

# Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana

CHRISTIAN JAIRO TINOCO PLASENCIA <sup>1</sup>

RECIBIDO: 31/05/2023 ACEPTADO: 16/08/2023 PUBLICADO: 20/12/2023

## RESUMEN

El clima organizacional constituye un elemento fundamental en cualquier organización, que incide en la satisfacción laboral de los trabajadores. El objetivo de esta investigación es describir los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral percibidos por los trabajadores de una empresa peruana y precisar la relación que existe entre ambas variables. Este es una investigación cuantitativa, no experimental, correlacional y de tipo básica. La muestra es censal y la conformaron los 40 trabajadores que laboran en una empresa de construcción civil de la ciudad de Lima, Perú. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron un cuestionario de clima organizacional y otro de satisfacción laboral, con 28 y 25 ítems respectivamente. Los hallazgos reportan que el clima organizacional y la satisfacción laboral alcanzaron niveles moderados con 62.50% y 60.00% respectivamente. Con base en el valor de correlación rho de Spearman de 0.755 y un p-valor de 0.000 inferior a 0.05, se determinó que existe una relación directa significativa y alta entre las variables estudiadas.

**Palabras clave:** clima organizacional, satisfacción laboral, significación de tareas, condiciones de trabajo, cultura organizacional.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el estudio del clima organizacional ha adquirido gran relevancia en las empresas. Es especialmente valorado por las grandes organizaciones que comprenden y reconocen la importancia del ambiente laboral en el funcionamiento de la empresa. Estas empresas son conscientes de que el clima organizacional influye positivamente en la productividad, la motivación y el compromiso de los empleados con sus tareas, así como en las relaciones entre los miembros del equipo y en la interacción con proveedores y clientes (Bravo et al., 2023). Por tanto, es fundamental estudiar el ambiente de trabajo y la satisfacción de los empleados.

La importancia del clima organizacional radica en su impacto en cada miembro de la institución, que afecta su comportamiento y bienestar emocional, de manera similar al clima meteorológico. Cada persona interpreta el clima laboral de manera subjetiva, lo que influye en sus reacciones y actitudes. Por lo tanto, el clima puede generar comportamientos distintos en diferentes individuos, lo que hace relevante comprender el ambiente laboral y los factores que contribuyen al bienestar y la productividad. Esta comprensión es fundamental para entender el funcionamiento de cualquier organización (Arce et al., 1994).

En cuanto a la satisfacción laboral, esta ha adquirido una relevancia significativa tanto para los trabajadores como para las empresas. Se define como la actitud que los empleados adoptan hacia su trabajo y se basa en las creencias y valores que reflejan en su desempeño y actividades laborales. Esta satisfacción abarca aspectos relacionados con el ámbito laboral, social y personal del individuo (Durán et al., 2021). Por ende, comprender la satisfacción de los empleados con respecto a su entorno laboral es esencial para las empresas, pues se ha comprobado que la satisfacción laboral desempeña un papel crucial en el desempeño de los colaboradores y en la satisfacción de los usuarios, además de afectar la calidad de los servicios que se ofrecen (Bernal y Flores, 2020).

<sup>1</sup> Maestro en Administración de Negocios. Ingeniero industrial. Actualmente, es docente investigador Renacyt en la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú).  
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1685-1657>  
E-mail: [christian.tinoco@urp.edu.pe](mailto:christian.tinoco@urp.edu.pe)

Este estudio se realizó en una empresa dedicada a la construcción civil que lleva a cabo diversos proyectos en todo el país. Con una experiencia acumulada de más de ocho años de servicio ininterrumpido, esta empresa tiene su sede en la ciudad de Lima. La industria de la construcción civil frecuentemente implica que su trabajo se realice en ambientes desafiantes. Por lo tanto, las razones que impulsaron la realización de esta investigación en dicha organización fueron factores como las condiciones laborales exigentes, los posibles riesgos para la seguridad de los empleados, la falta de estabilidad en el empleo, la comunicación limitada y efectiva, las oportunidades limitadas de desarrollo profesional, la presión para cumplir con plazos y objetivos, los desafíos en el trabajo en equipo, entre otros elementos.

Investigaciones realizadas previamente identificaron ocho elementos que caracterizan el entorno laboral, con lo que se confirmó la configuración del esquema Litwin y Stringer, que busca dilucidar aspectos significativos del comportamiento de los empleados dentro de una entidad mediante la aplicación de términos como motivación y ambiente laboral. En cuanto al bienestar laboral, se verificó el planteamiento teórico de Warr, Cook y Wal; además, se evidenció la relación del clima organizacional con la satisfacción del empleado en empresas públicas y privadas de México (Pedraza, 2018).

Dicho planteamiento teórico también es conocido como la Escala de Satisfacción Laboral, la cual fue diseñada en el año 1979 y se basa en la diferenciación entre dos tipos de factores que influyen en la satisfacción laboral: los factores higiénicos y los factores motivadores. En este sentido, los factores higiénicos son esenciales para prevenir la insatisfacción y establecer un entorno laboral saludable, mientras que los factores motivadores son cruciales para fomentar la satisfacción intrínseca y la motivación en el trabajo (Warr et al., 1979). Por lo tanto, este modelo ha influido en la comprensión de cómo diversos elementos surgen en la percepción de satisfacción de los empleados en sus lugares de trabajo.

Asimismo, en un estudio efectuado en diversas empresas de Kosovo, se demostró una asociación directa e importante entre el clima y la satisfacción en los colaboradores. El estudio realizado por Osmani et al. (2022) comprobó las distintas hipótesis relativas al ambiente laboral y satisfacción de los empleados en las entidades kosovares. Dicho estudio tuvo como sustento los planteamientos de Yang (2010) y Colakoglu et al. (2010), quienes argumentan que los predictores más críticos de la

satisfacción laboral son el desempeño corporativo, la cultura y el clima organizacional.

También, en el ámbito de las organizaciones de la salud de Brasil, se evidenció la asociación entre el clima y la satisfacción laboral en trabajadores de Sao Paulo. Quedó demostrado que cuanto mayor sea el nivel del clima, mayor nivel tendrá el bienestar ocupacional, por lo que la relación entre el trabajo el bienestar y el entorno laboral es compleja y se asocia al ejercicio de cada trabajador (Yamasake et al., 2021). En ese sentido, se comprueba una relación directamente proporcional entre ambas variables.

Del mismo modo, en un estudio sobre el sector salud peruano, se demostró una relación baja mediante el estadígrafo de Pearson con  $r = 0.460$  entre el entorno laboral y la satisfacción de los empleados. Se comprobó que los colaboradores distinguen una categoría media de ambiente organizacional con 50.4%, mientras que el bienestar laboral alcanzó una categoría baja con 49.6% (Arévalo et al., 2021). Lo anterior proporciona información valiosa que puede servir de base para implementar mejoras y estrategias dirigidas a aumentar la satisfacción de los empleados en el sector de la salud.

Por otra parte, en el contexto universitario, también se ha comprobado la relación significativa entre el ambiente laboral y el bienestar de los empleados. Se ha reportado que el 53.5% de los trabajadores perciben un buen clima organizacional, con altos porcentajes en las dimensiones de liderazgo y estímulo; asimismo, el bienestar ocupacional alcanzó una categoría alta con el 68.3% (Bazalar y Choquehuanca, 2020).

Los altos porcentajes de percepción positiva del clima organizacional y del bienestar ocupacional sugieren que se ha logrado crear un entorno laboral satisfactorio y saludable para los trabajadores en el ámbito universitario. Sin embargo, es importante seguir monitoreando y mejorando continuamente estas áreas para asegurar un bienestar óptimo a largo plazo.

Cabe mencionar, además, que se ha constatado la relación entre el clima y el bienestar de los empleados en el sector industrial. En el estudio de Dávila et al. (2021), el ambiente laboral alcanzó una categoría regular con 71.20%, mientras que el bienestar laboral alcanzó el nivel regular con el 80.70%. Por lo tanto, existe una relación significativa moderada entre ambas variables demostrada con  $p = 0.000 < 0.05$  y  $\rho = 0.559$ . Por lo que, aunque el ambiente laboral y el bienestar se encuentran en niveles

regulares, la relación entre ambos es significativa y moderada. Estos resultados pueden ser útiles para la implementación de estrategias y mejoras en el entorno laboral con el objetivo de aumentar el bienestar de los trabajadores en el sector industrial.

Dentro de este contexto, debido a la extenuante labor de construcción civil y a los turnos de trabajo que ejecutan los empleados de la referida empresa, este estudio buscó describir los niveles percibidos de entorno laboral y bienestar en los colaboradores de una empresa peruana y precisar la relación entre ambas variables. Para ello, se planteó la hipótesis general que sostiene que existe un vínculo directo e importante entre el entorno y el bienestar ocupacional de los trabajadores de una organización peruana. Asimismo, se formularon cuatro hipótesis específicas que buscaron precisar la vinculación entre el entorno laboral y las dimensiones de la satisfacción de los empleados de dicha organización.

Este estudio se justifica porque revela cómo perciben los empleados su entorno laboral. Además, permite identificar áreas problemáticas en el clima laboral, con lo que ayuda a la organización a tomar medidas correctivas y mejorar la productividad y bienestar. También ayuda a identificar factores que influyen en la satisfacción y contribuyen a retener el talento y prevenir la rotación.

Por otra parte, proporciona datos objetivos sobre la opinión de los empleados, lo que permite a los líderes y directivos de la empresa tomar decisiones más informadas. La retroalimentación de los empleados puede ayudar a identificar áreas problemáticas, tomar acciones correctivas y establecer metas realistas para mejorar la organización.

Dentro de este contexto, la principal contribución de este estudio es el potencial de generar información valiosa que aporte información para la toma de decisiones, mejore el ambiente de trabajo y contribuya al conocimiento académico y práctico en el campo de la gestión organizacional. Asimismo, contribuye a la reducción del ausentismo y enfermedades laborales, que pueden originarse en entornos laborales negativos. El estrés, la insatisfacción y la falta de apoyo pueden afectar la salud y el bienestar de los empleados. Al conocer el modo en que los trabajadores distinguen el entorno ocupacional, se pueden implementar medidas preventivas y programas de bienestar que ayuden a reducir el ausentismo y promover una cultura de salud y bienestar en la empresa.

## Clima organizacional y satisfacción laboral

Según Chiavenato (2000), el clima organizacional se refiere a las cualidades o atributos del ambiente de trabajo que son percibidos por los individuos que forman parte de la entidad y que tiene impacto directo en el accionar de los trabajadores.

Durante mucho tiempo, el clima organizacional ha sido un elemento esencial para las organizaciones, pues mediante su estudio se intuye la forma en que los empleados interpretan el entorno positivo y motivador para llevar a cabo las actividades diarias, a la vez que mejora su ejercicio profesional. Por tanto, el clima es entendido como el grado de bienestar de los colaboradores, por lo cual repercute en su satisfacción; de este modo, se establece un vínculo intangible entre el nivel personal y el organizacional con calidad sólida del entorno interno que, al ser ejercida por sus integrantes, manifiesta la conducta ética de una serie de cualidades institucionales (Chiang et al. 2021).

Dentro de este contexto, el clima organizacional se refiere al comportamiento colectivo de los trabajadores, de cómo perciben su ambiente de trabajo y al conjunto de significados que desde la psicología le atribuyen; es decir, el clima no es tanto un elemento específico que favorece al entorno del trabajo psicosocial, sino el resumen de cómo los trabajadores perciben el ambiente de trabajo y su impacto (Bry y Wigert, 2022). Por tanto, el ambiente y el bienestar ocupacional están íntimamente ligados.

Lo expresado en líneas anteriores sugiere que un entorno organizacional propicio puede potenciar el desempeño de los empleados y aumentar su productividad y motivación en el trabajo (Wang et al., 2022). Indudablemente, son múltiples los estudios que revelan que un clima organizacional inadecuado produce insatisfacción laboral en todos los empleados y, en consecuencia, genera graves efectos para la organización (De la Cruz y Ramírez, 2021).

En ese sentido, han sido diversos los referentes (Meliá et al., 1986; Peiró, 2008) que han estudiado el clima organizacional y la satisfacción laboral, puesto que su análisis proporciona una comprensión más profunda de la realidad laboral y su entorno. Los investigadores han realizado un amplio estudio de dichas variables, sus características y dimensiones.

Respecto a las dimensiones del clima laboral consideradas en este estudio, se utilizaron las asumidas por el referente Jiménez Cangas, quien desarrolló

un instrumento de clima para un centro de salud cubano con base en un estudio realizado por la Organización Panamericana de la Salud en la década de los 80 que precisa las siguientes dimensiones: estructura organizacional, liderazgo, toma de decisiones, motivación y comportamiento individual (Noriega y Pría, 2011). Para este estudio, dichas dimensiones fueron ajustadas a cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.

A este respecto, la cultura organizacional se refiere a un conjunto de valores, prácticas, creencias y normas, ya sean explícitas o implícitas, que son compartidas por los empleados de una entidad y que influyen en el comportamiento y las interacciones dentro de la organización. Esta dimensión considera a los trabajadores como el recurso más valioso de la organización, por lo que fomenta el compromiso y la continuidad en su desempeño (Noriega y Pría, 2011). Por ello, la cultura organizacional influye en la forma en que se percibe y se vive el ambiente laboral, así como en la interacción y el comportamiento de los empleados dentro de la entidad.

En cuanto al diseño organizacional, se refiere a la forma en que un grupo de individuos planifica y reorganiza conscientemente sus acciones o influencias dentro de una organización. Esto implica la distribución de responsabilidades, la selección de diferentes opciones, el flujo de información y la remuneración de los empleados (Noriega y Pría, 2011). El diseño organizacional tiene un impacto significativo en el ambiente laboral y en la percepción de los empleados sobre su trabajo. Un diseño organizacional eficiente y claro puede fomentar la colaboración, la coordinación y la eficacia en la organización, lo que puede tener un efecto positivo en el clima organizacional.

Respecto al potencial humano, se trata de la estructura social interna de la organización, compuesta por individuos con habilidades cognitivas, cualidades y emociones que contribuyen a que la entidad alcance sus objetivos (Noriega y Pría, 2011). Por tanto, el potencial humano es un elemento crucial en el análisis del clima organizacional, puesto que la satisfacción, la motivación y el bienestar de los empleados están estrechamente relacionados con su capacidad para llevar a cabo sus funciones y desplegar su potencial dentro de la empresa.

En referencia a la variable satisfacción laboral, esta es entendida como el sentimiento positivo y seguro hacia sus actividades laborales. La misma ha sido estudiada como un agente de importancia capital entre las circunstancias de trabajo/personalidad y

los logros laborales, tales como el ejercicio laboral (Capone et al., 2023).

En el campo de la psicología organizacional, la satisfacción laboral es descrita como una actitud emocional positiva o complaciente que surge de la experiencia en el trabajo (Mason y Griffin, 2002). El bienestar organizacional es un concepto dinámico y multidimensional que engloba las expectativas, valores, entorno laboral y características personales de los empleados (Huang et al., 2023). Según De Ruijter et al. (2023), la baja satisfacción laboral está asociada con efectos negativos tanto en la salud de los trabajadores como en el rendimiento de la organización.

En el caso de la variable satisfacción laboral, para este estudio se consideraron las dimensiones teorizadas por Palma (2000): significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficio económico. La significación de tareas se refiere a la disposición que tienen los empleados hacia las actividades en relación a las atribuciones vinculadas con las labores como el esfuerzo, igualdad y realización. La dimensión condiciones de trabajo se refiere a la valoración de las labores en relación con las normas que determinan el ejercicio de la actividad. Mientras que la dimensión reconocimiento personal y/o social se refiere a la propensión de evaluar las labores en función del reconocimiento propio o de otros colaboradores de la organización. Por último, la dimensión beneficio económico se refiere a los honorarios que recibe el empleado por efectuar su trabajo (Palma, 2000).

## METODOLOGÍA

Este estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, debido que no se realizó manipulación deliberada de las variables (Hernández y Mendoza, 2018). Según su tipo, es aplicada, puesto que «se plantearon problemas e hipótesis para dar solución a problemas de la vida productiva de la sociedad» (Ñaupas et al., 2014, p. 91), en este caso, el ambiente de trabajo y el grado de bienestar de los empleados de una empresa del Perú. En relación al nivel, es correlacional, debido que se estudió la relación entre las variables de estudio, es decir, el entorno laboral y el bienestar en los empleados de una entidad.

El estudio se desarrolló en una empresa de construcción civil, ubicada en el distrito Santiago de Surco de la ciudad de Lima, Perú. La población intervenida fue de 40 trabajadores obreros de construcción civil que trabajan en la referida empresa. La muestra fue considerada censal (Hernández y

Mendoza, 2018), por tanto, la muestra es la totalidad de trabajadores que constituyen la población, es decir, los 40 trabajadores de dicha organización.

En la Tabla 1, se presenta la información detallada sobre las variables, dimensiones, indicadores, ítems, niveles y rangos establecidos para el estudio, donde se observa que la técnica empleada para recolectar los datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario tipo escala de Likert, por lo cual se diseñaron dos cuestionarios para evaluar ambas variables.

El cuestionario de clima organizacional evalúa las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano. Incluye 28 ítems y considera tres niveles: bajo (28-64 puntos), moderado (65-103 puntos) y alto (104-140 puntos).

Por otra parte, el cuestionario de satisfacción laboral evalúa las dimensiones significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficio económico. Incluye 25 ítems y considera tres niveles: bajo (25-58 puntos), moderado (59-92 puntos) y alto (93-125 puntos). En los dos cuestionarios las opciones de respuestas fueron las siguientes: siempre = 5, casi siempre = 4, a veces = 3, casi nunca = 2 y nunca = 1.

La validez de los instrumentos se determinó mediante el criterio de juicio de expertos. Tres expertos en el área metodológica y de conocimiento precisaron la validez verificando criterios de relevancia, pertinencia y claridad en la construcción de los cuestionarios, con lo que se determinó que los dos instrumentos son válidos. En cuanto a la confiabilidad de los cuestionarios, esta fue determinada por el coeficiente alfa de Cronbach realizado por medio del software SPSS, donde se obtuvo un valor de alfa de 0.865 para el cuestionario de entorno laboral, mientras que se obtuvo un valor de 0.910 para el cuestionario de bienestar ocupacional. Por lo tanto, ambos instrumentos resultaron confiables.

En cuanto a los procedimientos realizados para llevar a cabo la investigación, primero, se solicitó autorización para que los trabajadores pudieran responder los cuestionarios. Luego, se realizó la recolección de datos que fue ordenada en una base de datos en Microsoft Excel. Posteriormente, los datos se exportaron al programa SPSS, el cual se utilizó para efectuar los análisis descriptivos e inferenciales. Se utilizó la prueba de normalidad para precisar qué tipo de prueba aplicar para comprobar las hipótesis, donde se utilizó el coeficiente rho de Spearman.

**Tabla 1.** Detalles de las variables, dimensiones, indicadores, ítems, niveles y rangos.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
<b>V1: Clima organizacional</b>			
Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identidad</li> <li>- Conflicto y cooperación</li> <li>- Motivación</li> </ul>	1-8	Bajo [28– 64] Moderado [65 – 103] Alto [104 – 140]
Diseño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración</li> <li>- Estructura</li> <li>- Toma de decisiones</li> <li>- Comunicación organizacional</li> </ul>	9-15	
Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confort</li> <li>- Recompensa</li> <li>- Innovación</li> <li>- Liderazgo</li> </ul>	16-28	
<b>V2: Satisfacción laboral</b>			
Significación de tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atribución de realización</li> </ul>	1-6	Bajo [25-58] Moderado [59-92] Alto [93-125]
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilidad de elementos</li> <li>- Evaluación del trabajo</li> </ul>	7-14	
Reconocimiento personal y/o social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento propio</li> <li>- Logros en el trabajo</li> </ul>	15-19	
Beneficio económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estímulos financieros</li> <li>- Dedicación en las actividades asignadas</li> </ul>	20-25	

Fuente: Elaboración propia.

**RESULTADOS**

Para dar respuesta al propósito de la investigación, se comenzó por precisar las variables sociodemográficas de la muestra. Se estableció que el 100% (40) de los participantes son hombres. En cuanto a la edad, el 57.50% (23) tiene entre 25 y 35 años, el 25.00% (10) tiene entre 36 y 45 años y el 17.50% (7) tiene entre 46 y 52 años de edad. En cuanto a los años de servicio en la empresa, el 50% (20) tiene entre 1 y 2 años de servicios, el 37.50% (15) tiene entre 2 y 4 años de servicios en la empresa y el 12.50% (5) tiene entre 4 y 6 años laborando para la empresa. Respecto a la jornada laboral, el 100% (40) de los trabajadores trabaja a tiempo completo.

Los hallazgos descriptivos del clima organizacional se presentan en la Tabla 2. Se observa que del 100% de los trabajadores, el 62.50% (25) percibió el nivel moderado, el 25.00% (10) logró el nivel alto, mientras que el 12.50% (5) se ubicó en el nivel bajo. Por lo tanto, predominó el nivel moderado en la variable clima organizacional, lo que sugiere que el ambiente producido por las emociones de los trabajadores de dicha organización es favorable, lo cual puede repercutir en su motivación y productividad.

Los hallazgos descriptivos de las dimensiones del clima laboral se presentan en la Tabla 2. Se observa que, para la dimensión cultura organizacional, el 50.50% reportó un nivel moderado, el 37.50% (15) indicó un nivel alto, mientras que el 12.50% (5)

alcanzó un nivel bajo. Por lo tanto, en esta dimensión prevaleció el nivel moderado, a tal efecto, los trabajadores consideran que las regulaciones y normas de la organización, su filosofía y sistema de valores son claros.

Respecto a la dimensión diseño organizacional, se observa que el 60.00% (24) logró el nivel moderado, el 35.00% (14) alcanzó un nivel alto, mientras que el 5.00% (2) alcanzó un nivel bajo. Por lo tanto, en esta dimensión predominó el nivel moderado, lo que sugiere que existe una coordinación en los esfuerzos de los trabajadores, metas comunes, asunción de actividades y liderazgo de la autoridad, lo cual se refleja en la estructura de la organización.

En cuanto a la dimensión potencial humano, se observa que el 60.00% (24) indicó un nivel alto, mientras que el 32.50% (13) precisó un nivel moderado, mientras que el 7.50% (3) reportó un nivel bajo. Por lo tanto, en esta dimensión prevaleció el nivel alto, de lo que se deduce que los sujetos que conforman la muestra perciben que son tomados en cuenta por la organización como la fuerza que permite el logro de objetivos de la misma.

En referencia a los niveles alcanzados de la variable satisfacción laboral los cuales se muestran en la Tabla 3, se observa que el 60.00% (24) logró un nivel moderado, el 27.50% (11) reportó un nivel alto, mientras que el 12.50% (5) alcanzó un nivel bajo. Por lo tanto, la variable se posicionó en un

**Tabla 2.** Niveles de la variable clima organizacional y sus dimensiones.

Nivel	Clima organizacional		Cultura organizacional		Diseño organizacional		Potencial humano	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Bajo	5	12.50%	5	12.50%	2	5.00%	3	7.50%
Moderado	25	62.50%	20	50.50%	24	60.00%	13	32.50%
Alto	10	25.00%	15	37.50%	14	35.00%	24	60.00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 3.** Niveles de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones.

Nivel	Satisfacción laboral		Significación de tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal y/o social		Beneficios económicos	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Bajo	5	15.50%	5	12.50%	4	10.00%	4	10.00%	5	12.50%
Moderado	24	60.00%	18	45.00%	18	45.00%	23	57.50%	18	45.00%
Alto	11	27.50%	17	42.50%	18	45.00%	13	32.50%	17	42.50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

nivel moderado, lo cual refleja que los trabajadores encuestados sienten un nivel favorable de conformidad respecto a las labores de trabajo que desempeñan en la institución.

Los hallazgos descriptivos de las dimensiones de la satisfacción laboral se presentan en la Tabla 3. Se observa que, para la dimensión significación tarea, el 45.00% (18) reportó un nivel moderado, el 42.50% (17) precisó un nivel alto, mientras que el 12.50% (5) logró un nivel bajo. Por lo tanto, en esta dimensión prevaleció el nivel moderado, lo cual indica que los trabajadores realizan las actividades encomendadas por sus superiores.

Respecto a la dimensión condiciones de trabajo, el 45.00% (18) precisó un nivel moderado, el 45.00% (18) reportó un nivel elevado, por último, el 10.00% (4) señaló un nivel bajo. Por lo tanto, en la variable predominaron los niveles moderado y alto, lo que indica que los trabajadores perciben circunstancias propicias para desarrollar sus labores en la organización.

Respecto a la dimensión reconocimiento personal y/o social, el 57.50% (23) indicó un nivel moderado, el 32.50% (13) reportó un nivel alto, mientras que el 10.00% (4) precisó un nivel bajo. Por lo tanto, en

esta dimensión imperó el nivel moderado, lo cual refiere que los trabajadores perciben el agradecimiento que manifiesta la organización por su ejercicio en las labores.

Por último, respecto a la dimensión beneficios económicos, el 45.00% (18) reportó un nivel moderado, el 42.50% (17) precisó un nivel elevado y el 12.50% (5) señaló un nivel bajo. Por lo tanto, en esta dimensión prevaleció el nivel moderado, con lo que se infiere que los trabajadores se sienten satisfechos con los sueldos que perciben.

Para poder desarrollar los resultados inferenciales del estudio, es decir, realizar la prueba de hipótesis, se determinó la normalidad de los datos mediante la prueba estadística Shapiro-Wilk (Mishra et al., 2019), la cual es ideal para estudios cuya muestra sea menor a 50 elementos. En la Tabla 4 se visualiza que el valor de  $p < 0.05$  en todas las variables y dimensiones, lo que indica que los datos no provienen de una distribución normal. En ese sentido, se eligió un método no paramétrico como el coeficiente rho de Spearman para comprobar las presunciones.

Los hallazgos inferenciales se presentan en la Tabla 5. La hipótesis general y las específicas

**Tabla 4.** Prueba de normalidad de las variables y dimensiones.

Variable/Dimensión	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.229	40	0.000
Cultura organizacional	0.148	40	0.027
Diseño organizacional	0.126	40	0.011
Potencial humano	0.152	40	0.021
Satisfacción laboral	0.157	40	0.015
Significación de tareas	0.168	40	0.006
Condiciones de trabajo	0.085	40	0.020
Reconocimiento personal y/o social	0.158	40	0.013
Beneficios económicos	0.138	40	0.052

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 5.** Prueba de hipótesis general e hipótesis específicas.

Hipótesis	Rho de Spearman	p-valor
H <sub>G</sub> Clima organizacional → Satisfacción laboral	0.755	0.000
H <sub>1</sub> Clima organizacional → Significación de tareas	0.653	0.000
H <sub>2</sub> Clima organizacional → Condiciones de trabajo	0.590	0.000
H <sub>3</sub> Clima organizacional → Reconocimiento personal y/o social	0.658	0.000
H <sub>4</sub> Clima organizacional → Beneficio económico	0.539	0.000

Fuente: Elaboración propia.

se comprobaron empleando el estadígrafo rho de Spearman. En ese sentido, la hipótesis general obtuvo un  $p$ -valor = 0.000 < 0.05 y un coeficiente de correlación rho = 0.755. Estos resultados sugieren que existe una vinculación positiva alta e importante entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de una empresa peruana; por tanto, se aceptó la hipótesis alternativa.

Respecto a la primera hipótesis específica, se obtuvo un  $p$ -valor = 0.000 < 0.05 y un coeficiente de correlación rho = 0.653. Estos resultados sugieren que existe una relación directa moderada y significativa entre el clima organizacional y la significación de tareas de los empleados de una organización peruana; por tanto, se aceptó la hipótesis alternativa específica formulada.

Respecto a la segunda hipótesis específica, se obtuvo un  $p$ -valor = 0.000 < 0.05 y un coeficiente de correlación rho = 0.590. Estos resultados sugieren que existe una conexión lineal moderada importante entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de los empleados de una entidad peruana; a tal efecto, se admitió la hipótesis alternativa específica planteada.

Respecto a la tercera hipótesis específica, se obtuvo un  $p$ -valor = 0.000 < 0.05 y un coeficiente de correlación rho = 0.658. Estos resultados indican que existe un vínculo directo moderado entre el ambiente laboral y el reconocimiento personal y/o social de los empleados de una entidad peruana; en consecuencia, se aceptó dicha hipótesis planteada.

Por último, respecto a la cuarta hipótesis específica, se obtuvo un  $p$ -valor = 0.000 < 0.05 y un coeficiente de correlación rho = 0.539. Estos resultados indican que existe un vínculo positivo moderado entre el ambiente laboral y el beneficio económico de los empleados de una organización peruana; por tanto, se admitió la hipótesis alternativa específica planteada.

## DISCUSIÓN

A partir de los resultados para la hipótesis general, se pudo determinar que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana, comprobada con el  $p$ -valor = 0.000 < 0.05, cuyo coeficiente de rho = 0.755 precisa que dicha asociación es directa y alta, lo que indica que cuando el nivel de clima organizacional aumente, se incrementará el nivel de satisfacción laboral en los referidos colaboradores. Asimismo, los resultados descriptivos del clima organizacional y satisfacción

laboral alcanzaron niveles moderados con 62.50% y 60.00% respectivamente, seguido en ambos casos de niveles altos, que indican niveles adecuados de ambas variables en los trabajadores estudiados.

Del mismo modo, las dimensiones del entorno ocupacional, cultura y diseño organizacional, se ubicaron en un nivel moderado con el 50.50% y 60.00% respectivamente seguido del nivel alto, mientras que en el potencial humano reportó un grado alto con el 60.00% seguido del nivel moderado. Por su parte, en las dimensiones del bienestar ocupacional, significación de tareas reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos, prevaleció el nivel moderado con el 45.00%, 57.50% y 45.00% respectivamente, mientras que en condiciones de trabajo imperaron los niveles moderado y alto con el 45.00%.

Estos resultados son similares a los de Dávila et al. (2021), cuyos hallazgos indicaron que el entorno laboral obtuvo una categoría regular con 71.20% y en el bienestar del empleado alcanzó un nivel regular con el 80.70%, con lo que concluyen que existe una relación significativa moderada demostrada con  $p$  = 0.000 < 0,05 y rho = 0.559. Del mismo modo, están en concordancia con los hallazgos realizado en México por Pedraza (2018), donde el clima organizacional tiene un vínculo importante con el bienestar del empleado, es decir, proporciona evidencias empíricas a partir de otros ambientes y unidades de análisis.

Por otra parte, según los hallazgos alcanzados para la primera hipótesis específica se pudo establecer que existe una vinculación importante y moderada entre el entorno laboral y la significación de tareas de los trabajadores de una empresa peruana, la cual fue demostrada con el  $p$ -valor = 0.000 < 0.05 y rho = 0.653. Estos resultados sugieren que la vinculación es directa y moderada; es decir, al mejorar el entorno laboral, se incrementará el grado de la significación de tareas en los referidos colaboradores.

Los resultados descritos anteriormente están en correspondencia con los de Osmani et al. (2022), cuyos hallazgos señalan un vínculo directo e importante entre las variables de estudio en los referidos colaboradores. Del estudio se deriva que se demostraron las distintas hipótesis relativas al clima y satisfacción laboral de las organizaciones de Kosovo.

Del mismo modo, para la segunda hipótesis específica se logró precisar el vínculo del entorno ocupacional y las condiciones de trabajo de los colaboradores de una organización peruana, verificada

con el  $p$ -valor = 0.000 < 0.05 y  $\rho$  = 0.590. Estos resultados indican que dicha relación es directa y moderada; es decir, a medida que aumente el grado de entorno organizacional de la empresa, aumentará el grado de las condiciones de trabajo de los empleados de dicha organización.

Dichos resultados guardan relación con los de Arévalo et al. (2021), donde los hallazgos reportaron que los empleados observan un grado de entorno organizacional medio con el 50.4%, mientras que el bienestar ocupacional logró una categoría baja con 49.6%. Mediante la correlación de Pearson (0.460), se demostró la vinculación del entorno y la satisfacción laboral.

Asimismo, para la tercera hipótesis específica, se pudo establecer el vínculo entre el entorno laboral y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de una entidad peruana, la cual fue demostrada con el  $p$ -valor = 0.000 < 0.05 y  $\rho$  = 0.658. Estos resultados sugieren que dicha relación es directa moderada; en otras palabras, al incrementar el nivel de clima organizacional de la empresa, aumentará el grado de reconocimiento personal y/o social de los referidos empleados.

Los resultados presentados son parecidos a los de Bazalar y Choquehuanca (2020), donde el 53.5% de los empleados reportaron un adecuado entorno laboral, con altos porcentaje en las dimensiones de liderazgo y motivación; asimismo, la satisfacción laboral logró un nivel alto con el 68.3%. Del estudio, se derivó un vínculo significativo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, al igual que en sus dimensiones.

Adicionalmente, para la cuarta hipótesis específica, se logró precisar el vínculo entre el entorno ocupacional y el beneficio económico de los colaboradores de una organización peruana, que fue confirmado con el  $p$ -valor = 0.000 < 0.05 y  $\rho$  = 0.539. Estos resultados indican que dicha relación es positiva moderada; es decir, al mejorar el clima laboral, se incrementará el nivel de beneficio económico en dichos trabajadores.

Estos hallazgos siguen la misma línea de los de Yamassake et al. (2021), quienes encontraron una asociación entre el entorno y el bienestar ocupacional que sugiere que, al aumentar el clima organizacional, se tendrá un nivel elevado de satisfacción laboral. Por lo tanto, la relación entre el trabajo la satisfacción y el clima organizacional es compleja y se asocia al ejercicio de cada trabajador.

A partir de los hallazgos encontrados en el estudio, se sugiere a la empresa peruana promover un apropiado clima organizacional para que los colaboradores se sientan incentivados, lo que repercutirá en su compromiso y productividad en las labores. Asimismo, se recomienda mejorar las condiciones de trabajo, impulsar el reconocimiento y valorar el esfuerzo de los trabajadores, de tal modo que estos se sientan motivados y satisfechos con sus labores.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este estudio se logró precisar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la entidad estudiada. Además, se estableció que dicha relación es directa y alta, lo que indica que cuando el nivel de clima organizacional aumente, se incrementará la satisfacción laboral de los referidos colaboradores. Esto dio paso a la aceptación de la hipótesis general alternativa del estudio.

Por otra parte, en la caracterización del clima organizacional y la satisfacción laboral se lograron niveles moderados. Asimismo, se obtuvieron niveles satisfactorios en las dimensiones de ambas variables. Estos resultados indican que las percepciones y opiniones de los participantes son mayormente positivas y que, en general, están contentos con su experiencia laboral dentro de la organización.

Adicionalmente, en las cuatro hipótesis específicas se pudo determinar un vínculo positivo moderado entre el clima organizacional y cada una de las cuatro dimensiones de la satisfacción laboral de los empleados de una entidad peruana, por lo que dichas hipótesis alternativas específicas formuladas al inicio del estudio fueron aceptadas.

A partir de los hallazgos encontrados en el estudio, se sugiere a la empresa peruana promover un clima organizacional favorable para que los empleados se sientan incentivados, lo cual repercutirá en su compromiso y productividad en las labores. Asimismo, se recomienda mejorar las condiciones de trabajo, impulsar el reconocimiento y valorar el esfuerzo de los trabajadores, de tal modo que estos se sientan motivados y satisfechos con sus labores.

A nivel institucional, este estudio permite identificar las fortalezas y debilidades de la organización en términos del entorno organizacional y el bienestar de los trabajadores. Esto proporciona una visión clara de los aspectos en los que la organización está funcionando bien y aquellos en los que necesita mejorar. Asimismo, ayuda a diagnosticar

problemas y necesidades específicas dentro de la organización. Además, puede revelar áreas donde los empleados experimentan altos niveles de insatisfacción, estrés laboral o falta de motivación.

Desde el punto de vista local, este estudio puede ayudar a identificar las necesidades y desafíos específicos de la comunidad local en términos de empleo y bienestar laboral. Esto proporciona una base sólida para el desarrollo de políticas, programas y acciones orientadas a abordar estas necesidades y mejorar el entorno laboral a nivel local. Además, una organización comprometida con el bienestar de sus empleados puede participar activamente en iniciativas y proyectos comunitarios que promuevan un desarrollo sostenible y equitativo.

En general, es importante reconocer que la generalización de los resultados a otras organizaciones requiere un enfoque cuidadoso y una consideración adecuada de las limitaciones y particularidades de cada estudio. Es recomendable interpretar los resultados como indicadores potenciales que pueden ser útiles para comprender el entorno organizacional y el bienestar laboral en un contexto más amplio, en lugar de aplicarlos de manera directa y absoluta en todas las organizaciones.

Una de las limitaciones del estudio se relacionó con la selección apropiada de las herramientas y métodos empleados para la recopilación de datos, dado que existen diversos instrumentos utilizados en diferentes contextos que permiten evaluar las variables de clima organizacional y satisfacción laboral. Sin embargo, para futuros estudios, se recomienda considerar con mayor detenimiento la influencia de otras variables o factores externos que no fueron abordados para obtener perspectivas distintas sobre los hallazgos.

## REFERENCIAS

- [1] Arce Arnaez, M., Martínez Aguayo, C., y Sánchez Ludeña, M. (1994). El clima laboral en los trabajadores de atención primaria. *Gaceta Sanitaria*, 8(41), 79-84. [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(94\)71176-6](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(94)71176-6)
- [2] Arévalo, M., Quiroz, S., y Delgado, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615-8654. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.943](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943)
- [3] Bazalar Paz, M. A., y Choquehuanca Sadarriaga, C. A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. Llamkasun. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(2), 35-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090253>
- [4] Bernal González, I., y Flores Flores, A. J. (2020). Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(4), 276-296. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35192>
- [5] Bravo Rojas, L. M., Egusquiza Rodriguez, M. J., Ruiz Choque, M., y Manrique Nugent, M. A. L. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 171-184. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>
- [6] Bry, A., y Wigert, H. (2022). Organizational climate and interpersonal interactions among registered nurses in a neonatal intensive care unit: A qualitative study. *Journal of Nursing Management*, 30(6), 2031-2038. <https://doi.org/10.1111/jonm.13650>
- [7] Capone, V., Joshanloo, M., y Sang-Ah Park, M. (2023). Job Satisfaction Mediates the Relationship between Psychosocial and Organization Factors and Mental Well-Being in Schoolteachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 593. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010593>
- [8] Chiang Vega, M., Hidalgo Ortiz, J. P., y Gómez Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos Revista de Ciencias de Administración y Economía*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- [9] Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- [10] Colakoglu, U., Culha, O., y Atay, H. (2010). The effects of perceived organisational support on employees' affective outcomes: Evidence from the hotel industry. *Tourism and Hospitality management*, 16(2), 125-150. <https://ssrn.com/abstract=2063403>
- [11] Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E., Ruiz Nizama, J. L., y Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- [12] De la Cruz Pérez, L. R., y Ramírez Miranda, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro

- quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Ágora, Revista de Investigación Científica*, 8(2), 47-52. <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>
- [13] De Ruijter, M. J. T., Dahlén, A. D., Rukh, G., y Schiöth, H. B. (2023). Job satisfaction has differential associations with delay discounting and risk-taking. *Scientific Reports*, 13. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-27601-8>
- [14] Durán, S. E., García Guiliany, J., Paz Marcano, A., y Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(6), 223-244. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>
- [15] Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México DF, México: McGraw-Hill.
- [16] Huang, S., Chen, C., Kau, K., Tsai, J., y Tsay, S. (2023). Key determinates of job satisfaction for acute care nurse practitioners in Taiwan. *BMC Nursing*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01156-x>
- [17] Mason, C. M., y Griffin, M. A. (2002). Group Task Satisfaction: Applying the Construct of Job Satisfaction to Groups. *Small Group Research*, 33(3), 271-312.
- [18] Meliá, J. L., Peiró, J., y Calatayud, C. (1986). El cuestionario general de satisfacción en organizaciones laborales: Estudios factoriales, fiabilidad y validez. *Millars*, 11(3 y 4), 43-77.
- [19] Mishra, P., Pandey, C., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., y Keshri, A. (2019). Descriptive statistics and normality tests for statistical data. *Annals of Cardiac Anaesthesia*, 22(1), 67-72. [https://doi.org/10.4103/aca.ACA\\_157\\_18](https://doi.org/10.4103/aca.ACA_157_18)
- [20] Noriega Bravo, V., y Pría Barros, M. (2011). Instrumento para evaluar el clima organizacional en los Grupos de Control de Vectores. *Revista Cubana Salud Pública*, 37(2), 116-22. <http://ref.scielo.org/qr3xsn>
- [21] Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- [22] Osmani, F., Sejdiu, J., y Jusufi, G. (2022). Organizational climate and job satisfaction: Empirical insights from Kosovo manufacturing and service sector organisations. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 27(1), 361-377. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.27.1.20>
- [23] Palma Carillo, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1). <https://doi.org/10.15381/rinvp.v3i1.4909>
- [24] Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- [25] Peiró, J. (2008). Stress and Coping at Work: New Research Trends and Their Implications for Practice. En K. Naswall y M. Sverke (Eds.), *The Individual in the Changing Working Life* (pp. 284-310). Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press.
- [26] Wang, J., Zhao, M., Yan, H., y Ma, H. (2022). Association of organizational climate perception with work-related acceptance actions and work engagement among nurses in emergency department. *Chinese journal of industrial hygiene and occupational diseases*, 40(8), 573-577. <https://doi.org/10.3760/cma.j.cn121094-20211011-00497>
- [27] Warr, P., Cook, J., y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-48. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- [28] Yamassake, R., Baptista, P., Albuquerque, V., y Rached, C. (2021). Job satisfaction vs. organizational climate: a cross-sectional study of Brazilian nursing personnel. *Revista Enfermagem Uerj*, 29(1). <https://doi.org/10.12957/reuerj.2021.62718>
- [29] Yang, J. (2010). Antecedents and consequences of job satisfaction in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 609-619. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.11.002>