laborales donde los jefes y trabajadores deberán trabajar en equipo buscando las mejores estrategias que den solución a los posibles escenarios que deberán enfrentar ante un conflicto.
- h) A la trabajadora Social enfatizar conjuntamente con la doctora ocupacional el ausentismo por descanso medico (inf. respiratorias, inf.digestivas, lumbalgias, accidentes externos) porque es un factor determinante en la productividad y en la estabilidad laboral del trabajador. Como profesional la trabajadora social tiene como rol garantizar un entorno laboral saludable y adecuado además ayudar en la vigilancia y control de los mismos.
- i) A la trabajadora social programar con la doctora ocupacional charlas de prevención, orientación sobre los diferentes tipos enfermedades (cardiovasculares, digestivas, piel, respiratorias, entre otros) y factores de riesgos que generan estas enfermedades.

REFERENCIAS

- Aliaga, G. C., & Castillo, B. (2020). *Clima laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada – Lima, 2019* (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. de Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/25093>
- Andina (20 de Agosto de 2018). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Andrades Marulanda, N. L., Palacio Flórez, A. K., & Blanco-Ariza, A. B. (2019). *Empoderamiento femenino e igualdad de género en las organizaciones*. *Liderazgo Estratégico*, 9(1), 140–148. Recuperado a partir de <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/3809>
- Astelio Silvera Sarmiento (Comp.). (2016). *Pymes: Gestión y Clima Organizacional*. Barranquilla: Sello Editorial Corunimaricana. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/John-Rico-3/publication/327140043_Importancia_del_Clima_Organizacional_para_la_Competitividad_de_las_Pymes/links/5b7c37bc4585151fd124e9fe/Importancia-del-Clima-Organizacional-para-la-Competitividad-de-las-Pymes.pdf
- Aguilar Quispe, R. M., y De La Cruz Osco, J. L. (2017). *Clima organizacional en los docentes de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/3404>
- Arbaiza, L. (2018). *Liderazgo y Comportamiento Organizacional* (1.^a ed).ESAN Ediciones.
- Arias Luna, Thelma Paola (2019). *Influencia del Clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la región sur del banco mercantil Santa Cruz S.A.* Trabajo de titulación para la obtención del Título de Administrador de Empresasl.Universidad Mayor de San Andrés, La Paz-

Bolivia.<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23604/PT-2638.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Brunet, L. (2018). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Trillas, S.A. de C.V.(año de publicación del libro original;1988).

Campos Alfaro, G. A. (2019). *Satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Paramonga-2019*. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3188>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (Décima edición ed.). México, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. (Segunda edición). Mc Graw Hill. Interamericana editores S.A.

Diario Gestión Perú. (2017). *El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>

Diario Gestión Perú. (2021). *Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>

Diario El Comercio. (2021). *El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta* <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr>

Fuentes Llana, G. A. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de una empresa de servicios de comunicación - Arequipa 2020*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12590/16766>

- Fernández Pérez, D. L. y Mundaca Apcho, E. J. (2021). *Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en el personal operativo de la empresa Pretorian Seguridad Integral*, 2021. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10060>
- Flores Soriano, T. B., & Pérez Beraún, S. S. (2019). *Clima organizacional en los empleados de la empresa Óxidos de Pasco SAC*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5875>
- Gallup. (8 de octubre de 2013). *Estado del lugar de trabajo global*. <https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>
- García Cajamalqui, L. (2018). *Clima Laboral en Trabajadores de una Empresa Privada del Distrito de San Luis*, 2017. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2716>
- Grajales, T. (2000). *Tipos de investigación*. On line)(27/03/2.000). Revisado el, 14.<https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1RM1F0L42-VZ46F4-319H/871.pdf>
- Gaete Moreno, A. (2017). *La rigurosidad científica: validez y confiabilidad en los paradigmas cuantitativo y cualitativo*. Tema De Investigación Central De La Academia, 113 - 125. Recuperado a partir de <https://publicacionesacague.cl/index.php/tica/article/view/169>
- Great place to work . (11 de agosto de 2021). *El ambiente laboral y su importancia en los entornos de trabajo*. Recuperado de <https://www.greatplacetowork.com.ec/es/publicaciones/blog/la-importancia-de-un-buen-ambiente-laboral>
- Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos y Baptista Lucio María del Pilar (2014) *Metodología de la investigación*, 6ta edición. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Info Capital Humano.(2016).*Menos del 10% de trabajadores de América Latina considera que tiene un empleo ideal.*
<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/menos-del-10-de-trabajadores-de-america-latina-considera-que-tiene-un-empleo-ideal/>

Infobae.(25 de abril de 2019).*Clima Laboral: según una encuesta, 54% de las personas no se sienten cómodas en el trabajo.*
<https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/>

Iglesias, A.,Torres,J.,Mora,Y. (2019). *Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa* .MediSur, vol. 17, núm. 4, pp. 562-569,2019.<https://www.redalyc.org/journal/1800/180062056013/html/>

Loayza Huachaca, K. (2019). *El clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup. S.A, periodo 2018.* Obtenido <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4360>

Madero-Gómez, S. M. (2019). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores.* Acta Universitaria 29, e2153. doi. <http://doi.org/10.15174.au.2019.2153>

Marulanda Valencia, Flor Ángela; Montoya Restrepo, Iván Alonso; Vélez Restrepo, Juan Manuel. *Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento.* Pensamiento & Gestión, núm. 36, enero-junio, 2014, pp. 206-238 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia.

Mendoza Suárez, F. d. C. (2019). *El clima organizacional en la empresa Prosegur Cash Perú.* Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5502>

Melo Zamata, R. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del área de seguridad, guardianía y limpieza de la una Puno 2017.* Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7952>

- Noboa Salazar, J. G., Barrera Cosiun, G. J., & Rojas Torres, D. (2019). *Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción*. REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA, 6(1), 1–24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- O. N. U. Mujeres (2015). *La igualdad de género. ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*. <https://colectivajusticiamujer.org/wp-content/uploads/2021/01/foll-igualdadg-8pp-web-ok2.pdf>.
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación. Aplicación práctica* Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-pretica.pdf
- Raya, E. y Caparrós, N. (2013). *Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento*. Revista de trabajo y acción social, 52, 338-356. Ed. Colegio Oficial de Diplomadas y Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de Málaga.
- Rico Belda, P. (2012). *Satisfacción laboral de los asalariados en España*. Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa, diciembre, 137-158.
- Rios Gamarra, Cindy Estefany (2022). *El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de serenazgo en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022*. Obtenido <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16947>
- Rodrigo, R. (09 de marzo de 2020). *Frente a la desigualdad de género, Educación*. Amnistía internacional. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/frente-a-la-desigualdad-de-genero-educacion/>
- Rodríguez Tupiza, Selenne Michelle (2018). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de la empresa Flor Encanto Cía. Ltda. Finenflor*. Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15973>

- Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy A. (2017). *Comportamiento organizacional*. (17.ª ed.) Pearson Educación de México, S.A. de C.V
- Rossano Gómez, C. (2017) *Diagnóstico del clima laboral en una empresa de distribución de medicamentos de la Ciudad de México*. Obtenido de http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/67645/DIAGN%C3%93STICO_DEL_CLIMA_LABORAL_EN_UNA_EMPRESA_DE_DISTRIBUCI%C3%93N_DE_MEDICAMENTO_DE_LA_CIUADAD_DE_M%C3%89XICO_03022017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salvador Romero Pileña y Romero Chira Rocío F. (2022). *Satisfacción Laboral en tiempos de pandemia en los agentes de seguridad de la empresa A51 SECURITY SAC, Paramonga, 2021*. Obtenido <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6466>
- Sandoval. (2015). *La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo?*. Revista Innovación en la gestión (33) 29-39. http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/8025/teoria_relaciones_pre_til_33.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soto Martínez, Josefina (1991-92): “*El trabajo social de empresa, un campo en proceso de cambio. Análisis de algunos factores que influyeron en su evolución*” en Cuadernos de Trabajo Social. Número 4-5. Págs. 241-247.
- Tapullima Vásquez, C. E. (2019). *Satisfacción laboral de los trabajadores por contrato administrativo de servicios en la Municipalidad de San Miguel*. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4238>
- Torres Cabrera, K. L. (2017). *La teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo como programa de liderazgo asertivo para mejorar las relaciones interpersonales en la institución educativa N° 10158–Julio César Tello del distrito de Mórrope en la región Lambayeque, año 2017*. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9611/Torres_%20Cabrera_%20Katia_%20Lorena.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Centro Libros PAPF, S.L.U 2016.

https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf.

Valle Cruzado, C. B. (2016). *Auditoría de la comunicación interna y el clima organizacional en una empresa industrial de Lima*. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621664/Valle_cv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wilches Rubio, Niny Janeth (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia*, Colombia. Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1521>

ANEXOS

Anexo 1. Resolución de aprobación de título.



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
RESOLUCIÓN N.º 1187-2022/FADHU-USS

Pimentel, 28 de noviembre del 2022

VISTO

El oficio N.º 0078-2022/FADHU-DTS-USS de fecha 21 de noviembre del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social eleva el informe de los estudiantes quienes solicitan el cambio de los temas de Proyectos de investigación (Tesis); y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...)"

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N.º 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N.º 30220.

Que, el Artículo 8 (8.5) de la Ley Universitaria, Ley N.º 30220 Fines de la universidad que señala: "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N.º 30220, "Obtención de Grados y Títulos; Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: Inciso 45.1 "Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa".

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N.º 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)"
- Artículo 24°: "La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)"
- Artículo 25°: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."

Que, visto el oficio N.º 0078-2022/FADHU-DTS-USS de fecha 21 de noviembre del 2022, emitido por la Escuela Profesional de Trabajo Social, quien eleva el informe de los estudiantes quienes solicitan modificación de los temas de Proyectos de Tesis que conforme a lo expuesto en líneas precedentes en atención a lo solicitado por los alumnos se debe dejar sin efecto las resoluciones primigenias mediante las cuales se aprobaron los proyectos de tesis.

RESOLUCIÓN N° 1187-2022/FADHU-USS

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR Y APROBAR el cambio de los temas de investigación (Tesis), siendo los nuevos proyectos de tesis de los siguientes alumnos, conforme al siguiente detalle:

N°	APELLIDOS NOMBRES	TEMA
1	ORTIGAS SAN MARTIN BRIAN GERMAN	"INSTRUCCION ESCOLAR COMO INDICADOR DE POBREZA EN PONCOY, EN PERSONAS DE 14 A 40 ANOS DE EDAD. MONSEFU, 2022"
2	- ACHA PAREDES PAMELA MARIA - REYES ALCALA CAMILA FERNANDA	"CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y RENDIMIENTO ACADEMICO EN ESTUDIANTES DE 5TO DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA, ATE, 2022"
3	FRANCO BRAVO CHRISTYANE ARLETTE	"APOYO SOCIAL PERCIBIDO POR LOS PADRES DE FAMILIA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA ALMIRANTE MIGUEL GRAU, LIMA, 2022"
4	VARGAS MARTINEZ ELENA PAULINA	"CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD APURIMAC, 2022"
5	- HUASCO TITO JAQUELIN PAOLA - QUISPE APAZA LEIA VICTORIA	"VIOLENCIA FAMILIAR EN TIEMPOS DE COVID-19 EN ADOLESCENTES DE 2DO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MICAELA BASTIDAS, ATE, 2022"
6	- LÓPEZ ROSALES SHEYLLA DALILA - TORRES COSAR MARYLIA CLAUDIA	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PUERTO MADERO SAC- SAN ISIDRO, 2022"

ARTICULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO las resoluciones que se proceden a detallar: RESOLUCIÓN N°0672-2022/FDH-USS de fecha 13 de julio del 2022, en el extremo que corresponde al estudiante ORTIGAS SAN MARTIN BRIAN GERMAN, la RESOLUCIÓN N°0559-2022/FDH-USS de fecha 27 de junio del 2022, en el extremo que corresponde al estudiante ACHA PAREDES PAMELA MARI, REYES ALCALA CAMILA FERNANDA, VARGAS MARTINEZ ELENA PAULINA, RESOLUCIÓN N°0268-2022/FDH-USS de fecha 04 de abril del 2022, en el extremo que corresponde al estudiante FRANCO BRAVO CHRISTYANE ARLETTE, HUASCO TITO AQUELIN PAOLA y QUISPE APAZA LEIA VICTORIA, RESOLUCIÓN N°1078-2022/FADHU-USS de fecha 03 de noviembre del 2019, en el extremo que corresponde al estudiante TORRES COSAR MARYLIA CLAUDIA y la RESOLUCIÓN N°1022-2022/FADHU-USS de fecha 19 de octubre del 2022, en el extremo que corresponde al estudiante LÓPEZ ROSALES SHEYLLA DALILA.

ARTICULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades

Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

Anexo 2. Permiso para la recolección de datos

AUTORIZACIÓN DE RECOJO DE INFORMACIÓN

San Isidro, 29 de Noviembre del 2022

Quien suscribe:

Sr. Matías Bérghamo

Representante Legal – Empresa Puerto Madero S.A.C.

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación denominado: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C., San Isidro-2022.

Por el presente, el que suscribe: Matías Bérghamo , representante legal de la empresa Puerto Madero S.A.C., autorizo a las bachilleres Torres Cosar Marylia Claudia, con DNI 46566789 y López Rosales Sheylla Dalila, con DNI 70430082, estudiantes de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán y autoras del trabajo de investigación denominado: “ Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C., San Isidro-2022”, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de la tesis de Trabajo Social, enunciada líneas arriba de quien lo solicita.

Se garantiza la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



MATIAS FEDERICO BERGAMO
GERENTE RECURSOS HUMANOS
PUERTO MADERO S.A.C.

Anexo 3: Formato de instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Cuestionario 01- Clima Organizacional

Dirigido a los colaboradores de la empresa “Puerto Madero SAC”, San Isidro-Lima ,2022

El presente instrumento es de carácter anónimo; los fines son académicos y de investigación, por esa razón contar con su respuesta es muy importante, se le pide que lea detalladamente las preguntas y pueda responderlas con sinceridad.

Instrucciones: A continuación, encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cinco opciones que la acompañan y luego marcar con un (X). Te recuerdo que los datos son confidenciales.

- Por favor no deje ninguna pregunta sin responder
- Si tiene alguna duda, consulte a la encuestadora.

Edad: 18 a 24 años () 25 a 31 años () 32 a 38 años () 39 a 45 años () 46 a más años ()

Genero: F () M ()

Grado de estudios: Secundaria () Técnico incompleto () Técnico Completo () Universitario Incompleto () Universitario Completo ()

Estado Civil: Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo ()

Marca su respuesta con un (X).

Nunca = 1	Casi nunca = 2	A Veces = 3	Casi Siempre= 4	Siempre= 5
-----------	----------------	-------------	-----------------	------------

N°	PREGUNTAS					
DIMENSIÓN DE ESTRUCTURA						
<i>Políticas y procedimientos</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Me siento a gusto con las normas de la empresa.					
2	Me resulta fácil seguir con el reglamento interno de la empresa.					
<i>Valores Organizacionales</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
3	Me siento identificado con los valores y principios que rigen a la empresa.					
4	Siento que la empresa fomenta el respeto de los derechos de las mujeres difundiendo mensajes de igualdad entre hombres y mujeres.					

<i>Nivel Organizativo</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	Conozco la misión, visión, los valores y la estructura organizativa la empresa.					
6	La empresa promueve la participación equitativa de hombres y mujeres en los puestos de dirección.					
<i>Claridad en la distribución de funciones</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7	Conozco las tareas y funciones específicas que debo realizar en la empresa.					
8	Tengo claro lo que la empresa espera de mi trabajo y los objetivos que debo cumplir.					
DIMENSIÓN AUTONOMÍA						
<i>Toma de decisiones</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9	Tengo libertad para sugerir mejoras o alternativas de cambio en la empresa.					
10	Siento temor cuando tengo dudas y quiero realizar una pregunta a mi jefe.					
<i>Contribución con los objetivos y metas</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	Me esfuerzo por cumplir con los objetivos y metas laborales.					
12	Contribuyo con la buena marcha de la empresa.					
<i>Compromiso del trabajador</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	Estoy comprometido con el desarrollo de la empresa.					
DIMENSIÓN DE RECOMPENSA						
<i>Reconocimiento o premios</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14	Creo que los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
<i>Promoción Laboral</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15	Cuando hay un puesto libre primero se busca dentro de la empresa al posible candidato.					
16	La empresa ofrece oportunidades de crecimiento profesional a todos sus empleados sin ningún tipo de discriminación.					

DIMENSIÓN DE CALOR Y APOYO						
<i>Buenas relaciones en grupos de trabajo</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
17	Siento que existe un ambiente favorable con mis compañeros de trabajo.					
18	He sido víctima de exclusión o discriminación en mi centro laboral.					
<i>Apoyo en situaciones complejas</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
19	Puedo contar con mis compañeros o jefes de trabajo cuando los necesito.					
20	Frente a un conflicto presentado en mi centro laboral, este se soluciona manteniendo la calma y el buen trato.					
DIMENSIÓN DE SEGURIDAD						
<i>Seguridad Física</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21	Siento que el área donde trabajo es un ambiente seguro.					
22	Existe una cultura de prevención en la empresa para evitar accidentes laborales.					
23	Las instalaciones son adecuadas para realizar mi trabajo.					
<i>Seguridad Psicológica</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
24	El entorno laboral me genera bienestar personal.					
25	Alguna vez he sentido que se ha atentado contra mi dignidad o mi integridad moral en mi centro laboral.					
<i>Seguridad Social</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
26	Mis derechos laborales se respetan en la empresa.					
27	Mi empresa trata con equidad a todos sus empleados.					
<i>Seguridad Económica</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
28	Considero que sueldo que percibo cubre mis necesidades básicas.					

29	Creo que el sueldo que percibo por mi trabajo es justo y equitativo en relación con la función que cumpla.				
-----------	--	--	--	--	--

Gracias por su tiempo...

Cuestionario 02 - Satisfacción Laboral

Dirigido a los colaboradores de la empresa “Puerto Madero SAC”, San Isidro-Lima ,2022

El presente instrumento es de carácter anónimo; los fines son académicos y de investigación, por esa razón contar con su respuesta es muy importante, se le pide que lea detalladamente las preguntas y pueda responderlas con sinceridad.

Instrucciones: A continuación, encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cinco opciones que la acompañan y luego marcar con un (X). Te recuerdo que los datos son confidenciales.

- Por favor no deje ninguna pregunta sin responder
- Si tiene alguna duda, consulte a la encuestadora.

Edad: 18 a 24 años () 25 a 31 años () 32 a 38 años () 39 a 45 años () 46 a más años ()

Genero: F () M ()

Grado de estudios: Secundaria () Técnico incompleto () Técnico Completo () Universitario Incompleto () Universitario Completo ()

Estado Civil: Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo ()

Marca su respuesta con un (X).

Nunca = 1	Casi nunca = 2	A Veces = 3	Casi Siempre= 4	Siempre= 5
-----------	----------------	-------------	-----------------	------------

N°	PREGUNTAS					
DIMENSIÓN DE ATRACTIVO DE LA TAREA						
<i>Libertad para tomar iniciativas</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Mis propuestas de iniciativas de mejora en los procesos de la empresa son tomadas en cuenta.					
<i>Funciones del puesto estimulantes</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2	Las actividades que realizo en mi centro de trabajo son de mi agrado.					
DIMENSIÓN DE RECOMPENSAS ASOCIADAS						
<i>Reconocimiento por la labor realizada</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

3	Mis jefes habitualmente me reconocen por una labor bien efectuada.					
<i>Formación continua</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4	La empresa me ofrece oportunidades de capacitación que posibilitan mi mejora continua.					
DIMENSIÓN DE RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO						
<i>Relación cercana y abierta con los jefes empresa</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	Ser apoyado por mis superiores, me compromete más con la empresa.					
6	Mis superiores me muestran respeto y estima.					
<i>Trabajo en Equipo</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7	Tengo un sentimiento de pertenencia con mi equipo de trabajo.					
8	La cooperación entre todos los miembros del área para alcanzar los objetivos de la empresa es permanente.					
<i>Respeto y amabilidad entre compañeros</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9	El entorno laboral entre mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
10	Mis compañeros de trabajo me muestran respeto y amabilidad.					
DIMENSIÓN DE CONDICIONES LABORALES						
Condiciones físicas Mis compañeros de trabajo me muestran respeto.		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	En el ambiente físico (Limpieza y ventilación, iluminación adecuada) me hace sentir cómodo.					
<i>Herramientas adecuadas para el puesto</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12	Las herramientas de trabajo son las adecuadas para realizar bien mis funciones.					
Remuneración justa a la labor que desempeño (sueldo bruto + incentivos salariales, prestaciones)		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

13	Los ingresos que percibo están acordes con la labor que realizo.					
14	Estoy conforme con los beneficios laborales que me ofrece la empresa.					
DIMENSIÓN DE AJUSTE DE LA PERSONA-TRABAJO						
<i>Compatibilidad del puesto con su personalidad</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
<i>Adaptabilidad al ambiente laboral</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
16	Logro adecuarme a condiciones ofrecidas al medio laboral.					
<i>Motivación con el trabajo que ejecuto</i>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
17	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					

Gracias por su tiempo...

Cuestionario 01- Clima Organizacional

Dirigido a los colaboradores de la empresa "Puerto Madero SAC", San Isidro-Lima ,2022

El presente instrumento es de carácter anónimo; los fines son académicos y de investigación, por esa razón contar con su respuesta es muy importante, se le pide que lea detalladamente las preguntas y pueda responderlas con sinceridad.

Instrucciones: A continuación, encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cinco opciones que la acompañan y luego marcar con un (X). Te recuerdo que los datos son confidenciales.

- Por favor no deje ninguna pregunta sin responder
- Si tiene alguna duda, consulte a la encuestadora.

Edad: 18 a 24 años () 25 a 31 años () 32 a 38 años (✓) 39 a 45 años () 46 a más años ()

Genero: F (✓) M ()

Grado de estudios: Secundaria (✓) Técnico incompleto () Técnico Completo () Universitario Incompleto () Universitario Completo ()

Estado Civil: Soltero (✓) Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo ()

Marca su respuesta con un (X).

Nunca = 1	Casi nunca = 2	A Veces = 3	Casi Siempre= 4	Siempre= 5
-----------	----------------	-------------	-----------------	------------

N°	PREGUNTA	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	Me siento a gusto con las normas de la empresa.					X
2	Me resulta fácil seguir con el reglamento interno de la empresa.					X
3	Me siento identificado con los valores y principios que rigen a la empresa.					X
4	Siento que la empresa fomenta el respeto de los derechos de las mujeres difundiendo mensajes de igualdad entre hombres y mujeres.			X		
5	Conozco la misión, visión, los valores y la estructura organizativa de la empresa.			X		
6	La empresa promueve la participación equitativa de hombres y mujeres en los puestos de dirección.					X
7	Conozco las tareas y funciones específicas que debo realizar en la empresa.					X
8	Tengo claro lo que la empresa espera de mi trabajo y los objetivos que debo cumplir.					X
9	Tengo libertad para sugerir mejoras o alternativas de cambio en la empresa.			X		
10	Siento temor cuando tengo dudas y quiero realizar una pregunta a mi jefe.			X		
11	Me esfuerzo por cumplir con los objetivos y metas laborales.					X

12	Contribuyo con la buena marcha de la empresa.					X
13	Estoy comprometido con el desarrollo de la empresa.			X		
14	Creo que los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					X
15	Cuando hay un puesto libre primero se busca dentro de la empresa al posible candidato.					X
16	La empresa ofrece oportunidades de crecimiento profesional a todos sus empleados sin ningún tipo de discriminación.					X
17	Siento que existe un ambiente favorable con mis compañeros de trabajo.					X
18	He sido víctima de exclusión o discriminación en mi centro laboral.	X				
19	Puedo contar con mis jefes de trabajo cuando los necesito.			X		
20	Frente a un conflicto presentado en mi centro laboral, este se soluciona manteniendo la calma y el buen trato.			X		
21	Siento que el área donde trabajo es un ambiente seguro.			X		
22	Existe una cultura de prevención en la empresa para evitar accidentes laborales.					X
23	Las instalaciones son adecuadas para realizar mi trabajo.					X
24	El entorno laboral me genera bienestar personal.			X		
25	Alguna vez he sentido que se ha atentado contra mi dignidad o mi integridad moral en mi centro laboral.	X				
26	Mis derechos laborales se respetan en la empresa.					X
27	La empresa trata con equidad a todos sus empleados.			X		
28	Considero que sueldo que percibo cubre mis necesidades básicas.			X		
29	Creo que el sueldo que percibo por mi trabajo es justo y equitativo en relación con la función que cumpla.					X

Gracias por su tiempo...

Cuestionario 02 - Satisfacción Laboral

- Marca la respuesta con un (X) .

Nunca = 1	Casi nunca = 2	A Veces = 3	Casi Siempre= 4	Siempre= 5
-----------	----------------	-------------	-----------------	------------

N°	PREGUNTA	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	Mis propuestas de iniciativas de mejora en los procesos de la empresa son tomadas en cuenta.			X		
2	Las actividades que realizo en mi centro de trabajo son de mi agrado.					X
3	Mis jefes habitualmente me reconocen por una labor bien efectuada.			X		
4	La empresa me ofrece oportunidades de capacitación que posibilitan mi mejora continua.			X		
5	Ser apoyado por mis superiores, me compromete más con la empresa.			X		
6	Mis superiores me muestran respeto y estima.			X		
7	Tengo un sentimiento de pertenencia con mi equipo de trabajo.			X		
8	La cooperación entre todos los miembros del área para alcanzar los objetivos de la empresa es permanente.					X
9	El entorno laboral entre mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					X
10	Mis compañeros de trabajo me muestran respeto y amabilidad.					X
11	El ambiente físico (ventilación, iluminación y limpieza) donde trabajo me hace sentir cómodo.					X
12	Las herramientas de trabajo son las adecuadas para realizar bien mis funciones.					X
13	Los ingresos que percibo están acordes con la labor que realizo.					X
14	Estoy conforme con los beneficios laborales que me ofrece la empresa.					X
15	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.			X		

16	Logro adecuarme a condiciones ofrecidas al medio laboral.					X
17	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					X

Gracias por su tiempo...

Anexo 4: Validación de los instrumentos

1. NOMBRE DEL JUEZ		Dr. CORNELIO GONZALES TORRES
2.	PROFESIÓN	Docente
	ESPECIALIDAD	Investigación
	GRADO ACADÉMICO	Doctor en educación (USMP)
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	Ex director regional de Educación de Lima Metropolitana. Ex director de la Unidad de Servicios Educativos- UGEL-03-Lima. 35 años de docente Universitario Posgrado y pregrado. Secretario académico de la Escuela de Posgrado UIGV
	CARGO	Docente Universitario Posgrado UCV-USMP
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C.- San Isidro,2022.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1 3.2	NOMBRES Y APELLIDOS	Torres Cosar Marylia Claudia López Rosales Sheylla Dalila
	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	Escuela Profesional de Trabajo Social
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL Establecer el nivel de la variable clima organizacional.

	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>Conocer el nivel de la dimensión Estructura Identificar el nivel de la dimensión Autonomía Definir el nivel de la dimensión Recompensa Describir el nivel de la dimensión Calor y apoyo Distinguir el nivel de la dimensión Seguridad</p>
--	--

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Me siento a gusto con las normas de la empresa.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
02	Me resulta fácil seguir con el reglamento interno de la empresa.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
03	Me siento identificado con los valores y principios que rigen a la empresa.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
04	Siento que la empresa fomenta el respeto de los derechos de las mujeres difundiendo mensajes de igualdad entre hombres y mujeres.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
05	Conozco la misión, visión, los valores y la estructura organizativa la empresa.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
06	La empresa promueve la participación equitativa de hombres y mujeres en los puestos de dirección.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:

07	Conozco las tareas y funciones específicas que debo realizar en la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
08	Tengo claro lo que la empresa espera de mi trabajo y los objetivos que debo cumplir.	A(x) D () SUGERENCIAS:
09	Tengo libertad para sugerir mejoras o alternativas de cambio en la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
10	Siento temor cuando tengo dudas y quiero realizar una pregunta a mi jefe.	A(x) D () SUGERENCIAS:
11	Me esfuerzo por cumplir con los objetivos y metas laborales.	A(x) D () SUGERENCIAS:
12	Contribuyo con la buena marcha de la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
13	Estoy comprometido con el desarrollo de la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
14	Creo que los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
15	Cuando hay un puesto libre primero se busca dentro de la empresa al posible candidato.	A(x) D () SUGERENCIAS:
16	La empresa ofrece oportunidades de crecimiento profesional a todos sus empleados sin ningún tipo de discriminación.	A(x) D () SUGERENCIAS:

17	Siento que existe un ambiente favorable con mis compañeros de trabajo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
18	He sido víctima de exclusión o discriminación en mi centro laboral.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
19	Puedo contar con mis jefes de trabajo cuando los necesito.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
20	Frente a un conflicto presentado en mi centro laboral, este se soluciona manteniendo la calma y el buen trato.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
21	Siento que el área donde trabajo es un ambiente seguro.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
22	Existe una cultura de prevención en la empresa para evitar accidentes laborales.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
23	Las instalaciones son adecuadas para realizar mi trabajo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
24	El entorno laboral me genera bienestar personal.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
25	Alguna vez he sentido que se ha atentado contra mi dignidad o mi integridad moral en mi centro laboral.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:

26	Mis derechos laborales se respetan en la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
27	Mi empresa trata con equidad a todas sus empleados.	A(x) D () SUGERENCIAS:
28	Considero que sueldo que percibo cubre mis necesidades básicas.	A(x) D () SUGERENCIAS:
29	Creo que el sueldo que percibo por mi trabajo es justo y equitativo en relación con la función que cumplo.	A(x) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(x) D () :
<p>7. COMENTARIOS GENERALES</p> <p>Con respecto al nivel de validación alcanzados se concluye que el cuestionario 01 de la variable 01, se encuentra en calidad de aprobado.</p>		
<p>8. OBSERVACIONES</p> <p>Apto para su aplicación.</p>		



Juez Experto
Dr. CORNELIO GONZALES TORRES
Colegiatura N°0107703388
DNI : 07703388

1. NOMBRE DEL JUEZ		Eduardo Franco Cabos Zelada
2.	PROFESIÓN	Psicólogo
	ESPECIALIDAD	Psicología Social – comunitario, Organizacional
	GRADO ACADÉMICO	Maestría en Gestión Publica
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	21 años
	CARGO	Psicólogo y Docente universitario
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C.- San Isidro,2022.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1 3.2	NOMBRES Y APELLIDOS	Torres Cosar Marylia Claudia López Rosales Sheylla Dalila
	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	Escuela Profesional de Trabajo Social
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL Establecer el nivel de la variable clima organizacional. .

	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>Conocer el nivel de la dimensión Estructura Identificar el nivel de la dimensión Autonomía Definir el nivel de la dimensión Recompensa Describir el nivel de la dimensión Calor y apoyo Distinguir el nivel de la dimensión Seguridad</p>
--	--

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Me siento a gusto con las normas de la empresa.	A (x) D () SUGERENCIAS:
02	Me resulta fácil seguir con el reglamento interno de la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
03	Me siento identificado con los valores y principios que rigen a la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
04	Siento que la empresa fomenta el respeto de los derechos de las mujeres difundiendo mensajes de igualdad entre hombres y mujeres.	A(x) D () SUGERENCIAS:
05	Conozco la misión, visión, los valores y la estructura organizativa la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
06	La empresa promueve la participación equitativa de hombres y mujeres en los puestos de dirección.	A(x) D () SUGERENCIAS:

07	Conozco las tareas y funciones específicas que debo realizar en la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
08	Tengo claro lo que la empresa espera de mi trabajo y los objetivos que debo cumplir.	A(x) D () SUGERENCIAS:
09	Tengo libertad para sugerir mejoras o alternativas de cambio en la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
10	Siento temor cuando tengo dudas y quiero realizar una pregunta a mi jefe.	A(x) D () SUGERENCIAS:
11	Me esfuerzo por cumplir con los objetivos y metas laborales.	A(x) D () SUGERENCIAS:
12	Contribuyo con la buena marcha de la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
13	Estoy comprometido con el desarrollo de la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
14	Creo que los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
15	Cuando hay un puesto libre primero se busca dentro de la empresa al posible candidato.	A(x) D () SUGERENCIAS:
16	La empresa ofrece oportunidades de crecimiento profesional a todos sus empleados sin ningún tipo de discriminación.	A(x) D () SUGERENCIAS:

17	Siento que existe un ambiente favorable con mis compañeros de trabajo.	A(x) D () SUGERENCIAS:
18	He sido víctima de exclusión o discriminación en mi centro laboral.	A(x) D () SUGERENCIAS:
19	Puedo contar con mis jefes de trabajo cuando los necesito.	A(x) D () SUGERENCIAS:
20	Frente a un conflicto presentado en mi centro laboral, este se soluciona manteniendo la calma y el buen trato.	A(x) D () SUGERENCIAS:
21	Siento que el área donde trabajo es un ambiente seguro.	A(x) D () SUGERENCIAS:
22	Existe una cultura de prevención en la empresa para evitar accidentes laborales.	A(x) D () SUGERENCIAS:
23	Las instalaciones son adecuadas para realizar mi trabajo.	A(x) D () SUGERENCIAS:
24	El entorno laboral me genera bienestar personal.	A(x) D () SUGERENCIAS:
25	Alguna vez he sentido que se ha atentado contra mi dignidad o mi integridad moral en mi centro laboral.	A(x) D () SUGERENCIAS:

26	Mis derechos laborales se respetan en la empresa.	A(x) D ()
		SUGERENCIAS:
27	Mi empresa trata con equidad a todas sus empleados.	A(x) D ()
		SUGERENCIAS:
28	Considero que sueldo que percibo cubre mis necesidades básicas.	A(x) D ()
		SUGERENCIAS:
29	Creo que el sueldo que percibo por mi trabajo es justo y equitativo en relación con la función que cumplo.	A(x) D ()
		SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(x) D ():

7. COMENTARIOS GENERALES

Con respecto al nivel de validación alcanzados se concluye que el cuestionario 01 de la variable 01, se encuentra en calidad de aprobado.

8. OBSERVACIONES

Apto para su aplicación.



Juez Experto
Mg. Eduardo Cabos Zelada
Colegiatura N°13029
DNI: 10193725

1. NOMBRE DEL JUEZ		Diana Gladys Guerrero Villalva
2.	PROFESIÓN	Lic. Trabajo Social
	ESPECIALIDAD	Terapia Familiar Sistémica
	GRADO ACADÉMICO	Maestría en Dirección y Gestión de servicios de salud
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	17 años
	CARGO	Trabajadora Social
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C.- San Isidro,2022.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1 3.2	NOMBRES Y APELLIDOS	Torres Cosar Marylia Claudia López Rosales Sheylla Dalila
	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	Escuela Profesional de Trabajo Social
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL Establecer el nivel de la variable clima organizacional. .

	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>Conocer el nivel de la dimensión Estructura Identificar el nivel de la dimensión Autonomía Definir el nivel de la dimensión Recompensa Describir el nivel de la dimensión Calor y apoyo Distinguir el nivel de la dimensión Seguridad</p>
--	--

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Me siento a gusto con las normas de la empresa.	A (x) D () SUGERENCIAS:
02	Me resulta fácil seguir con el reglamento interno de la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
03	Me siento identificado con los valores y principios que rigen a la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
04	Siento que la empresa fomenta el respeto de los derechos de las mujeres difundiendo mensajes de igualdad entre hombres y mujeres.	A(x) D () SUGERENCIAS:
05	Conozco la misión, visión, los valores y la estructura organizativa la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
06	La empresa promueve la participación equitativa de hombres y mujeres en los puestos de dirección.	A(x) D () SUGERENCIAS:

07	Conozco las tareas y funciones específicas que debo realizar en la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
08	Tengo claro lo que la empresa espera de mi trabajo y los objetivos que debo cumplir.	A(x) D () SUGERENCIAS:
09	Tengo libertad para sugerir mejoras o alternativas de cambio en la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
10	Siento temor cuando tengo dudas y quiero realizar una pregunta a mi jefe.	A(x) D () SUGERENCIAS:
11	Me esfuerzo por cumplir con los objetivos y metas laborales.	A(x) D () SUGERENCIAS:
12	Contribuyo con la buena marcha de la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
13	Estoy comprometido con el desarrollo de la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
14	Creo que los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
15	Cuando hay un puesto libre primero se busca dentro de la empresa al posible candidato.	A(x) D () SUGERENCIAS:
16	La empresa ofrece oportunidades de crecimiento profesional a todos sus empleados sin ningún tipo de discriminación.	A(x) D () SUGERENCIAS:

17	Siento que existe un ambiente favorable con mis compañeros de trabajo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
18	He sido víctima de exclusión o discriminación en mi centro laboral.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
19	Puedo contar con mis jefes de trabajo cuando los necesito.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
20	Frente a un conflicto presentado en mi centro laboral, este se soluciona manteniendo la calma y el buen trato.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
21	Siento que el área donde trabajo es un ambiente seguro.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
22	Existe una cultura de prevención en la empresa para evitar accidentes laborales.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
23	Las instalaciones son adecuadas para realizar mi trabajo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
24	El entorno laboral me genera bienestar personal.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
25	Alguna vez he sentido que se ha atentado contra mi dignidad o mi integridad moral en mi centro laboral.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:

26	Mis derechos laborales se respetan en la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
27	Mi empresa trata con equidad a todas sus empleados.	A(x) D () SUGERENCIAS:
28	Considero que sueldo que percibo cubre mis necesidades básicas.	A(x) D () SUGERENCIAS:
29	Creo que el sueldo que percibo por mi trabajo es justo y equitativo en relación con la función que cumplo.	A(x) D () SUGERENCIAS:

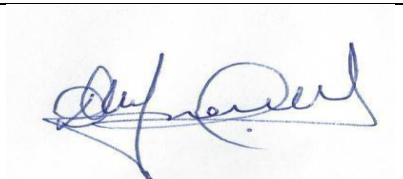
PROMEDIO OBTENIDO:		A(x) D ():
---------------------------	--	--

7. COMENTARIOS GENERALES

Con respecto al nivel de validación alcanzados se concluye que el cuestionario 01 de la variable 01, se encuentra en calidad de aprobado.

8. OBSERVACIONES

Apto para su aplicación.



 Juez Experto
Mg. Guerrero Villalva Diana Gladys
Colegiatura N° 8165
DNI : 09404106

1. NOMBRE DEL JUEZ		Dr. CORNELIO GONZALES TORRES
2	PROFESIÓN	Docente
	ESPECIALIDAD	Investigación
	GRADO ACADÉMICO	Doctor en educación (USMP)
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	Ex director regional de Educación de Lima Metropolitana. Ex director de la Unidad de Servicios Educativos- UGEL-03-Lima. 35 años de docente Universitario Posgrado y pregrado. Secretario académico de la Escuela de Posgrado UIGV
	CARGO	Docente Universitario Posgrado UCV-USMP
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C.- San Isidro,2022.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1 3.2	NOMBRES Y APELLIDOS	Torres Cosar Marylia Claudia López Rosales Sheylla Dalila
	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	Escuela Profesional de Trabajo Social
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL Establecer el nivel de la variable satisfacción laboral. .

	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>Conocer el nivel de la dimensión atractivo de la tarea Identificar el nivel de la dimensión recompensas asociadas Definir el nivel de la dimensión relaciones con los compañeros de trabajo. Describir el nivel de la dimensión condiciones laborales Distinguir el nivel de la dimensión ajuste de la persona-trabajo.</p>
--	--

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Mis propuestas de iniciativas de mejora en los procesos de la empresa son tomadas en cuenta.	A (x) D () SUGERENCIAS:
02	Las actividades que realizo en mi centro de trabajo son de mi agrado.	A(x) D () SUGERENCIAS:
03	Mis jefes habitualmente me reconocen por una labor bien efectuada.	A(x) D () SUGERENCIAS:
04	La empresa me ofrece oportunidades de capacitación que posibilitan mi mejora continua.	A(x) D () SUGERENCIAS:
05	Ser apoyado por mis superiores, me compromete más con la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
06	Mis superiores me muestran respeto y estima.	A(x) D () SUGERENCIAS:
07	Tengo un sentimiento de pertenencia con mi equipo de trabajo.	A(x) D () SUGERENCIAS:

08	La cooperación entre todos los miembros del área para alcanzar los objetivos de la empresa es permanente.	A(x) D() SUGERENCIAS:
09	El entorno laboral entre mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	A(x) D() SUGERENCIAS:
10	Mis compañeros de trabajo me muestran respeto y amabilidad.	A(x) D() SUGERENCIAS:
11	El ambiente físico (ventilación, iluminación y limpieza) donde trabajo me hace sentir cómodo.	A(x) D() SUGERENCIAS:
12	Las herramientas de trabajo son las adecuadas para realizar bien mis funciones.	A(x) D() SUGERENCIAS:
13	Los ingresos que percibo están acordes con la labor que realizo.	A(x) D() SUGERENCIAS:
14	Estoy conforme con los beneficios laborales que me ofrece la empresa.	A(x) D() SUGERENCIAS:
15	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	A(x) D() SUGERENCIAS:
16	Logro adecuarme a condiciones ofrecidas al medio laboral.	A(x) D() SUGERENCIAS:
17	Me siento realmente útil con la labor que realizo	A(x) D() SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A(x)	D ():
<p>7. COMENTARIOS GENERALES</p> <p>Con respecto al nivel de validación alcanzado, se concluye que el cuestionario 02 de la variable 02, se encuentra en calidad de aprobado.</p>		
<p>8. OBSERVACIONES</p> <p>Apto para su aplicación</p>		



Juez Experto
Dr. CORNELIO GONZALES TORRES
Colegiatura N°0107703388
DNI : 07703388

1. NOMBRE DEL JUEZ		Eduardo Franco Cabos Zelada
2	PROFESIÓN	Psicólogo
	ESPECIALIDAD	Psicología Social – comunitario, Organizacional
	GRADO ACADÉMICO	Maestría en Gestión Pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	21 años
	CARGO	Psicólogo y Docente universitario
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C.- San Isidro, 2022.		
5. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y	Torres Cosar Marylia Claudia
3.2	APELLIDOS	López Rosales Sheylla Dalila

	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	Escuela Profesional de Trabajo Social	
6. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 9. Lista de Cotejo () 10. Diario de campo ()	
11. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL Establecer el nivel de la variable satisfacción laboral. .	
		ESPECÍFICOS Conocer el nivel de la dimensión atractivo de la tarea Identificar el nivel de la dimensión recompensas asociadas Definir el nivel de la dimensión relaciones con los compañeros de trabajo. Describir el nivel de la dimensión condiciones laborales Distinguir el nivel de la dimensión ajuste de la persona-trabajo.	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS			
N	12. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		
01	Mis propuestas de iniciativas de mejora en los procesos de la empresa son tomadas en cuenta.	A (x)	D () SUGERENCIAS:
02	Las actividades que realizo en mi centro de trabajo son de mi agrado.	A(x)	D () SUGERENCIAS:
03	Mis jefes habitualmente me reconocen por una labor bien efectuada.	A(x)	D () SUGERENCIAS:

04	La empresa me ofrece oportunidades de capacitación que posibilitan mi mejora continua.	A(x) D() SUGERENCIAS:
05	Ser apoyado por mis superiores, me compromete más con la empresa.	A(x) D() SUGERENCIAS:
06	Mis superiores me muestran respeto y estima.	A(x) D() SUGERENCIAS:
07	Tengo un sentimiento de pertenencia con mi equipo de trabajo.	A(x) D() SUGERENCIAS:
08	La cooperación entre todos los miembros del área para alcanzar los objetivos de la empresa es permanente.	A(x) D() SUGERENCIAS:
09	El entorno laboral entre mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	A(x) D() SUGERENCIAS:
10	Mis compañeros de trabajo me muestran respeto y amabilidad.	A(x) D() SUGERENCIAS:
11	El ambiente físico (ventilación, iluminación y limpieza) donde trabajo me hace sentir cómodo.	A(x) D() SUGERENCIAS:
12	Las herramientas de trabajo son las adecuadas para realizar bien mis funciones.	A(x) D() SUGERENCIAS:
13	Los ingresos que percibo están acordes con la labor que realizo.	A(x) D() SUGERENCIAS:

14	Estoy conforme con los beneficios laborales que me ofrece la empresa.	A(x) D () SUGERENCIAS:
15	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	A(x) D () SUGERENCIAS:
16	Logro adecuarme a condiciones ofrecidas al medio laboral.	A(x) D () SUGERENCIAS:
17	Me siento realmente útil con la labor que realizo	A(x) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(x) D ():
<p>13. COMENTARIOS GENERALES</p> <p>Con respecto al nivel de validación alcanzado, se concluye que el cuestionario 02 de la variable 02, se encuentra en calidad de aprobado.</p>		
<p>14. OBSERVACIONES</p> <p>Apto para su aplicación</p>		



Juez Experto
Mg. Eduardo Cabos Zelada
Colegiatura N° 13029
DNI: 10193725

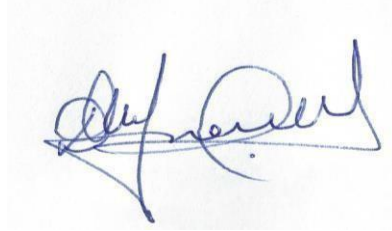
1. NOMBRE DEL JUEZ		Diana Gladys Guerrero Villalva
2	PROFESIÓN	Lic. Trabajo Social
	ESPECIALIDAD	Terapia Familiar Sistémica

	GRADO ACADÉMICO	Maestría en Dirección y Gestión de servicios de salud
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	17 años
	CARGO	Trabajadora Social
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C.- San Isidro,2022.		
7. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Torres Cosar Marylia Claudia López Rosales Sheylla Dalila
3.2	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	Escuela Profesional de Trabajo Social
8. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 15. Lista de Cotejo () 16. Diario de campo ()
17. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL Establecer el nivel de la variable satisfacción laboral.
		ESPECÍFICOS Conocer el nivel de la dimensión atractivo de la tarea Identificar el nivel de la dimensión recompensas asociadas Definir el nivel de la dimensión relaciones con los compañeros de trabajo. Describir el nivel de la dimensión condiciones laborales Distinguir el nivel de la dimensión ajuste de la persona-trabajo.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		

N	18. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Mis propuestas de iniciativas de mejora en los procesos de la empresa son tomadas en cuenta.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
02	Las actividades que realizo en mi centro de trabajo son de mi agrado.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
03	Mis jefes habitualmente me reconocen por una labor bien efectuada.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
04	La empresa me ofrece oportunidades de capacitación que posibilitan mi mejora continua.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
05	Ser apoyado por mis superiores, me compromete más con la empresa.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
06	Mis superiores me muestran respeto y estima.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
07	Tengo un sentimiento de pertenencia con mi equipo de trabajo.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
08	La cooperación entre todos los miembros del área para alcanzar los objetivos de la empresa es permanente.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
09	El entorno laboral entre mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:

10	Mis compañeros de trabajo me muestran respeto y amabilidad.	A(x) D() SUGERENCIAS:
11	El ambiente físico (ventilación, iluminación y limpieza) donde trabajo me hace sentir cómodo.	A(x) D() SUGERENCIAS:
12	Las herramientas de trabajo son las adecuadas para realizar bien mis funciones.	A(x) D() SUGERENCIAS:
13	Los ingresos que percibo están acordes con la labor que realizo.	A(x) D() SUGERENCIAS:
14	Estoy conforme con los beneficios laborales que me ofrece la empresa.	A(x) D() SUGERENCIAS:
15	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	A(x) D() SUGERENCIAS:
16	Logro adecuar me a condiciones ofrecidas al medio laboral.	A(x) D() SUGERENCIAS:
17	Me siento realmente útil con la labor que realizo	A(x) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(x) D():
<p>19. COMENTARIOS GENERALES</p> <p>Con respecto al nivel de validación alcanzado , se concluye que el cuestionario 02 de la variable 02, se encuentra en calidad de aprobado.</p>		
<p>20. OBSERVACIONES</p>		

Apto para su aplicación

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Diana Guerrero Villalva', written over a horizontal line.

Juez Experto
Mg. Guerrero Villalva Diana Gladys
Colegiatura N° 8165
DNI: 09404106

Anexo 5: Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Estimados colaboradores

Puerto Madero s.a.c.

Se hace entrega de este documento como protocolo para informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, las investigadoras se quedarán con la original firmada de este documento, mientras usted poseerá otra copia también firmada.

La presente investigación se titula "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero S.A.C., San isidro-2022" Este proyecto es dirigido por Torres Cosar Marylia Claudia y López Rosales Sheyla bachilleres en Trabajo Social. El propósito de la investigación es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, 2022. Para ello, su participación en una encuesta le tomará alrededor de 5 minutos de su tiempo.

La investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Asimismo, participar en esta encuesta no le generará ningún perjuicio ni laboral, académico, ni de ningún tipo, ya que cuenta su participación con la autorización respectiva. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente. Su identidad será tratada de manera anónima, es decir, la investigadora no conocerá la identidad de quién completó la encuesta. Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de sus compañeros y servirá para la elaboración de nuestra tesis para la obtención del título como Licenciadas en Trabajo Social. Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Yo, MARIANA LUGO, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en la investigación. Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera confidencial.

Finalmente, entiendo que recibiré una copia de este protocolo de consentimiento informado.

Firma MARIANA LUGO
Nombre completo del (de la) participante: MARIANA YUSLATH LUGO SOTO
Fecha: 08/12/22

Firma [Firma]
Nombre de la Investigadora responsable: Marylia Claudia Torres Cosar
Fecha: 08/12/22

Anexo 6: Matriz de Consistencia

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
PUERTO MADERO, SAN ISIDRO – LIMA, 2022.”**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre estructura y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre recompensa y la satisfacción laboral de los</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>-Conocer la relación entre estructura y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, 2022.</p> <p>-Identificar la relación entre autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, 2022.</p> <p>-Definir la relación entre recompensa y la</p>	<p>Justificación teórica: Con la investigación queremos brindar un aporte a la literatura científica, en donde se plasma conocimientos teóricos sobre la relación existente que tiene las dos variables en una organización privada en el 2022, sirviendo, así como fuente para otras investigaciones futuras.</p> <p>Justificación metodológica: En el proceso de la tesis vamos usar la metodología científica, que nos sirve para una adecuada investigación cuantitativa de tipo correlacional y de diseño no</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: A mayor nivel de clima organizacional, mayor nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC- San Isidro, 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hi1: A mayor estructura, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, 2022.</p> <p>Hi0: No existe relación directa entre estructura y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa</p>	<p>Clima organizacional</p>	<p>-Estructura</p> <p>-Autonomía</p> <p>-Recompensa</p> <p>-Calor y Apoyo</p> <p>-Seguridad</p>	<p>Tipo Investigación: De tipo aplicada Nivel Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental Transversal</p> <p>Enfoque de Investigación: Cuantitativo</p> <p>Población: 78 trabajadores de la empresa “Puerto Madero”.</p> <p>Muestra: 65 trabajadores de la empresa “Puerto Madero”.</p> <p>Técnica Encuesta</p>

<p>trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre calor y apoyo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre seguridad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, 2022?</p>	<p>satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, 2022.</p> <p>-Describir la relación entre calor y apoyo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, 2022.</p> <p>-Distinguir la relación entre seguridad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, 2022.</p>	<p>experimental. Para medir las 2 variables se usará la encuesta como método de recolección de datos.</p> <p>Justificación práctica La investigación va a dar a conocer cómo se siente el trabajador en su ambiente laboral y se busca que con los resultados del estudio se puedan generar recomendaciones para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral en el trabajo.</p> <p>Justificación social: Esta investigación está dirigido al estudio de la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ya que según diferentes estudios indican que la satisfacción laboral es necesaria para que los trabajadores puedan desempeñarse de una manera productiva para cual las empresas deben generar un clima</p>	<p>Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.</p> <p>Hi2: A mayor autonomía, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.</p> <p>Hi0: No existe relación directa entre autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima,2022.</p> <p>Hi3: A mayor recompensa, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.</p> <p>Hi0: No existe relación directa entre recompensa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.</p> <p>Hi4: A mayor calor y apoyo, mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima,2022.</p> <p>Hi0: No existe relación directa entre calor y apoyo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa</p>	<p>Satisfacción Laboral</p>	<p>-Atractivo de la tarea.</p> <p>-Recompensas asociadas</p> <p>-Relaciones con los compañeros de trabajo</p> <p>-Condiciones laborales</p>	<p>Instrumentos Cuestionarios (1 para la variable Clima Organizacional y 1 para la variable Satisfacción laboral).</p> <p>Principios Éticos Consentimiento informado Reserva de datos Respeto a los derechos de autor</p> <p>Rigor Científico Validez Confiabilidad Objetividad</p>
--	---	--	---	------------------------------------	---	--

		<p>laboral positivo y garantizar condiciones adecuadas que hagan de las empresas un agradable lugar para trabajar.</p>	<p>Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.</p> <p>Hi5: A mayor seguridad , mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima, 2022.</p> <p>Hi0: No existe relación directa entre seguridad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Puerto Madero SAC, San Isidro- Lima,2022.</p>		-Ajuste de la persona-trabajo	
--	--	--	--	--	-------------------------------	--

Anexo 7: Evidencias de la recolección de datos



NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS FINAL SHEYLLA Y MARYLIA.docx

AUTOR

Sheyla- Marylia Lopez-

RECUENTO DE PALABRAS

18037 Words

RECUENTO DE CARACTERES

97269 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

71 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

373.5KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 3, 2023 10:19 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 3, 2023 10:20 AM GMT-5**● 22% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 10% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado