

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad De Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa

Arynai Services S. A. C. 2021

**Para Optar : El Título Profesional de Licenciada en
Administración**

Autora : Bach. CARHUALLANQUI HUARINGA, SAHIT ELIDA

Coautora : Bach. PERALTA DE LA CRUZ, SANDRA SAHORI

Asesor : Mtro. Remo Eusebio Zacarias Rodriguez

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y

Culminación : 13-08-2022 al 12-08-2023

HUANCAYO – PERÚ

2023

CONFORMACIÓN DE LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.

A. C. 2021

PRESENTADO POR:

Sahit Elida Carhuallanqui Huaranga

Sandra Sahori Peralta de la Cruz

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE :

PRIMER MIEMBRO :

SEGUNDO MIEMBRO :

TERCER MIEMBRO :

Huancayo, de del 2023

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN LA EMPRESA ARYNAI SERVICES S. A. C. 2021**

ASESOR:

MTRO. REMO EUSEBIO ZACARIAS RODRIGUEZ

DEDICATORIA

A nuestras familias, por ser fuente de
inspiración y motivación constante.

Las Autoras

AGRADECIMIENTO

A Dios las gracias por guiarnos al logro de nuestros objetivos.

A nuestras familias por su apoyo constante, paciencia y amor incondicional a lo largo de nuestra carrera académica.

A nuestros profesores y asesor por su orientación, consejos y valiosas críticas que contribuyen significativamente a la calidad de esta tesis.

Sahit y Sahori



Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS RELACIONES
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 0167 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ARYNAI SERVICES S. A. C. 2021

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. CARHUALLANQUI HUARINGA SAHIT ELIDA
BACH. PERALTA DE LA CRUZ SANDRA SAHORI**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **MG. ZACARIAS RODRIGUEZ REMO EUSEBIO**

Fue analizado con fecha **01/12/2023**; con **91 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 01 Diciembre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

CONFORMACIÓN DE LOS JURADOS	ii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
CONTENIDO	vii
CONTENIDO DE TABLAS	xi
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
INTRODUCCIÓN	15
CAPITULO I	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA	17
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	21
1.4.1. Justificación Social	22
1.4.2. Justificación Teórica	22
1.4.3. Justificación Metodológica	22
1.5. OBJETIVOS	23
1.5.1. Objetivo General.....	23
1.5.2. Objetivos Específicos	23
CAPITULO II.....	24

MARCO TEÓRICO	24
2.1. ANTECEDENTES	24
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	30
CAPITULO III.....	40
HIPÓTESIS	40
3.1. Hipótesis General	40
3.2. Hipótesis Específicas	40
3.3. Variables.....	40
CAPITULO IV	42
METODOLOGÍA	42
4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	42
4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	43
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	43
4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	44
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	45
4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	47
4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	48
CAPITULO V.....	49
RESULTADOS	49
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	67
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73

MATRIZ DE CONSISTENCIA	83
ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	77
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO.....	88
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	86
DATA Y PROCESAMIENTO DE DATOS	¡Error! Marcador no definido.
FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	98

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalizacion de las Variables.....	41
Tabla 2 Operacionalizacion del Instrumento	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3 Clima organizacional en la empresa Arynai Services S.A.C.2021	49
Tabla 4 Autonomía de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C, 2021	50
Tabla 5 Confianza de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021	51
Tabla 6 Reconocimiento de los colaboradores por la empresa Arynai Services S.A.C.2021	52
Tabla 7 Satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021	54
Tabla 8 Motivación laboral de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021	55
Tabla 9 Relaciones interpersonales de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021	56
Tabla 10 Incentivos para los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021 .	57
Tabla 11 Coeficiente de correlación entre condiciones laborales y productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco-2021	58
Tabla 12 Coeficiente de correlación entre el clima organizacional y la motivación en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021	60
Tabla 13 Coeficiente de correlación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la empresa Arynai Services S.A.C.2021.....	62
Tabla 14 Coeficiente de correlación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la empresa Arynai Services S.A.C.2021.....	64

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 ¿Que Valoran más los Jóvenes de un Trabajo?.....	19
Figura 2 Clima organizacional de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021	50
Figura 3 Autonomía de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021 ...	51
Figura 4 Confianza de los trabajadores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021	52
Figura 5 Reconocimiento de los colaboradores por la empresa Arynai Services S.A.C. 2021	53
Figura 6 Satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021	54
Figura 7 Motivación laboral de los colaboradores de la empresa Arynai Services S.A.C. 2021	55
Figura 8 relaciones interpersonales de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021	56
Figura 9 Incentivos para los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C.2021 ..	57

RESUMEN

Nuestra investigación es referente al clima organizacional y como este se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C., el objetivo es establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, como parte del método científico se consideró como método específico el hipotético-deductivo, además de ser de nivel correlacional, de diseño no experimental de corte transversal y de tipo básica. Como parte de la población, se consideró a una muestra de 15 colaboradores y la recopilación de los datos fue a través de la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario el cual constaba de 60 preguntas. La conclusión que se llegó fue que el coeficiente $r_s=0.879$ y significancia bilateral $p=0.000$, el coeficiente es significativo y se puede indicar que la correlación es positiva muy fuerte entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Es por ello que se afirma que existe una correlación significativa entre las variables investigadas, con un nivel de significancia del 99%, de esta manera se responde al objetivo planteado al inicio de la investigación, comprobando de esta manera que el clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y emocional que se experimentan en una organización.

Palabras clave: Clima Organizacional, Satisfacción laboral, Relación Interpersonal

ABSTRACT

The following investigation is related to the Organizational Climate and how it is related to Job Satisfaction in the company in the company Arynai Services S.A.C., its purpose is to establish the relationship that exists between the organizational climate and job satisfaction in the company Arynai Services S.A.C. 2021, the research was used as a structural basis which is the scientific method, which guides how to carry out an investigation of the type: Hypothetical - Deductive, in addition to being: Analytical - Synthetic. Research Level: Correlational, Design. Non-experimental, cross-sectional and Basic type. The population consisted of 15 collaborators. Data collection was carried out by applying the survey technique and the instrument used was the questionnaire, which consisted of 60 questions. The conclusion obtained on the basis of the results has been established that, knowing that the coefficient $r_s = 0.879$ and bilateral significance $p = 0.000$, the coefficient is significant, and there is a very strong positive correlation between both variables organizational climate and job satisfaction in the company Arynai Services S.A.C. 2021. It is concluded that there is a significant relationship between organizational climate and job satisfaction in the company Arynai Services S.A.C. 2021, with a significance level of 99%, thus responding to the objective set at the beginning of the investigation, verifying that the organizational climate is the personal expression of the appreciation that employees and managers establish in the organization and that immediately incurs in the development of the organization.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction, Interpersonal Relationship

INTRODUCCIÓN

Medir y gestionar el clima organizacional es importante para las empresas que desean mantener un entorno de trabajo saludable. Las encuestas, entrevistas y retroalimentación constante de los empleados son herramientas comunes para evaluar y mejorar el clima organizacional. Un clima positivo tiende a aumentar la motivación, la productividad y la retención de empleados (Garda Montenegro, 2010).

El clima organizacional, surge de las emociones experimentadas por los miembros del grupo y organización. Este clima tiene la influencia directa en la motivación de los empleados. Además, el rendimiento laboral se construye a través de la colaboración de profesionales que combinan sus habilidades para desarrollar las competencias necesarias en la vida cotidiana (Mendoza Aedo, 2011).

Este estudio se origina como una inquietud teórica que impulsa la investigación de su de una tesis. Su enfoque se centra en la gestión eficiente de la organización con el propósito de estimular a cada individuo dentro de la empresa para que alcance un rendimiento laboral sobresaliente, lo que, como consecuencia, permitirá que la empresa alcance sus metas incluso en situaciones adversas.

El problema de nuestra investigación es ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C. en el año 2021?. Dentro de la metodología de la investigación, se tomó en cuenta que el tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es correlacional y el diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal. El objetivo de nuestra investigación fue establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021. La investigación cuenta con cinco capítulos que a continuación se detalla:

Capítulo I	Planteamiento del Problema, se abordan los temas descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, espacio, tiempo y conceptual o temática; la formulación del problema, el problema general, los problemas específicos, la justificación social, teórica y metodológica; también se describe el objetivo general y los objetivos específicos
Capítulo II	Marco Teórico, se describen los antecedentes nacionales e internacionales, así como las bases teóricas o científicas
Capítulo III	Hipótesis, se detalla la hipótesis general y las hipótesis específicas, así como las variables
Capítulo IV	Metodología, se detallan el método y tipo de investigación, nivel y diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos, aspectos éticos de la investigación
Capítulo V	Resultados, se presentan la descripción de resultados, el contraste de las hipótesis generales y específicas. Además, el Análisis y Discusión de Resultados, para finalmente arribar a las conclusiones y recomendaciones, así como las referencias bibliográficas y anexos

Las autoras

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA

A nivel mundial, se observan diversos conflictos y desafíos en distintas instituciones, organizados por una serie de factores que perturban tanto el ambiente de trabajo, como la satisfacción laboral, lo que, en última instancia, afecta negativamente a los empleados de diversas organizaciones. Estos problemas son percibidos por los miembros de la organización, es decir, los colaboradores, y estos problemas influyen en el comportamiento. Frente a esta problemática, la UNESCO ha destacado que en América Latina y el Caribe existe un desafío significativo: la aplicación de políticas y estrategias para asegurar que los profesionales dispongan de las competencias éticas y profesionales necesarias. Estas medidas abarcan la restauración de los niveles salariales y la implementación de programas de formación para el personal. El salario y los programas de la capacitación a gran escala se han convertido en los pilares esenciales para mejorar el sistema de trabajo del personal. Sin embargo, es importante destacar que estas medidas por sí solas no son suficientes (Espinoza Rodas, 2015).

El clima organizacional se puede definir como la percepción comparativa por los empleados sobre las políticas y prácticas que rigen en la organización, en otras palabras, la opinión de los colaboradores tiene acerca de su entorno de trabajo. Además, se ha comenzado a considerar el clima organizacional como un proceso psicológico experimentado por los empleados, el cual surge como resultado de las condiciones que la organización proporciona ese entorno laboral. (Marin Rueda et al., 2014).

Cuando consideramos postularnos a un empleo, uno de los primeros aspectos que nos preocupa es el sueldo que podríamos recibir. No obstante, esto se desprende del informe Jóvenes y empleo de El Economista (Estadista, 2016).

Tabla 1

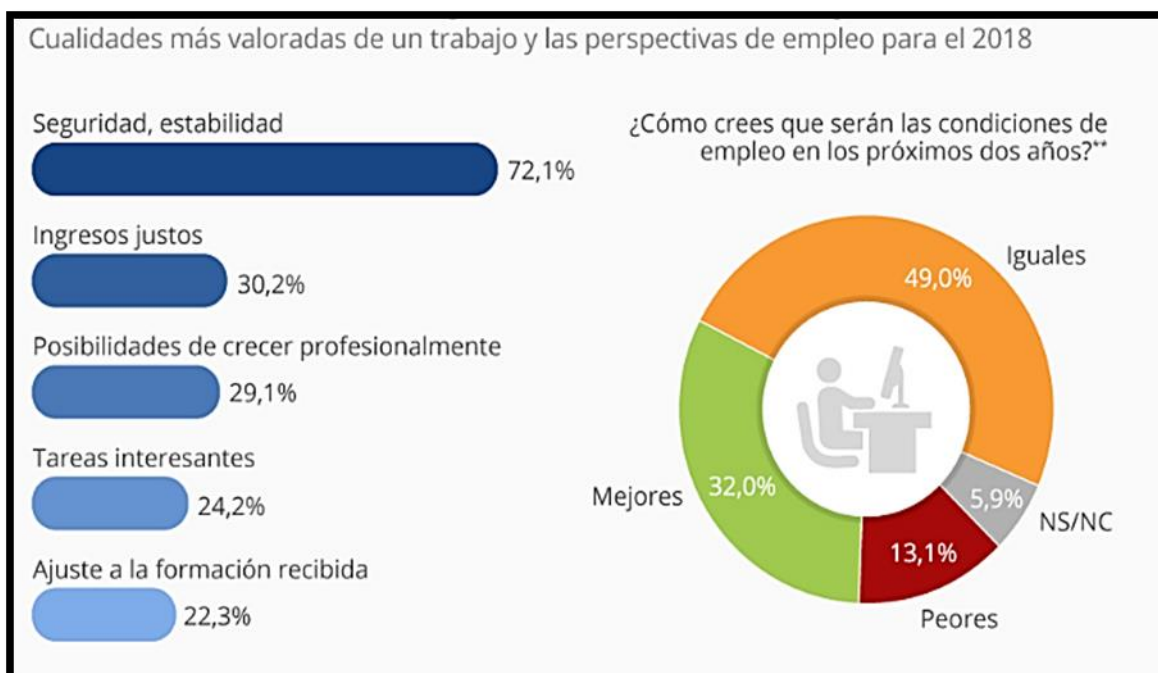
Opinión sobre jóvenes españoles sobre el empleo

Jóvenes españoles no creen que la situación vaya a mejorar pronto	
72,1%	Valora la estabilidad por encima del resto de factores, incluyendo la paga
49%	Indica que en dos años espera que las condiciones laborales sean las mismas
13,1%	Se descarta porque van a empeorar

Nota la figura nos muestra informe de jóvenes y empleo. Fuente: Estadista (2016)

Figura 1

¿Que Valoran más los Jóvenes de un Trabajo?



Nota. Encuesta realizada a jóvenes entre 16 a 29 años de edad. Adaptada de Centro Reina Sofía sobre adolescencia y juventud 2016 (<https://es.statista.com/grafico/6419/la-estabilidad-lo-que-mas-valoran-los-jovenes-en-un-trabajo/>)

El clima organizacional se basa en la percepción de las personas que forman parte de la organización, lo que implica considerar diversas fuentes de información de los miembros de la institución. Además, el clima es una función que se encuentra bajo la influencia de la institución y, por lo tanto, es susceptible de intervención. (Ramírez Campos & Dominguez Aguirre, 2012).

La teoría clásica de la administración sostiene que mantener un ambiente de trabajo favorable a largo plazo es una inversión crucial. Dado que el capital humano se ha convertido en un recurso competitivo principal de las empresas en la actualidad, es esencial valorarlo y brindarle la atención adecuada. Un ambiente de trabajo positivo fomenta la motivación y, en consecuencia, mejora la productividad del personal. Asimismo, contribuye a aumentar el compromiso de la lealtad de la hacia la empresa (Aguirre, Martínez, Vergara, & Chiñas, 2012).

Hoy en día, a lo largo de todo el país, las empresas enfrentan serios desafíos en lo que respecta al ambiente laboral y satisfacción de sus empleados. Esto se debe a que los trabajadores no están contentos con sus trabajos, ya que perciben que el ambiente laboral no es óptimo para un desempeño satisfactorio, lo que resulta en un bajo nivel de compromiso hacia sus organizaciones.

Basándonos en lo anteriormente expuesto, este estudio de investigación se propone analizar la conexión entre el ambiente laboral y el grado de satisfacción en la compañía Arynai Services S.A.C. en el año 2021.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Delimitación Espacial

La investigación se llevó a cabo en Arynai Services S. A. C, situada en Dirección fiscal Jr. Santa Isabel 1961 el tambo Carretera central km8 San Agustín. Son una organización dedicados al servicio de venta automotriz como único concesionario oficial de Ambacar Perú, en la Región Junín, son comercializadores reconocidos de diversos modelos de vehículos menores y de alta gama. Entre ellos tenemos autos, camionetas SUV, utilitarias y camiones.

1.2.2. Delimitación Temporal

La investigación actual tuvo lugar entre noviembre y abril del 2022.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

Este estudio se desarrolló en un amplio marco teórico, considerando las diversas dimensiones definidas en relación con todas las variables. Inicialmente, se abordaron y explicaron los conceptos y estructuras teóricas establecidas, que fundamentaron en las variables.

El clima organizacional es el elemento vital que da identidad a la empresa, ya que define su personalidad. No se trata de algo tangible, sino de una presencia en el entorno de la organización. Cada entidad es singular, con su propia cultura, costumbres y modos de funcionamiento, elementos que en conjunto influyen en la creación del ambiente organizacional. (Polanco Espinoza, 2014).

Según Robbins & Coulter (2014, p. 450) señala que:

La satisfacción laboral implica la percepción general que un individuo tiene en relación a su empleo. Cuando alguien experimenta un alto grado de satisfacción laboral, esto traduce en una actitud positiva hacia su trabajo. Por el contrario, una persona insatisfecha mostrará una actitud negativa. Por lo tanto, cuando se discuten las actitudes de los empleados, normalmente se hace referencia a su nivel de satisfacción laboral.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021?

1.3.2. Problemas Específicos

- 1) ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021?
- 2) ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021?
- 3) ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y los incentivos en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021?

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación Social

Esta investigación brindara a los directivos y empleados que trabajan en el entorno empresarial información esencial acerca de la correlación entre el ambiente de trabajo en la organización y el grado de satisfacción laboral en Arynai Services S.A.C. 2021.

1.4.2. Justificación Teórica

Para fundamentar teóricamente este estudio, hemos tomado en cuenta las ideas expresadas por Bernal (2010) sobre el propósito de la investigación como una reflexión o un debate académico. La investigación posee una justificación teórica, ya que su finalidad podría incluir un examen epistemológico de la comprensión de un tema, la evaluación de una teoría existente, la introducción e nuevos paradigmas o la resolución de un modelo.

En este caso, nuestra investigación tenia como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de Arynai Services S.A.C. en el año 2021. No obstante, consideramos que este estudio puede servir como precedente para investigaciones futuras, contribuyendo al avance de conocimiento en un contexto de globalización. Esto, a su vez, abrirá la puerta para la realización de investigaciones adicionales con el fin de continuar optimizando todos los procesos en la organización.

1.4.3. Justificación Metodológica

En el ámbito de la investigación científica, la razón detrás de la elección de un enfoque metodológico se encuentra cuando el proyecto propuesto introduce un método innovador o una estrategia completamente nueva con el fin de obtener resultados validos y confiables que conduzcan a una comprensión más profunda (Bernal C., 2010).

En el curso de nuestra investigación, utilizamos procedimientos de investigación, tácticas de recolección de datos, herramientas de medición como escalas de evaluación de resultados y un análisis estadístico. Estas elecciones aseguran una manipulación adecuada de los datos recopilados, demostrando así la confiabilidad y transparencia de la información obtenida. En nuestro estudio, proponemos la utilización de un enfoque de diseño no experimental, de tipo básica, en función de los aspectos planteados en la formulación del problema y su construcción.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021.

1.5.2. Objetivos Específicos

- 1) Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Arynai Service S.A.C. 2021.
- 2) Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021.
- 3) Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y los incentivos en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes Internacionales:

Para Hesse (2016), en el marco de la investigación sobre el clima organizacional en una institución pública de educación superior en Morelia, Michoacán, México.

El propósito principal consistía en evaluar de qué manera el salario, las oportunidades de promoción, la dinámica de los equipos de trabajo, el liderazgo, la motivación y la equidad de género influyen en el ambiente de organización de dicha institución. La investigación por tanto fue correlacional, de campo ya que la información se buscó con los docentes de manera directa a través de la entrevista y la hipótesis a comprobar fue, el clima organizacional de la Institución depende del salario, el otorgamiento de promociones a los docentes, de los equipos de trabajo, de las decisiones basadas en la equidad de género, de la motivación laboral y del liderazgo. Entre los resultados que se obtuvieron, se observó, que el comportamiento de los docentes frecuentemente es de malestar hacia sus compañeros, las relaciones entre docentes son distantes, no existen relaciones de colaboración para el trabajo en equipo. También se observó una notoria

inconformidad por las promociones de plazas otorgadas, el pago oportuno y el déficit presupuestal en el pago de prestaciones.

Para Rivas (2016) en su tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las escuelas zulianas de Avanzada, en Maracaibo Venezuela*.

Fue una investigación de tipo básica sustantiva, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, la población estaba integrada por 49 personas, tomada todos para la muestra. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento de medición fue el cuestionario selección en escala de Likert, y sometido a prueba piloto cuyo resultado se le aplicó al coeficiente alfa de Cron Bach con un puntaje de 0,93 por lo tanto hay una relación significativa alta. Llego a las siguientes conclusiones: a) que no existe buena relación entre el trabajo y la comunicación; y además hay fallas en la toma de decisiones por parte del director b) existe insatisfacción por las remuneraciones que reciben.

Según Sánchez (2016), en la investigación *Clima laboral y desempeño docente en el Centro de Atención Múltiple No. 76 de la Ciudad de México*,

Por medio de un estudio etnográfico, se investiga el clima y el desempeño docente valiéndose de encuestas, entrevistas, observación y evaluaciones de 360°, entre los resultados de la investigación, se observa que el clima de la institución, según las clasificaciones de Likert, es un Sistema tipo III (consultivo) en donde se considera la participación de las maestras en los niveles que les competen y se da un sistema de recompensas adecuado al desempeño. El desempeño laboral muestra competencias docentes desarrolladas en un 75 a 100%. Al buscar la relación entre ambas variables, se encontró que solamente algunas dimensiones del clima tienen repercusiones significativas en el desempeño laboral, siendo éstas fundamentalmente de índole psicológica. A partir de ellas, se diseña un conjunto

de estrategias para mejorar ambos constructos en la vida de la institución educativa.

Para Ibáñez (2016), en la investigación titulada desempeño docente y el clima organizacional en el Liceo Agustín Codozzi –Venezuela,

Cuyo objetivo fue establecer la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional de la Institución Educativa pública del estado de Aragua. Para lo cual se desarrolló una investigación de tipo básica sustantiva, de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La unidad de estudio fueron los docentes y alumnos del liceo; aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Llegó a la conclusión: a) existe relación positiva baja y no significativa entre las variables desempeño docente y clima organizacional.

Para Sierra (2017), realizó una investigación titulada satisfacción laboral y clima organizacional percibida por docentes de instituciones de la Iglesia adventista del séptimo día de la unión colombiana del sur en la universidad de Montemorelos Colombia.

El objetivo principal fue conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. Este estudio, fue una investigación básica descriptiva, de nivel descriptivo correlacional. Con una población de 175 docentes de las instituciones adventistas de la unión colombiana del sur 2014; seleccionándose una muestra de 109 docentes de educación preescolar, primaria y secundaria de los 10 colegios adventistas de la unión colombiana del sur. La técnica que utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario Llegó a la conclusión que: a) existe una correlación significativa moderada entre las variables satisfacción laboral y la calidad de clima organizacional con un $(r = 0.616), p = 0,00$ por lo que se rechaza la hipótesis nula.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Para Mascoco (2017), en el trabajo publicado en la revista Logos titulado Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Red N° 11 de Condevilla en el distrito de San Martín de Porres 2017.

El objetivo general del estudio fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Red N°11 de Condevilla en San Martín de Porres 2017. Utilizó una metodología de tipo básica aplicada, de nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, la población estaba conformado por 300 docentes siendo la muestra escogida de 171 docentes, la técnica utilizada fue la encuesta, y el instrumento el cuestionario. Llegó a las conclusiones: a) existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, dado que el valor encontrado de $p=0,000$ es menor que el nivel de significación considerando $\alpha = 0,0521$ que el grado de correlación; b) existe una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, esta correlación es moderada, quiere decir que su valor predictivo es moderado y que habría otros factores que estarían incidiendo en la satisfacción laboral.

Según Bonillo, K. (2016), en la investigación Percepción de los Docentes Referentes al Clima Organizacional de la Escuela Tecnológica de la Universidad Nacional de Piura 2016.

El objetivo general de la investigación, sobre diagnóstico del Clima Organizacional, se ha llegado a la conclusión de que el clima organizacional que se experimenta en la Etsunp se encuentra en un 50% en desacuerdo y un 50% de acuerdo. Es decir, son tres dimensiones que se perciben en desacuerdo y se encuentran debilitadas (relaciones grupales, motivación, y toma de decisiones) y por otro lado tres

dimensiones que se perciben de acuerdo, pero sin dejar de descuidarlas (estructura, trabajo individual y comunicaciones). Por tanto, es de suma urgencia planear medidas necesarias y ponerlas en acción para fortalecer las debilidades de las tres primeras dimensiones mencionadas.

Para Candia, Castro y Sánchez (2017) en su tesis titulado *Relación entre la Satisfacción Laboral y el Engagement en la intención de rotar en una empresa minera* investigación realizado en la Universidad del Pacífico para optar el grado académico de Magíster en Dirección de Personas.

Llegaron a la conclusión que, una vez que aumenta la subdimensión vigor (engagement) de los directivos de la compañía, reduce la intención de rotar; al igual que una vez que se aumentan las subdimensiones prestaciones y supervisión (satisfacción laboral); así mismo llegaron a la conclusión de que la magnitud prestaciones de la satisfacción laboral influye de forma inversa en el fin de rotar con un grado de significancia al 5%, y la magnitud de supervisión de la satisfacción laboral influye inversamente en el fin de rotar con un grado de significancia al 10%, además concluye que el engagement influye en el fin de rotar de forma inversa con un grado elevado de significancia al 5%.

Para Visitación (2017) en su tesis *Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación*, 2016, investigación realizada en la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de Maestra en Gestión de Talento Humano.

Desde un diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional, usando una muestra de 60 trabajadores expertos y técnicos de la Dirección de Apoyo a la Administración Educativa Descentralizada del Ministerio de Enseñanza, de la sede primordial localizado en Lima, de los dos sexos y cuyas edades van a partir de 25 hasta 58 años, los resultados más sobresalientes presentan existente un grado medio de estrés laboral; asimismo, un grado medio referente a la satisfacción laboral en los trabajadores; del mismo modo concluyó existente relación entre la magnitud estrés laboral a nivel organizacional y la variable satisfacción laboral, además entre la magnitud estrés laboral a grado personal y la variable satisfacción laboral, asimismo, entre la dimensión estrés laboral a grado del ámbito y la variable satisfacción laboral.

Según Paricoto (2018) en su tesis titulada *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Caja Cusco Agencia Wanchaq*, año 2018 investigación realizada para optar el Grado de Maestra en administración de negocios – MBA en la universidad Cesar Vallejo.

La finalidad de la investigación ha sido determinar la relación que existe el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la organización financiera Caja Cusco de la agencia Wanchaq, se aplicó el con enfoque cuantitativo, grado correlacional y el diseño ha sido no empírico transversal. La

población objeto de estudio estuvo formado por los 35 colaboradores entre varones y mujeres de la agencia Wanchaq de Caja Cusco; al ser una población pequeña, la muestra estuvo formado por toda la población. Se usó la encuesta como técnica de recolección de los datos, aplicando dos instrumentos, un cuestionario para el clima organizacional y otro para el desempeño laboral. Los resultados obtenidos utilizando un nivel de confianza 95% (0,95) y un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$), indican existente correlación entre la variable Clima Organizacional y la variable desempeño laboral, esto se concluye a partir de valor obtenido para el coeficiente Rho de Spearman $r = 0,699$, lo cual muestra un nivel de asociación moderada y directa entre dichas variables.

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1. Variable Clima Organizacional:

“Percepción del grado de orgullo derivado de la vinculación a la Empresa. Sentido de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas” (Toro Álvarez F. y Sanín Posada A., 2013, p.37).

Es el ambiente en donde se desempeña cada colaborador, las condiciones que la empresa le ofrece y de esta manera se pueda desempeñar cada vez mejor dentro de la misma (Polanco Espinoza, 2014).

“El clima laboral definido como el ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el saber hacer del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa” (Arroyo Tovar, 2012, p. 110).

Para Forehand y Gilmer, (1964) el clima organizacional es el conjunto de

características que describen a una organización las cuales: distinguen un organismo de otro, perduran a través del tiempo, influyen en el comportamiento de las personas en las organizaciones. Es la personalidad de la organización. La calidad del clima organizacional dependerá de un conglomerado de actitudes y comportamientos de quienes la conforman, influyendo de manera directa en la satisfacción o desmotivación del talento humano, factores causantes del estancamiento en el desarrollo organizacional. El clima organizacional lo constituye el medio interno de una organización, la atmósfera que existe en cada organización, incluye diferentes aspectos de la situación que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas de la compañía, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales). Además de las actitudes, sistemas de valores, formas de comportamiento social que son sancionados (factores sociales). (Chiavenato, 1975, p.416)

Varios son los factores que componen el clima organizacional y que inciden directamente en el bienestar del talento humano pues la mayor parte de tiempo lo pasa en su lugar de trabajo, factores internos ya sean positivos o negativos que se han consolidado a través del tiempo son capaces de modificar y cambiar la percepción del trabajador ante la empresa afectando directamente el desempeño de sus funciones al no sentir comodidad y confianza en su ambiente laboral.

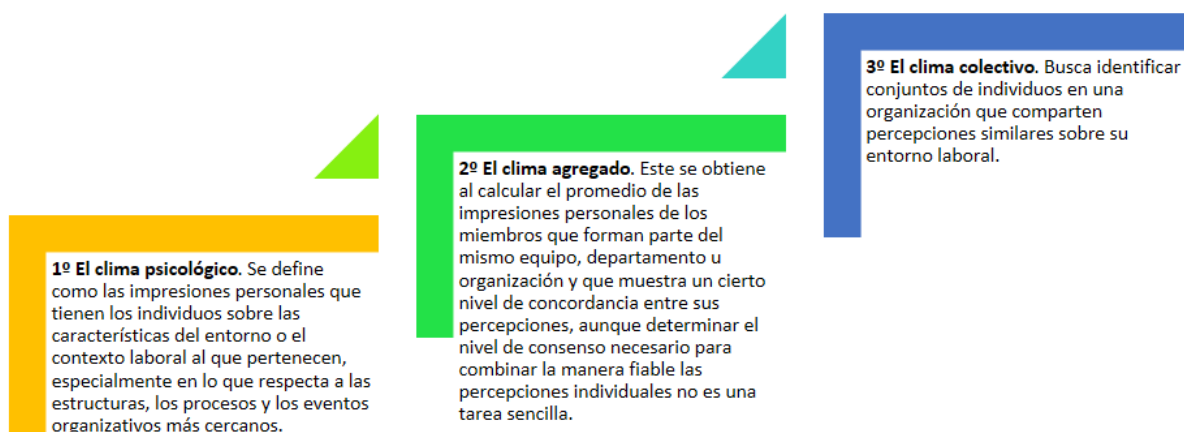
El clima organizacional es definido como el medio ambiente humano y físico en el cual se desarrolla las actividades laborales, influye en la satisfacción y en la productividad. El clima organizacional se encuentra relacionado con el saber hacer, con el comportamiento de las personas, con la manera de trabajar, con la maquinaria que son utilizadas en la actividad de cada empleado, un buen clima se orienta al cumplimiento de los objetivos y un mal clima destruye el ambiente de trabajo, ocasiona situaciones de conflicto y por ende se obtiene un bajo rendimiento laboral. (Arroyo Tovar, 2012, p. 63).

Clases de Clima Organizacional:

Gamarra Ramírez (2014) El clima organizacional se evalúa mediante las percepciones que comparten las personas en los diversos niveles (como departamentos o unidades y la organización en su conjunto). Sin embargo, para que se pueda identificar un clima específico, se requiere cierto grado de acuerdo entre estas percepciones. En este sentido, el autor propone tres tipos distintos de climas, los cuales se detallan a continuación:

Figura 2

Tipos de clima organizacional



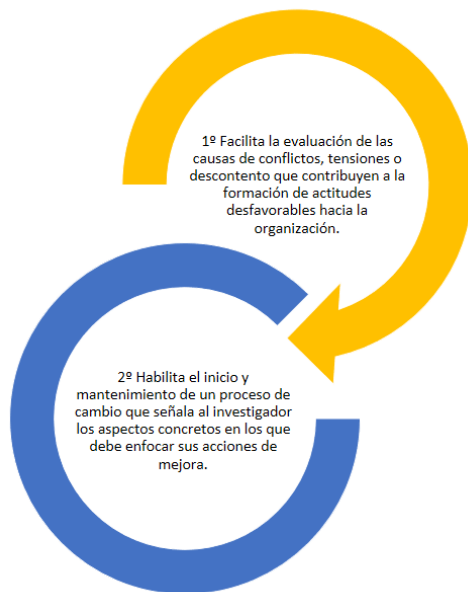
Nota. La figura nos muestra los tipos de clima organizacional

Importancia del Clima Organizacional

El clima organizacional se manifiesta a través de los valores, actitudes y creencias, los cuales, dada su naturaleza se convierten en elementos constitutivos. Mencionamos algunas razones:

Figura 3

Razones de la importancia del clima organizacional



Nota. La figura nos muestra las razones de la importancia del clima organizacional

2.2.1.1. Dimensión Autonomía

Se encuentra integrado en un grupo organizacional que busca establecer conexiones con el objetivo de alcanzar metas compartidas, y esta característica se comparte de forma colectiva, en lugar de ser una peculiaridad individual. (Zegarra Ramos, 2016).

2.2.1.2. Dimensión Confianza

Se trata de una actitud afectiva y ambigua que no está ligada a intereses particulares de individuos o a contextos específicos, y la confianza no puede ser gestionada o influenciada de manera deliberada en un grupo organizacional destacado (Zegarra Ramos, 2016).

2.2.1.3. Dimensión Reconocimiento

Se refiere a una serie de expresiones amables que forman parte de las interacciones sociales entre las personas, lo que subraya la importancia de gestionar adecuadamente al personal en una organización y en su dirección institucional (Zegarra Ramos, 2016).

Por otro lado, según Bonilla (2014), Likert mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

Figura 4

Percepción del clima organizacional



Nota. La figura nos muestra la percepción del clima organizacional

Igualmente, Bonilla (2014), refiere que Litwin y Stringer, clasifican en seis dimensiones:

Figura 5

Dimensiones del clima organizacional



Nota. La figura nos muestra las dimensiones del clima organizacional

2.2.2. Variable Satisfacción Laboral

Para Palma (1999) para la variable satisfacción laboral indica que la respuesta del empleado durante su trayecto hacia el lugar de trabajo y en relación a aspectos como el crecimiento personal, los beneficios laborales y sociales, las políticas de gestión, las interacciones con colegas y superiores.

Robbins & Coulter (2014,) señala que:

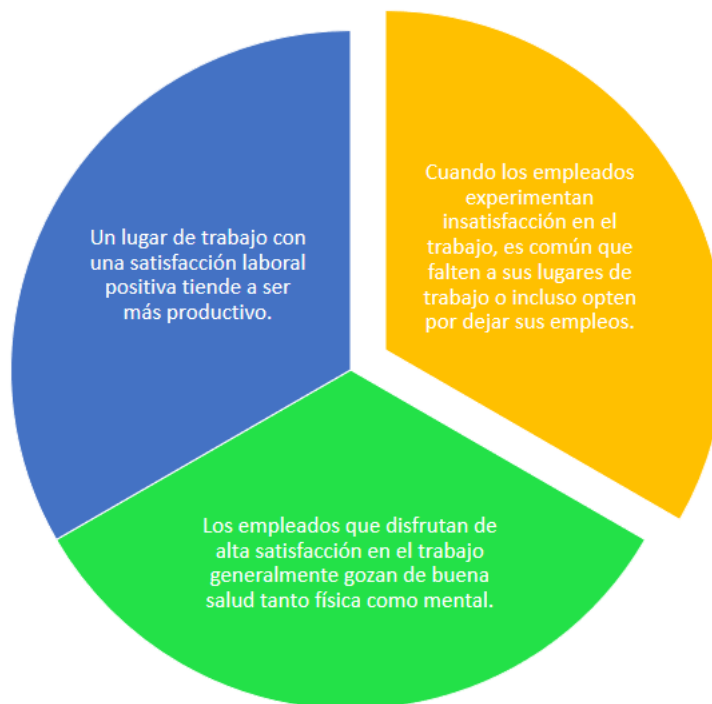
La S.L. está vinculada a la percepción general que una persona tiene sobre su empleo. Si un individuo experimenta un alto de nivel de satisfacción en su trabajo, es probable que muestre una actitud positiva en su camino al trabajo (p. 450).

Importancia de la Satisfacción Laboral

Se tiene a los siguientes:

Figura 6

Importancia de la satisfacción laboral



Nota. La figura nos muestra la importancia de la satisfacción laboral

2.2.2.1. Dimensión Motivación

Esta teoría está relacionada con las necesidades humanas, tal como lo plantea Maslow A.H. (1943) ya que surge a partir de las necesidades que los individuos deben satisfacer.

El núcleo del mundo emocional se asemeja a la motivación, ya que la importancia que las personas otorgan a alcanzar sus metas está directamente relacionada con su motivación. La motivación desempeña un papel crucial en dos momentos clave: al inicio de un objetivo y durante el proceso de cambio. Además, la autoestima y la confianza están estrechamente vinculadas a la motivación.

Teoría de la motivación de Maslow

El psicólogo estadounidense Abraham Maslow, nacido en 1908, formuló una influyente teoría de la personalidad que incluye la Teoría de Motivación. Esta teoría se representa de manera icónica mediante la famosa Pirámide de Maslow, que organiza las necesidades humanas en cinco niveles jerárquicos, donde una necesidad superior no se busca hasta que se han satisfecho las necesidades inferiores.

Figura 7

Escala de Necesidades de Abraham de Maslow



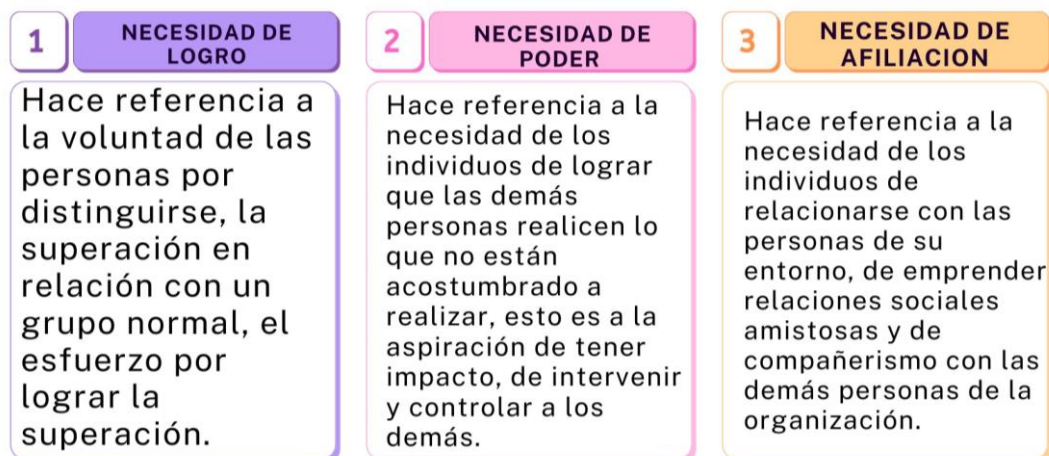
Nota. La figura nos muestra la escala de necesidades de Abraham de Maslow

Teoría de motivación de Mc Clelland

McClelland plantea que todas las personas tienen:

Figura 8

Teoría de motivación de McClelland



Nota. La figura nos muestra la teoría de McClelland

2.2.2.2. Dimensión Relaciones Interpersonales

Lawrence Kohlberg (2012) la competencia en las relaciones interpersonales se desarrolla a través de una comunicación competente trabajan en un conjunto para generes satisfacción en la relación.

2.2.2.3. Dimensión Incentivos

El reconocimiento a un trabajo excepcional realizado por un empleado implica una responsabilidad financiera por parte de la empresa (Zegarra Ramos, 2016).

Además, en una organización, es esencial contar con acuerdos que establezcan las normas y reglamentos de la institución, los cuales están diseñados para regular el desempeño laboral de los empleados y contribuir al logro de los objetivos establecidos. Estas normas también actúan como directrices para la ejecución y planificación de las actividades.

2.3. Marco Conceptual

- **Clima organizacional.** – La cultura de la empresa no es tangible ni visible, pero se encuentra siempre presente en el entorno de la organización.
- **Autonomía.** - Se encuentra integrado en un grupo institucional enfocado en establecer conexiones con el objetivo de alcanzar objetivos compartidos, y esto es una característica que se comparte en conjunto, ya no es algo exclusivo a nivel individual.
- **Confianza.** – Es un sentimiento afectivo general, que no depende de los intereses individuales específicos ni de las circunstancias particulares.
- **Reconocimiento.** - Se trata de una serie de expresiones amigables que forman parte de la interacción social entre las personas, por lo que es crucial ser diligente en la gestión del personal en una organización y en la dirección institucional.
- **Satisfacción laboral.** - La satisfacción laboral está vinculada a la impresión general que una persona tiene acerca de su empleo.
- **Motivación.** - La motivación surge como resultado de las necesidades que los seres humanos buscan cumplir.
- **Relaciones interpersonales.** – Gracias a una comunicación adecuada y eficiente, estos dos componentes esenciales para una comunicación competente trabajan juntos para establecer satisfacción en la relación.
- **Incentivos.** - Es la valoración de un desempeño sobresaliente por parte del empleado, y el empleador debe estar dispuesto a asumir el costo económico que conlleva.

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021.

3.2. Hipótesis Específicas

- 1) Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021.
- 2) Existe una relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021.
- 3) Existe una relación significativa entre el clima organizacional y los incentivos en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021.

3.3. Variables

a. Variable 1:

Clima organizacional

b. Variable 2:

Satisfacción laboral

1.1.1.1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 2 Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE (V₁): Clima Organizacional	“Percepción del grado de orgullo derivado de la vinculación a la Empresa. Sentido de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas” (Toro Álvarez F. y Sanín Posada A., p.37)	Para determinar los aspectos del clima organizacional, se obtendrá la respuesta de los 30 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	Autonomía	Grado de organización en el trabajo
			Confianza	Grado de confianza con los compañeros y con la institución
			Reconocimiento	Grado de reconocimiento al trabajo realizado
VARIABLE (V₂): Satisfacción Laboral	Es el resultado de diferentes actitudes que tiene el trabajador hacia su centro de labores (como el jefe, los compañeros de trabajo, el sueldo, etc.) (Atalaya Pisco, 1999)	Para determinar los aspectos de la satisfacción laboral, se obtendrá la respuesta de los 30 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	Motivación	Ambiente de trabajo
			Relaciones interpersonales	Comunicación de apoyo Adquisición de influencia
			Incentivos	Recompensa

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

4.1.1. Método General

Para llevar a cabo la investigación actual, se utilizó el enfoque científico, que constituye un proceso sistemático destinado a crear y validar conocimiento científico acerca de la realidad. En primer término, se identifica la cuestión en estudio y se propone una suposición preliminar en forma de hipótesis, la cual se somete a pruebas para alcanzar un nuevo entendimiento, (Ñaupás et al.,2018).

4.1.2. Método Específico

El método Hipotético-Deductivo se empleó como enfoque específico para llevar a cabo la investigación actual.

El método hipotético-deductivo es una de las estructuras que se utilizan para explicar el proceso científico, que se basa en un ciclo de inducción-deducción para formular hipótesis y verificarlas. Este método implica una serie de etapas fundamentales, siendo la primera de ellas la observación del fenómeno objeto de estudio (Bernal, 2010).

4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es básica, siguiendo el enfoque propuesto por Hernández-Sampieri (2018), ya que implica la aplicación de instrumentos relacionados con las teorías del clima organizacional y la satisfacción laboral. La investigación básica o fundamental se caracteriza por su origen en un marco teórico y por mantenerse dentro de dicho marco. Su objetivo es ampliar el conocimiento científico sin ponerlo a prueba en ningún contexto práctico específico, como en el caso de la empresa Arynai Services S. A. C.

4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación se clasifica como correlacional, de acuerdo con la sugerencia de Gómez M. M. (2006), ya que implica la identificación independiente de las características significativas del clima organizacional de una empresa, tal como se describen en la matriz de variables detallada posteriormente, lo que contribuye a ilustrar las teorías y conceptos del marco teórico. La obtención de una imagen detallada del Clima Organizacional nos permitirá establecer relaciones con el Desempeño Laboral.

4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se distingue por su diseño no experimental de corte transversal, en constancia con la definición de Hernández-Sampieri (2018). Esto se debe a que no se realizaron experimentos para obtener los resultados.

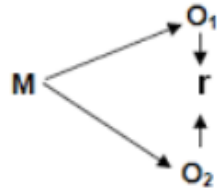
Donde:

M = Muestra de investigación,

O1 = Observación de la variable 1: Clima Organizacional

O2 = Observación de la variable 2: Satisfacción Laboral

r = Correlación de las variables de estudio



4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.1. Población de estudio

Según la definición de Oseda (2008), la población se refiere al conjunto completo de observaciones analizadas, mientras que la muestra constituye una fracción de la población que comparte las características específicas consideradas y que se ha seleccionado para la investigación.

4.5.2 Tamaño de la muestra

Según la definición de Oseda (2008), la población se refiere al conjunto completo de observaciones analizadas, mientras que la muestra constituye una fracción de la población que comparte las características específicas consideradas y que se ha seleccionado para la investigación.

Total, de la muestra = 15 colaboradores

Muestreo no Probabilístico: Para Hernández-Sampieri (2018) El muestreo no probabilístico es una técnica de muestreo en la cual el investigador selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar.

Muestreo por Conveniencia: Para Hernández-Sampieri (2018) El muestreo por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio utilizada para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular.

4.5.3 Criterios de Inclusión y Exclusión

Inclusión:	Todo el personal administrativo de la institución
Exclusión:	Directivos de la institución ya que tendrían una opinión sesgada sobre las variables a investigar

4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

Se utilizará la encuesta, de acuerdo con la propuesta de Bernal C. (2010), para recopilar datos, y se aplicará a la unidad de análisis pertinente. Esta técnica permitirá obtener información de los integrantes de la institución.

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizarán cuestionarios como herramientas para la recopilación de datos. El primer cuestionario se enfocará en evaluar el Clima Organizacional, mientras que el segundo cuestionario se centrará en medir la Satisfacción Laboral. No se ha establecido un

tiempo estimado para completarlos. Ambos cuestionarios han sido adaptados de autores con amplia experiencia y se encuentran disponibles en los anexos.

4.6.3. Procedimiento de recolección de datos

De acuerdo a lo indicado por Hernández-Sampieri (2018), el análisis de datos involucra la utilización de diversos métodos estadísticos que se vinculan con la verificación de la hipótesis formulada en la investigación y la consecución de los objetivos establecidos. Estos métodos incluyen la creación de tablas de frecuencia, la elaboración de gráficos y la realización de cálculos específicos para garantizar que sean congruentes con el propósito, el tipo y el diseño del proyecto de investigación.

La información necesaria para esta investigación se obtendrá a partir de la encuesta, con el objetivo de recabar la máxima cantidad de datos requeridos.

4.6.3.2 Confiabilidad

La confiabilidad de cada variable de estudio se evaluó mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach. A continuación, se muestran los resultados en las tablas que siguen:

Estadísticas de fiabilidad Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.947	30

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Estadísticas de fiabilidad satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.952	30

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Escala de Vellis

"Por debajo de .60"	"Totalmente en desacuerdo"
"De .60 a .65"	"En desacuerdo"
"Entre .65 y .70"	"Ni de acuerdo ni en desacuerdo"
"De .70 a .80"	"De acuerdo"
"De .80 a .90"	"Totalmente de acuerdo"

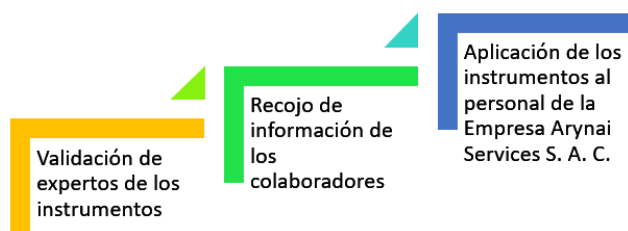
Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

Instrumento	SPSS versión 25, calculamos el nivel de confiabilidad con 30 elementos
Clima Organizacional	Alfa de Cronbach de 0,947 y de acuerdo a la escala de Vellis es totalmente de acuerdo
Satisfacción laboral	Alfa de Cronbach de 0,952

4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

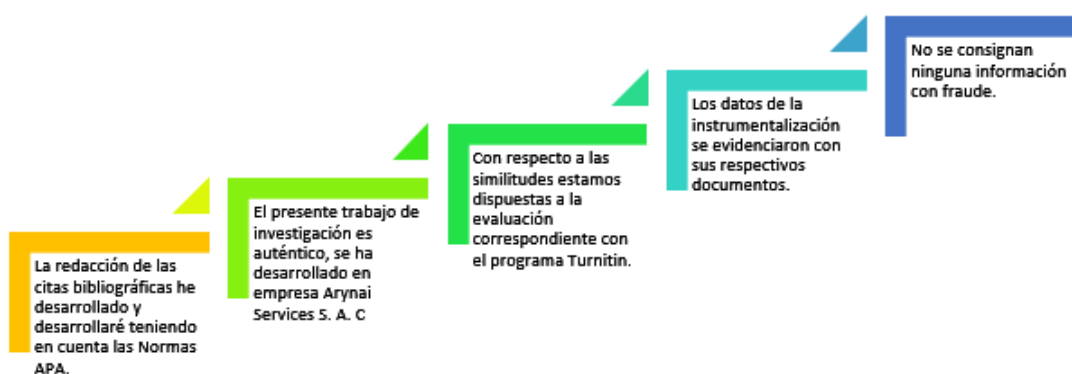
El procedimiento de recolección de datos se desarrolló de la siguiente manera:

Figura 9*Procedimiento de recolección de datos*

Nota. La figura nos muestra el procedimiento para la recolección de datos

4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Las consideraciones para la redacción del trabajo fue lo siguiente:

Figura 10*Consideraciones para la redacción de la Investigación*

Nota. La figura nos muestra las consideraciones para la redacción de la investigación

Damos fe que la investigación relatada está elaborada por las investigadoras, en base a las normas establecidas por la universidad.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Se presenta resultados del trabajo de investigación Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S. A. C. 2021.

5.1.1 Análisis e interpretación de la variable Clima organizacional en la empresa Arynai Services S. A. C. 2021

La variable estuvo dimensionada en: Autonomía, Confianza y Reconocimiento

Tabla 3

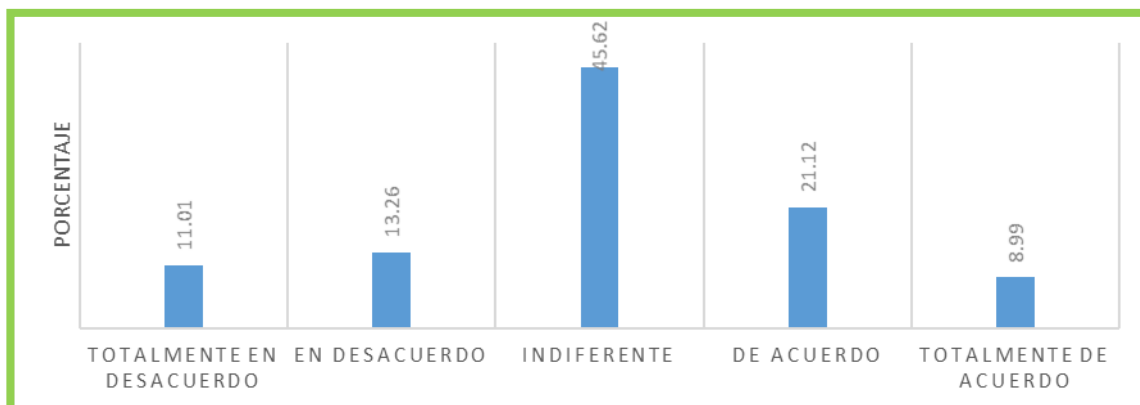
Clima organizacional en la empresa Arynai Services S.A.C.2021

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	49	0.110	11.01
En desacuerdo	59	0.133	13.26
Indiferente	203	0.456	45.62
De acuerdo	94	0.211	21.12
Totalmente de acuerdo	40	0.090	8.99
Total	445	1	100

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta

Figura 11

Clima organizacional en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021



Fuente: Tabla 3

En la tabla 3 y figura 11 se observa que un 11% señaló que está totalmente en desacuerdo con el clima organizacional, por otro lado, el 13.26% indicó que está en desacuerdo con el clima organizacional, el 45.62% indicó que es indiferente con el clima organizacional, además el 21.12% indicaron que están de acuerdo con el clima organizacional, finalmente el 8.9% indicó que está totalmente de acuerdo con el clima organizacional en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021

Tabla 4

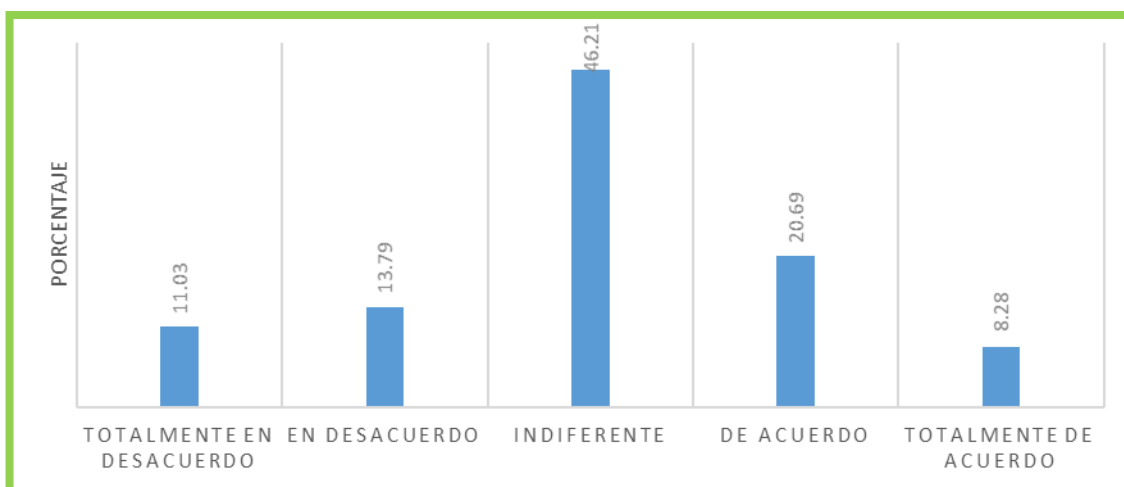
Autonomía de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	16	0.110	11.03
En desacuerdo	20	0.138	13.79
Indiferente	67	0.462	46.21
De acuerdo	30	0.207	20.69
Totalmente de acuerdo	12	0.083	8.28
Total	145	1	100

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta

Figura 12

Autonomía de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021



Fuente: Tabla 4

En la tabla 4 y figura 12 se observa que un 11% señaló que está totalmente en desacuerdo con la Autonomía, por otro lado, el 13.79% indicó que está en desacuerdo con la Autonomía, el 46.21 % indicó que es indiferente con la Autonomía, además el 20.69% indicaron que están de acuerdo con la Autonomía, finalmente el 8.28 % indicó que está totalmente de acuerdo con la Autonomía en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021

Tabla 5

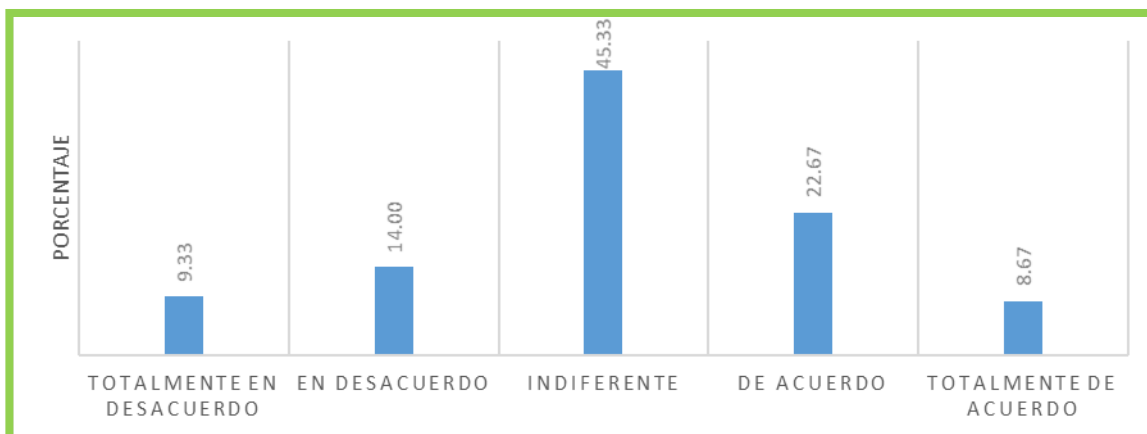
Confianza de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	14	0.093	9.33
En desacuerdo	21	0.140	14.00
Indiferente	68	0.453	45.33
De acuerdo	34	0.227	22.67
Totalmente de acuerdo	13	0.087	8.67
Total	150	1	100

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta

Figura 13

Confianza de los trabajadores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021



Fuente: Tabla 5

En la tabla 5 y figura 13 se observa que un 9.3% señalo que está totalmente en desacuerdo con la Confianza, por otro lado, el 14% indico que está en desacuerdo con la Confianza, el 45.33 % indico que es indiferente con la Confianza, además el 22.67% indicaron que están de acuerdo con la Confianza, finalmente el 8.67 % indico que está totalmente de acuerdo con la Confianza en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021

Tabla 6

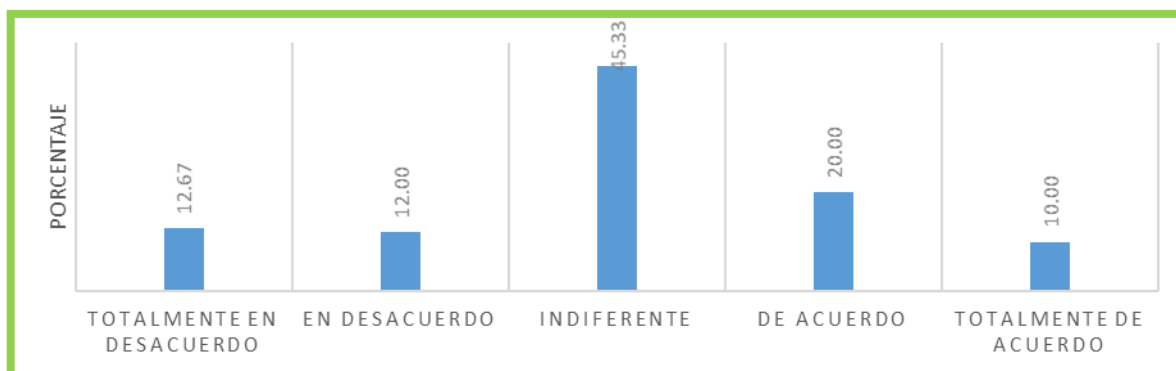
Reconocimiento de los colaboradores por la empresa Arynai Services S.A.C.2021

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	19	0.127	12.67
En desacuerdo	18	0.120	12.00
Indiferente	68	0.453	45.33
De acuerdo	30	0.200	20.00
Totalmente de acuerdo	15	0.100	10.00
Total	150	1	100

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta

Figura 14

Reconocimiento de los colaboradores por la empresa Arynai Services S.A.C. 2021



Fuente: Tabla 6

En la tabla 6 y figura 14 se observa que un 12.67% señaló que está totalmente en desacuerdo con el Reconocimiento, por otro lado, el 12% indicó que está en desacuerdo con el Reconocimiento, el 45.33% indicó que es indiferente con el Reconocimiento, además el 20% indicaron que están de acuerdo con el Reconocimiento, finalmente el 10% indicó que está totalmente de acuerdo con el Reconocimiento en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021.

5.1.2 Análisis e interpretación de la variable satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S. A. C. 2021.

Las dimensiones de la variable fueron: Motivación, Relaciones interpersonales, e Incentivos

Tabla 7

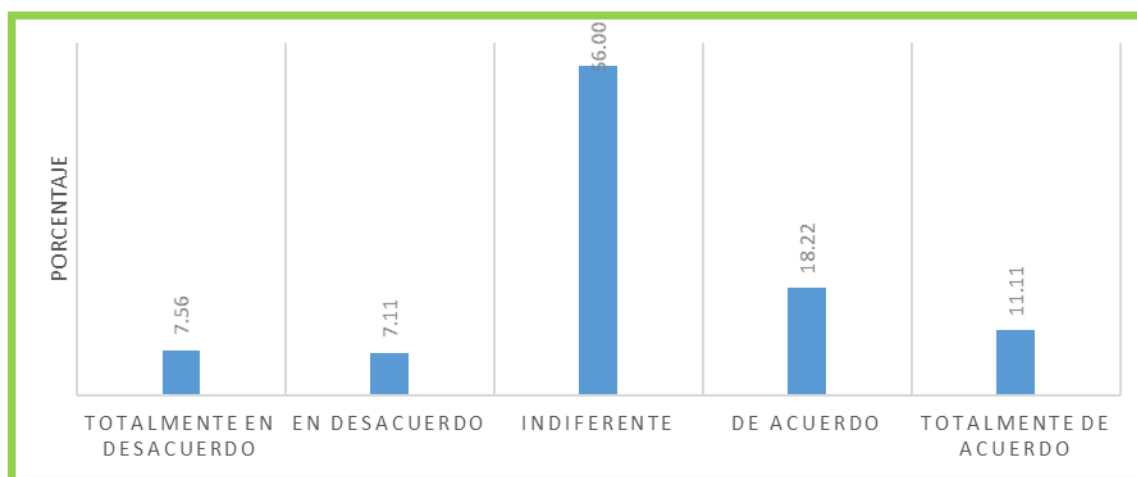
Satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	34	0.076	7.56
En desacuerdo	32	0.071	7.11
Indiferente	252	0.560	56.00
De acuerdo	82	0.182	18.22
Totalmente de acuerdo	50	0.111	11.11
Total	450	1	100

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta

Figura 15

Satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021



Fuente: Tabla 7

En la tabla 7 y figura 15 se observa que un 7.56 % señalaron que están totalmente en desacuerdo con la Satisfacción laboral, por otro lado, el 7.11 % indicaron que están en desacuerdo con la Satisfacción laboral, el 56 % indicaron que son indiferentes con la Satisfacción laboral, además el 18.22% indicaron que están de acuerdo con la Satisfacción laboral, finalmente el 11.11 % indicaron que están totalmente de acuerdo con la Satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021.

Tabla 8

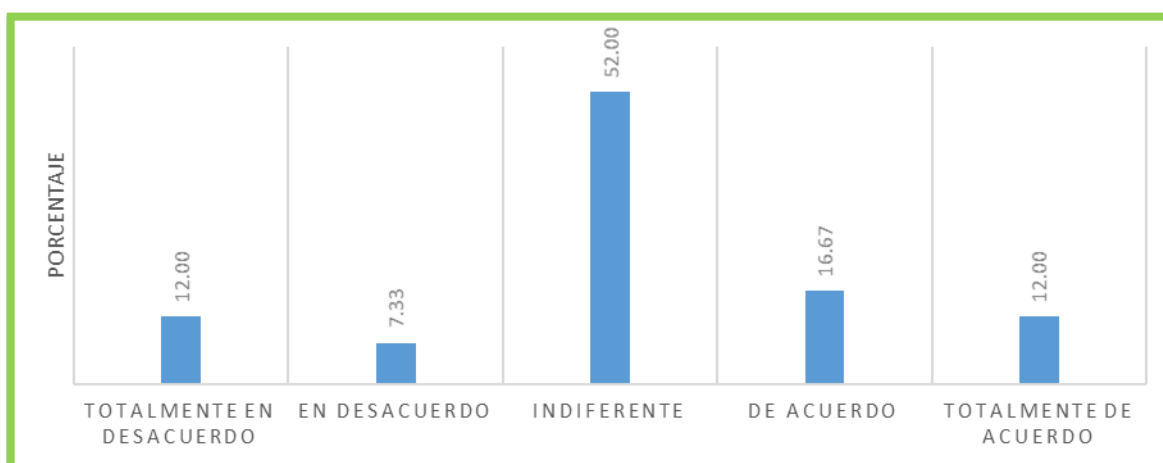
Motivación laboral de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	18	0.120	12.00
En desacuerdo	11	0.073	7.33
Indiferente	78	0.520	52.00
De acuerdo	25	0.167	16.67
Totalmente de acuerdo	18	0.120	12.00
Total	150	1	100

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta

Figura 16

Motivación laboral de los colaboradores de la empresa Arynai Services S.A.C. 2021



Fuente: Tabla 8

En la tabla 8 y figura 16 se observa que un 12 % señalaron que están totalmente en desacuerdo con la Motivación laboral, por otro lado, el 7.33 % indicaron que están en desacuerdo con la Motivación laboral, el 52 % indicaron que son indiferentes con la Satisfacción laboral, además el 16.67% indicaron que están de acuerdo con la Motivación laboral, finalmente el 12 % indicaron que están totalmente de acuerdo con la Motivación laboral en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021

Tabla 9

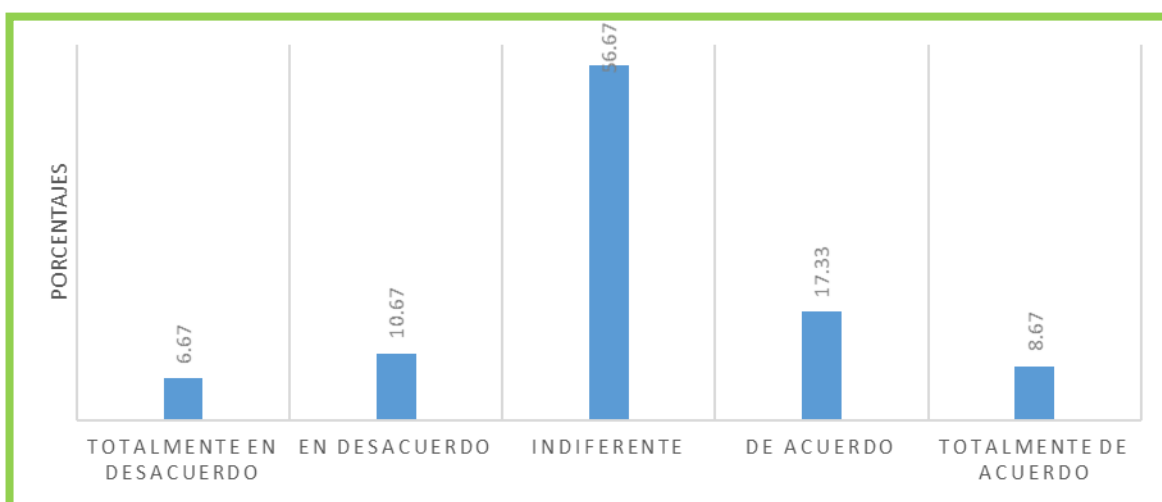
Relaciones interpersonales de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	10	0.067	6.67
En desacuerdo	16	0.107	10.67
Indiferente	85	0.567	56.67
De acuerdo	26	0.173	17.33
Totalmente de acuerdo	13	0.087	8.67
Total	150	1	100

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta

Figura 17

Relaciones interpersonales de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021



Fuente: Tabla 9

En la tabla 9 y figura 17 se observa que un 6.67 % señaló que está totalmente en desacuerdo con las Relaciones interpersonales, por otro lado, el 10.67 % indicó que está en desacuerdo con las Relaciones interpersonales, el 56.67 % indicó que es indiferente con las Relaciones interpersonales, además el 17.33% indicaron que están de acuerdo con las Relaciones interpersonales, finalmente el 8.67 % indicó que está totalmente de acuerdo con las Relaciones interpersonales en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021.

Tabla 10

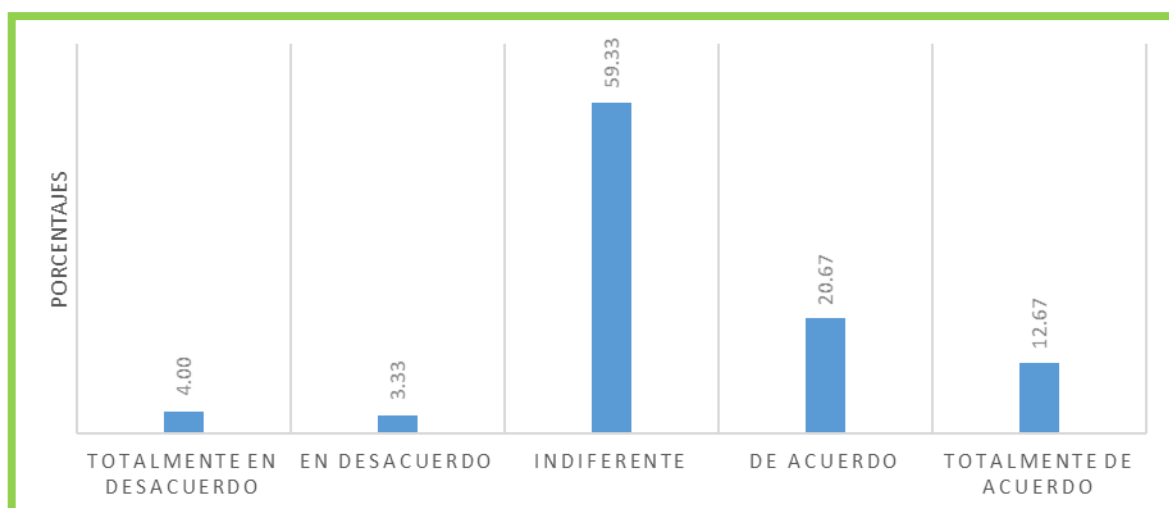
Incentivos para los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	6	0.040	4.00
En desacuerdo	5	0.033	3.33
Indiferente	89	0.593	59.33
De acuerdo	31	0.207	20.67
Totalmente de acuerdo	19	0.127	12.67
Total	150	1	100

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta

Figura 18

Incentivos para los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C.2021



Fuente: Tabla 10

En la tabla 10 y figura 18 se observa que un 4 % señalo que está totalmente en desacuerdo con los Incentivos para los colaboradores, por otro lado, el 3.33 % indico que está en desacuerdo con los Incentivos para los colaboradores, el 59.33 % indico que es indiferente con los Incentivos para los colaboradores, además el 20.67% indicaron que están de acuerdo con los Incentivos para los colaboradores, finalmente el 12.67 % indico que está totalmente de acuerdo con los Incentivos para los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021.

5.2 Contraste de hipótesis

5.2.1 Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S. A.

C. 2021

Objetivo General

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021

Interpretación de los índices de correlación:

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
+/-1.00	Correlación negativa y positiva perfecta
+/-0.80	Correlación negativa y positiva muy fuerte
+/-0.60	Correlación negativa y positiva fuerte
+/-0.40	Correlación negativa y positiva moderada
+/-0.20	Correlación negativa y positiva débil
+/-0.00	Probablemente no existe correlación

La relación se estableció mediante El coeficiente de correlación rho Spearman

Tabla 11

Coeficiente de correlación entre condiciones laborales y productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco-2021

			Variable satisfaccion laboral
Rho de Spearman	Variable clima organizacional	Coeficiente de correlación	,879**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	15

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente $r_s = 0.879$ y significación bilateral $p = 0.000$, el coeficiente es significativo, y existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021

<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021</p>
<p>Formulación de la hipótesis:</p> <p>1.(Ho): No existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021</p> <p>$r_s = 0$</p> <p>(H1): Existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021</p> <p>$r_s \neq 0$</p>
<p>2.Nivel de significancia $\alpha = 99\%$; Z crítica = 2.58</p>
<p>3.Calculo del estadístico</p> $z = \frac{r}{\frac{s}{\sqrt{N-1}}} = 3.29$

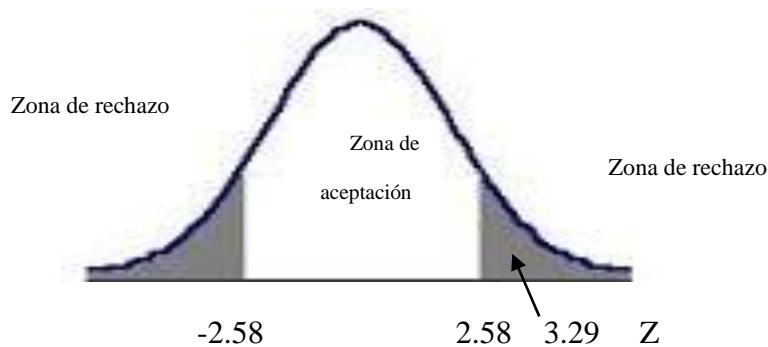
Reemplazando datos se tiene $z = 3.29$

Dónde:

$Z_{crítica} = 2.58$

$r_s = 0.879$

$N = 15$



4. $Z_{cal} > Z_{cr}$ $3.29 > 2.58$ el valor Z cae en la región de rechazo, por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Se observa una correlación significativa entre el ambiente laboral y la satisfacción en el trabajo en la empresa Arynai Services S.A.C. en el año 2021.

Objetivo Específico 1

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021

La relación se estableció mediante El coeficiente de correlación rho Spearman

Tabla 12

Coeficiente de correlación entre el clima organizacional y la motivación en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021

		Motivación	
Rho de Spearman	Variable clima organizacional	Coeficiente de correlación	,406
		Sig. (bilateral)	,133
		N	15

El coeficiente $r_s = 0.406$ y significación bilateral $p = 0.133$, el coeficiente no es significativo, y existe una correlación positiva moderada entre ambas variables “clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021.

<p>Hipótesis Específico 1:</p> <p>Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021</p>
<p>Formulación de la hipótesis:</p> <p>1.(Ho): No existe relación significativa entre clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021</p> <p>$r_s = 0$</p> <p>(H1): Existe relación significativa entre clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021</p> <p>$r_s \neq 0$</p>
<p>2.Nivel de significancia $\alpha = 99\%$; Z crítica = 1.96</p>
<p>3.Calculo del estadístico</p> $z = \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{N-1}}} = 1.52$

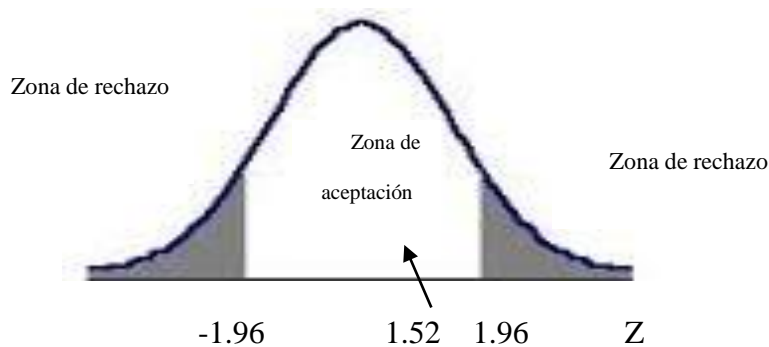
Reemplazando datos se tiene $z = 1.52$

Dónde:

$$Z_{\text{critica}} = 1.96$$

$$r_s = 0.406$$

$$N = 15$$



4. $Z_{\text{cal}} < Z_{\text{cr}}$ $1.52 < 1.96$ el valor Z cae en la región de aceptación, por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

No existe relación significativa estadísticamente, entre clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021

Objetivo Específico 2

Establecer la relación que existe el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021

La relación se estableció mediante El coeficiente de correlación rho Spearman

Tabla 13

Coeficiente de correlación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la empresa Arynai Services S.A.C.2021

			Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Variable clima organizacional	Coeficiente de correlación	,861**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente $r_s = 0.861$ y significación bilateral $p = 0.000$, el coeficiente es significativo, y existe una correlación positiva muy fuerte entre “clima organizacional y relaciones de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021.

<p>Hipótesis Especifico 2:</p> <p>Existe una relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021</p>
<p>Formulación de la hipótesis:</p> <p>1.(Ho): No existe relación significativa entre clima organizacional y las relaciones interpersonales de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021</p> <p>$r_s = 0$</p> <p>(H1): Existe relación significativa entre clima organizacional y las relaciones interpersonales de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021</p> <p>$r_s \neq 0$</p>
<p>2.Nivel de significancia $\alpha = 99\%$; Z crítica = 2.58</p>
<p>3.Calculo del estadístico</p> $z = \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{N-1}}} = 3.22$

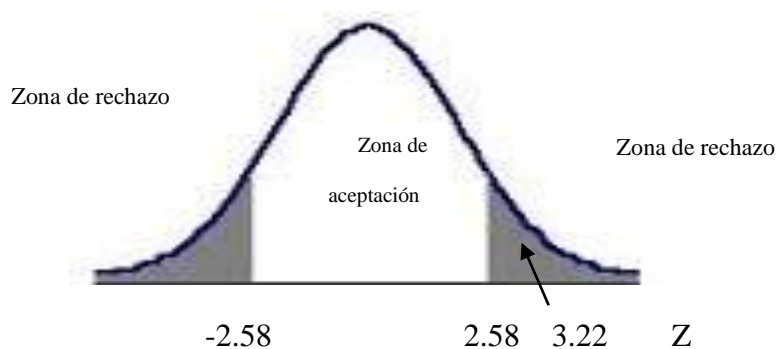
Reemplazando datos se tiene $z = 3.22$

Dónde:

$$Z_{\text{critica}} = 2.58$$

$$r_s = 0.861$$

$$N = 15$$



4. $Z_{\text{cal}} < Z_{\text{cr}} 3.22 > 2.58$ el valor Z cae en la región de rechazo, por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre clima organizacional y las relaciones interpersonales de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021

Objetivo específico 3

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y los incentivos en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021

La relación se estableció mediante El coeficiente de correlación rho Spearman

Tabla 14

Coeficiente de correlación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la empresa Arynai Services S.A.C.2021

		Incentivos	
Rho de Spearman	Variable clima organizacional	Coeficiente de correlación	,443
		Sig. (bilateral)	,098
		N	15

El coeficiente $r_s = 0.443$ y significación bilateral $p = 0.098$, el coeficiente no es significativo, existe una correlación positiva moderada “clima organizacional e incentivos para los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021.

<p>Hipótesis Especifico 3:</p> <p>Existe una relación significativa entre el clima organizacional y los incentivos en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021.</p>
<p>Formulación de la hipótesis:</p> <p>1.(Ho): No existe relación significativa entre clima organizacional y los incentivos para los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021</p> <p>$r_s = 0$</p> <p>(H1): Existe relación significativa entre clima organizacional y los incentivos para los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021</p> <p>$r_s \neq 0$</p>
<p>2.Nivel de significancia $\alpha = 99\%$; Z crítica = 1.96</p>
<p>3.Calculo del estadístico</p> $z = \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{N-1}}} = 1.66$

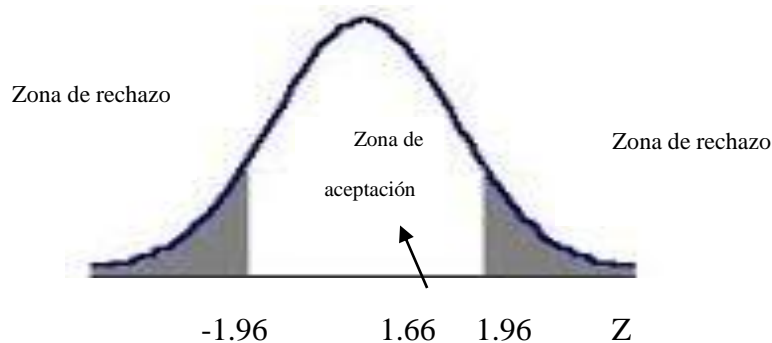
Reemplazando datos se tiene $z = 1.66$

Dónde:

$$Z_{\text{critica}} = 1.96$$

$$r_s = 0.443$$

$$N = 15$$



4. $Z_{\text{cal}} < Z_{\text{cr}}$ $1.66 < 1.96$ el valor Z cae en la región de aceptación, como consecuencia de ello, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

No existe relación significativa entre clima organizacional y los incentivos para los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. En líneas generales podemos considerar que, de los resultados encontrados en la presente investigación, se concluye, que existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021, teniendo como resultado que el coeficiente $r_s = 0.879$ y significación bilateral $p = 0.000$, el coeficiente es significativo, y existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021.

Así mismo ocurre cuando se observa en el estudio realizado por Hesse (2016), en la investigación “Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia, Michoacán, México”. Entre los resultados que se obtuvieron, se observó, que el comportamiento de los docentes frecuentemente es de malestar hacia sus compañeros, las relaciones entre docentes son distantes, no existen relaciones de colaboración para el trabajo en equipo. También se observó una notoria inconformidad por las promociones de plazas otorgadas, el pago oportuno y el déficit presupuestal en el pago de prestaciones.

2. Por otro lado, encontramos que el coeficiente $r_s = 0.406$ y significación bilateral $p = 0.133$, el coeficiente no es significativo, y existe una correlación positiva moderada entre ambas variables clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021.

Se puede evidenciar que para Sánchez (2016), en la investigación “Clima laboral y desempeño docente en el Centro de Atención Múltiple No. 76 de la Ciudad de México”. Concluye que el desempeño laboral muestra competencias docentes desarrolladas en un 75 a 100%. Al buscar la relación entre ambas variables, se encontró que solamente algunas dimensiones del clima tienen repercusiones significativas en el desempeño

laboral, siendo éstas fundamentalmente de índole psicológica. A partir de ellas, se diseña un conjunto de estrategias para mejorar ambos constructos en la vida de la institución” educativa.

3. Además, se encontró a través de la investigación que: el coeficiente $r_s = 0.861$ y significación bilateral $p = 0.000$, el coeficiente es significativo, y existe una correlación positiva muy fuerte entre clima organizacional y relaciones de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021.

Para Sánchez (2015), en su tesis “Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma Honduras. Concluye a) reconocer que los empleados manifiestan satisfacción con el ambiente físico de la Municipalidad, calificándolo con un 66% de satisfacción y con la forma que realizan su trabajo con un 54% de satisfacción. b) existe asociación estadística significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma, Sin embargo, la influencia que tiene el clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados es de 64%; por lo que se puede ver la satisfacción de los empleados de la municipalidad se debe a la gran medida a los factores del clima organizacional, comprobando así la hipótesis planteada de investigación. c) En relación a la autonomía que tienen los empleados en la Municipalidad de Choloma, se puede mostrar que fue calificada de manera positiva con un porcentaje de 54%, d) Es importante reconocer que los empleados manifiestan satisfacción con el ambiente físico de la Municipalidad, calificándolo con un 66.0% de satisfacción y con la forma que realizan su trabajo con un 54.0% de” satisfacción.

4. Finalmente, el coeficiente $r_s = 0.443$ y significación bilateral $p = 0.098$, el coeficiente no es significativo, existe una correlación positiva moderada clima organizacional e incentivos para los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021.

Según Bonillo, K. (2016), en la investigación “Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la escuela tecnológica de la Universidad Nacional de Piura 2016. Concluye que el clima organizacional que se experimenta en la Etsunp se encuentra en un 50% en desacuerdo y un 50% de acuerdo. Es decir, son tres dimensiones que se perciben en desacuerdo y se encuentran debilitadas (relaciones grupales, motivación, y toma de decisiones) y por otro lado tres dimensiones que se perciben de acuerdo, pero sin dejar de descuidarlas (estructura, trabajo individual y comunicaciones). Por tanto, es de suma urgencia planear medidas necesarias y ponerlas en acción para fortalecer las debilidades de las tres primeras dimensiones” mencionadas.

CONCLUSIONES

1. En la investigación queda demostrada que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C., de acuerdo a la investigación realizada se ha establecido que, sabiendo que el coeficiente $r_s = 0.879$ y significación bilateral $p = 0.000$, el coeficiente es significativo, y existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021. Se concluye, que existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021, con un nivel de significancia del 99%, respondiendo así al objetivo planteado al inicio de la investigación, llegando a comprobar que el clima organizacional es la expresión personal de la apreciación que los empleados y directivos se establecen de la organización y que incurre inmediatamente en el desarrollo de la organización. Cuando hablamos de clima, nos referimos a las características que debe de tener el ambiente de trabajo y así lograr la satisfacción de los colaboradores.
2. Se logró comprobar que el coeficiente $r_s = 0.406$ y significación bilateral $p = 0.133$, el coeficiente no es significativo, y existe una correlación positiva moderada entre ambas variables clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021. Se concluye, que no existe relación significativa estadísticamente, entre clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021, con un nivel de significancia del 99%. Es necesario mencionar que la motivación laboral consiste en que cada miembro de equipo tenga la voluntad de poner todo su esfuerzo y energía para alcanzar las metas de la organización. En ese sentido, directivas y líderes de área deben entender qué motiva a sus colaboradores para estar día a día en su lugar de trabajo, pues

mantener alto el estado emocional de estos permitirá impulsar con mayor agilidad y enfoque proyectos de innovación o crecimiento.

3. Por otro lado, el coeficiente $r_s = 0.861$ y significación bilateral $p = 0.000$, el coeficiente es significativo, y existe una correlación positiva muy fuerte entre clima organizacional y las relaciones interpersonales de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021. Se concluye que, existe relación significativa entre clima organizacional y las relaciones interpersonales de los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021, con un nivel de significancia del 99%. Es necesario mencionar que las relaciones interpersonales en el trabajo componen un conjunto de juicios para alcanzar el conocimiento de las personas en la organización, ya que mediante los acercamientos que formen entre ellas, gestionarán la compensación de las necesidades de relacionarse socialmente; entre más satisfacción generen, mejor podrán ayudar competentemente con los objetivos planteados por la organización.
4. Finalmente se logró comprobar también que coeficiente $r_s = 0.443$ y significación bilateral $p = 0.098$, el coeficiente no es significativo, existe una correlación positiva moderada entre el clima organizacional e incentivos para los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021, se concluyó que no existe relación significativa entre clima organizacional y los incentivos para los colaboradores en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021, con un nivel de significancia del 99%. Es por ello que debemos destacar que los incentivos para los colaboradores son una forma de recompensar y motivar el desempeño de la fuerza laboral. Generalmente, ayuda a la organización a atraer nuevos y mejores talentos y retenerlos. Los programas de incentivos están diseñados para atraer, comprometer y retener el talento humano.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda gestionar correctamente el clima organizacional y lograr como consecuencia de ello la satisfacción laboral; ya que es fundamental para cualquier organización; además, se recomienda profundizar los estudios relacionadas a las variables, para de esta manera ir mejorando la gestión organizacional.
2. Con respecto al objetivo uno, se recomienda realizar actividades que posibiliten la liberación de emociones, conflictos, que limitan a las personas a desenvolverse correctamente en sus labores y mejorar el liderazgo en la empresa. Estas actividades pueden ser programadas y de esta manera fomentar la cultura, el deporte, la socialización etc.
3. Con respecto al objetivo 2, se recomienda que la institución deba de brindar atención especial a los procesos internos de comunicación. Es importante conservar y estimular las relaciones interpersonales saludables que permitan establecer un excelente clima laboral y como consecuencia mejorar la productividad en la empresa.
4. Con respecto al objetivo 3, se recomienda agradecer el esfuerzo de los colaboradores a través de estímulos que vayan más allá de lo monetario, ya que está demostrado que lo que incentiva mejor a un colaborador es la parte emocional. Además, se les debe de brindar a los colaboradores las herramientas de trabajo adecuadas, estimular el trabajo en equipo, esto permitirá incentivar e incentivar a que logren sus objetivos personales y como consecuencia los de la empresa. Por último, se recomienda ofrecer a los colaboradores tiempo de trabajo flexible, en donde se pueda evaluar su trabajo por resultados y no solo por cumplimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre G., Martínez, J. A., & Chiñas, J. J. (2012). Clima organizacional en la gestión educativa de docentes de la Escuela de Enfermería de la Universidad Veracruzana. Mexico: Revista de la Alta Tecnológica y la Salud.
- Arroyo Tovar (2012) Clima Laboral
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación . Mexico: Leticia Gaona Figueroa.
- Bonilla Cevallos, K. (2016). Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la Escuela Tecnológica de la Universidad Nacional de Piura. Piura, Peru: Universidad Nacional de Piura.
- Candia Castro, & Sanchez. (2017). Relación entre la Satisfacción Laboral y el Engagement en la intención de rotar en una empresa minera. Lima, Peru: Universidad del Pacífico.
- Crespin Meza (2012) Relaciones interpersonales
- Espinoza Rodas, A. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094. Trujillo, Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Estatista. (27 de octubre de 2016). La estabilidad, lo que más valoran los jóvenes en un trabajo. Obtenido de <https://es.statista.com/grafico/6419/la-estabilidad-lo-que-mas-valoran-los-jovenes-en-un-trabajo/>
- Forehand y Gilmer, (1964) Clima Organizacional
- Gamarra Ramirez, H. C. (2014). *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL*. Lima: Universidad Católica del Perú.
- Gómez M. M. (2006) Metodología de la Investigación

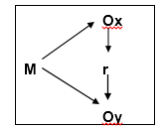
- Hesse Zepeda, H. R., Gomez Ortiz, R. A., & Bonales Valencia, J. (2010). *Clima organizacional de una institucion publica de Educacion Superior en Morelia*. Morelia, Mexico: Escenarios.
- Ibañez. (2016). *desempeño docente y el clima organizacional en el Liceo Agustín Codozzi*. Venezuela: Liceo Agustin Codozzi.
- Lawrence Kohlberg (2012) *Relaciones Interpersonales*
- Marin Rueda, F. J., Dos Santos, A. A., Raad A., J., Avila Bautista, A. C., & Siquiera Nery, J. (2014). *Relacion entre los constructos clima organizacional, apoyo laboral y salud organizacional en una muestra de estudiantes que trabajan*. Montevideo, Uruguay: Prensa Medica Latinoamericana.
- Masco Padilla, J. M., & Rojas Aguinaga, A. B. (2015). *Clima organizacional y satisfaccion laboral de los docentes de la red N° 11 de Condevilla*. Condevilla, Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Mendoza Aedo (2011) *Clima Organizacional*
- Maslow, A. H. (1943). *Una teoría de motivación humana Revisión psicológica*. EE.UU.: Academy of Mangament Journal.
- Ñaupas, Valdivia, Palacios, y Romero (2018) *Metodologia de la investigacion*
- Oseda (2008) *Metodologia de la Investigacion*
- Palma (1999) *Satisfaccion laboral*
- Paricoto, F. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Cusco agencia Wanchaq, año 2018*. Cusco, Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Polanco Espinoza, C. A. (2014). *El clima y la satisfaccion laboral en los docentes del Instituto Tecnologico de Administracion de Empresas (INTAE) de la Ciudad de San Pedro Sula*. Mexico: Universidad Pedagogica Nacional Francisco Morazan.

- Ramirez Campos, A. F., & Dominguez Aguiire, L. R. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. Puerto Vallarta, Mexico: Universidad Autonoma de Mexico.
- Rivas. (2016). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las escuelas zulianas de Avanzada, en Maracaibo. Maracaibo, Venezuela.
- Robbins, & Coulter. (2014). Clima organizacional. Mexico: Pretince Hall.
- R. Bogdan (1986) Metodologia de la Investigacion
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: McGraw.
- Sanchez Fonseca, W. J., & Villamil Pineda, O. N. (2015). Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma Honduras. San Pedro de Sula. Chooma: Obtenido de <https://unitec.edu/innovare/published/volume-1/number-1/115-influencia-del-clima-organizacional-sobre-la-satisfaccion-laboral-en-los-empleados-de-la-municipalidad-de-choloma.pdf>
- Sierra Blanco, L. Y. (2015). Satisfacción laboral y clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la iglesia adventista del séptimo día de la unión. Montemorelos, Colombia: Universidad de Montemorelos.
- Toro Álvarez F. y Sanín Posada A (2013) Gestión del clima organizacional
- Visitacion , M. (2017).). Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Zegarra Ramos, C. J. (2016). *Clima organizacional y satisfaccion laboral en los docentes de la institucion educativa N°6064*. Trujillo-Peru: Universidad Cesar Vallejo.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ARYNAI SERVICES S. A. C. 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021?	OBJETIVO GENERAL Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021	HIPÓTESIS GENERAL Existe una relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021	Variable (V1)		M. General: Método científico M. Específicos: Hipotético Deductivo, Analítico – Sintético
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS ESPECIFICO	CLIMA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Confianza • Reconocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de Investigación: No Experimental: De Corte Transversa • Tipo de Investigación: BÁSICA • Nivel de Investigación: Correlacional
PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021?	OE1. Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021.	H1. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021	Variable (V2)		<ul style="list-style-type: none"> • Población y Muestra Población: 15 Muestra: 15
PE2 ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021?	OE2. Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021	H2. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021	SATISFACCIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Relaciones interpersonales • Incentivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario, Estrategias para la Recolección de datos: • Técnicas de Procesamiento de datos: SPSS, Excel.
PE3 ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y los incentivos en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021?	OE3. Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y los incentivos en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021	H3. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y los incentivos en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021			



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE (V₁): Clima Organizacional	“Percepción del grado de orgullo derivado de la vinculación a la Empresa. Sentido de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas” (Toro Álvarez F. y Sanín Posada A., p.37)	Para determinar los aspectos del clima organizacional, se obtendrá la respuesta de los 30 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	Autonomía	Grado de organización en el trabajo
			Confianza	Grado de confianza con los compañeros y con la institución
			Reconocimiento	Grado de reconocimiento al trabajo realizado
VARIABLE (V₂): Satisfacción Laboral	Es el resultado de diferentes actitudes que tiene el trabajador hacia su centro de labores (como el jefe, los compañeros de trabajo, el sueldo, etc.) (Atalaya Pisco, 1999)	Para determinar los aspectos de la satisfacción laboral, se obtendrá la respuesta de los 30 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	Motivación	Ambiente de trabajo
			Relaciones interpersonales	Comunicación de apoyo Adquisición de influencia
			Incentivos	Recompensa

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (V1): Condiciones laborales	Autonomía	Grado de organización en el trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tomo la mayor parte de las decisiones para que influya en la forma en que desempeño mi trabajo 2. Yo propongo mis propias actividades de trabajo. 3. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo 4. Organizo mi trabajo como mejor me parece 5. Me preparo para mi trabajo 6. Asumo mi responsabilidad con agrado satisfacción 7. Efectué seguimiento a las actividades planeadas 8. Gestiono recursos financieros y materiales para la empresa 9. Tomo decisiones importantes para el bienestar de la empresa 10. El líder hace que su equipo trabaje con entusiasmo 	CUESTIONARIO	<p>ORDINAL</p> <p>Escala de Likert</p> <p>5= Totalmente de acuerdo 4 =De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1=Totalmente en desacuerdo</p>
	Confianza	Grado de confianza con los compañeros y con la institución	<ol style="list-style-type: none"> 11. Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial. 12. Mi jefe es una persona con la que se puede hablar abiertamente 13. Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo 14. A menudo los colaboradores crean problemas hablando de otros a sus espaldas. 15. El jefe reserva una confidencia encargada 16. Indaga las causas del brote de un conflicto 17. Puedo confiar en mis compañeros que no divulguen los aspectos que les cuento en forma confidencial 18. Sentimos confianza entre compañeros 19. Existe facilidad para hacer todo tipo de trámites en la empresa 20. Mi jefe apoya las propuestas de las comisiones de trabajo 		
	Reconocimiento	Grado de reconocimiento al trabajo realizado Riesgo biológico	<ol style="list-style-type: none"> 21. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo 22. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error 23. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar 24. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución 25. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer 26. Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas 27. Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas 28. Mi jefe valora nuevas formas de hacer las cosas 29. Mi desempeño con eficiencia 30. Sería más feliz en otra empresa 		

VARIABLE (V2): Productividad ad laboral	Motivación	Ambiente de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mi contribución juega un papel importante con el éxito de la empresa 2. La labor que desempeño es valorada por todos los miembros de la empresa. 3. Me desenvuelvo responsablemente. 4. Siento que estoy realizando algo valioso. 5. Mi trabajo me ofrece hacer las cosas que me gustan 6. Me siento complacido con la actividad que realizo 7. El trabajo que realizo es motivador 8. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo 9. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo 10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente 	ORDINAL Escala de Likert 5= Totalmente de acuerdo 4 =De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 =En desacuerdo 1 =Totalmente en desacuerdo
	Relaciones interpersonales	Comunicación de apoyo Adquisición de influencia	<ol style="list-style-type: none"> 11. La relación con mis compañeros de trabajo es buena. 12. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones 13. Me agrada trabajar con mis compañeros. 14. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo 15. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo 16. Existe buena comunicación entre mis compañeros de trabajo 17. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta 18. La relación que tengo con mis superiores es cordial 19. No me siento a gusto con mis jefes 20. Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo 	
	Incentivos	Recompensa	<ol style="list-style-type: none"> 21. Recibo buen trato en mi trabajo. 22. En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada. 23. Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados 24. Existe un ambiente organizado en mi trabajo 25. Tengo la libertad de elegir mis métodos de trabajo 26. Existen programas de capacitación de parte de la empresa 27. Recibo apoyo de parte de la empresa para realizar mi trabajo. 28. Son flexibles para la entrega de documentos en mi trabajo 29. Reconocen mi labor realizada en actos públicos 30. Estoy conforme con el salario que recibo 	



**INSTRUMENTO PARA ESTABLECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LA EMPRESA ARYNAI SERVICES S. A. C. 2021**

Finalidad: Establecer el Clima Organizacional

Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario.

Valoración:

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

ENUNCIADO	1	2	3	4	5
AUTONOMIA					
1. Tomo la mayor parte de las decisiones para que influya en la forma en que desempeño mi trabajo.					
2. Yo propongo mis propias actividades de trabajo.					
3. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.					
4. Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
5. Me preparo para mi trabajo.					
6. Asumo mi responsabilidad con agrado satisfacción.					
7. Efectuó seguimiento a las actividades planeadas					
8. Gestiono recursos financieros y materiales para la institución educativa.					
9. Tomo decisiones importantes para el bienestar de la empresa					
10. El líder hace que su equipo trabaje con entusiasmo.					
CONFIANZA	1	2	3	4	5
11. Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.					
12. Mi jefe es una persona con la que se puede hablar abiertamente.					
13. Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.					
14. A menudo los colaboradores crean problemas hablando de otros a sus espaldas.					
15. El jefe reserva una confidencia encargada					
16. Indaga las causas del brote de un conflicto.					
17. Puedo confiar en mis compañeros que no divulguen los aspectos que les cuento en forma confidencial.					
18. Sentimos confianza entre compañeros.					
19. Existe facilidad para hacer todo tipo de trámites en la empresa.					
20. Mi jefe apoya las propuestas de las comisiones de trabajo.					
RECONOCIMIENTO	1	2	3	4	5
21. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
22. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					
23. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					

24. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.					
25. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
26. Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.					
27. Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					
28. Mi jefe valora nuevas formas de hacer las cosas.					
29. Mi desempeño con eficiencia.					
30. Sería más feliz en otra empresa.					



**INSTRUMENTO PARA ESTABLECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LA EMPRESA ARYNAI SERVICES S. A. C. 2021**

Finalidad: La satisfacción laboral

Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario.

Valoración:

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

ENUNCIADO	1	2	3	4	5
MOTIVACION					
1. Mi contribución juega un papel importante con el éxito de la institución.					
2. La labor que desempeño es valorada por todos los miembros de la empresa.					
3. Me desenvuelvo responsablemente.					
4. Siento que estoy realizando algo valioso.					
5. Mi trabajo me ofrece hacer las cosas que me gustan.					
6. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
7. El trabajo que realizo es motivador.					
8. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
9. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
11. La relación con mis compañeros de trabajo es buena.					
12. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
13. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
14. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
15. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
16. Existe buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
17. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta.					
18. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
19. No me siento a gusto con mis jefes.					
20. Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.					
INCENTIVOS					
21. Recibo buen trato en mi trabajo.					
22. En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada.					

23. Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					
24. Existe un ambiente organizado en mi trabajo.					
25. Tengo la libertad de elegir mis métodos de trabajo.					
26. Existen programas de capacitación de parte de la empresa.					
27. Recibo apoyo de parte de la empresa para realizar mi trabajo.					
28. Son flexibles para la entrega de documentos en mi trabajo.					
29. Reconocen mi labor realizada en actos públicos.					
30. Estoy conforme con el salario que recibo.					

CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

TITULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ARYNAI SERVICES S. A. C. 2021

DIRIGIDO A: LA EMPRESA ARYNAI SERVICES S. A. C.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: LLIHUA CARRASCO, Neftalí

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _ MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

FECHA: 12/01/2022

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

TITULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ARYNAI SERVICES S. A. C. 2021

DIRIGIDO A: LA EMPRESA ARYNAI SERVICES S. A. C.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MARTINEZ VITOR, PAUL DENIS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _ MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

FECHA: 12/02/2022

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

TITULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ARYNAI SERVICES S. A. C. 2021

DIRIGIDO A: LA EMPRESA ARYNAI SERVICES S. A. C.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MELQUIADES FLAVIO CAMAYO MEZA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _ MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

FECHA: 10/01/2022

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	CLIMA ORGANIZACIONAL																													
DIMENSION	AUTONOMIA										CONFIANZA										RECONOCIMIENTO									
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
SUJETOS																														
1	1	2	1	1	5	1	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4
2	2	3	1	2	1	1	1	4	3	1	2	3	4	3	2	5	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2
3	5	3	2	5	5	4	4	3	2	4	2	1	1	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	1	1	1	1	5	5
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	2	4	5	3	3	3	5	4	4	3	5	2	
8	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2
9	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	
10	2	2	1	2	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	4	2	3	3	4	4	2	3	2	2	1	3	1	2	4	1	1	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	
13	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
14	4	5	4	4	5		4	3	5	5	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	
15	3	2	4	4	4	4	4	5	4	3	1	3	4	2	2	5	1	3	4	4	3	2	2	3	1	1	1	4	5	4

VARIABLE	SATISFACCION LABORAL																													
DIMENSIONES	MOTIVACION										RELACIONES INTERPERSONALES										INCENTIVOS									
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
SUJETOS																														
1	5	5	1	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5
2	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	3	4	3	3	1	2	4	2	2	4	3	3	5	4	3	5	3	5	2	4
3	5	3	5	5	3	4	4	5	5	3	3	2	2	2	4	3	2	1	1	1	1	3	3	5	3	1	1	1	3	1
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	2	3	4	4	3	3	3	2	5	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4		3	4	4	4	4	4	4	3
8	2	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
13	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
14	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	2	4	4	3	3	4	3	2	5	5	2	4	4	3	2
15	2	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	2	5	3	1	5	3	4	3	5

EVIDENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Preguntas Respuestas **15** Configuración

INSTRUMENTO PARA ESTABLECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ARYNAI SERVICES S. A. C. 2021

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad es establecer el Clima Organizacional
 Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, la que más se acerca a su percepción y con la veracidad que caracteriza a su persona.
 Valoración:
 5= Totalmente de acuerdo
 4 =De acuerdo
 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 2 =En desacuerdo
 1 = Totalmente en desacuerdo

VARIABLE (1) CLIMA ORGANIZACIONAL
 Descripción (opcional)

Preguntas Respuestas **15** Configuración

VARIABLE (1) CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN: AUTONOMÍA

1. Tomo la mayor parte de las decisiones para que influya en la forma en que desempeño mi trabajo.  Copiar

15 respuestas



Rating	Percentage
1	13.3%
2	13.3%
3	46.7%
4	20%
5	13.3%

PERSONAL DE LA EMPRESA

PERSONAL ARYNAI SERVICES S.A.C.		
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI
1	ALARCON CUEYLAR ELIZABETH	70260923
2	ESPINOZA POLICARPO BENY HENRY	46831966
3	LEON RAMIREZ JORGE	42627255
4	MAGRO TORRES ITALO JESUS	46860273
5	PAREJA BUTRON CHRISTIAN ADOLFO	20121526
6	PERALTA DE LA CRUZ SANDRA SAHORI	75980651
7	ROJAS MELENDREZ LUIS FERNANDO	72405181
8	RUIZ MATOS MAYRA ESMERALDA	40633503
9	VALERO ALFARO DE RICRA AMERICA SOFIA	20020503
10	VASQUES URETA VIOLETA HERMILA	41764923
11	CARHUALLANQUI HUARINGA SAHIT ELIDA	76012938
12	MACHUCA MANRIQUE EMPERATRIZ MIRYAM	19859903
13	ARPASI FLORES JORGE ANTONIO	42845837
14	CAPCHA SALOME ANTONIO	75258117
15	VEGA ECHEVARRIA MARIA MABELL	41930036

CONSENTIMIENTO INFORMADO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"



SOLICITO: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor:

CHRISTIAN ADOLFO PAREJA BUTRON

Gerente General

De mi especial consideración:

Le damos un cordial saludo y a la vez hacer de su conocimiento que nosotras SAHIT ELIDA CARHUALLANQUI HUARINGA, identificada con DNI N° 76012938 y SANDRA SAHORI PERALTA DE LA CRUZ, identificada con DNI N° 75980651 en la calidad de investigadores, nos dirigimos a su despacho con la finalidad de solicitarle el permiso correspondiente a fin de que pueda brindarnos las facilidades del caso ya que tenemos el interés de realizar la investigación en la empresa Arynai Services S. A. C., cuyo título es CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ARYNAI SERVICES S. A. C. 2021, el objeto de esta solicitud, es establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Arynai Services S.A.C. 2021. Asimismo, comprometernos que una vez terminado el proceso de análisis de los datos se entregara un ejemplar a su despacho.

Es importante mencionar que esta actividad no conlleva ningún gasto por parte de su institución y que tomara resguardo necesario para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la institución, de igual manera se entregará al personal un consentimiento informado donde se le invita a participar del proyecto y se le explique en qué consistirá la investigación.

Sin otro en particular y seguras de contar con su apoyo, hago propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y deseándole éxitos en la gestión que viene desarrollando en beneficio de la población estudiantil.

Huancayo, 10 de noviembre del 2021


 Sahit Carhuallanqui Huaranga
 DNI N°76012938


 Sahori Peralta De La Cruz
 DNI N°75980651