













Document Information

Analyzed document	2833-11130-1-SM.docx (D143539651)
Submitted	2022-09-02 18:44:00
Submitted by	
Submitter email	revista.editor@uniandes.edu.ec
Similarity	5%
Analysis address	revista.editor.unia@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	EF_Taller de Tesis 1_Cruzado Davalos Y. Manay Fiestas G.docx Document EF_Taller de Tesis 1_Cruzado Davalos Y. Manay Fiestas G.docx (D141727993)		2
SA	Universidad Regional Autónoma de los Andes / 2475-9430-1-RV.docx Document 2475-9430-1-RV.docx (D113417013) Submitted by: revista.editor@uniandes.edu.ec Receiver: revista.editor.unia@analysis.arkund.com		1
SA	5192 - PT - ALVARADO Y HERRERA.docx Document 5192 - PT - ALVARADO Y HERRERA.docx (D141762679)		1
W	URL: https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/19108/TFG-PEDRERA%20MOYA%20CISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y Fetched: 2020-02-16 02:18:49		1
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66857/Flores_QCN-Lizarraga_MC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y Fetched: 2022-05-21 17:25:17		1
W	URL: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6756321.pdf Fetched: 2020-07-20 14:10:29		1
SA	EF_Tallerdetesis1_MelendezLozanoYampier.docx Document EF_Tallerdetesis1_MelendezLozanoYampier.docx (D120873006)		1
SA	T2_Revisión Sistemática_Tirado Huaman_Bazan Vicente.docx Document T2_Revisión Sistemática_Tirado Huaman_Bazan Vicente.docx (D141188902)		1
SA	ALMANSA_MORENO_VD05853_20220628_1319_c021.pdf Document ALMANSA_MORENO_VD05853_20220628_1319_c021.pdf (D141436349)		1
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40961/Garc%C3%ADa_VRJ-Macedo_VJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y Fetched: 2022-04-11 21:36:43		1
W	URL: https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia?sequence=1&isAllowed=y Uniandes Fetched: 2022-09-02 18:45:00		2
SA	Universidad Regional Autónoma de los Andes / 2463-9376-1-RV.docx Document 2463-9376-1-RV.docx (D111892848) Submitted by: revista.editor@uniandes.edu.ec Receiver: revista.editor.unia@analysis.arkund.com		1

100%

MATCHING BLOCK 1/14

SA

EF_Taller de Tesis 1_Cruzado Davalos Y. Manay ... (D141727993)

El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores

Organizational climate and its relationship with job satisfaction among the employees

Reyes Fonseca, Santiago Gabriel I;

Larzabal Fernández, Aitor II

l.santiago.g.reyes.f@

93%

MATCHING BLOCK 2/14

SA

2475-9430-1-RV.docx (D113417013)

pucesa.edu.ec. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ambato, Ecuador. II .alarzabal@pucesa.edu.ec Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recibido: dd/mm/aaaa Aprobado: dd/mm/aaaa Como citar en normas APA el artículo:

Reyes Fonseca, S. G., Larzabal Fernández,

100%

MATCHING BLOCK 3/14

SA

5192 - PT - ALVARADO Y HERRERA.docx (D141762679)

A. (2022). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores.

Uniandes Episteme,

volumen(número), pp-pp.

RESUMEN El objetivo de la investigación fue el de analizar

el clima organizacional y la relación con la satisfacción laboral de los trabajadores

de Alquimiasoft SA. Para esto se empleó una metodología no experimental, con enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y corte

transversal, lo cual permitió determinar el grado de asociación que existe entre las variables objeto de estudio. En cuanto a los

instrumentos de recolección de información se aplicaron cuatro, la Encuesta de Clima Laboral, la Escala General de Satisfacción, el

Cuestionario de Bienestar Laboral y la Escala de Estrés Percibido. La población fue todo el personal conformado por 74 colaboradores

divididos en las distintas áreas de la empresa. Los resultados obtenidos demostraron que el clima laboral, la satisfacción y el bienestar

laboral mantienen correlaciones positivas, por consiguiente, si el clima laboral no es el adecuado no se satisfacen las expectativas de los

trabajadores, adicionalmente, se determinó que existe un bajo nivel de estrés en la población.

Se concluyó

75%

MATCHING BLOCK 4/14

SA

EF_Taller de Tesis 1_Cruzado Davalos Y. Manay ... (D141727993)

que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la

empresa.

PALABRAS CLAVE: Bienestar laboral, Clima, Laboral, Satisfacción Laboral, Talento Humano.

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the organizational climate and its relationship with the job satisfaction of the employees of

Alquimiasoft SA. For this purpose, a non-experimental methodology was used, with a quantitative approach, descriptive in scope and

cross-sectional, which allowed determining the degree of association that exists between the variables under study. Four instruments

were used to collect information: The Work Climate Survey, the General Satisfaction Scale, the Work Well-being Questionnaire and the

Perceived Stress Scale. The population consisted of 74 employees divided into the different areas of the company. The results obtained

showed that the work climate, satisfaction and work wellbeing maintain positive correlations; therefore, if the work climate is not

adequate, the expectations of the workers are not met. It was concluded that

there is a relationship between the organizational climate and job satisfaction among the company's

employees.

KEYWORDS: Human Talent, Well-being, Workplace, Work Climate, Work Satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Las empresas están expuestas a problemas relacionados con el talento humano y el compromiso con sus necesidades, por tal motivo,

buscan generar mecanismos que mejoren el clima laboral, y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores, con el fin de lograr que

sean más productivos en sus actividadesCITATION Ree10 \l 12298 (Reeve, 2010). Según el mismo autor, la satisfacción de los trabajadores

juega un papel fundamental, porque tiene la capacidad de fomentar el espíritu de trabajo, mejora el desempeño, y permite que las

personas se sientan a gusto con las condiciones en las que trabajan, lo cual se verá reflejado en el accionar para el cumplimiento de

objetivos organizacionales, así como, en el desarrollo personal y empresarial.

Lograr que los trabajadores se sientan satisfechos con las condiciones laborales que tienen, permite que su desempeño sea más eficiente, Solarte CITATION Sol09 \n \t \l 12298 (2009), concluyó que la satisfacción y el clima laborales tienen un alto grado de relación. A tal punto que ejercen influencia en modelos determinantes de la conducta humana; además, que fomentan la conservación de culturas y valores que están encaminados a un buen desempeño y actitud positiva que beneficia a los intereses de las empresas, e incluso los individuales de cada persona. En primera instancia, la necesidad de un buen clima organizacional radica en que ofrece datos determinantes para la toma de decisiones necesarias para gestionar el talento humano. Además, brinda las herramientas necesarias para que se realicen procesos de retroalimentación sobre las técnicas que definen las conductas organizacionales, da la posibilidad de generar cambios planificados en los comportamientos y las actitudes de cada uno de los trabajadores, y en la estructura de la organización, lo cual es vital para el desarrollo y adaptación a los cambios que van surgiendo CITATION Juárez12 \l 12298 (Salvador, 2012). Pilligua y Arteaga CITATION Pi191 \n \t \l 3082 (2019), indicaron que todas las empresas indistintamente del sector y el tamaño necesitan garantizar un clima organizacional agradable para su personal, debido a que esto influye directamente en sus resultados que obviamente se relacionan con la producción y la productividad de la empresa. Para lograr esto, menciona que se necesita factores como, una comunicación fluida, colaboración entre empleados, autonomía y liderazgo, etc. Todos estos factores fomentan la dependencia y pertenencia de los trabajadores, que juntamente con la motivación, se convierten en el motor que impulsa la sinergia entre lo que quiere el empleador y el empleado. Adicionalmente, Villanueva, García, y Hernández CITATION Vil173 \n \t \l 3082 (2017), concluyeron que el clima laboral es un factor decisivo, que puede influir de forma positiva o negativa en la productividad de los empleados y de la empresa. Por ello, manifestaron que es necesario que se lo evalúe, debido a que permite conocer los problemas existentes en empleados y empleadores, para de esta forma tomar los correctivos necesarios y crear un clima armonioso. Para dicho efecto, requieren de un liderazgo correcto, responsabilidad, motivación y capacitaciones. Por su lado, la satisfacción laboral, es considerada como un componente que establece el nivel de bienestar que una persona siente en el lugar donde trabaja, y está estrechamente relacionado con el estado de ánimo y el bienestar personal. Asimismo, aumenta en gran cantidad la productividad general de la empresa y a su vez disminuye significativamente el agotamiento laboral CITATION Mar10 \l 3082 (Martínez, 2010). Por lo antes mencionado, se debe considerar que todas las personas tienen aspiraciones que no deben ser ignoradas, pues de estas puede depender la productividad y efectividad. Novoa y Regalado CITATION Nov17 \n \t \l 3082 (2017), llegaron a la conclusión de que la satisfacción laboral depende en gran medida del clima laboral, debido a que si este no es favorable, el empoderamiento de los empleados no será el adecuado para dar cumplimiento a sus actividades, por ende, satisfacer las necesidades y los deseos de los empleados es indispensable, razón por la cual, las autoras consideran que se deben tener planes bien estructurados de incentivos, motivación y capacitación permiten que las empresas tengan un talento humano mejor cualificado. La satisfacción laboral, se relaciona con los deseos y necesidades de autorrealización y progreso personal de los trabajadores, que pueden estar relacionados a requerimientos fisiológicos y de seguridad CITATION Sán17 \l 3082 (Sánchez & García, 2017). En tal sentido, el salario es uno de los principales motivadores que una persona tiene en el ámbito laboral. Además, se considera importante, crear un medio ambiente organizacional para minimizar la conducta no productiva, así como facilitar la oportunidad de expresar necesidades mediante logros exitosos que benefician a ambas partes. En tal sentido, es necesario que los empleadores gestionen eficientemente los recursos humanos. Molina, Briones, y Arteaga (2016), indicaron que uno de los beneficios de una efectiva gestión organizacional, es que se convierte en un factor que incrementa en gran medida la motivación, la productividad, el clima, la cultura y la satisfacción laboral. Asimismo, fomenta el compromiso social que tienen las empresas con sus trabajadores, lo que genera un sentimiento de pertenencia y empoderamiento que mejora la relación empleado-empleador. Los mismos autores manifestaron que una eficiente gestión de personas crea una atmósfera ideal para un buen clima organizacional, sin embargo, requiere de particularidades perceptibles e intangibles, como incentivos, ascensos, capacitaciones, entre otras, que deben estar presentes, para incentivar y motivar a las personas, y así beneficiarse de sus potencialidades. Adicionalmente, Jara, Asmat, Alberca, y Medina CITATION Jar183 \n \t \l 3082 (2018), mencionaron que la gestión eficiente se basa en principios éticos, de equidad y justicia social, que son herramientas determinantes en el mejoramiento de variables administrativas, así como también, tienen influencia directa en la eficiencia y funcionamiento de las organizaciones. Mendez CITATION Iri17 \n \t \l 3082 (2017), coincide en que todas las empresas necesitan de una gestión eficiente de las personas, acota que por esta razón, el tema de los recursos humanos ha tomado un rol protagónico en varias investigaciones e incluso en las decisiones de las empresas, debido a que de esta temática se desprenden indicadores que permiten medir técnicas, metodologías, resultados, y otras métricas útiles para la toma de decisiones eficientes, que contribuyan al desarrollo individual y colectivo. Para Vinuesa CITATION Vin17 \n \t \l 3082 (2017) una alternativa para lograr gestionar un buen clima laboral, y satisfacer a los trabajadores, se basa en un modelo de gestión enfocada en ambas variables, que permita brindar a los colaboradores, una atención eficaz y eficiente conforme lo exijan sus necesidades, las cuales permiten que se profundice temas relacionados a la capacitación en pro del desarrollo. Dicho modelo, considera la dimensión de realización personal, de comunicación, de condiciones laborales, y supervisión e involucramiento, las cuales deben formar un engranaje en pro del desarrollo de la empresa y de cada trabajador. Otro punto clave para gestionar al talento humano según Wilches CITATION Wil18 \n \t \l 3082 (2018), es tener en consideración aspectos como la comunicación, la confianza, y el sentido de pertenencia, los cuales requieren de liderazgo, trabajo en equipo y excelentes relaciones interpersonales. La complejidad que tiene que trabajar con personas demanda de una diversidad de factores y aspectos que los profesionales en el ámbito laboral deben tener en consideración, para lograr que se integren para elaborar matrices de intervención que mejore las condiciones del clima y la satisfacción laborales. En base a todo lo mencionado, quienes forman parte del área administrativa de la empresa Alquimiasoft S.A., conscientes de lo difícil que puede ser gestionar personas, vieron la necesidad de evaluar la situación actual del talento humano. De esta manera, el objetivo de esta investigación es analizar

100%

MATCHING BLOCK 5/14

W

la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral.

Además, se exploran las relaciones que podrían tener esas variables con el estrés y el bienestar laboral.

MÉTODOS

La investigación fue de tipo no experimental, con enfoque cuantitativo, alcance correlacional y de corte transversal, lo cual se realizó a través de la relación de las variables de estudio mediante el uso de herramientas psicométricas.

En el estudio participaron todos los colaboradores de la empresa, con un total de 74 casos, 63,5 % del género masculino y 36,5 % del género femenino, con una edad media de 26,71 y una desviación estándar de 4,51. Se aplicó una encuesta referente al clima laboral, la cual fue diseñada por la consultora Hurtado y Asociados Hurtado (2013), la cual estuvo constituida por 51 ítems, que estaban divididos en 10 dimensiones, se trabajó con una escala de Likert con un rango de 5 opciones, que iba desde totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo. En la tabla 1., pueden observar las dimensiones de la herramienta y el Alfa de Cronbach correspondiente:

Tabla 1. Dimensiones de la encuesta de clima laboral y el alfa de Cronbach obtenido. Dimensiones Alfa de Cronbach Comunicación ,820 Jefatura ,880 Liderazgo ,915 Estabilidad Laboral ,850 Relaciones Interpersonales ,833 Remuneración ,828 Capacitación ,882 Retos y oportunidades ,835 Trabajo en Equipo ,804 Ambiente Físico y Recursos Materiales ,830 Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Alquimiasoft S.A.

Por otra parte, se utilizó la Escala General de Satisfacción desarrollada por Wall CITATION Wal79 \n \t \l 12298 (1979), la cual permite la obtención de tres puntuaciones correspondientes a satisfacción extrínseca, intrínseca y general, esta herramienta cuenta con 15 ítems en escala de Likert de 7 opciones, desde Muy Insatisfecho hasta Muy Satisfecho. Para la fiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente de fiabilidad de medida, Alfa de Cronbach, obteniendo resultados 0.94. Otra herramienta utilizada fue el Cuestionario de Bienestar Laboral General de Goldberg y Williams CITATION Gol96 \n \t \l 3082 (1996), que mide el factor de bienestar psicosocial con sus tres escalas: afectos, competencias y expectativas; las mismas que fueron creadas en 2005 para una investigación sobre calidad de vida laboral en el subempleo, demostrando buenas propiedades psicométricas, la confiabilidad según el coeficiente de Alfa de Cronbach en esta herramienta fue de 0.84 y 0.95, es decir, los dato son confiables. Los ítems de las escalas fueron redactados con formato de diferencial semántico. La Escala de Estrés Percibido creado por Cohen CITATION Coh83 \n \t \l 12298 (1983), que mide el nivel de estrés, cuenta con cuatro ítems en una escala de Likert de 4 opciones (Nunca, Pocas veces, Muchas veces, Siempre). La escala tiene unas adecuadas propiedades psicométricas en Ecuador (Larzabal-Fernandez & Ramos-Noboa, 2019). El alfa de Cronbach obtenido fue de 0.866, lo cual es un resultado favorable para aplicar el mismo. En cuanto al procedimiento metodológico, inició con la aplicación de una prueba piloto a 15 sujetos de las distintas áreas de la empresa. La aplicación de las herramientas se realizó mediante la plataforma Google forms dado el confinamiento. Cada cuestionario constaba de una breve aplicación de la investigación, además, de un consentimiento informado. El análisis de datos se la efectuó por medio del programa SPSS en su versión 20, mismo que permitió obtener el análisis estadístico de la investigación. Inicialmente se analizó la consistencia interna de las herramientas mediante el Alfa de Cronbach. Para el análisis estadístico se obtuvieron estadísticos descriptivos como la media, desviación estándar, curtosis, asimetría, mínimo, máximo y punto de corte. Finalmente se realizaron análisis de correlación mediante el estadístico de correlación de Pearson producto-momento.

RESULTADOS

Con respecto a los resultados, se presentarán estadísticos descriptivos de las variables objeto de estudio, es decir, el clima laboral, la satisfacción laboral, el bienestar y el estrés, para identificar posibles problemas que se puedan presentar en cada uno de los factores mencionados. Por otra parte, se realizará una correlación entre todas las variables, para determinar el grado de relación que tienen entre sí.

En primer lugar, se exponen los análisis descriptivos de la escala general de satisfacción de los trabajadores.

Tabla 2. Análisis descriptivo de la Escala General de Satisfacción. Escala Variable Min Máx M Pdc DE Satisfacción General Extrínseca 36,00 53,00 47,85 32,74 3,42

Intrínseca 36,00 49,00 42,67 38,22 2,65

General 72,00 98,00 90,52 70,53 5,67 Nota: M= Media, Pdc= Punto de corte, DE= Desviación estándar, As= Asimetría Cu= Curtosis La media obtenida en la satisfacción general es de 90.52, con respecto al 70.53 que es el punto de corte, y una desviación estándar de 5.67.

En las dos dimensiones que conforman la satisfacción general están la intrínseca y la extrínseca, con unas medias de 42,67 y 47,85 respectivamente, que están sobre los puntos de corte que van entre 32 y 38, con unas desviaciones pequeñas. Considerando que según Pérez (1999), la puntuación de la satisfacción general oscila entre 15 y 105, mientras que la satisfacción intrínseca va de 7 y 49, y la satisfacción oscila entre 8 y 56, se concluye que la media en los tres casos no muestra o evidencia problemas. En lo que respecta a los resultados de la evaluación del clima laboral por factores, se obtuvieron los siguientes:

Tabla 3. Resultados obtenidos de la evaluación del clima laboral por factores Factores de clima laboral Alta Satisfacción Media Satisfacción Baja Satisfacción

Frec. % Frec. % Frec. % Comunicación 60 81,08 12 16,22 2 2,70 Jefatura 62 83,78 11 14,86 1 1,35 Liderazgo 63 85,14 10 13,51 1 1,35 Estabilidad Laboral 65 87,84 8 10,81 1 1,35 Relaciones Interpersonales 65 87,84 8 10,81 1 1,35 Remuneración 48 64,86 21 28,38 5 6,76 Capacitación 44 59,46 13 17,57 17 22,97 Retos y oportunidades 62 83,78 7 9,46 5 6,76 Trabajo en Equipo 65 87,84 7 9,46 2 2,70 Ambiente y recursos materiales 62 83,78 10 13,51 2 2,70 Fuente: Encuesta aplicada a los miembros de la empresa.

Los resultados en la encuesta de clima laboral se expresaron en unidades de frecuencia y porcentaje referentes al nivel de satisfacción existente dentro de cada factor evaluado, se dividen en alta, media y baja satisfacción. Se observó que existen factores que no presentan ningún tipo de problemas, así, por ejemplo, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo con un 87.84%, y el liderazgo con un 85.14 de satisfacción alta. Los factores que presentan inconvenientes son las remuneraciones que tienen un nivel de satisfacción media, y la capacitación que presentan baja satisfacción, por ende, los dos últimos podrán ser factores a revisar para mejorar el clima laboral.

En cuanto al bienestar laboral, se pudieron observar los siguientes resultados:

Tabla 4. Análisis descriptivo del cuestionario de bienestar laboral Escala Dimensiones Min Máx M Pdc DE As Cu Bienestar Laboral Afectos 15 70 55,70 42,5 10,57 -1,69 4,03

Competencias 10 7 58,71 40 10,22 -1,80 5,83

Expectativas 84 154 131,10 119 16,88 -,760 ,026 Nota: M= Media, Pdc= Punto de corte, DE= Desviación estándar, As= Asimetría Cu= Curtosis

Como se puede observar en la Tabla 6, la media de afectos se ubica en el 55,70 con una desviación estándar de 10,57. En el caso de las competencias la media se ubica en 58,71 y la desviación estándar en 10,22. La media de las expectativas es de 131,10 y la desviación estándar de 16,88. Cabe destacar que la herramienta no posee varesmos establecidos en el país, pero comparando estos resultados con otros estudios realizados con la misma herramienta arrojan valores más bajos, por lo que, se puede inferir un buen bienestar en los colaboradores de la empresa (Tubón-Pilatagsi, 2019). Por otra parte, tomando en cuenta el punto de corte, todas las dimensiones se encuentran por encima del mismo.

En relación con la escala de estrés percibido se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 5. Resultados obtenidos de la escala de estrés percibido Factores Estrés Percibido Afrontamiento del Estrés

Frecuencia % Frecuencia % Alto 9 12,16 54 72,97 Bajo 65 87,84 20 27,03 Total 74 100 74 100 Fuente: Encuesta aplicada a los miembros de la empresa.

Los resultados obtenidos en la escala de estrés percibido, podemos apreciar en la tabla 7, que existe un bajo nivel de estrés percibido en los colaboradores con una frecuencia de 65 equivalente al 87,84%, mientras que el afrontamiento del estrés se encuentra en un nivel alto con una frecuencia de 54 equivalente al 72,97%, con esto podemos manifestar que los colaboradores pueden controlar o aprender a tolerar las amenazas que conduce al estrés.

A continuación, se realizó una correlación entre todas las variables objeto de estudio, con la intención de conocer el grado de relación. Los resultados obtenidos se muestran a continuación en la matriz de correlaciones resumida en la tabla 6:

Tabla 6. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral Dimensiones del clima organizacional Dimensiones de la satisfacción laboral

S. Intrínseca S. Extrínseca S. General Comunicación ,062 ,286* ,202 Jefatura ,215 ,277* ,268* Liderazgo ,139 ,21 ,192 Estabilidad Laboral ,180 ,352** ,297* Relaciones Interpersonales ,261* ,341** ,328** Remuneraciones ,128 ,186 ,172 Capacitación ,079 ,184 ,148 Retos y Oportunidades ,282* ,306** ,317** Trabajo en Equipo ,134 ,146 ,151 Ambiente y recursos materiales ,072 ,177 ,141 Clima General ,206 ,326** ,293* Nota: *=la correlación es significativa al nivel $p > 0,05$; y **=la correlación es significativa al nivel $p > 0,01$

En la matriz de correlaciones de la tabla 8 se puede observar que existe relación entre algunas de las dimensiones del clima organizacional y las de la satisfacción laboral. Entre ellas destacan las relaciones positivas bajas significativas que tienen las relaciones interpersonales con todas las dimensiones de la satisfacción laboral. Esto indica que los sujetos que indican que tienen unas buenas relaciones interpersonales también puntúan alto en satisfacción y viceversa. Por otra parte, los retos y oportunidades siguen la misma línea que las relaciones interpersonales, con relaciones bajas positivas y significativas con la satisfacción laboral. Es de destacar, que la satisfacción intrínseca no se relaciona con ninguna otra dimensión del clima organizacional. En cambio, la satisfacción extrínseca también se relaciona de manera positiva y significativa con la comunicación, jefatura, estabilidad laboral y clima en general. En cuanto a las variables secundarias de la investigación, a saber, estrés y bienestar se encuentra que el estrés tiene una relación negativa y significativa con las remuneraciones ($r = -0,292$ $p > 0,005$) y los retos y oportunidades ($r = -0,267$ $p > 0,005$) lo que indica que cuanto mejor se percibe la remuneración y retos menor es el nivel de estrés de los colaboradores y viceversa.

Por otra parte, en cuanto al bienestar y su relación con el clima laboral se encuentran relaciones positivas y significativas con la mayoría de las dimensiones del clima como se puede ver en la tabla 7:

Tabla 7. Relación entre clima organizacional y el bienestar laboral. Dimensiones del clima organizacional Dimensiones del bienestar laboral

Afectos Competencias Expectativas Comunicación ,322** ,293* ,558** Jefatura ,319** ,422** ,569** Liderazgo ,341** ,379** ,548** Estabilidad Laboral ,289* ,292* ,515** Relaciones Interpersonales ,140 ,170 ,529** Remuneraciones ,345** ,270* ,372** Capacitación ,292* ,317** ,634** Retos y Oportunidades ,359** ,285* ,489** Trabajo en Equipo ,149 ,161 ,516** Ambiente y recursos materiales ,125 ,133 ,271* Clima General ,360** ,371** ,662** Nota: *=la correlación es significativa al nivel $p > 0,05$; y **=la correlación es significativa al nivel $p > 0,01$

Como se puede observar en la matriz de correlaciones, la mayoría de las dimensiones de las dos variables se relacionan. Se destacan las relaciones medias y altas positivas de la dimensión de expectativas con la comunicación ($r = 0,558$ $p > 0,001$), jefatura ($r = 0,569$ $p > 0,001$), liderazgo ($r = 0,548$ $p > 0,001$), estabilidad laboral ($r = 0,515$ $p > 0,001$), relaciones interpersonales ($r = 0,529$ $p > 0,001$), capacitación ($r = 0,634$ $p > 0,001$), trabajo en equipo ($r = 0,516$ $p > 0,001$), y clima general ($r = 0,662$ $p > 0,001$).

DISCUSIÓN Barzola, Barzola, y Flores CITATION Bar171 \n \t \l 3082 (2017), coinciden con los resultados de la investigación, debido a que mencionan que el clima laboral es un factor fundamental en las empresas, y que tiene estrecha relación con la productividad, rotación del personal, satisfacción laboral, entre otros factores. Por tal motivo, la unidad de talento humano debe considerar los factores más relevantes, y elaborar estrategias y actividades que organicen eficientemente a las personas que trabajan en la empresa.

Pilligua y Arteaga CITATION Pi1191 \n \t \l 3082 (2019), indican que en la empresa Hardepex Cía. Ltda., a diferencia que en Alquimiasoft S.A., existieron factores como el crecimiento profesional y el liderazgo ha creado un ambiente laboral no favorable, que tiene un impacto directo en la productividad de la empresa. Esto puede evidenciarse en las correlaciones realizadas, que arrojaron que el liderazgo y la capacitación en pro del desarrollo personal tienen incidencia en el clima laboral, por ende, las empresas deben tomar en consideración estos factores y gestionar planes que motiven a las personas a entregar su máximo esfuerzo guiado por un buen líder. Parra et al. CITATION Par18 \n \t \l 3082 (2018), manifestaron en base a los resultados de su investigación que para las empresas es necesario crear estructuras basadas en políticas y responsabilidades que atiendan a las inquietudes e ideas de los trabajadores, pues esto les permite, generar un sentido de pertinencia y desarrollen sus habilidades al máximo, para lo cual también mencionan que es necesario que se apliquen programas de desarrollo personal que optimice el clima organizacional. Jiménez y Jiménez CITATION Jim16 \n \t \l 3082 (2016), ratifican la relación del clima laboral y la satisfacción de los trabajadores, en el caso de su investigación concluyeron que la caracterización del clima influye negativamente en el nivel de satisfacción de las personas. Argumentan que los factores que más relevancia tienen en esta relación es la falta de un trato cordial de los empleadores hacia los empleados, así como también, la necesidad de mejorar los canales de comunicación, este último, que coincide con las correlaciones obtenidas, es decir, la comunicación puede ser vital en la creación de un clima organizacional idóneo para el cumplimiento de objetivos empresariales y personales. Por su parte, Rosiles, Lugo, Clara, y Ramírez CITATION Ros19 \n \t \l 3082 (2019), concluyeron que estadísticamente el clima laboral y la satisfacción laboral presentan coeficientes de correlación positivos que permiten realizar predicciones para la toma de decisiones, y mejorar la situación de la empresa, pues adicionalmente, observaron que el clima no era favorable, y requería de mejoras o cambios en varios factores que se han venido mencionando. El punto de partida para mejorar el clima laboral y la satisfacción de las personas de acuerdo con Gómez, Cruz, y Orrante CITATION Góm152 \n \t \l 3082 (2015), es la medición periódica de todos los factores involucrados en este tema, debido a que esto permite tomar decisiones enfocadas en el mejoramiento continuo del ambiente laboral, el cual desencadena en empresas más productivas y organizadas, que a su vez ayudan al crecimiento. Posterior a la medición, es indispensable que diseñen planes de mejora, que consideren todos los factores de forma integral, es decir, a pesar de que puedan parecer estar en un buen nivel, es necesario que se mantengan, y eso se logra integrándolas en la planificación. Toda planificación debe considerar todos los factores, sin embargo, existen algunos que pueden ser determinantes para mejorar ambas variables. Para Arnao y Villega CITATION Arn15 \n \t \l 3082 (2015), manifiestan que dichos factores deberían ser: las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, estímulos y motivación, liderazgo, entre otros, si estos son gestionados eficientemente, los resultados se verán reflejados en todas las áreas de la empresa.

CONCLUSIONES Los datos

100%

MATCHING BLOCK 6/14

W

muestran que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción

laboral de los colaboradores de la empresa,

es posible que un clima hostil, desencadena en desmotivación, rivalidad, falta de empoderamiento, entre otros aspectos que se verán reflejados en un bajo rendimiento de los trabajadores, o en los altos niveles de rotación o ausentismo. Por consiguiente, la gestión eficiente de los recursos paso a ser un tema de vital importancia para las empresas que buscan ser productivas, eficientes y mantenerse en el mercado.

Es recomendable continuar con la investigación para avalar resultados obtenidos. Asimismo, es importante que se contrasten con datos de otros trabajos, con la intención de buscar alternativas de solución para los problemas que se puedan generar en el ámbito laboral.

REFERENCIAS

Arnao, J., & Villega, A. (2015). Propuesta de plan de mejora del clima laboral del Banco Continental BBVA Balta basado en la Teoría de Litwin y Stringer, Chiclayo.

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/687/1/TL_](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/687/1/TL_ArnaoNinoJuan_VillegasCubasAlexandra)

ArnaoNinoJuan_VillegasCubasAlexandra.

100%

MATCHING BLOCK 7/14

W

pdf Barzola, I., Barzola, V., & Flores, W. (2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador.

Dominio de las Ciencias, 3(3), 917-937.

Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index> Cohen, S. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 385-396.

Goldberg, D., & Williams, P. (1996). Cuestionario de salud general GHQ (General Health Questionnaire). Guía para el usuario de las distintas versiones. Barcelona: Masson. Gómez, A.,

Cruz, H., & Orrante, D. (2015). Diagnóstico del clima laboral en una empresa pymes del sector servicios. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 1090-1101. Obtenido de <https://riico.net/index.php/riico/article/view/61/182>

Hurtado, L. (2013). Encuesta de Clima Laboral. Hurtado y Asociados. Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-754. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf> Jiménez,

90%**MATCHING BLOCK 8/14****SA** EF_Tallerdetesis1_MelendezLozanoYampier.docx (D120873006)

D., & Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo.

Revista Ciencia UNEMI, 9(18), 26-34. Obtenido de <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/301/263>

Larzabal-Fernandez, A., & Ramos-Noboa, M. I. (2019). Propiedades psicométricas de la Escala de Estrés Percibido (PSS-14) en estudiantes de bachillerato de la provincia de Tungurahua (Ecuador). *Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UC BSP*, 17(2).

Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*(112), 42-80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf> Mendez. (2017). Clima organizacional en Colombia. Bogotá: Colección de lecciones de administración. Obtenido de www.orggames.org. Molina, L., Briones, & Arteaga, E. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Revista científica dominio de las ciencias*, 498 - 510.

Novoa, M., & Regalado, T. (2017). Análisis de la relación entre clima laboral y satisfacción del cliente en la empresa Oltursa - Piura y Chiclayo.

Piura: Universidad de Piura. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3447/AE_305.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Parra, M., Duran, S., Márceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., Payares, K., . . . Ramirez, J. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla.

Revista Espacios, 39(50), 21. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n50/a18v39n50p21.pdf>

Pérez, J. (1999). Satisfacción Laboral. *Centro Nacional Condiciones de Trabajo*, 4-6.

100%**MATCHING BLOCK 9/14****SA** T2_Revisión Sistemática_Tirado Huaman_Bazan Vi ... (D141188902)

Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(28), 1-25. Obtenido de [https://](https://masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686/2177)

masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686/2177

Reeve, J. (2010). Motivación y emoción. México DF: Mc Graw Hill.

86%**MATCHING BLOCK 10/14****SA** ALMANSA_MORENO_VD05853_20220628_1319_c021.pdf (D141436349)

Rosiles, A., Lugo, L., Clara, M., & Ramírez, C. (2019). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. *Aposta*

Revista de Ciencias Sociales(86), 86-102.

Obtenido de <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/num86completo.pdf#page=86> Salvador, J. A. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 307-314.

Sánchez,

82%**MATCHING BLOCK 11/14****W**

M., & García, L. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf> Solarte, M.

G. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico. *Cuadernos de Administración*, 43 -61.

Tubón-Pilatagsi, C. S. (2019). Riesgos psicosociales y bienestar laboral en el personal de una institución de educación superior de la ciudad de ambato: Una estrategia de prevención. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Retrieved from <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2818/1/76983.pdf>

Villanueva, G., García, M., & Hernández, L. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 4(8). Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/2380/2384>

Vinueza, A. (2017). Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba - Ecuador. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6557/Vinueza_ja.pdf?sequence=3&isAllowed=y Wall, W.

C. (1979). *La Escala General de Satisfacción Laboral*.

Wilches, N. (2018).

87%**MATCHING BLOCK 12/14****W**

Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia.

Universidad Externado de Colombia. Obtenido de <https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/DNA-spa-2018->

87%

MATCHING BLOCK 13/14

W

Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia?

sequence=1&isAllowed=y

Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación

88%

MATCHING BLOCK 14/14

SA

2463-9376-1-RV.docx (D111892848)

ISSN 1390-9150/ Vol. XX / Nro. XX / enero-abril / Año. XXXX / pp. XX-XX Uniandes EPISTEME. ISSN 1390-9150/ Vol. XX / Nro. XX / enero-abril / Año. XXXX / pp. XX-XX

Reyes Fonseca; Larzabal-Fernández

4

1

Hit and source - focused comparison, Side by Side

Submitted text

As student entered the text in the submitted document.

Matching text

As the text appears in the source.

1/14

SUBMITTED TEXT

14 WORDS

100% MATCHING TEXT

14 WORDS

El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores

SA EF_Taller de Tesis 1_Cruzado Davalos Y. Manay Fiestas G.docx (D141727993)

2/14

SUBMITTED TEXT

30 WORDS

93% MATCHING TEXT

30 WORDS

pucesa.edu.ec. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ambato, Ecuador. II .alarzabal@pucesa.edu.ec Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recibido: dd/mm/aaaa Aprobado: dd/mm/aaaa Como citar en normas APA el artículo:

pucesa.edu.ec, (Departamento), Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Ambato, Ambato, Ecuador II. evalencia@pucesa.edu.ec. (Departamento), Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Ambato, Ambato, Ecuador Recibido: dd/mm/aaaa Aprobado: dd/mm/aaaa Como citar en normas APA el artículo:

SA 2475-9430-1-RV.docx (D113417013)

3/14

SUBMITTED TEXT

16 WORDS

100% MATCHING TEXT

16 WORDS

A. (2022). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores.

SA 5192 - PT - ALVARADO Y HERRERA.docx (D141762679)

4/14

SUBMITTED TEXT

17 WORDS

75% MATCHING TEXT

17 WORDS

que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la

SA EF_Taller de Tesis 1_Cruzado Davalos Y. Manay Fiestas G.docx (D141727993)

5/14	SUBMITTED TEXT	11 WORDS	100% MATCHING TEXT	11 WORDS
la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral.		la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral		
W https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/19108/TFG-PEDRERA%20MOYA%2CISABEL.p ...				
6/14	SUBMITTED TEXT	12 WORDS	100% MATCHING TEXT	12 WORDS
muestran que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción		muestran que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción		
W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66857/Flores_QCN-Lizarraga_MC-SD.pdf ...				
7/14	SUBMITTED TEXT	27 WORDS	100% MATCHING TEXT	27 WORDS
pdf Barzola, I., Barzola, V., & Flores, W. (2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador.		pdf Barzola, I, Barzola V., Flores, W. (2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador. (
W https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6756321.pdf				
8/14	SUBMITTED TEXT	23 WORDS	90% MATCHING TEXT	23 WORDS
D., & Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo.				
SA EF_Tallerdetesis1_MelendezLozanoYampier.docx (D120873006)				
9/14	SUBMITTED TEXT	33 WORDS	100% MATCHING TEXT	33 WORDS
Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración,, 16(28), 1-25. Obtenido de https://				
SA T2_Revisión Sistematica_Tirado Huaman_Bazan Vicente.docx (D141188902)				
10/14	SUBMITTED TEXT	31 WORDS	86% MATCHING TEXT	31 WORDS
Rosiles, A., Lugo, L., Clara, M., & Ramírez, C. (2019). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. Aposta				
SA ALMANSA_MORENO_VD05853_20220628_1319_c021.pdf (D141436349)				
11/14	SUBMITTED TEXT	28 WORDS	82% MATCHING TEXT	28 WORDS
M., & García, L. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica, 22(2), 161-166. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf Solarte, M.		M. & garcía, l. (2017). satisfacción laboral en los entornos de trabajo. una exploración cualitativa para su estudio. scientia et technica año xxii, 22, 7. from https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf Sánchez, M., &		
W https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40961/Garc%C3%ADa_VRJ-Macedo_VJ.pdf? ...				

12/14	SUBMITTED TEXT	14 WORDS	87% MATCHING TEXT	14 WORDS
Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia.		CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA MINERIA TEXAS COLOMBIA		
W https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_ ...				
13/14	SUBMITTED TEXT	1 WORDS	87% MATCHING TEXT	1 WORDS
Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia?		CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA MINERIA TEXAS COLOMBIA		
W https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_ ...				
14/14	SUBMITTED TEXT	53 WORDS	88% MATCHING TEXT	53 WORDS
ISSN 1390-9150/ Vol. XX / Nro. XX / enero-abril / Año. XXXX / pp. XX-XX Uniandes EPISTEME. ISSN 1390-9150/ Vol. XX / Nro. XX / enero-abril / Año. XXXX / pp. XX-XX		ISSN 1390-9150/ Vol. XX / Nro. XX / enero-abril / Año. XXXX / pp. XX-XX Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e ISSN 1390-9150/ Vol. XX / Nro. XX / enero-abril / Año. XXXX / pp. XX-XX		
SA 2463-9376-1-RV.docx (D111892848)				