



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Tesis

Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Administración y Dirección de Empresas

Presentado por:

Autora: Tenicela Avalos, Melody Angie Milagros


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2749-4197>

Asesora: Mg. Ruiz Bermeo, Elizabeth Estefanía

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2749-4197>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Melody Angie Milagros Tenicela Avalos egresada de la Facultad de **Ingeniería y Negocios** y Escuela Académica Profesional de **Administración y Dirección de Empresas** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "**Clima organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energías renovables en lima 2025**" Asesorado por el docente: Dr. Ruiz Bermeo, Elizabeth Estefanía DNI: ORCID: 0000-00013-2749-4197 tiene un índice de similitud de 14%. con código OID 14912:540990384 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Nombres y apellidos del Egresado
 Melody Angie Milagros Tenicela Avalos
 DNI: 74928757

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor
 Mg. Elizabeth Ruiz Bermeo
 CE: 005676377

Lima, 3 de septiembre del 2025

Dedicatoria

A Dios, fuente infinita de sabiduría, por concederme la fuerza en los momentos de duda y la luz que ha guiado cada paso de este camino académico.

A mis padres Ricardo y Marta, pilares de mi vida, por enseñarme el valor del esfuerzo, la honestidad y la perseverancia, porque sin su ejemplo y apoyo constante, no habría llegado hasta aquí.

A mi hermano Melvin, con quien comparto vida, risas y recuerdos desde el primer latido. Gracias por ser mi reflejo y mi compañero inseparable. Tu presencia constante ha sido un ancla en mi camino. Este logro también es tuyo.

A mi novio Elmer Gracias por ser mi compañero de vida, mi apoyo, mi fuerza y mi mejor amigo. Tu amor, paciencia y comprensión han sido fundamentales en cada paso. Gracias por creer en mí, por estar presente en cada momento.

A mis mascotas Blue Coppy y Igor por acompañarme en largas noches de esta travesía su compañía me da mucha fuerza.

Agradecimiento

A Dios, por brindarme la fuerza, sabiduría y salud necesarias para llevar a cabo esta tesis. Su guía ha sido fundamental en cada paso de este proceso.

A mi asesora, Mg. Elizabeth Ruiz Bermeo, por su invaluable orientación, paciencia y compromiso. Su conocimiento y entrega han sido esenciales para el desarrollo de este trabajo. Gracias por su constante disposición para resolver mis dudas y acompañarme con dedicación en cada etapa de esta investigación.

A mis profesores, por compartir sus conocimientos, experiencias y enseñanzas a lo largo de mi formación académica. Cada clase, consejo y palabra de aliento ha contribuido significativamente a mi crecimiento profesional y personal. Gracias por ser una guía constante en este camino de aprendizaje.

A mi familia y amigos por el apoyo brindado durante la realización de este trabajo y a lo largo de toda mi formación profesional.

Índice General

Caratula.....	i
Declaración Jurada de originalidad y autoría del trabajo de investigación	ii
Título	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice general.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstrac.....	ix
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	3
1.4.1 Teórica	3
1.4.2 Metodológica	4
1.4.3 Práctica	4
1.5. Limitaciones de la investigación	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes de la investigación.....	6
2.2. Bases teóricas.....	10
2.3. Formulación de hipótesis	19
2.3.1 Hipótesis general	19
2.3.2 Hipótesis específicas	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	20

3.1. Método de investigación	20
3.2. Enfoque investigativo	20
3.3. Tipo de investigación	20
3.4. Diseño de la investigación	21
3.5. Población, muestra y muestreo	21
3.6. Variables y operacionalización	22
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1 Técnica	23
3.7.2 Descripción	24
3.7.3 Validación	25
3.7.4 Confiabilidad	26
3.8. Procesamiento y análisis de datos	26
3.9. Aspectos éticos.....	27
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	28
4.1. Resultados	28
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados	28
4.1.2 Prueba de hipótesis	30
4.1.3 Discusión de resultados	40
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
5.1. Conclusiones	48
5.2. Recomendaciones	50
REFERENCIAS	

Índice de tablas

Tabla 1 Análisis de distribución de frecuencias: Clima organizacional	28
Tabla 2 Análisis de distribución de frecuencias: satisfacción laboral	29
Tabla 3 Prueba de ajuste de distribución normal	29
Tabla 4 Correlación clima organizacional y satisfacción laboral	31
Tabla 5 Correlación estructura y satisfacción laboral	32
Tabla 6 Correlación responsabilidad y satisfacción laboral	33
Tabla 7 Correlación recompensa y satisfacción laboral	34
Tabla 8 Correlación desafío y satisfacción laboral	35
Tabla 9 Correlación relaciones y satisfacción laboral	36
Tabla 10 Correlación cooperación y satisfacción laboral	37
Tabla 11 Correlación estándares y satisfacción laboral	38
Tabla 12 Correlación conflicto y satisfacción laboral	39
Tabla 13 Correlación identidad y satisfacción laboral	40

Resumen

El estudio se enmarcó en la línea de investigación Gestión Organizacional y Empresarial, y tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima, en el año 2025. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de nivel correlacional y tipo básico. Para medir el clima organizacional se utilizó el cuestionario validado por Manrique (2024), aplicado a una población de 85 colaboradores. La satisfacción laboral fue evaluada mediante el cuestionario basado en el modelo de Palma (2005), validado en el sector energético por Velásquez (2023). Los resultados evidenciaron una correlación positiva moderada entre ambas variables ($r = 0.543$; $p = 0.000$), lo que permitió rechazar la hipótesis nula. Asimismo, se encontró una relación significativa en todas las dimensiones del clima organizacional respecto a la satisfacción laboral. En conclusión, se identificó una relación general significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el contexto de una empresa de energías renovables.

Palabras clave: Satisfacción en el trabajo, Trabajo, Recursos humanos, Cultura organizacional.

Abstract

The study was framed within the research line Organizational and Business Management and aimed to analyze the relationship between organizational climate and job satisfaction among employees of a renewable energy company in Lima, in the year 2025. The research followed a quantitative approach, with a non-experimental design, correlational level, and basic type. To assess the organizational climate, the questionnaire validated by Manrique (2024) was applied to a population of 85 employees. Job satisfaction was measured using the questionnaire based on Palma's model (2005), validated for the energy sector by Velasquez (2023). The results showed a moderate positive correlation between both variables ($r = 0.543$; $p = 0.000$), allowing the rejection of the null hypothesis. A significant relationship was also found in all dimensions of organizational climate in relation to job satisfaction. In conclusion, a general significant relationship was identified between organizational climate and job satisfaction in the context of a renewable energy company.

Keywords: Job satisfaction, Labour, Human resources, Culture of work.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación marca la importancia de la correlación entre las condiciones del entorno organizacional y la percepción de bienestar y realización profesional de los colaboradores de una empresa de energía renovable en Lima 2025.

Capítulo I: El Problema, se expone el núcleo problemático considerando los distintos ámbitos internacionales y nacionales de la realidad problemática, y en base a esta realidad problemática plantea el problema general y los problemas específicos, en base a estos problemas se formuló los objetivos general y específicos, a continuación se expone la justificación de la investigación tanto desde el punto de vista teórico, metodológico como práctico y se finaliza este capítulo con las limitaciones de investigación tanto temporales, espaciales y recursos.

Capítulo II: Marco Teórico, contemplo los antecedentes de investigaciones previos tanto nacionales como internacionales, luego se expone las bases teóricas conceptualizando y presentando las teorías de las dos variables de asociación, así como sus respectivas dimensiones y la formulación de la hipótesis alterna como nula tanto general como específicas.

Capítulo III: Metodología, expone el enfoque metodológico cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental. El grupo estuvo conformado por una población de 85 colaboradores, siendo la encuesta la técnica a emplearse y el cuestionario su instrumento para obtener los datos de ambas variables.

Capítulo IV: Presentación y Discusión de los Resultados, en base a la aplicación de análisis estadístico la prueba Rho de Spearman para los datos no paramétrico comprando los resultados con los antecedentes previos a esta investigación.

Capítulo V: Se presentando las conclusiones en base a los resultados, finalizando con las sugerencias brindadas.

CAPITULO I EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Las entidades confrontan de manera permanente la necesidad de adaptarse a innovaciones tecnológicas, variaciones económicas y cambios sociales que impactan con el objetivo de perfeccionar la administración del recurso humano. En particular, el campo de energías renovables ha cobrado una relevancia significativa en Perú, especialmente en Lima, debido a la creciente demanda por soluciones sostenibles y energéticamente eficientes. Este entorno dinámico pide que las empresas no se restrinjan solo a en la innovación tecnológica, e igualmente en el desarrollo de un ambiente corporativo saludable que fomente el impulso, el vínculo y la satisfacción laboral de sus colaboradores. Por lo que el renombre de estas entidades no depende únicamente de su pericia para generar energía limpia, sino también de su habilidad para cultivar un ambiente de trabajo saludable y satisfactorio.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha subrayado que la salud integral de los colaboradores está fuertemente relacionada con los factores psicosociales del ambiente laboral, y que impulsan una cultura organizacional favorable es fundamental para alcanzar trabajos dignos y eficientes. (OIT, 2022). Asimismo, el informe “Tendencias Mundiales del Empleo” (OIT, 2023) advierte que los entornos laborales precarios afectan directamente la salud mental, el impulso y el desempeño de los colaboradores.

El Perú, ha registrado una expansión acelerada por la limitada variedad en la matriz energética, la necesidad de disminuir la utilización de fuentes fósiles y el compromiso con acuerdos globales orientados a enfrentar el cambio climático. Este auge presenta desafíos significativos en dirección estratégica del personal. En un contexto en el que la atmósfera organizacional y el equilibrio emocional de quienes integran la institución. representan

elementos determinantes para la permanencia y el desarrollo exitoso de las organizaciones del rubro, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE) ha resaltado en diversas publicaciones la relevancia de establecer directrices organizacional internas que favorezcan el clima organizacional como recurso estratégico destinado a fortalecer la motivación y la permanencia del personal. El observatorio laboral para la educación (MINEDU & MTPE, 2022) también destaca que la percepción del ambiente laboral es un factor determinante en la empleabilidad y el rendimiento organizacional.

A nivel regional, en Lima, diversas empresas del sector energético han desarrollado tácticas para optimizar el ambiente laboral. Por ejemplo, Promigas Perú ha enfocado sus esfuerzos en desarrollar las capacidades de sus colaboradores, promoviendo la diversidad, la transformación digital, la mentoría igualmente, se sugiere instaurar una propuesta que incentive el rendimiento y la participación activa de los colaboradores. Estas medidas han resultado eficaces para optimizar el entorno laboral y aumentar el rendimiento del personal. (Radio Nacional, 2024).

Localmente, empresas como Disagro Perú S.A.C. han identificado la necesidad de optimizar el ambiente de trabajo para elevar la productividad del personal. A través de estudios cualitativos y cuantitativos, se ha evidenciado que el personal de las oficinas en Lima presenta una menor satisfacción laboral en comparación con el personal en provincias. Esto subraya la relevancia de aplicar normativas internas que promuevan un entorno organizacional positivo, utilizando como un recurso estratégico para potenciar la satisfacción y permanencia del personal (Arias Hesse, 2023).

En resumen, la influencia del contexto organizacional sobre la percepción de satisfacción profesional en el sector de energías renovables en Lima representa un asunto de creciente

importancia. La carencia de un ambiente laboral apropiado puede repercutir negativamente en la eficiencia del equipo, afectando así el alcance de los fines organizacionales.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

El problema general fue ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025?

1.2.2 Problemas específicos

Cuyos problemas específicos fueron ¿Cuál es la relación entre estructura, recompensa, las relaciones, cooperación, identidad y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025

1.3.2 Objetivos específicos

Fue determinar la relación entre estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El análisis busco enriquecer la comprensión teórica dentro del ámbito administrativo del talento humano, enfocándose especialmente en analizar en qué medida la experiencia de satisfacción en

el ámbito laboral se ve condicionada por factores psicosociales presentes en el entorno de trabajo, los cuales han sido objeto de amplio análisis en la investigación académica. (Chiavenato, 2017; Robbins y Judge, 2019), persisten vacíos empíricos en su aplicación al sector de energías renovables en economías emergentes como la peruana. En ese sentido, el estudio aporta una perspectiva contextualizada que permite enriquecer la comprensión teórica sobre cómo la dirección, la comunicación dentro de la organización y la valoración del desempeño impactan en el estado de bienestar de los colaboradores en contextos corporativos en expansión. Además, proporciona evidencia útil para futuras investigaciones en contextos organizacionales similares, ampliando el marco comparativo a nivel regional y nacional.

1.4.2 Metodológica

La viabilidad metodológica de este estudio radicó en el uso de variables claramente definidas y medibles, lo que facilitó un abordaje riguroso y objetivo del fenómeno investigado. Se emplearon instrumentos estandarizados y validados en cuanto a medir el clima de la organización y la satisfacción de los colaboradores al realizar sus labores, garantizando la confiabilidad de los datos recolectados. Asimismo, el enfoque cuantitativo permitió identificar correlaciones y patrones significativos que respaldaron el análisis de las hipótesis. La accesibilidad al entorno empresarial donde se desarrolló la investigación, así como la disposición de los colaboradores para participar, reforzaron la factibilidad del análisis.

1.4.3 Práctica

Desde un enfoque práctico, esta investigación tuvo un alto valor, ya que permitirá detectar oportunidades de mejora en la gestión del ambiente laboral en una empresa real del sector energético. Identifico aspectos críticos en el clima organizacional y la satisfacción laboral puede traducirse en acciones concretas que impacten positivamente en el estímulo, la fidelización y la

productividad del equipo. A nivel social, los beneficios se extienden ya que buscan promover condiciones laborales más saludables y equitativas, en sintonía con los propósitos de crecimiento sostenible y trabajo decente promovidos por organismos como la OIT (2022) y respaldados por políticas nacionales MTPE (2021). De esta manera la investigación no únicamente no busco reforzar la administración interna del capital humano, sino que también busco contribuir a la sustentabilidad organizacional y al bienestar del personal, en un sector fundamental para el desarrollo económico y ambiente nacional.

1.5 Limitaciones de la investigación

Este análisis científico se desarrolló dentro de ciertos límites previamente establecidos con el fin de acotar el objeto de estudio y garantizar su viabilidad metodológica.

1.5.1 Temporal

Este estudio científico se llevó a cabo de julio a agosto del 2025. Por tanto, los datos recolectados y los resultados obtenidos corresponden exclusivamente a ese periodo, sin considerar variaciones que pudieran ocurrir en otros momentos del año.

1.5.2 Espacial

El análisis se realizó en una empresa del sector de energías renovables ubicada en la ciudad de Lima, Perú. El análisis se limitó a esta organización, por lo que los hallazgos no pretenden generalizarse a otras empresas del mismo rubro u otras ubicaciones geográficas.

1.5.3 Población o unidad de análisis

Los sujetos de estudio estuvieron conformados por los colaboradores de la empresa de energía renovable. La unidad de análisis corresponde a cada colaborador, centrándose en sus percepciones individuales sobre el clima organizacional y su nivel de satisfacción laboral

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Brito et al. (2020) en México analizaron dirigido principalmente a diagnosticar cómo las variables del ambiente laboral influyen, ya sea en su aspecto favorable o desfavorable en la eficiencia de los colaboradores dentro de una compañía de prestaciones. La investigación empleó un enfoque metodológico de evaluación de las variables clave para establecer sus relaciones. como conclusión, se destaca que la conexión entre los elementos de control, evaluación y liderazgo Es clave para establecer un clima laboral saludable. Esto, a su vez, influye del rendimiento laboral tiene una incidencia clara en el logro de los propósitos institucionales, al facilitar el cumplimiento de tareas con rapidez y precisión.

(Springer, 2023)Un estudio realizado en Finlandia en el 2023 exploró cómo los colaboradores finlandeses perciben las transiciones hacia la sostenibilidad en sus lugares de trabajo. Los hallazgos revelaron que la valoración de un ambiente de trabajo favorable o sostenible está enlazada a una mayor satisfacción laboral y bienestar psicológico. Aquellos colaboradores que percibieron que sus organizaciones tomaban medidas activas hacia la sostenibilidad experimentaron un clima organizacional más positivo, lo que contribuyó a una mayor satisfacción y motivación en el trabajo.

(Eurofound, 2024) de acuerdo con Eurofound, organización europea centrada en estudiar y promover condiciones laborales y de vida adecuadas examino los efectos del cambio hacia una economía sostenible sobre la calidad laboral en las regiones adscritas a la Unión Europea. Los resultados indicaron que las ocupaciones relacionadas con la transición verde (como los

ingenieros de sostenibilidad o técnicos medioambientales) reflejaron una adecuada distribución de sus obligaciones en el entorno de trabajo. y los recursos existentes. Este equilibrio favoreció un clima organizacional más saludable, lo que a su vez impulsó el grado de conformidad laboral de los colaboradores en estos sectores.

Liu et al. (2024) En China, y su equipo llevaron a cabo en 2024 una investigación en universidades para examinar cómo las características del entorno organizacional repercuten en el grado de conformidad laboral manifestado por el personal docente. Los resultados mostraron que la existencia de un entorno organizacional propicio está asociada de manera significativa con un mayor bienestar psicológico y realización profesional. Además, el estudio reveló que se reconoce que la armonización de las tecnologías informativas y comunicativas (TIC) influye significativamente en esta relación, indicando que la implementación tecnológica constituye un factor clave para favorecer las condiciones laborales en el sector educativo.

(PricewaterhouseCoopers, 2024) en Tailandia reveló que un 64% de los colaboradores considera que los mejores salarios, una mayor inversión en tecnología y mayores oportunidades de avance profesional mejorarían su desempeño laboral. Sin embargo, la satisfacción laboral disminuyó en un 14% con respecto al año anterior, cayendo del 79% al 65%. Esta caída fue atribuida a la presión del cambio constante y las crecientes cargas laborales, lo que afectó negativamente el clima organizacional y la satisfacción laboral en muchas organizaciones tailandesas.

Antecedentes nacionales

Bravo et al, (2023). Condiciones del entorno laboral en las MYPES del ámbito comercial en la región Ayacucho. Lo que buscaron en su estudio fue un análisis del ambiente laboral en las pymes, empleando el método cuantitativo con una muestra no probabilística de 176 colaboradores. Los estudios revelaron que el 67% de los entrevistados considera el clima laboral como moderado, el 13% lo ve como muy malo, el 11% como malo, el 6.5% como bueno y el 4.5% como muy bueno. Se recomienda fortalecer la eficiencia en la administración de actividades, así como implementar estrategias de motivación y sistemas de incentivos con el fin de favorecer un ambiente laboral más positivo.

Escalante (2020) efectuó un estudio en Cusco, enfocado en estudiar el Interrelación entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción de los colaboradores, aplicaron un método cuantitativo de diseño correlacional y un nivel descriptivo, para obtener los datos de estudio aplicaron un cuestionario a los colaboradores. Los hallazgos derivados de su análisis mostraron asociación significativa entre condiciones organizacionales positivas y altos niveles de satisfacción en el empleo, lo que evidencia la necesidad de robustecer las condiciones laborales con el fin de favorecer la salud integral de los colaboradores del sector estatal.”

Dávila et al. (2021) En Lima, Perú, se realizó un estudio en una compañía del sector industrial analizó cómo se relacionan el clima organizacional y la satisfacción laboral, empleando una metodología cuantitativa, con diseño correlacional de carácter observacional. Se efectuó la aplicación de cuestionarios a una muestra de 316 colaboradores. Su procedimiento indico que el 71.20% de los colaboradores percibía un clima laboral como adecuado, a la vez que el 80.70% mostro niveles regulares de satisfacción laboral. Con sus resultados, recomendó a los responsables de gestión aplicar métodos para potenciar las condiciones del lugar de trabajo, tales

como una mejor distribución de tareas, programas de incentivos y reconocimiento por logros alcanzados.

Carrión et al. (2022) Se realizó un estudio centrado en instituciones del sector salud en territorio peruano, con el objetivo de investigar la conexión entre las condiciones del entorno organizacional y el bienestar de los colaboradores con sus funciones. Para esto, se realizó un análisis de la literatura científica en idiomas español e inglés, localizando inicialmente 63 de los análisis revisados, un total de 17 cumplían con los parámetros de selección establecidos. Los resultados indicaron que, en once de los estudios analizados, el clima organizacional fue evaluado como intermedio o medianamente favorable; en contraste, solo tres reportaron un clima predominantemente negativo. En cuanto a la satisfacción laboral, trece investigaciones señalaron niveles que iban de moderados a altos. Los autores concluyeron que, en general, el entorno de trabajo suele percibirse como aceptable, mientras que la satisfacción laboral alcanza niveles superiores al promedio.

Amasifuén, et al. (2023) en la Municipalidad de San Martín, Perú, desarrolló un análisis del clima organizacional con la finalidad de evaluar la conexión con los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores. Empleando una estrategia cuantitativo y correlacional, se aplicaron cuestionarios a un grupo de 174 colaboradores. Se constató una asociación favorable al analizar la interacción entre ambas dimensiones estudiadas., aunque esta era moderadamente débil, presentando un coeficiente de correlación de 0.373 ($p = 0.001$). Estos resultados sugieren que un entorno organizacional apenas favorable vinculado a bajos índices de satisfacción laboral, poniendo énfasis en la mejora de los ambientes laborales para incrementar el bienestar de los colaboradores.

Bazalar et al. (2020) en la universidad del distrito del Callao, realizó una investigación destinada a examinar la influencia del entorno organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores contratados. Su enfoque colaborador fue cuantitativo y aplicó un cuestionario a 101 colaboradores. Para el análisis estadístico se utilizó chi-cuadrado obteniendo una correlación válida entre un ambiente organizacional favorable y mayores niveles de satisfacción profesional, sugiriendo que optimizar las condiciones internas puede mejorar el bienestar laboral del personal en el sector educativo público.

1.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: El clima organizacional

Hace referencia a las percepciones y opiniones que el personal mantiene respecto a su ambiente de trabajo. De acuerdo con Schneider (1990), clima organizacional se define como una sensación común experimentada por los colaboradores al realizar sus tareas, los elementos de la organización y las normativas que la compañía lleva a cabo". Este clima se construye a través de las percepciones de los individuos sobre el entorno que los rodea y tiene se observó una influencia concreta en sus patrones conductuales y en el impulso que guía sus acciones.

Para Chiavenato (2009). El entorno de trabajo se refiere a las circunstancias internas que los colaboradores identifican dentro de una entidad. Esta percepción afecta de manera directa la satisfacción en el empleo, la motivación, el rendimiento y los comportamientos dentro del contexto organizacional. Según el autor, un entorno favorable promueve actitudes positivas hacia las tareas laborales. Robbins y Judge (2013) definen al clima de la organización como las percepciones comunes que los colaboradores tienen respecto a su ambiente laboral. Estas percepciones configuran una imagen colectiva que condiciona las respuestas y actitudes de quienes forman parte de la organización.

La historia del clima organizacional se remonta a los años 1930, con los primeros estudios sobre el comportamiento humano en el trabajo, como los realizados en la Western Electric Hawthorne Works por Elton Mayo, donde se observó que los aspectos emocionales y sociales tenían mayor peso en el desempeño laboral que las circunstancias físicas del lugar de trabajo. Sin embargo, fue a partir de la década de 1950 que el término "clima organizacional" comenzó a desarrollarse formalmente en la psicología industrial y organizacional, gracias a autores como Argyris (1958), quien relacionó el ambiente organizacional con el desarrollo de la personalidad de los colaboradores.

Durante los años 60, el concepto ganó profundidad con el trabajo de Litwin y Stringer (1968), ya que propusieron un modelo que identificaba variables del clima directamente relacionadas con la motivación. En los años 70 y 80, aparecieron diferentes enfoques que expandieron la comprensión del ambiente organizacional, incluyendo la teoría de sistemas y el enfoque contingente. y los estudios de Schneider y Reichers (1983), quienes diferenciaron entre clima psicológico (percepciones individuales) y clima organizacional (percepciones compartidas). Desde entonces, el clima organizacional ha sido abordado como una herramienta clave para comprender y mejorar el bienestar, la productividad y la satisfacción laboral, de esta manera desempeña una función significativa en la organización y gestión de recurso humano en ambientes laborales modernos.

Teoría de la Psicología Social de Kurt Lewin (1951) pionero en la teoría del comportamiento organizacional. Se considera que las acciones de los individuos en el ámbito organizacional están influenciadas por la interacción constante con su entorno inmediato. Los responsables de liderazgo poseen la facultad de modificar el ambiente de trabajo para impactar favorablemente en las conductas y percepciones del personal. (Lewin, 1951).

Teoría Z de Ouchi William Ouchi (1981) presenta la Teoría Z, fundamentada en el estudio de las prácticas empresariales japonesas. Esta teoría destaca la relevancia de la confianza, el sentido de pertenencia y participación en los mecanismos de decisión organizacional. como factores esenciales para fomentar un ambiente organizacional favorable. Plantea que una gestión integral y prolongada de los recursos humanos resulta hacia una mejora en el bienestar y la productividad en el trabajo.

Litwin y Stringer (1968) describen el clima organizacional como una agrupación de cualidades cuantificables dentro del entorno laboral percibido por los integrantes de la organización directa o indirectamente, las cuales impactan en su impulso personal y comportamiento. Litwin y Stringer (1968) propusieron un modelo que identifica distintas dimensiones clave que componen el clima organizacional. Estos aspectos representan las opiniones comunes del personal acerca de su ambiente de trabajo y repercuten en su motivación, rendimiento y estado de bienestar. A continuación, se describen las dimensiones consideradas en su modelo.

La primera dimensión estructura, según Litwin y Stringer (1968) alude a como el personal percibe su experiencia dentro de la organización. sobre el grado de formalidad, normativas, procesos y estructura jerárquica dentro de la entidad. Un clima con una estructura muy rígida puede percibirse como controlador y restrictivo, mientras que una estructura más flexible puede fomentar la creatividad y la autonomía (Litwin & Stringer, 1968). Según otro autor Alcalá (2011) esta dimensión refleja cómo los colaboradores perciben la cantidad de normas, trámites y políticas organizacionales que rigen su desempeño diario.

La segunda dimensión responsabilidad Según Litwin y Stringer (1968), la responsabilidad se describe como el grado en que los colaboradores se sientan con su jefatura, es

decir, la percepción de libertad personal que poseen al momento de elegir sin la supervisión directa. Esta dimensión refleja cuán empoderados se sienten los colaboradores para gestionar sus tareas de manera independiente. Pritchard y Karasick (1973) complementan esta idea al señalar que cuando los colaboradores perciben tener control sobre su trabajo, su productividad y satisfacción aumentan.

La tercera dimensión recompensa, Litwin y Stringer (1968) señalan que la recompensa corresponde a la opinión que los colaboradores tienen acerca de la justicia, coherencia y el valor de los incentivos obtenidos por su rendimiento. Incluye tanto incentivos económicos como el reconocimiento no monetario. Un sistema de recompensas justo y motivador contribuye a un clima organizacional positivo (Litwin y Stringer, 1968). Según Herzberg (1966), Los elementos motivacionales, tales como la valorización y el cumplimiento de metas, resultan fundamentales para incrementar el nivel de satisfacción en el trabajo. En contraste, los factores higiénicos, como las condiciones laborales y la remuneración, son indispensables para prevenir la insatisfacción, aunque por sí mismos no bastan para incentivar a los colaboradores.

La cuarta dimensión desafío, Litwin y Stringer (1968) conceptualizan el desafío como una medida en que el trabajo exige asumir riesgos calculados y superar obstáculos, fomentando un entorno de constante superación. Este componente valora la impresión de los colaboradores respecto a las exigencias que la entidad demanda en función de sus competencias. Schneider y Bartlett (1968) lo refuerzan al indicar que un clima organizacional promueve iniciativas y tolera los errores impulsa la creatividad y motivación de los colaboradores.

La quinta dimensión de relaciones Hace referencia al nivel de calidad en las relaciones sociales entre los integrantes de la entidad. Incluye la comunicación interpersonal, el respeto mutuo, el compañerismo y el apoyo emocional. Un clima con relaciones interpersonales

saludables favorece la cooperación y reduce el estrés laboral (Litwin & Stringer, 1968)., Hernández Isuiza (2023) menciona que las relaciones entre personas tienen un impacto notable en el ambiente laboral, subrayando el papel fundamental de la interacción social, las conductas sociales y la aplicación de valores colectivos para fomentar un entorno de trabajo favorable.

La sexta dimensión de cooperación describe el nivel de implicación que muestran los integrantes de la organización cumplen sus labores en un contexto enfocado en la consecución de propósitos comunes. Esta dimensión implica una disposición a colaborar, compartir información y ayudarse mutuamente. Un alto nivel de cooperación contribuye al logro de objetivos organizacionales y mejora el clima laboral (Litwin & Stringer, 1968). Según Fernández y Zambrano (2019), la competencia de "promover colaboración y efectividad de equipo" es fundamental en el liderazgo de alto desempeño, ya que influye tanto de manera interna, dentro del equipo de trabajo, como externa, en otras unidades de la estructura organizativa, con el propósito de la obtención de los resultados establecidos

La séptima dimensión estándares para Litwin y Stringer (1968), los estándares corresponden a las percepciones de la concentración que la corporación dirige hacia las normas de eficacia laboral, es decir, hasta qué punto se establecen y priorizan metas claras y expectativas de calidad. Este énfasis influye en la profesionalidad y nivel de compromiso. Por su parte, Pritchard y Karasick (1973) sostienen que un entorno con normas bien comunicadas y evaluaciones constantes genera mayor claridad de roles y refuerza la confianza de los colaboradores.

La octava dimensión conflictos, Litwin y Stringer (1968) explican que conflictos refleja la apreciación del nivel en que los miembros del equipo admiten opiniones contrarias y enfrentan los problemas tan pronto surjan, lo que indica la apertura para discutir y resolver diferencias.

Esto es clave para evitar tensiones no expresadas y fomentar el debate constructivo. Pritchard y Karasick (1973) respaldan esta visión al afirmar que la posibilidad de expresar desacuerdos honestamente fortalece la confianza y mejora la cohesión del equipo.

La novena dimensión de identidad hace referencia al sentimiento de afiliación que los colaboradores sienten hacia la institución. Un sólido sentido de identidad conlleva orgullo por formar parte de la organización, fidelidad institucional y dedicación a sus principios. La identidad organizacional se fortalece cuando los colaboradores se sienten valorados e incluidos (Litwin & Stringer, 1968). Según Dávila de León et al. (2014), La conexión de afiliación emocional y la dedicación dentro del entorno institucional son conceptos distintos que se relacionan de manera variable con diversos parámetros de bienestar, según el tipo de cargo desempeñado. En la investigación, el sentimiento de pertenencia apareció como un indicador relevante del bienestar subjetivo y mental de los colaboradores.

2.2.2. Variable 2: La satisfacción laboral.

Según Locke (1976) se conceptualiza como la sensación afectiva favorable y placentera emergente de la percepción que tiene la persona sobre su trabajo y las experiencias que vive en el ámbito laboral. Esta explicación destaca la naturaleza subjetiva de la satisfacción en el trabajo, dado que está influenciada por las percepciones personales y los valores propios de cada colaborador. La satisfacción laboral para Spector (1997). no solo se refiere a un sentimiento generalizado sobre el trabajo, sino también a cómo los colaboradores perciben factores específicos dentro del entorno laboral, tales como las condiciones físicas, la remuneración, la autonomía, el reconocimiento y las relaciones interpersonales. La satisfacción laboral elevada se vincula con mejoras en el desempeño, el entusiasmo por el trabajo y el bienestar general del equipo.

La satisfacción laboral ha sido estudiada desde inicios del siglo XX, cuando se comenzó a investigar cómo las circunstancias del trabajo impactaban en los aspectos que inciden en la entrega y efectividad del personal dentro del equipo. Uno de los antecedentes más relevantes fue el experimento de Hawthorne, liderado por Elton Mayo en la década de 1930, que reveló la importancia de factores psicosociales dentro de la productividad, sentando las bases del enfoque humanista en la administración. A mediados del siglo XX, la satisfacción laboral comenzó a abordarse con mayor sistematización a través de teorías psicológicas.

En los años 1950, Frederick Herzberg introdujo el enfoque de los dos factores, el cual separa los elementos que contribuyen a la satisfacción en el entorno laboral de aquellos que generan descontento, clasificándolos como factores motivacionales y factores de higiene poco después, Abraham Maslow formuló un modelo conceptual conocido como la estructura escalonada de las necesidades humanas, posicionando la autorrealización y el reconocimiento como elementos esenciales para la satisfacción en el trabajo.

Durante los años 1960 y 1970, se sumaron enfoques como la teoría de equidad de Adams y la teoría de expectativas de Vroom, que introdujeron la percepción de justicia y el valor del esfuerzo en la evaluación subjetiva del trabajo. En décadas recientes, la satisfacción laboral ha sido integrada a modelos más amplios de bienestar organizacional, vinculándose con el compromiso, el clima organizacional y la salud mental, y adaptándose a nuevas formas de trabajo como el teletrabajo, la flexibilidad y la diversidad generacional.

La Satisfacción laboral presenta teorías como la Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg (1959) Herzberg, en su famosa la teoría de los dos factores diferencia entre dos clases de elementos que influyen en la satisfacción del empleo la primera son los factores motivadores que, al estar presentes, producen satisfacción y estimulan la motivación. Entre ellos

se encuentran el logro, la valoración, la responsabilidad y el progreso profesional. Estos elementos están vinculados con las tareas laborales y el desarrollo individual. Factores higiénicos: Son factores que, si bien no motivan directamente, previenen la insatisfacción. engloban factores tales como el ambiente de trabajo, la seguridad en el puesto, las estrategias salariales y las relaciones entre compañeros. Cuando estos factores no están presentes o son inadecuados, pueden generar insatisfacción (Herzberg, 1959).

La teoría de la expectativa de Vroom (1964) menciona que el grado de satisfacción laboral guarda conexión con las convicciones del personal de que sus esfuerzos conducirán a recompensas valiosas. Vroom argumenta que los colaboradores toman decisiones sobre su comportamiento laboral basándose en la estimación de los frutos generados por su empeño

Desde la perspectiva de Palma (2005), la satisfacción laboral se interpreta como una actitud general que refleja los niveles en que los colaboradores perciben emociones favorables o desfavorables en relación con su trabajo. Estos influenciados por condiciones organizacionales y humanos, tales como el tipo de tareas que se realizan, las condiciones físicas del entorno laboral, la interacción mantenida con autoridades y compañeros de equipo, junto con la valoración personal que se hace de dicha dinámica de equidad en la manera de tratar al personal, y las perspectivas de avance profesional dentro de la institución. Palma sostiene que cuando estas condiciones son percibidas como justas, favorables y coherentes con las expectativas del colaborador, se genera un mayor nivel de compromiso, motivación y bienestar emocional, lo cual repercute directamente en una mayor satisfacción con el trabajo realizado.

La primera dimensión la significación de la tarea, Palma (2005) describe el significado del trabajo como el nivel en que los individuos consideran que sus labores aportan valor y tienen

una finalidad, tanto dentro de la organización como en el contexto social. Cuando las tareas realizadas son consideradas importantes y relevantes, se incrementa el sentido de satisfacción, ya que los colaboradores sienten que contribuyen de manera significativa a los objetivos organizacionales y a la comunidad. Hackman y Oldham (1976), En su esquema acerca de los atributos laborales, mencionan que el sentido del trabajo representa una de las cinco dimensiones fundamentales que Inciden en el impulso y en el nivel de satisfacción dentro del entorno de trabajo. Los autores defienden que cuando los colaboradores perciben que sus labores tienen sentido, alcanzan un aumento en la percepción positiva compromiso y desempeño, debido a la conexión emocional y psicológica con las tareas realizadas.

La segunda dimensión reconocimiento personal, Palma (2005) sostiene que hace alusión al reconocimiento que los colaboradores obtienen tanto de la institución como de sus colegas. Este reconocimiento puede ser tanto explícito, a través de premios o menciones, como implícito, a través de la validación diaria de las contribuciones realizadas. Según Palma, cuando el personal percibe reconocimiento, su impulso y conformidad laboral se incrementan, al considerar que su dedicación es valorada. Por otro lado, Alderfer (1972), en su teoría de la motivación ERG, subraya que el reconocimiento social es un factor crucial dentro de las necesidades de relación interpersonal. El autor argumenta que la necesidad de ser reconocido socialmente está vinculada a la satisfacción de las necesidades de integración y valoración, lo que simultáneamente impulsa una mayor motivación laboral.

La tercera dimensión las condiciones de trabajo Palma (2005) las describe como la combinación integrada de condiciones somáticas, ambientales y psíquicas que afectan el desempeño y el bienestar del colaborador. Un ambiente de trabajo seguro, limpio y cómodo

favorece la satisfacción laboral, ya que reduce las tensiones y facilita una mejor ejecución de las tareas asignadas. Vischer (2007). En su investigación sobre motivación y satisfacción, destaca que las condiciones materiales del ambiente laboral, tales como la iluminación, la ventilación y el espacio laboral, afectan directamente el rendimiento y el bienestar. El autor añade que un entorno de trabajo que respete la salud y seguridad de los colaboradores genera un efecto favorable en el bienestar general y disminuye la falta de asistencia en el trabajo.

La cuarta dimensión los beneficios económicos Según Palma (2005), son un aspecto esencial en la satisfacción laboral, ya que los colaboradores perciben como un reflejo del valor de su esfuerzo los beneficios salariales y los adicionales que reciben. Esto incluye el salario, los bonos, las compensaciones, y cualquier otro beneficio material que la organización proporcione. Locke (1976), en su teoría sobre la satisfacción laboral, señala que el salario y los beneficios económicos son determinantes clave en la visión global del nivel de satisfacción del personal. Aunque los beneficios económicos no garantizan una satisfacción laboral completa, Locke destaca que la percepción de justicia y la idoneidad de las retribuciones monetarias son elementos esenciales en el impulso y conformidad laboral de los colaboradores.

1.3 Formulación de hipótesis

1.3.1 Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energía renovables en Lima, 2025.

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energía renovables en Lima, 2025.

1.3.2 Hipótesis específicas

Existe relación directa la relación entre estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

1.1 Método de la investigación

Se realizó un método Hipotético-Deductivo: Este enfoque se empleó para probar las hipótesis formuladas en la investigación, comparando los resultados con teorías y estudios previos. Se utilizó el análisis de los datos obtenidos para confirmar o refutar las hipótesis sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Creswell, 2014).

1.2 Enfoque de la investigación

La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, ya que se recolectó datos numéricos a través de cuestionarios estructurados que midieron las percepciones de los colaboradores sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Estos datos fueron analizados estadísticamente para identificar patrones o correlaciones (Hernández et al., 2014).

1.3 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica ya que busca generar conocimientos teóricos sobre la implicancia impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral, con la finalidad de mejorar la gestión de la empresa de energía renovables en Lima (Creswell, 2014).

1.4 Diseño de la investigación

El diseño fue descriptivo, no experimental, ya que no se manipularon las variables y se limitó a la observación de las variables como ocurren en su contexto natural, y no se intervino en ellas (Hernández et al., 2014).

También se trata de una investigación de nivel correlacional, ya que se analizó las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La finalidad fue identificar si hay una relación estadísticamente relevante entre las dos variables. (Creswell, 2014). Fue transversal, porque la recolección se dio en un único momento en el tiempo. Esto nos permitió observar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en un punto específico, sin seguimiento longitudinal (Creswell, 2014).

1.5 Población, muestra y muestreo

Las unidades de estudio estuvieron conformadas por todos los colaboradores de la empresa de energía renovables en Lima. Según los datos proporcionados por la empresa, el total de colaboradores es de 85 colaboradores, distribuidos en diversas áreas como administración, operaciones, ventas, instalación, entre otros. De acuerdo con Hernández et al. (2014). La población se hace alusión a la agrupación completa de elementos que comparten atributos afines y sobre los cuales se busca realizar una investigación. En cambio, la muestra corresponde a una parte representativa de ese conjunto. En este estudio, debido al tamaño reducido y accesible de la población, no se realizó un muestreo probabilístico ni no probabilístico, es decir, se tomará en cuenta a todos los colaboradores. Esta decisión permite aumentar la precisión de los resultados y su aplicabilidad directa a la totalidad de la organización.

Los colaboradores incluidos en el estudio fueron bajo los siguientes criterios: Ser colaborador activo de la organización y que cuenten mínimamente con antigüedad de 2 meses en

la empresa, para asegurar que el participante haya tenido tiempo suficiente para integrarse al entorno laboral y formar una percepción sólida del clima organizacional. Ocupar un puesto administrativo, operativo o técnico dentro de la empresa, ya que estos roles permiten evaluar la percepción del clima organizacional desde distintos niveles jerárquicos. Tener contrato formal que asegure un vínculo laboral reconocido con la institución. Acceder a formar parte del estudio de manera voluntaria, expresando su consentimiento informado mediante un documento firmado.

Criterios de exclusión estuvo conformado por los colaboradores con menos de 2 meses de antigüedad, ya que no han tenido suficiente tiempo para adaptarse al entorno organizacional ni desarrollar una percepción consolidada del clima laboral. Colaboradores en periodo de prueba o prácticas pre profesionales, pues su experiencia suele ser temporal, con condiciones distintas a las del resto del personal. Colaboradores con permisos médicos de maternidad o sin goce de haber, durante la recolección de datos, ya que no están participando activamente en la dinámica laboral de la empresa. Individuos que no quieran participar o que no proporcionen su firma en el consentimiento informado, dado que la participación libre y voluntaria constituye un principio ético fundamental en cualquier investigación. Colaboradores con contratos eventuales menores a un mes, debido a la limitada exposición al entorno organizacional.

1.6 Variables y operacionalización

Definición conceptual de la variable clima organizacional: Litwin y Stringer, (1968) Lo describe como el conjunto de interpretaciones que los colaboradores elaboran sobre su ambiente de trabajo, el cual se caracteriza por elementos como la estructura organizativa, el grado de responsabilidad, el sistema de incentivos, el nivel de riesgo asumido, el respaldo recibido, el clima de cordialidad, los criterios establecidos, los conflictos presentes y el sentido de

pertenencia institucional. Todos estos factores inciden directamente en su motivación y conducta laboral. (Litwin y Stringer, 1968).

Definición operacional de la variable clima organizacional: Según la teoría de Litwing y Striger las características para la cuantificación del clima laboral son: Estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.

Definición conceptual de la variable satisfacción laboral: Según Palma (2005) La satisfacción en el trabajo se define como una actitud o inclinación relativamente constante hacia el empleo, basada en las convicciones y principios que la persona adquiere a través de su experiencia profesional. Este constructo refleja una respuesta emocional positiva o negativa hacia diversos aspectos del entorno laboral, incluyendo las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento recibido y los beneficios percibidos. Una mayor satisfacción laboral suele asociarse con un mejor desempeño, menor rotación y mayor compromiso organizacional. (Palma, 2005)

Definición operacional de la variable satisfacción laboral: La variable satisfacción laboral se midió mediante un cuestionario estructurado tipo Likert de 5 puntos, El instrumento presento 27 ítems organizados en cuatro dimensiones centrales: beneficios laborales, ajuste al trabajo, posibilidades de crecimiento y calidad de vida laboral.

1.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

1.7.1 Técnica

Se empleó la encuesta como herramienta para la obtención de datos, dado que facilita la adquisición de información directa de los colaboradores de manera ordenada, eficaz y cuantificable, este enfoque es especialmente apropiado cuando se busca recopilar información

acerca de las actitudes, percepciones y opiniones vinculadas a variables sociales y organizacionales. Según los autores Hernández et al. (2014), las encuestas son una herramienta poderosa para recolectar información mediante cuestionarios dirigidos a una muestra representativa, lo que facilita la descripción de variables y el análisis de posibles relaciones entre ellas.

1.7.2 Descripción

Se aplicó dos instrumentos estructurados con escala tipo Likert, en el contexto de una empresa del sector de energía renovable. El primer instrumento correspondió al Cuestionario de Clima Organizacional, elaborado por Litwin y Stringer (1968). actualizado y validado en el Perú por Manrique (2024), Esta herramienta conserva la estructura original del modelo y permite evaluar nueve dimensiones esenciales que describen el ambiente dentro de una organización: estructura organizacional, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones interpersonales, cooperación, estándares, conflicto e identidad. El instrumento está conformado por 50 ítems, organizados en función de las dimensiones mencionadas. Cada enunciado es respondido mediante una escala Likert de cuatro niveles, cuyos valores van desde “muy en desacuerdo” (1) hasta “muy de acuerdo” (4). Esta escala permite obtener información clara y detallada sobre cómo los colaboradores perciben distintos aspectos del clima laboral, facilitando una visión integral del entorno organizacional.

El segundo instrumento corresponde al Cuestionario de Satisfacción Laboral, el cual ha sido adaptado a partir del modelo de Escala SL-SPC de Sonia Palma (2005) y validado en Perú por Velásquez (2023) en una empresa del sector energético. Este cuestionario permite evaluar la percepción de los colaboradores sobre cuatro dimensiones esenciales: Importancia del

trabajo, reconocimiento individual y/o social, condiciones laborales y compensaciones económicas. Está compuesto por 27 ítems, con respuestas en una escala Likert de cinco puntos, que va desde "totalmente en desacuerdo" (1) hasta "totalmente de acuerdo" (5). Su diseño permite medir el nivel de satisfacción percibido por los colaboradores, proporcionando datos útiles para identificar áreas de mejora dentro de la organización.

Ambos instrumentos fueron aplicados de manera indirecta a través Formularios de Google, garantizando anonimato y la confidencialidad de los participantes. La recopilación sistemática de estos datos permitirá realizar análisis estadísticos confiables y contrastar las hipótesis planteadas en el estudio.

1.7.3 Validación

La validez de los instrumentos utilizados en este estudio está respaldada por investigaciones previas que han demostrado su adecuación al contexto organizacional peruano. El cuestionario de clima organizacional validado por Manrique (2024), el cual se encuentra sustentado en el modelo teórico desarrollado por Litwin y Stringer (1968) ha sido validado mediante juicio de expertos. Dicha validación permitió confirmar la pertinencia de los ítems para medir las dimensiones teóricas propuestas, garantizando así la validez de contenido. De forma similar, el cuestionario de satisfacción laboral, basado en el modelo de Palma (2005), fue validado en el sector energético por Velásquez (2023), asegurando la coherencia entre los constructos teóricos y los ítems utilizados. La adaptación de ambos instrumentos permite su aplicación en entornos laborales similares, asegurando que midan efectivamente las variables objeto de estudio.

1.7.4 Confiabilidad

Ambos instrumentos presentaron altos niveles de confiabilidad, lo que garantiza la estabilidad observada en los datos recolectados. En el caso del Cuestionario de Clima Organizacional, validado por Manrique (2024), se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.89, lo que indica una alta fiabilidad interna entre los ítems que componen sus nueve dimensiones. Por su parte, el Cuestionario de Satisfacción Laboral, validado por Velásquez (2023) quien reportó un Alpha de Cronbach de 0.98, confirmando también una alta estabilidad en las respuestas. Estos indicadores reflejan que ambos instrumentos son fiables para su aplicación en contextos similares, como el de la presente investigación, permitiendo obtener resultados precisos y replicables.

1.8 Procesamiento y análisis de datos

Después de recoger los datos mediante cuestionarios, estos fueron codificados organizados y digitalizados empleando el programa estadístico IBM SPSS Statistics, versión 26. El análisis inicial consistió en un análisis de estadísticos descriptivos de frecuencia de las variables y sus dimensiones, buscando brindar una idea global sobre las cualidades de la información obtenida. Luego, se procedió a efectuar un análisis de la prueba de ajuste de distribución normal donde se eligió la utilización del análisis de correlación de Spearman, este análisis de correlación de Spearman, que según Dancey y Reidy (2014), se utiliza cuando las variables son ordinales o presentan una dispersión que no corresponde a una distribución normal. Este método de análisis facilitó la evaluación de la asociación entre las variables, sin la necesidad de asumir una relación lineal perfecta determinando la fuerza y dirección de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

1.9 Aspectos éticos

La investigación cumplió con las normas éticas esenciales para asegurar la protección integral y el respeto efectivo hacia los derechos de los participantes. En primer lugar, se garantizó el consentimiento informado, asegurando que todos los colaboradores comprendan cual fue la naturaleza de la investigación, su propósito, y las implicaciones de su participación. Los individuos los participantes pudieron decidir voluntariamente si quieren integrarse al estudio sin sufrir ninguna presión. Asimismo, se veló por resguardar la información entregada, asegurando su confidencialidad y asegurando que las respuestas permanezcan anónimas y se empleen exclusivamente con fines académicos. De igual forma, se adoptaron medidas para resguardar la confidencialidad de la información personal, la cual fueron almacenados de forma segura y manejados únicamente por mi persona. Finalmente, la investigación se llevó a cabo respetando la normativa ética establecida en la institución, siguiendo las pautas de investigación responsable y asegurando que los resultados no sean manipulados ni presentados de manera que puedan inducir a error. Según la Declaración de Helsinki (Organización Mundial de la Salud, 2013), todas las investigaciones científicas deben realizarse garantizando los derechos y la integridad de los participantes, velando por que se preserve un elevado estándar ético en todas las etapas del proceso investigativo.

Capítulo IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados

	CLIMA		Estructur		Responsab		Recompe		Desafío		Relacion		Apoyo		Estándares		Conflicto		Identidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy en desacuerdo	0	0	0	0	4	4,7	3	3,5	0	0	2	2,4	0	0	0	0	3	3,5	1	1,2
En desacuerdo	8	9,4%	16	18,8	12	14,1	13	15,3	16	18,8	10	11,8	8	9,4	7	8,2	34	40	15	17,6
De acuerdo	63	74,1%	60	70,6	51	60,0	52	61,2	62	72,9	62	72,9	64	75,3	63	74,1	46	54,1	55	64,7
Muy de acuerdo	14	16,5%	9	10,6	18	21,2	17	20	7	8,2	11	12,9	13	15,3	15	17,6	2	2,4	14	16,5
Total	85	100	85	100	85	100	85	100	85	100	85	100	85	100	85	100	85	100	85	100

Tabla 1. Los resultados manifiestan que la mayoría de colaboradores presenta un nivel de acuerdo (74,1%), seguido por muy de acuerdo (16,5%). Los niveles en desacuerdo (9,4%) y muy en desacuerdo (0%) son poco frecuentes. En cuanto a las dimensiones estructura, responsabilidad recompensa desafío, relaciones, apoyo, estándares, conflicto, identidad presentaron porción más alta en el grado de acuerdo siendo la dimensión de apoyo la que alcanzó un mayor porcentaje 75,3%, mientras que la dimensión conflicto registro el valor más bajo porcentaje de acuerdo con 54,1% mencionando también que la dimensión conflicto fue la única que obtuvo un alto porcentaje en desacuerdo con un 40%.

Tabla 2

Frecuencia satisfacción laboral

	satisfacción laboral		Significación de la tarea		Reconocimiento		Condiciones en el trabajo		Beneficios económicos	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Total, desacuerdo	2	2,4	2	2,4	1	1,2	2	2,4	3
En desacuerdo	22	25,9	20	23,5	35	41,2	16	18,8	26	30,6
Indeciso	42	49,4	44	51,8	45	52,9	49	57,6	40	47,1
De acuerdo	19	22,4	19	22	4	4,7	18	21,2	16	18,8
Total	85	100	85	100	85	100	85	100	85	100

En cuanto a la tabla 2, los resultados de los 85 colaboradores evaluados en satisfacción laboral se encuentran indecisos con un 49,4%, siendo la dimensión con mayor indecisión las condiciones de trabajo con 57,6%, 22 colaboradores están en desacuerdo con una satisfacción laboral (25,9%) y 19 están de acuerdo (22,4%), entre las dimensiones con mayor nivel en desacuerdo es el reconocimiento (41,2%). en el nivel de acuerdo todas las dimensiones están por debajo del 20%, siendo la dimensión reconocimiento la que obtuvo menor puntaje con 4,7%.

Tabla 3

Prueba de ajuste a la distribución normal			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA_ORGNIZACIONAL	,391	85	,000
SATISFACCION_LABORAL	,261	85	,000

Durante el análisis de los resultados, se identificó que tanto la variable asociados a clima organizacional y satisfacción laboral, presentaron un valor P de 0.000 para ambas variables. Al ser este valor inferior al umbral de significación establecida en 0.05, se infirió el patrón de dispersión de los datos carecen de conformidad con los parámetros de normalidad. En consecuencia, se optó por la aplicación de la prueba estadística no paramétrica Rho de

Spearman, con la finalidad de evaluar la posible relación existente entre ambas variables dentro de una muestra conformada por un total de 85 colaboradores.

4.1.2 Prueba de hipótesis

Considerando los criterios estadísticos aplicados, se adoptó un umbral de significación de $\alpha = 0.05$, lo cual implica aceptar una tolerancia de error de 5%. Este parámetro se traduce en 95 % de certeza de que los resultados obtenidos reflejan un patrón genuino en los datos y no corresponden a variaciones atribuibles al azar o a fluctuaciones aleatorias.

Regla de decisión.

Si el nivel de probabilidad (p) Si el valor de probabilidad (p) resulta menor que 0.05, se interpreta que se dispone de indicios estadísticamente suficiente para descartar la hipótesis nula. Por el contrario, si p es igual o superior a 0.05, el resultado no se clasifica como estadísticamente significativo y no se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energía renovables en Lima, 2025.

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energía renovables en Lima, 2025.

Correlaciones			CLIMA_OR GNIZACION AL	SATISFACC ION_LABOR AL
Rho de Spearman	CLIMA_ORGNIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85

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

Según la información registrada en la tabla de correlaciones, el coeficiente calculado fue de 0.543. Este resultado evidencia una vinculación positiva y de nivel moderado entre las variables consideradas, lo que implica que sus variaciones mantienen una tendencia en la misma dirección. Lo que implica que, a un mejor clima organizacional se aprecia una inclinación a registrar una mayor satisfacción laboral, y de forma recíproca. Dichos hallazgos cuentan con sustento en la evidencia obtenida por Chiavenato (2009), quien sostiene que un clima organizacional positivo incide de manera directa en el impulso del bienestar laboral de los colaboradores, incrementando su nivel de satisfacción laboral. El análisis estadístico reveló un valor p de 0.000, situado por debajo del criterio convencional de 0.05. Este hallazgo indica que existen fundamentos suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, al evidenciar que la relación observada no es atribuible al azar. Existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energía renovable 2025. Los resultados encontrados subrayan la necesidad de fomentar un entorno organizacional saludable para los colaboradores, ya que este factor tiene un efecto inmediato en el incremento de la satisfacción laboral.

Hipótesis Específicas 1

H0: Sostiene que no se presenta una asociación relevante entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral, lo que indica que la estructura del clima organizacional no ejerce una influencia significativa en la conformidad laboral de los colaboradores.

H1: Afirma que existe una correlación sustancial entre la estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral, lo que sugiere que a una más conveniente estructura del clima organizacional tendrá mayor influencia en la satisfacción laboral. Con el propósito de identificar cuál de las hipótesis

se ajusta con mayor precisión a la realidad observada, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, a fin de examinar la posible relación entre las variables analizadas.

Correlaciones			SATISFACC ION_LABO	
			RAL	Estructura
Rho de Spearman	SATISFACCION_LAB ORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,481**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

El análisis de la correlación analizada mediante el coeficiente Rho Spearman permitió examinar la relación de la estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en 85 colaboradores. El valor del coeficiente fue 0.481, reflejando una vinculación positiva moderada. Interpretando que, un incremento en la estructura del clima organizacional se vincula con una moderada mejora de la satisfacción laboral. A pesar de que la intensidad de la relación es limitada, la probabilidad bilateral de significación obtenido fue de 0.000, ubicándose por debajo del criterio establecido de 0.05. Dicho hallazgo respalda la presencia de una asociación estadísticamente comprobada entre la estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores, sugiriendo que la relación observada no es producto del azar.

Hipótesis Específicas 2.

La hipótesis nula (H0) menciona que no hay información suficiente que respalde la afirmación de que existe una correlación sustancial entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional y la satisfacción laboral. En contraste, la hipótesis alternativa (H1) plantea la existencia de una correlación

significativa entre dichos aspectos. El análisis estadístico permitirá establecer si se debe conservar la hipótesis nula (H_0) o aceptar la alternativa (H_1). A partir de este proceso, será posible determinar el nivel de asociación entre ambas dimensiones.

Correlaciones

		SATISFACCION_LABOR	
		AL	Responsabilidad
Rho de Spearman	SATISFACCION_LABORAL	1,000	,385**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	85	85

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

El estudio de la relación entre la intensidad del clima organizacional y la satisfacción laboral, realizado mediante el coeficiente Rho de Spearman en una muestra de 85 colaboradores, arrojó un valor de 0.385. Este coeficiente evidencia una asociación positiva, aunque de baja magnitud, lo que implica que un incremento en la dimensión responsabilidad del clima organizacional se vincula con una mejora ligera en la satisfacción laboral. El valor de significancia bilateral registrado fue el valor fue 0.000, inferior al umbral establecido de 0.05, lo que evidencia que la relación detectada posee validez estadística y corresponde a una relación consistente dentro del grupo evaluado.

Hipótesis Específicas 3.

Según el planteamiento inicial, la hipótesis nula (H_0) indica que no hay una relación destacada entre la recompensa y la satisfacción laboral. En contraste, la hipótesis alternativa (H_1) afirma que sí existe un vínculo consistente y estadísticamente comprobable entre dichas

variables. El análisis buscó verificar si la evidencia empírica obtenida fue suficiente para rechazar la hipótesis nula y apoyar la hipótesis alternativa, con el propósito de identificar la existencia de una relación significativa entre las habilidades evaluadas en el estudio investigativo.

Correlaciones			SATISFACC ION_LABOR	
			AL	Recompensa
Rho de Spearman	SATISFACCION_LAB ORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,365**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	85	85

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

El estudio de la influencia de la recompensa dentro del clima organizacional sobre la satisfacción laboral, empleando el coeficiente Rho de Spearman, obtuvo un resultado de 0.365 y un nivel de significancia bilateral de 0.001. Estos valores señalan una asociación positiva débil entre ambas variables en los 85 colaboradores analizados. En la práctica, el hallazgo indica que conforme a los colaboradores perciben un aumento en recompensas, se produce un incremento leve en su satisfacción laboral. Aunque la relación es de baja intensidad, el valor p inferior a 0.05 demuestra que esta vinculación posee respaldo estadístico y no se debe al azar.

Hipótesis Específicas 4

H0: Postula que no existe una correlación sustancial entre la dimensión desafío y la satisfacción laboral, lo que evidencia que el desafío del clima organizacional no ejerce un impacto importante en la satisfacción laboral de los colaboradores.

H1: Afirma que existe una correlación sustancial entre el desafío del clima organizacional y la satisfacción laboral ello sugiere que a una mejora en los desafíos del clima organizacional tendrá

mayor influencia en satisfacción laboral. En el propósito de determinar qué hipótesis representa con mayor fidelidad la realidad observada, se recurrió al análisis estadístico utilizando el coeficiente Rho de Spearman. Este procedimiento tuvo como objetivo explorar la posible vinculación entre las características evaluadas dentro del estudio.

Correlaciones

		SATISFACC ION_LABO RAL	Desafío
Rho de Spearman	SATISFACCION_LAB ORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,382** .000 85

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

El análisis de la correlación analizada mediante el coeficiente Rho Spearman permitió investigar la vinculación del desafío del clima organizacional y la satisfacción laboral en 85 colaboradores. El estudio arrojó un coeficiente de 0.382, señalando una vinculación positiva, pero de intensidad baja. En términos prácticos, este hallazgo implica que un aumento en el desafío presente en el clima organizacional se relaciona con una mejora ligera en la satisfacción laboral. El nivel de La significación bilateral calculada fue de 0.000, valor que se ubica por debajo del umbral de 0.05, lo cual demuestra que la asociación, aunque débil, cuenta con respaldo estadístico y corresponde a una relación auténtica dentro del grupo analizado.

Hipótesis Específicas 5.

De acuerdo con el marco planteado, la hipótesis nula (H0) establece que no existe evidencia sólida que demuestre una correlación significativa entre la dimensión relaciones del clima organizacional y la satisfacción laboral. En cambio, la hipótesis alternativa (H1) afirma que sí hay una correlación

relevante entre estos elementos. El procedimiento estadístico aplicado servirá para definir cuál de las hipótesis es respaldada por los datos y, a partir de ello, precisar la intensidad de la relación entre las variables estudiadas

Correlaciones

		SATISFACCION_LABO	
		RAL	Relaciones
Rho de Spearman	SATISFACCION_LAB ORAL	1,000	,258*
		.	,017
		85	85

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El análisis de correlación utilizando el coeficiente Rho de Spearman hizo posible examinar la relación de las relaciones del clima organizacional y la satisfacción laboral en 85 colaboradores. El coeficiente obtenido fue 0.258, evidenciando una relación positiva de baja magnitud. Esto sugiere que un aumento en la dimensión relaciones del clima organizacional se asocia con una mejora mínima en la satisfacción laboral, prácticamente marginal. Aun así, el valor de significancia bilateral ($p = 0.017$) se encuentra por debajo del nivel crítico de 0.05, por lo que se respalda la hipótesis alternativa, confirmando la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Hipótesis Específicas 6.

La hipótesis nula (H_0) establece que no existe una relación clara entre el apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral. En cambio, la hipótesis alternativa (H_1) sostiene que ambas variables presentan una correlación significativa. El objetivo del análisis consistió en comprobar si los datos recolectados posibilitan refutar la hipótesis nula y apoyar la hipótesis

alternativa. En resumen, se pretende establecer la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables examinadas.

Correlaciones

		SATISFACCION_LABO	
		RAL	Apoyo
Rho de Spearman	SATISFACCION_LAB ORAL	1,000	,486**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	85	85

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

La tabla manifiesta el análisis Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0.486 con significancia bilateral de 0.000, lo que evidencia una relación positiva moderada entre el apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral. Esto implica que, a mayor respaldo recibido por los colaboradores, se observa un aumento en su satisfacción. El valor de p, inferior a 0.05, confirma la existencia de una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Hipótesis Específicas 7

H0: Postula que no existe una correlación sustancial entre la dimensión estándares y la satisfacción laboral, lo que indica que los estándares del clima organizacional no ejercen un impacto importante en la satisfacción laboral de los colaboradores.

H1: Afirma que existe una correlación sustancial entre los estándares del clima organizacional y la satisfacción laboral ello sugiere que a una mejora de los estándares del clima organizacional tendrá mayor influencia en satisfacción laboral. Con el propósito de determinar la hipótesis más cercana a la realidad, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman en un análisis estadístico que exploró la relación probable entre las características.

Correlaciones

		SATISFACCION_LABOR	
		AL	Estándares
Rho de Spearman	SATISFACCION_LABORAL	1,000	,521**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	85	85

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

El análisis de correlación, calculado mediante el coeficiente Rho de Spearman, examinó la relación entre los estándares del clima organizacional y la satisfacción laboral en una muestra de 85 colaboradores. El coeficiente obtenido fue de 0.521, lo que indica una relación positiva de magnitud moderada. Esto significa que, a medida que mejoran los estándares del clima organizacional, también tiende a elevarse la satisfacción laboral. Asimismo, el valor de significancia bilateral resultó en 0.000, cifra inferior al umbral habitual de 0.05. Por ello, se confirma que la relación observada posee relevancia estadística, permitiendo concluir que existe un vínculo real entre ambas variables.

Hipótesis Específicas 8.

En la hipótesis nula (H0) se plantea que no se dispone de pruebas concluyentes que permitan afirmar la presencia de una correlación relevante entre la dimensión conflicto del clima organizacional y la satisfacción laboral. En contraposición, la hipótesis alternativa (H1) propone que sí existe una relación significativa entre estas dos variables. El empleo de herramientas estadísticas servirá para decidir si se mantiene la hipótesis nula o se respalda la alternativa, determinando con ello el grado de vínculo que pudiera presentarse entre ambos elementos.

Correlaciones

		SATISFACCION_LABORAL		Conflicto
Rho de Spearman	SATISFACCION_LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,162
		Sig. (bilateral)	.	,138
		N	85	85

Interpretación analítica: En una muestra de 85 colaboradores se aplicó el coeficiente Rho de Spearman para explorar el vínculo entre la dimensión conflicto del clima organizacional y la satisfacción laboral. El resultado (0.162) reveló una relación positiva muy baja, mientras que el valor de p (0.138) excedió el nivel de significancia de 0.05. Esto implica que no se hallaron evidencias suficientes para confirmar una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Hipótesis Específicas 9

La hipótesis nula (H0) sostiene que no hay una correlación relevante entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral, lo que implica que dicha dimensión no influye de manera significativa en el bienestar laboral de los colaboradores. Por su parte, la hipótesis alternativa (H1) plantea que sí existe una relación considerable entre ambas variables, sugiriendo que un fortalecimiento de la identidad organizacional podría repercutir positivamente en la satisfacción laboral. Para contrastar estas hipótesis, se aplicó el coeficiente Rho de Spearman con el fin de examinar la posible relación entre los dos factores.

Correlación de la identidad y Satisfacción laboral

		SATISFACCION_LABORAL	
		RAL	Identidad
Rho de Spearman	SATISFACCION_LABORAL	1,000	,416**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	85	85

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

Interpretación analítica: El análisis de correlación, efectuado mediante el coeficiente Rho de Spearman en una muestra de 85 colaboradores, arrojó un valor de 0.416, lo que indica una relación positiva de intensidad moderada. Esto implica que un aumento en la identidad del clima organizacional tiende a asociarse con una mejora moderada en la satisfacción laboral. Aunque la fuerza del vínculo es moderada, el valor de significancia bilateral fue de 0.000, cifra inferior al umbral convencional de 0.05. Por ello, se confirma que la asociación observada es estadísticamente significativa, lo que permite inferir la existencia de una relación real entre la identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores.

Discusión de resultados

Actualmente, el clima organizacional es un componente importante para conseguir la satisfacción laboral de los colaboradores. Esto influye no solo en la salud física de los colaboradores, sino también en su equilibrio emocional y en su rendimiento laboral. De acuerdo con el objetivo y la hipótesis general planteados en el estudio, se halló una correlación positiva de magnitud moderada, con un valor de $r = 0.543$ y un nivel de significancia $p = 0.000$, entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Este resultado sugiere que, a medida que mejora el clima organizacional, aumenta también la satisfacción de los colaboradores, lo cual, a su vez, influye positivamente en su rendimiento. Estos resultados coincidieron con lo reportado por Springer en Finlandia en

2023. Los hallazgos revelaron que la valoración de un ambiente de trabajo favorable o sostenible está enlazada a una mayor satisfacción laboral y bienestar psicológico. De igual forma Escalante (2020) efectuó un estudio en Cusco su análisis correlacional mostró asociación significativa entre condiciones organizacionales positivas y altos niveles de satisfacción en el empleo

En tal sentido, un buen clima organizacional influye de manera positiva en el desarrollo en la satisfacción laboral de los colaboradores. Para Chiavenato (2009). El entorno de trabajo se refiere a las circunstancias internas que los colaboradores identifican dentro de una entidad. Esta percepción afecta de manera directa la satisfacción en el empleo. Teoría de la Psicología Social de Kurt Lewin (1951) pionero en la teoría del comportamiento organizacional. Se considera que las acciones de los individuos en el ámbito organizacional están influenciadas por la interacción constante con su entorno inmediato.

Con respecto a las hipótesis específicas, en su mayoría se evidenció una correlación estadísticamente significativa de la estructura de clima organizacional con la satisfacción laboral, con un $r = 0.481$ y un $p = 0.000$. Este resultado sugiere que una buena estructura del clima organizacional permite que los colaboradores tengan una mejor satisfacción laboral. Estos resultados se alinean con los hallazgos de Chiang, J. y Birtch, T. (2010), quienes encontraron que un entorno organizacional positivo influye significativamente en los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores.

En tal sentido, la estructura de un buen clima organizacional influye de manera positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores. Chiavenato (2009) considera la estructura organizacional en calidad de elemento clave para generar un ambiente de trabajo ordenado, con roles claros y comunicación efectiva, lo cual incide directamente en la motivación y satisfacción de los colaboradores.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, la dimensión de responsabilidad mostró una asociación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral, con valores de $r = 0.385$ y un $p = 0.000$. Esto indica que el nivel de responsabilidad asumido y promovido por la organización se traduce en mejores resultados de satisfacción laboral en los colaboradores. Un estudio con resultados similares es el de Robbins y Judge (2013), quienes sostienen que cuando los colaboradores perciben que se les asignan responsabilidades claras y justas, y que su trabajo es valorado, su nivel de compromiso y satisfacción tiende a aumentar.

En tal sentido, la responsabilidad como parte de un buen clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral. Likert (1967) plantea que cuando las organizaciones promueven una cultura de responsabilidad compartida, en la que los colaboradores se sienten parte activa de los procesos y decisiones, se incrementa su motivación, compromiso y satisfacción con el trabajo.

Con respecto a la tercera hipótesis específica, la dimensión recompensa del clima organizacional mostró una correlación positiva débil pero significativa con la satisfacción laboral, con un valor de $r = 0.365$ y un $p = 0.001$. Este resultado indica que cuando los colaboradores perciben que sus esfuerzos y logros son reconocidos y recompensados de manera justa, se incrementa su nivel de satisfacción laboral. Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Herzberg (1959), quien plantea que los factores motivacionales como el reconocimiento y la recompensa influyen directamente en la satisfacción laboral, al generar una percepción positiva del entorno organizacional.

En tal sentido, la recompensa dentro de un clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral. Robbins (2004) sostiene que cuando las organizaciones implementan sistemas de recompensas justos y coherentes, los colaboradores se sienten valorados, lo que fortalece su compromiso y eleva su nivel de satisfacción en el trabajo.

Con respecto a la cuarta hipótesis específica, la dimensión desafío del clima organizacional mostró una correlación positiva débil pero significativa con la satisfacción laboral, con un valor de $r = 0.382$ y un $p = 0.000$. Este resultado sugiere que cuando los colaboradores perciben que su trabajo les presenta retos estimulantes y metas alcanzables, se sienten más comprometidos y satisfechos con su labor. Resultados similares fueron encontrados por Hackman y Oldham (1976) en su Modelo de Características del Trabajo, donde sostienen que los trabajos que implican desafíos, autonomía y variedad tienden a aumentar la motivación interna y la satisfacción laboral.

En tal sentido, el desafío dentro de un clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral. Según Robbins y Judge (2013), cuando los colaboradores enfrentan tareas desafiantes pero alcanzables, experimentan mayor motivación intrínseca, lo que repercute positivamente en su satisfacción laboral y sentido de logro personal.

Con respecto a la quinta hipótesis específica, la dimensión relaciones del clima organizacional mostró una correlación positiva débil pero significativa con la satisfacción laboral, con un valor de $r = 0.258$ y un $p = 0.017$. Este resultado indica que un entorno laboral en el que predominen las relaciones interpersonales positivas basadas en la confianza, el respeto y la colaboración contribuyente, aunque en menor medida, a incrementar la satisfacción de los colaboradores. Resultados similares fueron encontrados por Spector (1997), quien señala que la calidad de las relaciones entre compañeros y supervisores es un factor importante que puede afectar directamente la percepción de satisfacción laboral.

En tal sentido, las relaciones dentro de un clima organizacional influyen significativamente en la satisfacción laboral. Según Chiavenato (2009), las relaciones humanas en el entorno de trabajo son un pilar fundamental para generar un ambiente organizacional saludable, ya que fomentan la

cooperación, reducen el conflicto y fortalecen el sentido de pertenencia, lo cual se traduce en mayores niveles de satisfacción y compromiso por parte de los colaboradores.

Con respecto a la sexta hipótesis específica, la dimensión apoyo del clima organizacional mostró una correlación positiva débil pero significativa con la satisfacción laboral, con un valor de $r = 0.486$ y un $p = 0.000$. Este resultado sugiere que cuando los colaboradores perciben que reciben apoyo por parte de sus superiores, compañeros y la organización en general, se sienten más valorados y satisfechos en su entorno laboral. Resultados similares fueron encontrados por Eisenberger et al. (1986), quienes introdujeron el concepto de “Percepción de Apoyo Organizacional” y demostraron que cuanto mayor es el apoyo percibido, mayor es la satisfacción y el compromiso del colaborador con la organización.

En tal sentido, el apoyo dentro de un clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral.

En tal sentido, el apoyo dentro de un clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral. Según Robbins y Judge (2013), el apoyo percibido por parte de líderes y compañeros de trabajo es un elemento clave del clima organizacional, ya que promueve la confianza, la estabilidad emocional y el sentido de pertenencia, factores que inciden directamente en el bienestar y la satisfacción de los colaboradores.

Con respecto a la séptima hipótesis específica, la dimensión estándares del clima organizacional mostró una correlación positiva moderada pero significativa con la satisfacción laboral, con un valor de $r = 0.521$ y un $p = 0.000$. Este resultado indica que cuando una organización establece normas claras, expectativas definidas y criterios consistentes de desempeño, los colaboradores

experimentan una mayor claridad en sus funciones, lo que favorece su satisfacción laboral. Resultados similares fueron encontrados por Luthans (2008), quien sostiene que la existencia de estándares organizacionales bien definidos contribuye a reducir la ambigüedad laboral, aumentar el compromiso y mejorar la satisfacción de los colaboradores

En tal sentido, los estándares dentro de un clima organizacional influyen significativamente en la satisfacción laboral. Según Chiavenato (2009), establecer normas claras, criterios de desempeño bien definidos y expectativas coherentes genera un entorno de trabajo estructurado y predecible, lo cual reduce la incertidumbre y mejora la satisfacción y el rendimiento de los colaboradores.

Con respecto a la octava hipótesis específica, la dimensión conflicto del clima organizacional mostró una correlación positiva débil, pero no significativa con la satisfacción laboral, con un valor de $r = 0.162$ y un $p = 0.138$. Esto indica que, en esta investigación, no se halló evidencia estadística suficiente para afirmar que el conflicto organizacional influya directamente en la satisfacción laboral. Sin embargo, autores como Jehn (1995) sostienen que el conflicto, cuando se gestiona adecuadamente, especialmente el conflicto de tareas, puede incluso ser beneficioso para el desempeño grupal, ya que fomenta el intercambio de ideas. No obstante, los conflictos mal manejados, en especial los de tipo interpersonal, tienden a generar ambientes laborales negativos que afectan la satisfacción y el bienestar de los colaboradores.

En tal sentido, los conflictos dentro de un clima organizacional no influyen significativamente en la satisfacción laboral, al menos no de forma directa o positiva. Según Munduate y Medina (2002), los conflictos organizacionales, cuando no se gestionan adecuadamente, tienden a generar tensiones, deterioro en las relaciones interpersonales y climas negativos, lo que puede obstaculizar

la satisfacción laboral. Incluso, su presencia constante podría llevar a la desmotivación y al ausentismo, más que a un impacto beneficioso en el ambiente de trabajo.

Con respecto a la novena hipótesis específica, la dimensión identidad del clima organizacional mostró una correlación positiva moderada pero significativa con la satisfacción laboral, con un valor de $r = 0.416$ y un $p = 0.000$. Este resultado indica que cuando los colaboradores se sienten identificados con la misión, visión, valores y cultura de la organización, experimentan un mayor sentido de pertenencia, lo que repercute positivamente en su nivel de satisfacción laboral. Resultados similares fueron encontrados por Ashforth y Mael (1989), quienes sostienen que la identidad organizacional fortalece el compromiso emocional de los colaboradores, incrementando su motivación, lealtad y satisfacción dentro del entorno laboral.

En tal sentido, la identidad dentro de un clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral. Según Robbins y Judge (2013), cuando los colaboradores se identifican con la organización y comparten sus valores, se fortalece el sentido de pertenencia, lo que impacta positivamente en su compromiso, motivación y satisfacción en el trabajo. Esta identificación permite al colaborador sentirse parte de un propósito común, elevando su bienestar emocional dentro del entorno laboral.

En síntesis, los resultados de esta investigación evidencian que diversas dimensiones del clima organizacional como la estructura, la responsabilidad, la recompensa, el desafío, las relaciones, el apoyo, los estándares y la identidad presentan correlaciones significativas con la satisfacción laboral, lo que confirma que un entorno organizacional saludable, coherente y motivador impacta directamente en el bienestar de los colaboradores. Aunque la dimensión conflicto no mostró una relación significativa, su análisis teórico refuerza la importancia de una adecuada gestión para

evitar efectos negativos en la satisfacción del personal. Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Chiavenato (2009), quien sostiene que un clima organizacional positivo actúa como un facilitador del compromiso, la productividad y la satisfacción, consolidando así el éxito y la estabilidad dentro de las organizaciones.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera: Se establece que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa de energías renovables estudiada. Un clima organizacional positivo contribuye a mayores niveles de satisfacción entre los colaboradores.

Segunda: Se confirma que las nueve dimensiones del clima organizacional según Litwin y Stringer estructura, responsabilidad, recompensas, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad influyen de manera directa en los niveles de satisfacción laboral, lo cual refuerza su importancia en la gestión del talento humano.

Tercera: Se determina que una estructura organizacional clara y bien definida, con roles, funciones y procesos establecidos, favorece el orden interno y la seguridad laboral, mejorando así la percepción de satisfacción entre los colaboradores

Cuarta: Se observa que el reconocimiento oportuno y la existencia de recompensas justas, tanto monetarias como simbólicas, fortalecen la motivación laboral, generando un impacto positivo en la satisfacción de los colaboradores.

Quinta: Se concluye que unas relaciones interpersonales armoniosas, basadas en el respeto y la colaboración, fomentan un clima laboral saludable que mejora el bienestar emocional de los colaboradores.

Sexta: Se identifica que un manejo adecuado de los conflictos organizacionales, basado en la comunicación, la imparcialidad y la resolución constructiva, contribuye a mejorar la confianza interna y a reducir tensiones, fortaleciendo así la percepción positiva del entorno laboral.

Séptima: En relación con la satisfacción laboral, se confirma que las dimensiones propuestas por Palma (2005) condiciones físicas, beneficios económicos, relaciones sociales, desarrollo personal y reconocimiento se ven impactadas directamente por las condiciones del clima organizacional.

Octava: Se reconoce que los colaboradores reportan mayor satisfacción cuando perciben oportunidades de desarrollo profesional, participación activa en la toma de decisiones y una alineación con los valores de la empresa.

Novena: Se concluye que la promoción de un clima organizacional favorable contribuye al fortalecimiento de la identidad organizacional, al aumento del compromiso del personal y a la retención del talento, factores clave en un sector estratégico como el de las energías renovables.

5.2. Recomendaciones

Primera: Se recomienda fortalecer la estructura organizacional mediante la actualización de manuales de funciones y la mejora de los canales de comunicación interna, a fin de garantizar claridad en los procesos y funciones. Según Robbins y Judge (2017), una estructura clara contribuye al orden, reduce ambigüedades y mejora la eficiencia organizacional.

Segunda: Se sugiere fomentar la autonomía y responsabilidad en las tareas, promoviendo la participación activa en la toma de decisiones. Deci y Ryan (2000), en su teoría de la autodeterminación, sostienen que el sentido de autonomía incrementa la motivación y el compromiso laboral.

Tercera: Se propone mejorar el sistema de recompensas e incentivos, tanto económicos como simbólicos, con el objetivo de mantener la motivación. Para Chiavenato (2011), las recompensas justas y oportunas fortalecen la satisfacción y la retención del talento.

Cuarta: Se recomienda implementar mecanismos que promuevan el desafío laboral, como la asignación de proyectos retadores y capacitaciones constantes. Litwin y Stringer (1968)

sostienen que el desafío es una dimensión clave del clima organizacional que impulsa el desarrollo profesional.

Quinta: Se sugiere fortalecer las relaciones interpersonales mediante actividades de integración y desarrollo de habilidades sociales. Para Robbins y Coulter (2018), un entorno de respeto y colaboración fortalece el clima organizacional y el bienestar del equipo.

Sexta: Se propone establecer protocolos de gestión de conflictos, incluyendo mediación y resolución imparcial. Según Gibson, Ivancevich y Donnelly (2010), el adecuado manejo de conflictos fomenta la confianza, mejora la comunicación y favorece el rendimiento laboral.

Séptima: Se recomienda mejorar las condiciones físicas del trabajo, asegurando espacios seguros, ergonómicos y funcionales. Palma (2005) afirma que el entorno físico influye directamente en la satisfacción y el rendimiento de los colaboradores.

Octava: Se sugiere implementar planes de desarrollo personal y profesional, tales como capacitaciones y coaching, que potencien las competencias del personal. Chiavenato (2011) indica que la inversión en formación contribuye a la satisfacción y fidelización del talento humano.

Novena: Se propone visibilizar y fortalecer la identidad organizacional, promoviendo los valores y el propósito de la empresa. Robbins y Judge (2017) destacan que una identidad sólida incrementa el compromiso, el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral

REFERENCIAS

- Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings. Free Press. <https://www.coursehero.com/file/petf52e/References-Alderfer-C-P-1972-Existence-relatedness-and-growth-Human-needs-in/>
- Alcalá, A. (2011). Clima organizacional y su impacto en la productividad laboral. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://es.scribd.com/document/74606944/El-Clima-Organizacional-y-Su-Impacto-en-La-Productividad-rial>
- Argyris, C. (1958). Personality and organization: The conflict between system and the individual. Harper & Row.
https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781351512176_A30866149/preview-9781351512176_A30866149.pdf
- Amasifuen Pashanase, L., Cárdenas Del Pino, J. R., & Troya, D. (2023). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado: la Municipalidad Provincial de San Martín (Región San Martín, Perú-2022). *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 3(1), 89-102.
<https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Arias Hesse, D. L. (2023). Propuesta de mejora del clima laboral de Disagro Perú S.A.C. para 2023. Maestría en Dirección de Personas, EP NewMan. Recuperado de:
<https://repositorio.epnewman.edu.pe/handle/20.500.12892/942>

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.

https://www.researchgate.net/publication/233729899_Social_Identity_Theory_and_Organization

Bazalar Paz, M. Á. (2020). Clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores de la Universidad Nacional del Callao [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49795>

Bravo Rojas, L. M., Egusquiza Rodríguez, M. J., Ruiz Choque, M., & Manrique Nugent, M. A. L. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 171–184.

<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>

Brito, C., Pitre, R., & Arbeláez, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-0764202000010014>

Carrión, L., Rodríguez, M. J., & Ruiz, M. (2022). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud del Perú. *Tecno Humanismo Revista Científica*, 2(3), 182-192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8510610>

Chiang, F. F. T., & Birtch, T. A. (2010). Pay for performance and work attitudes: The mediating role of employee–organization service value congruence. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 632–640. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.11.005> DOI:

<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.11.005>

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. McGraw-Hill Interamericana.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. McGraw Hill.

<http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>

Chiavenato, I. (2017). Gestión del Talento Humano (9.ª edición). México: McGraw-Hill

<http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>.

Dávila de León, M. C., González-Ramírez, J., Hernández, R. J., & Romero, M. (2014). Bienestar psicológico en el trabajo: el rol del compromiso organizacional y el sentido de pertenencia.

Universitas Psychologica, 13(1), 259–269. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy13-1.bptr>

Dávila, M., González, R., & Vargas, T. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 5.

<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>

Dancey, C. P., & Reidy, J. (2014). *Statistics without maths for psychology* (6.ª ed.). Pearson Higher Education

https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781292276441_A39573402/preview-9781292276441_A39573402.pdf

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and why of goal pursuits: Human needs and the self determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_DeciRyan_PIWWhatWhy.pdf

Eurofound. (2024). Job quality side of climate change (Publication No. EF23032). Publications Office of the European Union. <https://eurofound.link/ef23032>

Escalante Quispe, G. F. (2020). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Energía y Minas Cusco [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional UNE.

<https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2acebc1f-2a95-44ea-83a0-d6c1a8234033/content>

Fernández, A., & Zambrano, E. (2019). Liderazgo de alto desempeño en las organizaciones modernas. Editorial Académica Española.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8572773.pdf>

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2010). *Organizaciones: Comportamiento, estructura y procesos*. McGraw Hill.

<https://www.librosctscafe.ctscafe.pe/index.php/1/catalog/download/1/5/67?inline=1>

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.

https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Hackman_et_al_1976_Motivation_thru_the_design_of_work.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw-Hill Education. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández Isuiza, M. (2023). Relaciones humanas y clima organizacional en instituciones laborales. Editorial Universitaria del Sur. <https://es.scribd.com/document/793904569/Relaciones-interpersonales-y-Clima-laboral-Hydra-I>

Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. World Publishing Company. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>

Herzberg, F. (1959). The motivation to work. John Wiley & Sons. https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781351504430_A30546568/preview-9781351504430_A30546568.pdf

John W. Creswell (2014), Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches (4.^a ed.): https://journals.econsciences.com/index.php/JSAS/article/view/1313/1341?utm_source

Lewin, K. (1951). Field theory in social science: Selected theoretical papers. Harper & Row. <https://ia802905.us.archive.org/4/items/in.ernet.dli.2015.138989/2015.138989.Field-Theory-In-Social-Science-Selected-Theoretical-Oaoers.pdf>

Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. McGraw Hill. <https://es.scribd.com/document/402017152/Rensis-Likert-The-human-organization-its-management-and-value-1967-McGraw-Hill-pdf>

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivation and organizational climate. Harvard University Press.

https://books.google.com.pe/books/about/Motivation_and_Organizational_Climate.html?id=FVevAAAAIAAJ&redir_esc=y

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivation and organizational climate. Harvard University Press. https://archive.org/details/motivationorgani0000litw?utm_source

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), <https://www.libs.uga.edu/reserves/docs/scans/job%20satisfaction.pdf>

Luthans, F. (2008). Organizational behavior (11th ed.). McGraw Hill Education. <https://omeka.urbeuniversity.edu/files/original/61813b7573ebcec96f571d6192d99694b97bd7da.pdf>

Manrique Dávila, S. M. (2024). Relación entre el clima y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín, 2022 [Tesis profesional, Universidad Continental, Huancayo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/15994>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Bienestar de los colaboradores y condiciones psicosociales del entorno laboral. Ginebra: OIT.

<https://www.ilo.org/es/media/455161/download>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Salud mental en el trabajo: Una guía para los empleadores y los colaboradores [Informe]. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/publications/WCMS_824085/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Tendencias mundiales del empleo 2023. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2023/lang--es/index.htm>

Palma, C. (2005). Satisfacción laboral: construcción de un instrumento. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1 2), 79-98. <https://tesis.pucp.edu.pe/items/0b6df855-8246-452f-8fae-cb6489bab10f>

Palma, S. (2005). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para colaboradores de Lima Metropolitana. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos16/escala-satisfaccion-laboral/escala-satisfaccion-laboral>

PricewaterhouseCoopers. (2024, 27 de septiembre). Constant change in the workplace is eroding job satisfaction [Comunicado de prensa]. PwC Thailand. <https://www.pwc.com/th/en/press-room/press-release/2024/press-release-27-09-24-en.html>

Pritchard, R. D., & Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9(1), 126–146. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(73\)90042-1](https://doi.org/10.1016/0030-5073(73)90042-1)

Radio Nacional. (2024, 2 de octubre). Cuatro estrategias de gestión de capital humano que impulsan el clima laboral en el sector energético. Instituto Nacional de Radio y Televisión del

Perú. <https://www.radionacional.gob.pe/noticias/locales/cuatro-estrategias-de-gestion-de-capital-humano-que-impulsan-el-clima-laboral-en-el-sector-energetico>

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional* (10.^a ed.). Pearson Educación.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Administración*. Pearson Educación.

https://fliphtml5.com/xbyw/qwsk/basic/251-300?utm_source

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.^a ed.). Pearson Educación. [https://www.pucesa.edu.ec/wp-](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf)

[content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf)

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Schneider, B., & Bartlett, C. J. (1968). Individual differences and organizational climate: I. The research plan and questionnaire development. *Personnel Psychology*, 21(3), 323–333.

<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1968.tb00177.x>

Schneider, B. (1990). Organizational climate: A review of theory and research. *Personnel Psychology*, 43(3), 441–450. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01312.x>

Schneider, B., & Reichers, A. E. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36(1), 19–39. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00500.x>

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>

Velázquez, E. Á. (2023). Escala de medición de la satisfacción laboral en PYMEs de Tuxpan, Veracruz [Instrumento validado]. Cronbach's $\alpha = 0,906$. Cifras extraídas de Dialnet https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8840143&utm_source

Vischer, J. C. (2007). The effects of the physical environment on job performance: Towards a theoretical model of workspace stress. *Stress and Health*, 23(3), 175–184. <https://doi.org/10.1002/smi.1134>

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

<https://es.scribd.com/document/408299722/WORK-AND-MOTIVATION-Victor-Vroom-pdf>

Anexos

Anexo1 : Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energía renovables en Lima, 2025</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensiones: • Estructura • Responsabilidad • Recompensa • Desafío • Relaciones • Cooperación • Estándares • Conflicto • Identidad <p>Tipo: cualitativa NOMINAL.</p>	<p>Método: Hipotético-Deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Método y diseño de la investigación Correlacional, observacional y transversal</p> <p>Población: 85</p> <p>Instrumento: Encuesta</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICA		
<p>¿Cuál es la relación entre la estructura y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025?</p>	<p>Analizar la relación entre la estructura y la satisfacción laboral en los colaboradores en una empresa de energías renovables en Lima 2025</p>	<p>H1: Existe relación directa entre la estructura y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025.</p>		

<p>¿Cuál es la relación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral en los colaboradores en una empresa de energías renovables en Lima 2025.</p>	<p>H2: Existe relación directa entre la responsabilidad y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025.</p>	<p>Variable 2: Satisfacción laboral (dependiente)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptación Laboral • Beneficios Laborales • Oportunidades de desarrollo • Calidad de Vida <p>Tipo: cualitativa NOMINAL</p>	<p>Análisis de datos:</p> <p>El estudio es no paramétrico, y las variables son cualitativas ordinales el estadístico sería</p> <p>Correlación de Spearman</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la recompensa y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre la recompensa y la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de energías renovables en Lima 2025</p>	<p>H3: Existe relación directa entre la recompensa y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre el desafío y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre el desafío y la satisfacción laboral en los colaboradores en una empresa de energías renovables en Lima 2025.</p>	<p>H4: Existe relación directa entre el desafío y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre las relaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre las relaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025.</p>	<p>H5: Existe relación directa entre las relaciones y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre cooperación y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre cooperación y la satisfacción laboral en los colaboradores en una empresa de energías renovables en Lima 2025.</p>	<p>H6: Existe relación directa entre la cooperación y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre los estándares y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre los estándares y la satisfacción laboral en los colaboradores en una empresa de energías renovables en Lima 2025.</p>	<p>H7: Existe relación directa entre los estándares y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025</p>		

<p>¿Cuál es la relación entre conflictos y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre los conflictos y la satisfacción laboral en los colaboradores en una empresa de energías renovables en Lima 2025.</p>	<p>H8: Existe relación directa entre conflictos y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre la identidad y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre la identidad y la satisfacción laboral en los colaboradores en una empresa de energías renovables en Lima 2025.</p>	<p>H9: Determinar la relación directa entre la identidad y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025.</p>		

MATRIZ DE OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala Valorativa
Clima Organizacional	Es el conjunto de percepciones que los colaboradores tienen sobre su entorno laboral, los cuales influyen directamente en su motivación y comportamiento en el trabajo. (Litwin & Stringer, 1968)	Se evaluará mediante un cuestionario estructurado basado en la escala de Litwin y Stringer, adaptado al contexto de una empresa de energía renovable por Manrique 2024.	Estructura Responsabilidad Recompensa Desafío Relaciones Cooperación Estándares Conflictos Identidad	Claridad en responsabilidades y jerarquía autonomía con la que se cuenta para desarrollar las actividades Satisfacción con recompensas y beneficios Control de los colaboradores sobre su trabajo Calidad de la comunicación y respeto Trabajo en equipo y colaboración Cumplimiento de las obligaciones. Tolerancia a las diferencias Sentimiento de pertenencia y compromiso	Escala ordinal de tipo Likert	Tipo Likert de 4 puntos: 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = De acuerdo 4 = Muy de acuerdo
	Es una actitud individual hacia el trabajo, basada en la valoración que hace la persona sobre su experiencia laboral y	Se medirá mediante un cuestionario estructurado de 27 ítems, basado en el enfoque de Palma (2005), adaptado por Velásquez (2022) en una empresa del sector energético. Evalúa dimensiones como	Significación de la Tarea Reconocimiento personal y/o social	Ítems 3,4,7,18,21,22,25 y 26 Ítems 1,8,12,14,15,17,20,23 y 27	Escala ordinal de tipo Likert Escala SL-SPC de Sonia Palma.	1= Total, de acuerdo: TA 2= De acuerdo: A 3= Indeciso: I 4= En desacuerdo: D

Satisfacción Laboral (Variable Dependiente)	las condiciones que la rodean (Palma, 2005).	beneficios laborales, adaptación, desarrollo profesional y calidad de vida, usando una escala tipo Likert.	Condiciones de Trabajo Beneficios Económicos	Ítems 6,11,13,19 y 24 Ítems 2,5,9,10 y 16	Adaptado por Velásquez 2022	5=Total, desacuerdo TD
--	--	--	---	--	-----------------------------	------------------------

Anexo 2 : instrumento de recolección de datos

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE ENERGIA RENOVABLE EN LIMA 2025

Colaborador: _____

Variable 1 clima organizacional

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De Acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4

ITEMS	MUY EN DESACUER DO	EN DESACUER DO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERD O
ESTRUCTURA	1	2	3	4
1.En esta organización las tareas están claramente definidas.				
2.En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas.				
3.En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones				
4.Conozco claramente las políticas de esta organización				
5.Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización				
6.En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas				
7.El exceso de reglas, detalles administrativos y tramites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)				
8.Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.				

9.En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.				
10.Nuestros jefes muestran interés por que las normas métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.				
RESPONSABILIDAD	1	2	3	4
11.No, nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces				
12.A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.				
13.Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo.				
14.En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.				
15.Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.				
16.En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.				
17.En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.				
RECOMPENSA	1	2	3	4
18.En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.				
19.Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.				
20.Aquí las personas son compensadas según su desempeño en el trabajo.				
21.En esta organización hay muchísimas críticas.				
22.En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.				
23.Cuando cometo un error me sancionan.				

DESAFIO (Riesgo)	1	2	3	4
24.La filosofía de esta organización es que a largo plazo. progresamos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.				
25.Esta organización he tomado riesgos en los momentos oportunos.				
26.En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.				
27.La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad				
RELACIONES	1	2	3	4
28.Entre la gente de esta organización prevalece una atmosfera amistosa.				
29.Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.				
30.Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.				
31.Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.				
32.Las relaciones jefe- colaborador tienden a ser agradables				
APOYO (COOPERACION)	1	2	3	4
33.En esta organización se exige un rendimiento bastante alto				
34.La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar				
35.En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal				
36.La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcara bien				
37.Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño				

38.Me siento orgulloso de mi desempeño				
ESTANDARES	1	2	3	4
39.Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores				
40.Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización				
41.Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente en la otra				
42.Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil				
43.La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.				
CONFLICTOS				
44.En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.				
45.La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable				
46.Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos				
47.Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.				
48.Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil rápida posible				
IDENTIDAD	1	2	3	4
49.Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización				
50.Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien				

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Escala de Satisfacción Laboral – SPC (PALMA 2005)

Significación de la Tarea	TOTAL, DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTAL, DESACUERDO
51.Considero que el trabajo que realizo se ajusta a mi forma de ser					
52.La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
53.Me siento útil con la labor de realizo					
54.Me complace los resultados de mi trabajo.					
55.Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
56.Me gusta el trabajo que realizo.					
57.Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
58.Me gusta la actividad que realizo.					
Reconocimiento personal y/o social	TOTAL, DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTAL, DESACUERDO
59.La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
60.El ambiente donde trabajo es confortable					

61.Me disgusta mi horario					
62.Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo					
63.La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
64.El horario de trabajo me resulta incómodo.					
65En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
66.Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
67.Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
Condiciones de trabajo	TOTAL, DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTAL, DESACUERDO
68.Siento que recibo de parte de la empresa “mal trato”					
69.Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
70.Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
71.Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
72.Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
Beneficios Económicos	TOTAL, DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTAL, DESACUERDO
73.Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
74.Me siento mal con lo que gano.					
75.El sueldo que tengo es bastante aceptable.					

76.La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
77.Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

Anexo 3: Validez del instrumento

VALIDEZ DEL CLIMA ORGANIZACIONAL



Ficha de Validación por Criterio de Experto

1. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Cristina Naña Baquerizo
 1.2. Grado académico / mención : Magister con especialidad de Gestión del Talento Humano
 1.3. N° DNI/ Teléfono y/o celular : 064223379
 1.4. Cargo e institución donde labora:
 1.5. Autor(es) del instrumento : Shila Manrique
 1.6. Lugar y fecha : Huancayo, 27 Octubre de 2022

2. Aspectos de la Evaluación

Indicadores	Criterios	Deficiente	Baja	Regular	Buena	May Buena
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
4. Organización	Presentación ordenada.					X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					X
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
Conteo total de marcas		A	B	C	D	E
			1	3		6

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{50} = 0,9 <$$

3. Opinión de aplicabilidad

Intervalo	Categoría
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular
<0,41 – 0,60]	No válido, modificar
<0,61 – 0,80]	Válido, mejorar
<0,81 – 1,00]	Válido, aplicar X

4. Recomendaciones

Firma del Experto
 N° de colegiatura: CLAD-05662

Ficha de Validación por Criterio de Experto
1. Datos Generales


- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Jorge Marañón Aucasi
 1.2. Grado académico / mención : Magister
 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular :
 1.4. Cargo e institución donde labora: Administrador Financiero Credinca
 1.5. Autor del instrumento : Shila Manrique
 1.6. Lugar y fecha : Huancayo , 15.09.2022

2. Aspectos de la Evaluación

Indicadores	Criterios	Deficiente	Aceptable	Buena
		1	3	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.		X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X
4. Organización	Presentación ordenada.			X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.		X	
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.			X
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.			X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X
Cuentos total de marcas		A	B	C
			2	8

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{20} = 0,92$$

3. Opinión de aplicabilidad

Intervalo	Categoría
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular
<0,41 – 0,60]	No válido, modificar
<0,61 – 0,80]	Válido, mejorar
<0,81 – 1,00]	Válido, aplicar 

4. Recomendaciones

 JORGE MARAÑÓN AUCASI
 ADMINISTRADOR FINANCIERO
 CREDITINCA S.A.

Ficha de Validación por Criterio de Experto
1. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Jorge Gonzales Salazar
 1.2. Grado académico / mención : Magister con especialidad en Recursos Humanos
 1.3. N° DNI/ Teléfono y/o celular :
 1.4. Cargo e institución donde labora: Docente
 1.5. Autor del instrumento : Shila Manrique
 1.6. Lugar y fecha : Lima - 02.10.2022

2. Aspectos de la Evaluación

Indicadores	Criterios	Deficiente Aceptable Buena		
		1	3	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.		X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X
4. Organización	Presentación ordenada.			X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.			X
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.			X
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.			X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X
Cuentos total de marcas		A	B	C
		1	3	5

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{20} = 0,96$$

3. Opinión de aplicabilidad

Intervalo	Categoría
[0,20 - 0,40]	No válido, reformular
<0,41 - 0,60]	No válido, modificar
<0,61 - 0,80]	Válido, mejorar
<0,81 - 1,00]	Válido, aplicar X

4. Recomendaciones

Es adecuado el instrumento para la investigación.

Firma: 

VALIDEZ DE SATISFACCION LABORAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO: Escala de Satisfacción Laboral (SL)

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
FACTOR I: SIGNIFICACIÓN TAREA								
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
FACTOR II: CONDICIONES DE TRABAJO								
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X		X		X		

23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
FACTOR III: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL								
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
FACTOR IV: BENEFICIOS ECONÓMICOS								
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	X		X		X		
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	X		X		X		

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Lima, 16 de julio del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO: Escala de Clima Laboral (CL)

Nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
INDICADOR 1: AUTOREALIZACIÓN								
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.	x		x		x		
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	x		x		x		
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	x		x		x		
16.	Se valora los altos niveles de desempeño	x		x		x		
21.	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	x		x		x		
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y Desarrollarse.	x		x		x		
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	x		x		x		
36.	La empresa promueve el desarrollo personal	x		x		x		
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.							
DIMENSIONES / ítem								
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
INDICADOR 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
2.	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	x		x		x		
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	x		x		x		
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	x		x		x		
22.	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día	x		x		x		
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	x		x		x		
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
37.	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.	x		x		x		
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	x		x		x		
47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		
DIMENSIONES / ítem								
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
INDICADOR 3: SUPERVISION								
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	x		x		x		
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x		
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x		
48.	Existe un trato justo en la empresa.	x		x		x		

Apellidos y nombres del juez validador: MARTIN CASTRO SANTISTEBAN

DNI: 08553897

Especialidad del validador: PSICOLOGÍA


 MARTIN CASTRO SANTISTEBAN

Lima, 20 de julio del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO: Escala de Clima Laboral (CL)

Nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
INDICADOR 1: AUTOREALIZACIÓN								
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.	x		x		x		
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	x		x		x		
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	x		x		x		
16.	Se valora los altos niveles de desempeño	x		x		x		
21.	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	x		x		x		
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y Desarrollarse.	x		x		x		
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	x		x		x		
36.	La empresa promueve el desarrollo personal	x		x		x		
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	x		x		x		
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.							
DIMENSIONES / ítem								
INDICADOR 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
2.	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	x		x		x		
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	x		x		x		
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	x		x		x		
22.	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día	x		x		x		
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	x		x		x		
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
37.	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.	x		x		x		
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	x		x		x		
47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		
DIMENSIONES / ítem								
INDICADOR 3: SUPERVISCION								
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	x		x		x		
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x		
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x		
48.	Existe un trato justo en la empresa.	x		x		x		

OBSERVACIONES

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MARTIN CASTRO SANTISTEBAN

DNI: 08553897

Especialidad del validador: PSICOLOGÍA


 MARTIN CASTRO SANTISTEBAN

Lima, 20 de julio del 2021

ANEXO 4 : CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	15

El valor del Alfa de Cronbach obtenido fue de 0.939 para un total de 15 ítems, lo cual indica un nivel de fiabilidad excelente en la escala utilizada. Este coeficiente mide la consistencia interna del instrumento, es decir, cuán bien se relacionan entre sí los ítems que componen la escala. Un valor cercano a 1 sugiere que los ítems están altamente correlacionados y que miden de manera coherente el mismo constructo o dimensión. En este caso, el resultado evidencia que el cuestionario o prueba es altamente confiable para la medición del fenómeno de interés, y no sería necesario eliminar ni modificar ítems por razones de baja consistencia interna.

ANEXO 5 : APROBACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 16 de Julio del 2025.

Autor Responsable:
Melody Angie Milagros Tenicela Avalos

Exp. Nº: 1521-2025

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: "Clima organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energías renovables en lima 2025" Versión Nro. 1, con fecha 02/07/ 2025.

El cual tiene como Autor(es) a:

Melody Angie Milagros Tenicela Avalos

La **APROBACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La **vigencia** de la aprobación es **24 meses** a partir de la emisión de este documento.
- Toda **enmienda** deberá presentarse al CIEIC-UPNW; el proyecto no podrá ejecutarse sin su aprobación previa.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Avenida Arequipa 440
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 706-5555 anexo 3286-3287 Cel. 939513820
Correo: comite.etica@uwieneredu.pe

ANEXO 6 : FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI		
	CÓDIGO: UIWVRES-FCI-088	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 11/08/2022

Título de proyecto de Investigación :Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025

Investigadores: : Melody Angie Millagros Tenicela Avalos

Institución(es): : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de Investigación titulado: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima 2025". de fecha 17/08/2022 y versión.01. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener(UPNW).

I. INFORMACIÓN

El propósito de este estudio es analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de energías renovables en Lima durante el año 2025. Su ejecución permitirá identificar cómo las percepciones del entorno laboral influyen en el bienestar y la motivación de los trabajadores, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones en gestión del talento humano y el diseño de estrategias que favorezcan un entorno organizacional saludable y productivo.

Duración del estudio (meses): 2 meses

Nº esperado de participantes: 85 colaboradores

Criterios de inclusión y exclusión: : Los criterios ser colaborador activo de la organización y que cuenten mínimamente con antigüedad de 2 meses en la empresa, para asegurar que el participante haya tenido tiempo suficiente para integrarse al entorno laboral y formar una percepción sólida del clima organizacional. Sin embargo en la encuesta no se considera colaboradores en periodo de prueba o prácticas preprofesionales, pues su experiencia suele ser temporal, con condiciones distintas a las del resto del personal.

(No deben reclutarse voluntarios entre grupos "vulnerables": grupos, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleados con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc. Salvo que la investigación redunde en un beneficio concreto y tangible para dicha población y el diseño así lo requiere).

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Se verificará el tiempo de antigüedad en el cargo, ya que este dato es relevante para el análisis de los resultados.
- Se le solicitará responder con total honestidad y objetividad, ya que la veracidad de sus respuestas es fundamental para la validez del estudio.
- La participación es voluntaria, anónima y confidencial; los datos obtenidos serán usados únicamente con fines académicos y no tendrán ninguna repercusión en su entorno laboral.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 30-45 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.



FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI

CÓDIGO:
UI WNW-225-FCI-068

VERSION: 01
REVISIÓN: 01

FECHA: 11/08/2022

Riesgos: *(Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio)*

Su participación en el estudio no presenta el riesgo de no ser honesto con su respuesta por miedo de ser difundido su encuesta, también otro riesgo es que no acceden con la participación

Beneficios: *(Detallar los riesgos la participación del sujeto de estudio).*

Usted se beneficiará del presente proyecto para mejorar sus funciones en el proceso de la gestión logística optimizando los tiempos y riesgos que se está ocasionando actualmente también, se evitara la carga laboral que son designadas inadecuadamente

Costos e incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal

Melody Angie Milagros Tenicela Avalos

Celular : 888-288-824

Correo : melodytenicelaavalos@gmail.com

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Angelica Karina Minaya Galameta Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité_ética@unw.wiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado(FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.



Universidad
Norbert Wiener

**FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(FCI) EN UN
ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL GIEI-VRI**

CÓDIGO:
UINWPECES-FCI-068

VERSION: 01
REVISIÓN: 01

FECHA: 11/08/2022

_____ (Firma)

_____ (Firma)

Nombre participante:

Nombre Investigador: Melody Angle Milagros
Tenisela Avalos

DNI:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Fecha: 26/07/2025)

_____ (Firma)

Nombre testigo o representante legal:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Note: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impide firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

ANEXO 7: CARTA DE APROBACION DE LA INSTITUCIÓN



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



Lima, 11 de Agosto de 2025

CARTA N° 0110-2025-SG-UPNW-CP

Jhonatan Matos Porras
Gerente General
INMOTICA S.A.C
Jr. Paruro 1401 Int 104-Lima

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez presentar al bachiller de la carrera profesional de Administración y Dirección de Empresas; **Melody Angie Milagros Tenicela Avalos** con código de matrícula N° **2020101838** con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos en 85 Colaboradores de una empresa de energías renovables.

Toda la información que solicita la tesista **Melody Angie Milagros Tenicela Avalos**, para la elaboración de su proyecto de investigación denominado: "**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa de energías renovables en lima 2025**" dirigido por la asesora de tesis Mg. Elizabeth Estefanía Ruiz Bermeo, para la obtención del título profesional en Administración y Dirección de Empresas.

Agradeciendo por anticipado su autorización a la tesista para que logre su propósito, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
Khristian Vigil Vega
DNI: 44025157
RUC: 20466246370
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/08/2025 Hora: 10:48:34



Khristian Vigil Vega
Secretario General
Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

ANEXO 8 : INFORME DEL ASESOR DE TURNITIN




14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet		
	hdl.handle.net		2%
2	Trabajos entregados		
	uwiener on 2023-02-15		<1%
3	Trabajos entregados		
	Submitted on 1686869326197		<1%
4	Trabajos entregados		
	Universidad Continental on 2025-11-14		<1%
5	Internet		
	repositorio.uwiener.edu.pe		<1%
6	Internet		
	repositorio.ucv.edu.pe		<1%
7	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2025-10-21		<1%
8	Trabajos entregados		
	Universidad Alas Peruanas on 2019-04-12		<1%
9	Trabajos entregados		
	Universidad San Ignacio de Loyola on 2025-03-25		<1%
10	Publicación		
	Huancá Ponce, Vena Sairan. "La inteligencia colectiva y clima organizacional en la..."		<1%
11	Internet		
	repositorio.unu.edu.pe		<1%