

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN  
LABORAL EN LOS COLABORADORES  
PERTENECIENTES AL ORGANISMO SUPERVISOR DE  
LA INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA DE  
TRANSPORTE DE USO PÚBLICO, LIMA 2022**

**Autor: Bach. Juan Carlos Portocarrero Colunche**

**Asesor: Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar**

**Registro: (.....)**

**CHACHAPOYAS – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

Esta dedicatoria va dirigido a mis padres, Edwer Antonio Portocarrero Lopez y Marlith Carmela Colunche Lobato, por contar siempre con su apoyo incondicional y demostrarme que no estoy solo en esta vida, sabidurías brindadas en este tiempo y por motivarme día a día a ser una mejor persona.

A mi abuelita, hermana, tíos, primos y demás familiares que siempre estuvieron dándome ánimos para seguir adelante en esta tan bonita etapa que resultó ser la vida universitaria.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecerle a Dios por permitirme levantarme con vida y ser mi soporte en todo momento, también por brindarme las oportunidades que hoy cuento y por su amor infinito.

Agradecer al Sr. Juan Aguilar y aquellas autoridades involucradas quienes gestionaron para que Rodríguez de Mendoza cuente con una Universidad digna para que muchos jóvenes puedan estudiar y salir adelante.

Agradecer a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza - Filial Rodríguez de Mendoza, por haber hecho posible nuestro sueño, de tener una carrera profesional; en aquellas aulas compartí gratos momentos y conocimientos de interés que me servirá para guiarme durante el tiempo de desarrollo en mi vida profesional. Asimismo, a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas por su pedagogía durante los 5 años de periodo académico.

Por último y de forma especial agradecer al Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar, por aceptar ser mi asesor de Tesis y guíame durante el proceso de desarrollo, docente a quien recuerdo siempre con gran estima y gratitud.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ  
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

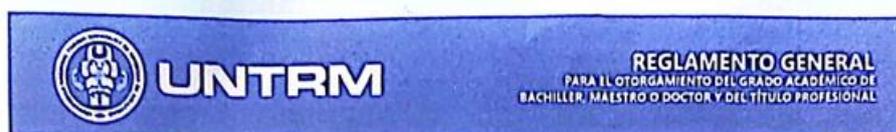
**Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA**  
RECTOR

**Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES**  
VICERRECTOR ACADÉMICO

**Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPONOZA**  
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

**Mag. CIRILO LORENZO ROJAS MALLQUI**  
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS

## VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



### ANEXO 3-L

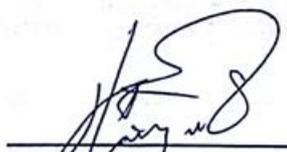
#### VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo ( ), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Clima Organizacional y Satisfacción laboral en los colaboradores pertenecientes al Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de transporte de Uso Público, Lima 2022; del egresado Juan Carlos Portocarrero Colunche de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Escuela Profesional de Administración de Empresas de esta Casa Superior de Estudios.



El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 24 de mayo de 2024

  
Firma y nombre completo del Asesor  
Carlos Alberto Hingosa  
Salazar

**JURADO EVALUADOR D E LA TESIS**



---

**Dr. Juan Manuel Buendía Fernández**

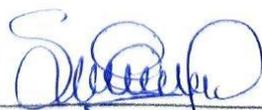
**Presidente**



---

**Mag. Elena Irene Bautista Reyes**

**Secretario**



---

**Dr. Alex Javier Sánchez Pantaleón**

**Vocal**

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



## ANEXO 3-Q

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Clima Organizacional y Satisfacción laboral en los colaboradores pertenecientes al organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público, Lima 2022,  
presentada por el estudiante ( )/egresado (x) Juan Carlos Portocarrero Colunche  
de la Escuela Profesional de Administración de Empresas  
con correo electrónico institucional portocarrero374@gmail.com  
después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 25 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor ( ) / igual (x) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene \_\_\_\_\_ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 03 de Junio del 2024



SECRETARIO



PRESIDENTE



VOCAL

OBSERVACIONES:

.....  
.....

## REPORTE TURNITIN

Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>www.bvindicopi.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>www.pj.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to uncedu</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>www.theibfr.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

  
Juan Manuel Buendia Fernández

# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



## ANEXO 3-S

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 21 de JULIO del año 2024, siendo las 9:45 horas, el aspirante: JUAN CARLOS PORTOCARRERO COLUNCHE, asesorado por CARLOS ALBERTO MUDOSOSA SALAZAR defiende en sesión pública presencial (  ) / a distancia (  ) la Tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES PERTENECIENTES AL ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO, LIMA 2022, para obtener el Título Profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: JUAN MANUEL BUCONIA FERLONDEZ

Secretario: ELENA IRENE BACHISTA REYES

Vocal: ALEX JAVIER SANCHEZ PAOTALEÓN

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado-Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional; en términos de:

Aprobado (  ) por Unanimidad (  ) / Mayoría (  ) Desaprobado (  )

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 10:30 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

  
SECRETARIO

  
VOCAL

  
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:  
.....

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS .....	iv
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS .....	v
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS .....	vi
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....	vii
REPORTE TURNITIN.....	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	ix
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	x
INDICE DE TABLAS .....	xii
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS .....	23
2.1. Diseño de investigación .....	23
2.2. Población, muestra y muestreo .....	23
2.3. Variables de Estudio .....	23
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos y procedimientos .	24
2.5. Análisis de datos .....	25
III. RESULTADOS .....	26
3.1. Identificar el nivel de clima organizacional en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022 .....	26
3.2. Identificar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022 .....	28
3.3. Establecer la relación entre el Clima organizacional y el indicador desarrollo personal, en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022. ....	30

3.4. Describir la relación entre el Clima organizacional y el indicador desempeño de tareas, en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022. ....	32
3.5. Identificar la relación entre el Clima organizacional y el indicador relación con la autoridad, en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022. ....	34
3.6. Identificar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral, en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022. ....	36
IV. DISCUSIÓN.....	38
V. CONCLUSIONES.....	42
VI. RECOMENDACIONES.....	44
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	45
ANEXOS.....	54

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de clima laboral .....	26
Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral .....	28
Tabla 3. Relación entre el Clima organizacional y el indicador desarrollo personal .....	30
Tabla 4. Relación entre el Clima organizacional y el indicador desempeño de tareas...	32
Tabla 5. Relación entre el Clima organizacional y el indicador relación con la autoridad .....	34
Tabla 6. Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral.....	36

## RESUMEN

La presente tesis se realizó con el objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022. Tuvo como metodología de investigación de enfoque hipotético deductivo de tipo descriptivo con diseño no experimental, contando con una población de 300 colaboradores pertenecientes a OSITRAN, sede surquillo, Lima de los cuales se consideró como muestra a solo 60 colaboradores, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario que fueron dirigidos a los colaboradores de la entidad. En la investigación se logró demostrar que el clima organizacional influye de manera significativa y positiva sobre la satisfacción laboral de los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.674, el cual indica una relación alta y directamente proporcional entre ambas variables. Llegando a la conclusión que esta relación alta y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es sumamente beneficiosa para la organización, ya que colaboradores satisfechos y comprometidos tienden a ser más productivos, brindar un mejor servicio y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

**Palabras claves:** Clima organizacional, satisfacción laboral, productividad.

## ABSTRACT

This thesis was carried out with the objective of establishing the relationship between the organizational climate and job satisfaction in the collaborators belonging to the supervisory body of investment in public transport infrastructure, Lima 2022. Its research methodology was a hypothetical deductive approach of type descriptive with a non-experimental design, with a population of 300 collaborators belonging to OSITRAN, headquarters Surquillo, Lima of which only 60 collaborators were considered as a sample, the survey was used as a technique and a questionnaire as an instrument that was directed to the collaborators Of the entity. In the research, it was possible to demonstrate that the organizational climate significantly and positively influences the job satisfaction of the collaborators belonging to the supervisory body of investment in public transport infrastructure with a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.674, which indicates a high and directly proportional relationship between both variables. Reaching the conclusion that this high and positive relationship between the organizational climate and job satisfaction is extremely beneficial for the organization, since satisfied and committed employees tend to be more productive, provide better service and contribute to the achievement of institutional objectives.

**Keywords:** Organizational climate, job satisfaction, productivity.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el dinámico mundo empresarial de hoy, el clima organizacional y la satisfacción laboral emergen como cimientos esenciales para el éxito y la sustentabilidad de cualquier organización. Estos elementos no solo afectan la moral la eficiencia de los empleados, además de eso, tienen un efecto directo en la capacidad de una empresa para innovar y mantenerse competitiva. El clima laboral es considerado como el conjunto de prácticas, procedimientos y políticas que generan el ambiente que los colaboradores perciben en su centro de labores, los cuales afectan su motivación y su compromiso. Por otro lado, la satisfacción laboral es una medida de hasta qué punto las expectativas, necesidades y deseos de los empleados son cumplidos por el trabajo que desempeñan. Ambos conceptos están intrínsecamente conectados y son críticos para el desarrollo de un entorno laboral que no solo retiene talento, sino que también atrae a nuevos profesionales motivados por contribuir a una organización cuyo clima les permite desarrollarse plenamente. Este texto explorará cómo el clima y la satisfacción laboral interactúan y determinan conjuntamente la eficacia organizacional, analizando diversas estrategias que las empresas pueden adoptar para mejorar estos aspectos críticos.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2020), las empresas con un clima organizacional positivo experimentan hasta un 30% menos de ausentismo y hasta un 40% menos de rotación de personal en comparación con entornos laborales negativos. Además, los empleados en empresas con un clima positivo tienen un nivel de compromiso hasta un 50% mayor y una satisfacción laboral que puede aumentar en más del 60%. En contraste, en entornos laborales negativos, el estrés laboral afecta a aproximadamente el 35% de los empleados, mientras que en empresas con un clima positivo esta cifra puede reducirse a menos del 15%. Esto se traduce en un aumento de la productividad de hasta un 25% en organizaciones con un clima organizacional positivo.

Asimismo, un informe de la Organización Mundial de la Salud (2022), un clima laboral negativo puede tener graves repercusiones en la salud mental y física de los empleados, se estima que aproximadamente el 40% de los trabajadores en entornos laborales desfavorables experimentan altos niveles de estrés, en comparación con solo el 10% en entornos laborales positivos. Además, se ha observado que la depresión afecta alrededor del 25% de los trabajadores en ambientes laborales negativos, mientras que esta cifra disminuye significativamente a solo el 5% en

organizaciones con un clima laboral positivo. Estos problemas de salud mental también se asocian con un aumento en las enfermedades relacionadas con el trabajo, como trastornos musculoesqueléticos y enfermedades cardiovasculares, es por ello que la Organización Mundial de la Salud recomienda que las organizaciones adopten estrategias que promuevan un clima laboral positivo, incluyendo el desarrollo de programas de apoyo emocional y el fortalecimiento de la comunicación interna, esto puede resultar en una reducción del 30% en los índices de enfermedades laborales y una mejora del 20% en la calidad de vida de los trabajadores, contribuyendo así a un ambiente laboral más saludable y productivo. Según datos de la Encuesta Nacional de Hogares (2024) de Perú, el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público (OSITRAN) juegan un papel crucial en el rendimiento y bienestar laboral, se ha observado que un ambiente laboral positivo en OSITRAN, caracterizado por relaciones laborales armoniosas y oportunidades de desarrollo, está asociado con una reducción del 35% en las tasas de ausentismo y una disminución del 40% en la rotación de personal en comparación con ambientes laborales negativos. Además, estudios realizados por la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI) de Perú indican que los colaboradores de OSITRAN que se sienten identificados con la organización tienen una mayor probabilidad de permanecer en ella, con un índice de retención del 70% entre aquellos que se consideran comprometidos con su trabajo y la misión de la institución. Esto se traduce en una mejora del 40% en la productividad y una reducción del 15% en los costos asociados a la rotación de personal y la capacitación de nuevos empleados.

En términos de satisfacción laboral, encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2024) revelan que los colaboradores de OSITRAN que reportan altos niveles de satisfacción laboral muestran un rendimiento un 20% más alto en comparación con aquellos con niveles bajos de satisfacción. Además, un estudio de la Universidad del Pacífico muestra que por cada punto de aumento en la satisfacción laboral en OSITRAN, se produce un incremento del 5% en la eficiencia en la supervisión de proyectos de infraestructura de transporte público.

En nivel local, el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público (2022), se ve reflejada en varios aspectos ya que, según datos de encuestas internas realizadas en 2021, se ha observado que

aproximadamente el 40% de los colaboradores reportan niveles medios a bajos de satisfacción laboral, principalmente debido a la percepción de una comunicación deficiente dentro de la organización y la falta de oportunidades de desarrollo profesional claras. Además, se registró un aumento del 15% en las tasas de rotación de personal en comparación con el año anterior, lo que sugiere una tendencia preocupante hacia la pérdida de talento y la falta de retención de empleados clave, pues estos datos revelan la necesidad urgente de implementar estrategias efectivas para mejorar el clima organizacional, fortalecer la comunicación interna, fomentar el desarrollo profesional y reconocer el valor y la contribución de los colaboradores para promover un ambiente laboral más saludable y productivo.

Para este estudio, se tomó la revisión realizada por Rosales (2020), en donde la autora, persigue evaluar el ambiente laboral y su incidencia en el trabajo del personal Directivo de la Comunidad de Desamparados de Cotopaxi, Ambato – Ecuador. Este fue un estudio no experimental, transversal y de tipo correlacional. El estudio estimó una muestra de 40 trabajadores comunitarios; asimismo, se empleó como instrumentos de obtención de datos el Test “Clima Laboral Sonia Palma”, que refleja cincuenta cosas divididas en cinco aspectos: satisfacción individual, contribución al trabajo, gestión, correspondencia y circunstancias de trabajo y, la escala de satisfacción laboral con 15 ítems, fraccionados en un total de dos aspectos: realización innata y realización externa. Finalmente, se concluyó que el grado de clima organizacional, si llega a impactar en el grado de satisfacción en el lugar de trabajo.

Según Wilches (2018), en su investigación estudió el ambiente laboral y su incidencia en el nivel de satisfacción del personal de una entidad minera en Texas, Colombia. El tipo de metodología que se empleó para esta investigación fue mixta, tanto cuantitativa como cualitativa, utilizando un tipo correlacional, no exploratorio y transversal. A su vez, se logró contar con la presencia de 40 individuos pertenecientes a la organización. Como herramienta de obtención de datos se administró una entrevista simple. Se concluyó que, el Clima organizacional tiene conexión con las dimensiones liderazgo y participación; mientras que la variable Satisfacción, está conectada solo con las dimensiones Motivación, relaciones interpersonales y la convivencia; concluyendo que existe si un grado de influencia. En la misma línea, Lluque (2021) determinó la conexión entre Ambiente y satisfacción laboral de los trabajadores de COSAPI S.A. en el proyecto de

“Conservación de la carretera Cajamarca - Chachapoyas, 2021”. El estudio demandó el uso de la metodología no experimental con un diseño correlacional – transversal. El estudio fue compuesto por 88 individuos que trabajan en COSAPI S.A.; además, los instrumentos que se lograron utilizar, fueron dos cuestionarios hechos por el autor. El producto final de lo mencionado fue que, si tiene relación significativa entre ambas variables, afectando una variable sobre otra la otra.

Según Paz (2017), dirigió un estudio, donde propuso establecer la conexión entre el nivel de satisfacción y el clima laboral, buscando proponer opciones que optimicen el comportamiento en el trabajo. Esta investigación fue de característica correlacional, de diseño transversal, no experimental. Así mismo, se logró trabajar con 220 municipios, de las cuales los instrumentos se aplicaron a un ejemplo de 95 individuos. Para la recopilación de datos utilizaron la encuesta de satisfacción laboral, de 36 ítems, que se dirigió a los trabajadores de la institución, mismas que fueron validadas; y el instrumento posterior fue la encuesta de Clima de 66 ítems, que se tomó del Consolidado de Elementos Autorizados (ODI). Por último, se obtiene que el 32,63% de los trabajadores tienen un grado medio de realización de la ocupación, comparable a los elementos, por ejemplo, beneficios laborales, condiciones físicas y confort, estrategias de regulación, relaciones sociales, autoconciencia, ejecución de tareas y relación con el poder; mientras que el 44,21% tienen un grado bajo de clima, teniendo como componentes a liderazgo, comunicación, motivación y satisfacción. Por último, la revisión concluyó que existe una conexión alta y directa entre el lugar de trabajo y la realización laboral de los trabajadores, ya que, al otorgar mejoras en el cuanto al clima, mejora el nivel de satisfacción por parte de los empleados.

Sumándose al trabajo investigativo, Larios (2019), estableció la relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores del Centro de Información de la USS, Chiclayo 2019. El método que se utilizó para ese entonces, un diseño no exploratorio y transversal, tipo correlacional y descriptivo. Los que integraron esta investigación fueron en total 13 individuos que laboran en el Centro. Así también se lograron establecer dos instrumentos confiables y validados (ambas encuestas). Entre los resultados pudo observarse que ambas variables están relacionadas entre sí, ya que el grado encontrado fue positiva ( $r = 0,687$ ), presentando un nivel favorable, siendo el 48. 5% la dimensión supervisión, y en cuanto a la variable satisfacción. A su vez quien dominó fue el grado medianamente favorable, siendo

este el 57,7% de las dimensiones beneficios, y remuneraciones. Muy por el contrario, el 64.6% es a quien se le otorga un grado muy desfavorable. Por lo que se pudo concluir que la mayoría de trabajadores perciben que se aprovechan de ellos en el trabajo que realizan, y no hay ciertamente un grado de satisfacción laboral estable en estos compañeros.

Para Moreno y Moreno (2017), su estudio tuvo a fin conocer el ambiente laboral y su relación con la satisfacción de los colaboradores de la empresa Duropal Moderna S.A.C, en el distrito de Ate, Perú. El método que se llegó a utilizar fue de nivel correlacional y de diseño transversal – no experimental; el estudio estuvo compuesto por una muestra de 21 socios. Simultáneamente, se utilizaron como herramientas de recojo de información, la Escala de clima laboral y la de Satisfacción en el 2005. Los resultados afirman que existe un grado de interacción entre ambas variables, relacionándose entre sí. Concluyendo que, un cierto porcentaje de los trabajadores de la empresa, poseen un nivel medio en cuanto a su percepción del clima en la organización; mientras que la mayor parte de ellos muestra un grado regular de satisfacción.

En relación a lo antes mencionado, los investigadores Millán y Montero (2017), en su trabajo investigativo definieron la relación entre el ambiente laboral y la satisfacción de los empleados de la organización ONCORAD de Chiclayo, 2016. Para ello, se empleó una metodología correlacional y de diseño no experimental – transversal, con un enfoque cuantitativo. Se logró a su vez, contar todos los representantes de la organización ONCORAD, como parte del estudio, siendo una suma de 29 individuos. Entre los instrumentos, se empleó la escala de Clima laboral y la escala de satisfacción del año 2005. Al concluir el estudio, se pudo evidenciar que hay conexión entre las variables mencionadas.

Así también Barahona (2018), igualmente fomentó una investigación, propuso descubrir si existe un grado de influencia de una variable sobre otra. Por lo que, se utilizó el tipo un enfoque cuantitativo, de investigación descriptiva, y se contó con la presencia de personal administrativo, siendo el número total 25. Posteriormente, para la recolección de información de la variable clima, se logró utilizar un formulario y para la variable satisfacción, se toma otro formulario, ambos debidamente validados. Finalmente se obtuvo que el 44% presentaron un nivel alto respecto a la percepción del clima laboral; mientras que el 56% presenta un nivel

bajo, con lo cual se concluye que existe un grado de relación altamente significativo.

Por otro lado, Guzmán (2018) en su trabajo determinó si el clima laboral y la satisfacción de los colaboradores de una entidad de carga mundial en Lima guardan relación. Para ello, se empleó un tipo de estudio correlacional, de diseño no experimental, transversal, con una muestra de estudio compuesta por 15 colaboradores. Los instrumentos que llegaron a utilizarse fueron 2 cuestionarios elaborados por la autora Sonia Palma, uno para medir la variable clima, que constó con 50 ítems, y el otro que constó de solo 36, cada uno con 05 opciones para responder. Concluyendo que, en efecto, ambas variables guardan relación, en consecuencia, a menor nivel de clima laboral, menor nivel de satisfacción.

Finalmente, Sánchez (2020), impulsó un estudio, en donde se buscó detallar la conexión entre el ambiente y Satisfacción Laboral, en los empleados de la Red de Salud de Chota, 2017. El diseño investigativo utilizado para este estudio fue no experimental – transversal, de tipo correlacional. Para ello, se contó con la presencia de 417 trabajadores de la misma red de salud, llegando solo a ser elegidos 155. Así mismo, para el recojo de datos, se utilizaron dos escalas creadas por el mismo Ministerio de Salud. Posteriormente ante el recojo de información, se evidenció que, las variables de estudio guardan una relación significativa, concluyendo que la mayoría del personal que trabaja en la red de salud perciben un adecuado clima; por ende, se sienten cómodos laborando en su institución.

A raíz de esta situación y para poder hacer un mejor análisis, nos planteamos la siguiente problemática: ¿Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022?, planteando como objetivo general, establecer la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022, de cual, se desglosaron siguientes objetivos específicos: a) Identificar el nivel de clima organizacional en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022. b) Identificar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022. c) Establecer la relación entre el Clima organizacional y el indicador desarrollo

personal, en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022. d) Describir la relación entre el Clima organizacional y el indicador desempeño de tareas, en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022.e) Identificar la relación entre el clima organizacional y el indicador relación con la autoridad, en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022. Teniendo como hipótesis: Existe una relación significativa y positiva entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022.

En el capítulo I de Introducción se indica la importancia del clima organizacional y la satisfacción laboral en el éxito y sostenibilidad de las empresas. Explica cómo estos factores afectan la moral y eficiencia de los empleados, y su capacidad para innovar y mantenerse competitivos. Cita estudios que muestran cómo un clima organizacional positivo reduce el ausentismo, la rotación de personal y el estrés, mientras aumenta el compromiso, la satisfacción y la productividad de los empleados. También se presentan investigaciones locales y estudios de caso específicos, como el de OSITRAN en Perú, que refuerzan la conexión entre un buen clima laboral y una mayor satisfacción y rendimiento de los empleados. Finalmente, se plantea la problemática y objetivos del estudio sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de OSITRAN, Lima 2022.

En el capítulo II de metodología, detalla el enfoque metodológico del estudio sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en OSITRAN. Se describe el diseño no experimental y transversal del estudio, donde se observan las variables en su ambiente natural sin manipulación. La población del estudio incluye a 300 colaboradores, de los cuales se seleccionó una muestra de 60 participantes bajo criterios específicos. Las variables del estudio son el clima organizacional y la satisfacción laboral, cada una con dimensiones claramente definidas. El enfoque del estudio es hipotético-deductivo y cuantitativo, utilizando técnicas de campo y cuestionarios para la recolección de datos, que fueron analizados con SPSS V25 y Excel para generar estadísticas descriptivas.

En el capítulo III de resultados presenta los resultados del estudio sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de OSITRAN, Lima 2022. Se identificaron altos niveles de clima laboral y satisfacción entre los empleados, destacando la estructura organizacional (90% de satisfacción alta) y la identidad organizacional (96.7% de satisfacción alta). También se observó que un clima organizacional positivo está fuertemente correlacionado con el desarrollo personal (coeficiente de 0.690) y el desempeño de tareas (coeficiente de 0.642). La relación con la autoridad mostró una alta correlación (coeficiente de 0.771), y en general, la satisfacción laboral se correlacionó significativamente con el clima organizacional (coeficiente de 0.674). Estos resultados sugieren que un ambiente laboral positivo en OSITRAN favorece el compromiso, la motivación y el desempeño de los empleados, impactando favorablemente en la retención del talento y el logro de los objetivos institucionales.

En el capítulo IV de la discusión, se compararon estos resultados con los hallados por otros autores, como Lluque (2021), Wilches (2018), Rosales (2020) y Guzmán (2018), encontrando consistencias en la influencia positiva de un clima organizacional favorable en la satisfacción y desempeño laboral.

Finalmente, en capítulo V se tuvo como conclusión general que un entorno laboral positivo es importante para el bienestar y la productividad de los empleados, y como recomendación, se sugirió que la organización continúe fortaleciendo su clima organizacional mediante la implementación de políticas y prácticas que promuevan la equidad, el respeto, el desarrollo profesional y el bienestar de sus colaboradores, así como mejorar la comunicación y el liderazgo para optimizar las relaciones con la autoridad.

## **II. MATERIAL Y MÉTODOS**

### **2.1. Diseño de investigación**

En cuanto al diseño establecido, fue no experimental, ya que estos se efectúan cuando no existe manipulación de las variables, observándoseles en todo momento en su ambiente natural, para luego poderlos analizar. Así también es transversal, porque se recogerá información en un determinado momento. (Hernández, et al. 2014)

### **2.2. Población, muestra y muestreo**

#### **Población.**

La población estuvo formada por un grupo de personas que pueden tener un número limitado o no, la cual tiene aspectos característicos comunes, los cuales se irán tomando de acuerdo a los criterios que establezca el autor. (Hernández y Mendoza, 2018). En nuestro caso, la población estará conformada por 300 colaboradores de pertenecientes al OSITRAN, sede surquillo, Lima.

#### **Muestra.**

La Muestra fue un subgrupo, misma que es tomada de la población. (Hernández et al, 2018). En este caso son solo 60 colaboradores del OSITRAN, sede surquillo, Lima 2022, siendo todos considerados para el presente estudio.

En cuanto a los Criterios de inclusión, solo participaron de este estudio:

- Colaboradores que tengan entre 18 y 40 años.
- Colaboradores que tengan contrato vigente con la entidad.
- Colaboradores que firmen el consentimiento informado en aprobación de la aplicación de instrumentos.

### **2.3. Variables de Estudio**

#### **✓ Variable independiente**

##### **Clima Organizacional**

Según (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2013), lo define como la percepción que posee el operario con respecto a su ambiente en el que se desempeña, y esto estará basado en 5 dimensiones de su cotidianidad como es la realización personal, el involucramiento con las tareas que se le asignan, la supervisión que recibe por parte de sus directivos, el acceso a la

información que posee con su trabajo, y las condiciones laborales mismas, que facilitan su desarrollo en la institución. Dentro de lo que menciona la autora, ella considera 05 elementos claves, que diagnosticarán el clima organizacional en la entidad que convoca nuestra investigación. Comunicación, Realización Personal, Condiciones Laborales, Involucramiento Laboral y Supervisión.

✓ **Variable Dependiente**

Satisfacción Laboral

Según (Litwin y Stringer, 1968), lo considera como la predisposición que posee cada trabajador ante su centro de labores, que tiene que ver con la gama de beneficios como el desarrollo profesional y personal, la remuneración, el grado de afinidad y armonía que pueda establecer con su entorno en el trabajo y miembros de la organización, con un ambiente adecuado, equipado, y en óptimas condiciones para poder desempeñar sus labores. Para tal efecto, la autora ha considerado 07 dimensiones significativas que diagnostican y miden el grado de satisfacción, siendo estas: Relaciones sociales, con la Autoridad, Condiciones físicas y/o materiales, Políticas Administrativas, Beneficios laborales y/o Remunerativos, Desarrollo Personal y Desempeño de tareas.

## **2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos y procedimientos**

### **Métodos:**

#### **a. Enfoque**

Nuestro estudio, se realizó bajo un enfoque hipotético deductivo.

Esto según lo señalado por (Hernández et al., 2014), el cual consiste en plantear ciertas hipótesis y corroborar estas, con el recojo de datos que se puedan obtener.

#### **b. Tipo de Estudio.**

Posteriormente el tipo de investigación empleado en este estudio, es descriptivo, porque se explicará lo que sucede en un determinado momento y lugar. Así mismo, el estudio es cuantitativo, ya que, a través de números y datos estadísticos, se logrará comprobar las teorías establecidas sobre las variables. (Hernández, et al. p.4).

Según el alcance, este estudio es de tipo correlacional, pues se tiene a fin, ver el nivel de asociación entre las variables a estudiar en su contexto en particular.

En cuanto al diseño establecido, es no experimental, ya que estos se efectúan cuando no existe manipulación de las variables, observándoseles en todo momento en su ambiente natural, para luego poderlos analizar. Así también es transversal, porque se recogerá información en un determinado momento. (Hernández, et al. 2014)

### **Técnicas:**

Las técnicas que se utilizaron en nuestro estudio, fueron:

#### **Técnicas de Campo**

Se usó como técnicas la utilización de instrumentos de encuesta que según Noriega et al., (2011) es una estrategia que beneficia en el recojo de la información, esto mediante la formulación de preguntas sean directas, o no, que se realizan a cada colaborador que ha sido considerado en esta investigación.

#### **Instrumento**

Se utilizó como instrumento el cuestionario que consistió en un conjunto de preguntas dirigido a los colaboradores de la entidad.

### **2.5. Análisis de datos**

Los datos se procesaron utilizando el programa estadístico SPSS V25 y con ayuda de Excel para obtener tablas y figuras que permitieron entender las características de la variable, utilizando la estadística descriptiva para el procesamiento de todos los datos y presentación de los mismos.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Identificar el nivel de clima organizacional en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022

**Tabla 1**

*Nivel de clima laboral*

Niveles	Clima Organizacional		Estructura organizacional		Recompensa labora		Relaciones laborales		Identidad organizacional	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	52	86.3	54	90.0	47	78.3	48	80.0	58	96.7
Medio	6	10.4	6	10.0	9	15.0	8	13.3	2	3.3
Bajo	2	3.3	0	0.0	4	6.7	4	6.7	0	0.0
Total	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0

En la tabla se observa el nivel de clima laboral de los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público. Se pueden destacar los siguientes puntos:

Con respecto a la estructura organizacional, el alto nivel de satisfacción del 90% sugiere que los colaboradores perciben que las políticas, procedimientos y jerarquías dentro de la organización son adecuadas y facilitan el desempeño de sus funciones. Este resultado positivo indica que la estructura organizacional está bien diseñada y es efectiva para el logro de los objetivos institucionales.

En cuanto a la recompensa laboral, el 78.3% de satisfacción alta refleja que los colaboradores consideran que su trabajo es valorado y recompensado de manera justa, ya sea en términos salariales, beneficios, incentivos o reconocimientos. Esta percepción positiva contribuye a mantener la motivación y el compromiso de los empleados con la organización.

Para las relaciones laborales, el 80% de satisfacción alta sugiere que existe un ambiente de trabajo positivo, donde predominan las buenas relaciones interpersonales, el respeto y la colaboración entre compañeros y superiores. Esto favorece un clima laboral armónico y facilita el trabajo en equipo.

Respecto a la identidad organizacional, el nivel de satisfacción alta del 96.7% es un indicador de que los colaboradores se sienten orgullosos de pertenecer a la

institución y comparten los valores, principios y objetivos de la misma. Este fuerte sentido de pertenencia e identificación con la organización favorece el compromiso y la lealtad de los empleados.

En general, para las variables del clima organizacional, el nivel alto de satisfacción del 86.3% refleja que los colaboradores perciben un ambiente laboral positivo, donde se sienten valorados, respetados y comprometidos con la institución. Este resultado global favorable indica que la organización está logrando mantener un clima laboral propicio para el desempeño y el bienestar de sus empleados. Es importante resaltar que, si bien los niveles de satisfacción son altos en general, siempre existen áreas de oportunidad para mejorar aún más el clima laboral, especialmente en aquellos aspectos que presentan niveles medios de satisfacción.

Además, sugiere que existe un fuerte sentido de compromiso e identificación con la organización, sus objetivos y valores. Los colaboradores perciben que sus aportes son reconocidos y apreciados, lo cual contribuye a mantener altos niveles de motivación. Este resultado global favorable en el clima organizacional es un indicador clave de que la organización está logrando mantener condiciones laborales propicias para el desempeño óptimo de sus empleados. Un ambiente de trabajo positivo, donde predominan el respeto, la valoración y el compromiso, tiende a fomentar la productividad, la calidad del trabajo y la satisfacción laboral.

Asimismo, un clima organizacional saludable impacta favorablemente en aspectos como la retención del talento, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la resolución constructiva de conflictos. Todo ello contribuye al bienestar general de los empleados y al logro de los objetivos estratégicos de la institución. Es importante resaltar que mantener un clima organizacional positivo es un desafío constante que requiere esfuerzos continuos por parte de la organización. Implica implementar políticas y prácticas que promuevan la equidad, el desarrollo profesional, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y una cultura organizacional sólida basada en valores compartidos.

### 3.2. Identificar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022

**Tabla 2**

*Nivel de satisfacción laboral*

Niveles	Satisfacción Laboral		Desarrollo Personal		Desempeño de Tareas		Relación con la Autoridad	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	43	71.7	60	100.0	60	100.0	9	15.0
Medio	17	28.3	0	0.0	0	0.0	51	85.0
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0

En la tabla se observa el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público. Se pueden destacar los siguientes puntos:

En el desarrollo personal, se tiene un nivel alto de satisfacción con el 100%. Este resultado excepcional indica que todos los colaboradores perciben que la organización les brinda oportunidades para crecer profesionalmente, adquirir nuevos conocimientos y habilidades, y desarrollar su potencial. Esta situación es altamente favorable, ya que contribuye a la motivación y retención del talento humano.

En el desempeño de tareas, también se observa un nivel alto de satisfacción con el 100%. Esto sugiere que los colaboradores se sienten plenamente capaces y competentes para realizar las tareas y responsabilidades asignadas en sus puestos de trabajo. Perciben que cuentan con los recursos, el apoyo y las condiciones necesarias para desempeñarse de manera efectiva.

En relaciones con la autoridad, se tiene un nivel medio de satisfacción con el 85%, seguido de un nivel alto con el 15%. Si bien la mayoría de los colaboradores están satisfechos con la relación y el trato que reciben de sus superiores, existe un porcentaje considerable que no se encuentra completamente satisfecho en este aspecto. Esto podría indicar áreas de mejora en la comunicación, el liderazgo o el estilo de supervisión de algunas autoridades.

Con respecto a la satisfacción laboral general, se tiene un nivel alto con el 71.7%, seguido de un nivel medio con el 28.3%. Este resultado global refleja que la mayoría de los colaboradores se encuentran satisfechos con su trabajo en la organización, lo cual es un aspecto positivo. Sin embargo, también hay un porcentaje significativo de colaboradores que experimentan una satisfacción laboral media, lo que sugiere la existencia de factores que podrían mejorarse para incrementar su nivel de satisfacción.

No obstante, es importante prestar atención al 28.3% de colaboradores que experimentan un nivel medio de satisfacción laboral. Si bien no se trata de una insatisfacción propiamente dicha, este porcentaje no es insignificante y podría indicar la presencia de ciertas áreas de mejora o aspectos que están impactando negativamente en la satisfacción de estos empleados. Algunos factores que podrían estar influyendo en este nivel medio de satisfacción laboral incluyen: sobrecarga de trabajo, falta de reconocimiento, limitadas oportunidades de crecimiento profesional, conflictos interpersonales, falta de claridad en los roles y responsabilidades, o incluso aspectos relacionados con el liderazgo y la gestión del talento humano.

Es importante que la organización realice un análisis más profundo, mediante encuestas, focus groups o entrevistas, para identificar de manera precisa cuáles son los factores específicos que están impactando negativamente en la satisfacción de este grupo de colaboradores. Una vez identificadas las áreas de mejora, se podrán implementar acciones correctivas y preventivas orientadas a incrementar los niveles de satisfacción laboral en toda la organización.

Mantener altos niveles de satisfacción laboral es crucial para la retención del talento, el compromiso de los empleados, la productividad y el éxito a largo plazo de cualquier institución. Por lo tanto, es fundamental que la organización continúe fortaleciendo los aspectos positivos que ya se tienen, pero también aborde de manera proactiva los factores que están generando insatisfacción en un porcentaje significativo de sus colaboradores.

**3.3. Establecer la relación entre el Clima organizacional y el indicador desarrollo personal, en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022.**

**Tabla 3**

*Relación entre el Clima organizacional y el indicador desarrollo personal*

		Clima organizacional	desarrollo personal
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,690**
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	60	60
	Coeficiente de correlación	,690**	1.000
desarrollo personal	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Se puede observar una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desarrollo personal de los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público. Esto se demuestra con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.690, el cual indica una relación alta y directamente proporcional entre ambas variables.

Este resultado sugiere que, a medida que los colaboradores perciben un mejor clima organizacional dentro de la institución, también experimentan mayores oportunidades y facilidades para su desarrollo personal y crecimiento profesional. Esto podría explicarse por el hecho de que un clima organizacional positivo, caracterizado por buenas relaciones interpersonales, respeto, valoración del talento humano y condiciones laborales favorables, tiende a propiciar un entorno más

propicio para que los empleados puedan adquirir nuevos conocimientos, habilidades y experiencias que contribuyan a su desarrollo integral.

Un clima organizacional saludable, donde los colaboradores se sienten motivados, comprometidos y respaldados por la institución, probablemente incentiva su deseo de superación y crecimiento personal. Asimismo, es probable que la organización invierta recursos y esfuerzos en programas de capacitación, mentorías, planes de carrera y otras iniciativas orientadas al desarrollo del personal, lo cual se ve reflejado en la percepción positiva de los colaboradores sobre su crecimiento profesional.

Esta relación alta y positiva entre el clima organizacional y el desarrollo personal es altamente beneficiosa para ambas partes. Por un lado, los colaboradores se sienten satisfechos y motivados al tener oportunidades de crecimiento, lo cual redundará en su compromiso y productividad. Por otro lado, la organización se beneficia al contar con un capital humano más capacitado, competente y comprometido, lo que contribuye al logro de los objetivos estratégicos y al éxito a largo plazo.

Es importante que la organización continúe fortaleciendo su clima organizacional y mantenga sus esfuerzos por promover el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores, ya que ambos aspectos se retroalimentan de manera positiva y generan beneficios mutuos.

**3.4. Describir la relación entre el Clima organizacional y el indicador desempeño de tareas, en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022.**

**Tabla 4**

*Relación entre el Clima organizacional y el indicador desempeño de tareas*

		Clima organizacional	desempeño de tareas
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,642**
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	60	60
	Coeficiente de correlación	,642**	1.000
desempeño de tareas	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

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

Se muestra que el clima organizacional influye de manera significativa y positiva sobre el desempeño de tareas de los colaboradores. Esta afirmación se evidencia con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.642, el cual indica una relación alta y directa.

Este resultado sugiere que cuando los colaboradores perciben un clima organizacional favorable, caracterizado por buenas relaciones interpersonales, políticas y prácticas equitativas, liderazgo efectivo, y un ambiente de respeto y valoración, tienden a desempeñar sus tareas y responsabilidades de manera más eficiente y efectiva.

Varios factores podrían explicar esta relación significativa. En primer lugar, un clima organizacional positivo contribuye a generar mayor motivación, compromiso y sentido de pertenencia en los empleados, lo cual se traduce en un mejor desempeño de sus funciones. Además, cuando los colaboradores se sienten respaldados, valorados y cuentan con los recursos y condiciones adecuadas, es más

probable que puedan enfocarse plenamente en sus tareas y alcanzar los objetivos esperados.

Por otro lado, un clima organizacional saludable también fomenta el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la colaboración entre áreas y departamentos, lo cual facilita el desempeño de tareas que requieren coordinación y sinergia. Asimismo, es probable que en este tipo de ambientes se promuevan prácticas de reconocimiento y retroalimentación constructiva, lo cual contribuye a mejorar continuamente el desempeño individual y colectivo.

Esta relación alta y positiva entre el clima organizacional y el desempeño de tareas es altamente beneficiosa para la organización, ya que un mejor desempeño de los colaboradores se traduce directamente en una mayor productividad, calidad del trabajo y cumplimiento de los objetivos institucionales.

Es importante que la organización continúe fortaleciendo su clima organizacional mediante la implementación de políticas y prácticas que promuevan la equidad, el respeto, el desarrollo profesional y el bienestar de sus colaboradores. De esta manera, se fomentará un entorno propicio para que los empleados puedan desempeñar sus tareas de manera óptima, lo cual redundará en beneficios para la institución y el logro de sus metas estratégicas.

**3.5. Identificar la relación entre el Clima organizacional y el indicador relación con la autoridad, en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022.**

**Tabla 5**

*Relación entre el Clima organizacional y el indicador relación con la autoridad*

		Clima organizacional	relación con la autoridad
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,771**
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	60	60
	Coeficiente de correlación	,771**	1.000
relación con la autoridad	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

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

Se observa en la tabla una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y la relación con la autoridad, lo cual se evidencia con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.771. Este valor indica una correlación alta y directa.

Esta relación sugiere que cuando los colaboradores perciben un clima organizacional favorable, caracterizado por buenas prácticas, políticas equitativas, respeto, valoración del talento humano y un ambiente de trabajo positivo, también tienden a tener una mejor relación y percepción más positiva hacia las autoridades o líderes de la institución.

Varios factores podrían explicar esta conexión. En primer lugar, un clima organizacional saludable suele estar respaldado por un liderazgo efectivo, donde las autoridades actúan con integridad, comunican de manera clara y transparente, y promueven una cultura de confianza y colaboración. Esto contribuye a que los

colaboradores perciban a sus líderes como accesibles, comprometidos y preocupados por su bienestar.

Además, en un entorno laboral positivo, es más probable que las autoridades fomenten prácticas de reconocimiento, retroalimentación constructiva y desarrollo profesional de sus equipos, lo cual genera una mayor valoración y respeto mutuo entre líderes y colaboradores.

Por otro lado, un clima organizacional saludable también promueve una comunicación efectiva y fluida en todos los niveles, lo que facilita la interacción y el diálogo abierto entre autoridades y empleados, reduciendo potenciales conflictos o malentendidos.

Esta relación alta y positiva entre el clima organizacional y la relación con la autoridad es sumamente beneficiosa para la organización, ya que fomenta la confianza, el compromiso y la colaboración entre líderes y equipos de trabajo, lo cual facilita el logro de los objetivos institucionales y el éxito a largo plazo.

Es importante que la organización continúe fortaleciendo su clima organizacional y promoviendo un liderazgo efectivo, basado en la integridad, la comunicación transparente y el desarrollo de sus colaboradores. De esta manera, se mantendrán relaciones positivas y de confianza entre autoridades y empleados, lo cual contribuirá a un ambiente laboral propicio para el desempeño óptimo y el cumplimiento de la misión institucional.

**3.6. Identificar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral, en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, Lima 2022.**

**Tabla 6**

*Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral*

		clima organizacional	satisfacción laboral
Rho de Spearman	clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,674**
		N	60
	satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,674**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	60

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

De acuerdo al objetivo general planteado, se demuestra que el clima organizacional influye de manera significativa y positiva sobre la satisfacción laboral de los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público. Esta afirmación se sustenta con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.674, el cual indica una relación alta y directa.

Este resultado sugiere que cuando los colaboradores perciben un clima organizacional favorable, caracterizado por buenas prácticas, políticas equitativas, respeto, valoración del talento humano, oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo positivo, también experimentan mayores niveles de satisfacción laboral.

Varios factores podrían explicar esta relación significativa. En primer lugar, un clima organizacional saludable contribuye a generar mayor motivación, compromiso y sentido de pertenencia en los empleados, lo cual se traduce en una mayor satisfacción con su trabajo y experiencia laboral dentro de la institución.

Además, cuando los colaboradores se sienten respaldados, valorados, cuentan con condiciones laborales adecuadas y oportunidades para crecer profesionalmente, es más probable que se sientan satisfechos con su entorno laboral y con las compensaciones, tanto tangibles como intangibles, que reciben por su desempeño.

Por otro lado, un clima organizacional positivo también fomenta el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la colaboración entre áreas y departamentos, lo cual facilita el desempeño de tareas y el logro de objetivos, generando así una mayor satisfacción laboral.

Esta relación alta y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es sumamente beneficiosa para la organización, ya que colaboradores satisfechos y comprometidos tienden a ser más productivos, brindar un mejor servicio.

Es importante que la organización continúe fortaleciendo su clima organizacional mediante la implementación de políticas y prácticas que promuevan la equidad, el respeto, el desarrollo profesional y el bienestar de sus colaboradores. De esta manera, se fomentará un entorno propicio para que los empleados se sientan satisfechos con su trabajo, lo cual redundará en beneficios para la institución, su productividad y el cumplimiento de su misión.

#### **IV. DISCUSIÓN**

El objetivo general se logró la identificación entre la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público en Lima, se obtuvo como resultados un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.674, demostrando una relación alta y directamente proporcional entre ambas variables, esto significa que un clima organizacional favorable influye significativamente en la satisfacción laboral, generando un entorno de trabajo positivo, caracterizado por buenas prácticas, políticas equitativas, respeto, valoración del talento humano, oportunidades de desarrollo profesional y condiciones laborales adecuadas, contribuye a que los empleados experimenten mayores niveles de satisfacción laboral. Esto conlleva a que un clima organizacional saludable genera mayor motivación, compromiso y sentido de pertenencia en los empleados, lo que se traduce en una mayor satisfacción con su trabajo. Además, fomenta el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la colaboración entre áreas, facilitando el desempeño de tareas y el logro de objetivos. Por ello, es crucial que la organización continúe fortaleciendo su clima organizacional mediante políticas y prácticas que promuevan la equidad, el respeto, el desarrollo profesional y el bienestar de sus colaboradores. Estos resultados guardan semejanza con el estudio de Lluque (2021), quien determinó la relación entre el ambiente y la satisfacción laboral de los trabajadores de COSAPI S.A, mostraron una relación significativa entre ambas variables, lo que significa que un ambiente de trabajo positivo contribuye a una mayor satisfacción laboral entre los empleados.

En relación con el objetivo específico 1, se logró la identificación del nivel de clima organizacional en los colaboradores pertenecientes al organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, como resultado muestra que la mayoría perciben un ambiente laboral positivo indicando que el 90% de los empleados están altamente satisfechos con la estructura organizacional, mientras que el 78.3% sienten que las recompensas laborales son justas. Además, el 80% valora positivamente las relaciones laborales y el 96.7% se sienten orgullosos de su identidad organizacional. Por ello, se puede afirmar que, en general para las variables del clima organizacional, el nivel alto de satisfacción del 86.3% refleja que los colaboradores perciben un ambiente laboral positivo, donde se sienten valorados, respetados y comprometidos con la institución, por ende, indica que la

organización está logrando mantener un clima laboral propicio para el desempeño y el bienestar de sus empleados. Asimismo, es importante resaltar que, si bien los niveles de satisfacción son altos en general, siempre existen áreas de oportunidad para mejorar aún más el clima laboral, especialmente en aquellos aspectos que presentan niveles medios de satisfacción. Este resultado se alinea con los resultados de Wilches (2018), quien analizó el ambiente laboral en una entidad minera en Colombia, y concluyó que el clima organizacional está conectado con liderazgo y participación, mientras que la satisfacción está relacionada con motivación y relaciones interpersonales, reflejando una alta satisfacción en aspectos de recompensa, relaciones laborales e identidad organizacional, mostrando que el clima positivo fomenta la motivación y compromiso de los empleados.

Con respecto al objetivo específico 2, se logró el análisis del nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público en Lima, muestra resultados mayoritariamente positivos, el 100% de los empleados está altamente satisfecho con el desarrollo personal y el desempeño de tareas, indicando que la organización proporciona oportunidades significativas para el crecimiento profesional y la competencia en las responsabilidades laborales. Sin embargo, en cuanto a la relación con la autoridad, solo el 15% reporta un nivel alto de satisfacción, mientras que el 85% se encuentra en un nivel medio, sugiriendo áreas de mejora en la comunicación y el liderazgo. En general se logró determinar que el 71.7% de los colaboradores está altamente satisfecho con su trabajo, aunque un 28.3% muestra una satisfacción media, señalando la necesidad de identificar y abordar factores específicos que afectan negativamente su experiencia laboral. El estudio guarda similitud con la investigación de Rosales (2020), quien evaluó el ambiente laboral y su incidencia en el trabajo del personal directivo en una comunidad de Ecuador, concluyendo que el grado de clima organizacional impacta significativamente en la satisfacción en el lugar de trabajo, hallazgo que coincide con los resultados de este estudio, donde se observa una relación directa entre las condiciones del clima laboral y la satisfacción de los empleados.

En marco al objetivo específico 3, se establecieron la relación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desarrollo personal de los colaboradores del organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público en Lima, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.690,

indicando una relación alta y directamente proporcional, lo que significa que un clima organizacional favorable propicia mayores oportunidades y facilidades para el desarrollo personal y profesional de los empleados, generando beneficios mutuos tanto para los colaboradores como para la organización en términos de satisfacción, compromiso y productividad. Por ello, se puede afirmar que es crucial que la institución siga fortaleciendo su clima organizacional y promoviendo el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores para alcanzar el éxito a largo plazo. Sin embargo, este resultado guarda semejanza a los resultados de Guzmán (2018), en su investigación sobre la conexión entre el clima laboral y la satisfacción de los colaboradores de una entidad de carga mundial en Lima, reveló de que existe una relación significativa y positiva entre estas variables, indicando que un ambiente laboral positivo contribuye al desarrollo personal y profesional de los empleados, lo que a su vez impacta en su satisfacción, compromiso y productividad. Asimismo, en ambos estudios, se resalta la importancia de mantener un clima organizacional saludable, caracterizado por buenas relaciones interpersonales, respeto, valoración del talento humano y condiciones laborales favorables, como elementos clave para promover el desarrollo y el bienestar de los colaboradores, generando beneficios tanto para ellos como para la organización en términos de logro de objetivos estratégicos y éxito a largo plazo.

En relación con el objetivo específico 4, el estudio revela una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño de tareas de los colaboradores del organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público en Lima, evidenciado por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.642, lo que indica una conexión alta y directamente proporcional entre ambas variables, lo que sugiere que un clima organizacional favorable influye positivamente en el desempeño de las tareas de los empleados, cuando los colaboradores perciben un clima organizacional favorable, caracterizado por relaciones interpersonales saludables, políticas equitativas, liderazgo efectivo y un ambiente de respeto, tienden a desempeñar sus tareas de manera más eficiente y efectiva. Este resultado tiene similitudes con el trabajo investigativo de Rosales (2020), se evaluó el ambiente laboral y su incidencia en el trabajo del personal Directivo de la Comunidad de Desamparados de Cotopaxi, Ambato – Ecuador, se reveló que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el grado de satisfacción en el lugar de trabajo, destacando asimismo la importancia de un

clima organizacional positivo en la satisfacción de los trabajadores, resaltando la influencia que tiene el ambiente laboral en el bienestar y la percepción de los empleados en su lugar de trabajo.

Considerando el objetivo específico 5, se logró la identificación entre la relación del clima organizacional con la autoridad en los colaboradores del organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público, el resultado revela una correlación significativa y positiva, con un coeficiente de correlación de 0.771, esto indica que un clima laboral favorable está estrechamente relacionado con una mejor percepción y relación con las autoridades, atribuyéndose a prácticas equitativas, respeto, comunicación transparente, y un ambiente de trabajo positivo. Asimismo, un liderazgo efectivo, basado en la integridad y la promoción de una cultura de confianza, juega un papel fundamental en esta dinámica, fomentando la aceptación y colaboración mutua. Esta conexión positiva beneficia tanto a los colaboradores como a la organización, destacando la importancia de mantener un clima organizacional saludable y promover un liderazgo efectivo para asegurar relaciones positivas y un ambiente laboral propicio para el logro de objetivos institucionales. Este resultado guarda similitud con Wilches (2018) quien investigó la relación entre el ambiente laboral y la satisfacción del personal en una entidad minera en Texas, Colombia, reveló que el clima organizacional influye en las dimensiones de liderazgo y participación, mientras que la satisfacción está conectada con la motivación, relaciones interpersonales y la convivencia. Por ello, ambos estudios, resaltan la importancia de un clima laboral positivo y un liderazgo efectivo en la percepción y satisfacción de los colaboradores hacia las autoridades, lo que sugiere una influencia significativa del entorno laboral en las relaciones interpersonales y el bienestar en el trabajo.

## V. CONCLUSIONES

Los resultados evidencian una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público en Lima 2022, revela que un clima organizacional favorable, caracterizado por buenas prácticas, equidad, respeto, desarrollo profesional y un ambiente laboral positivo, influye directamente en niveles más altos de satisfacción laboral entre los empleados.

El análisis del nivel de clima organizacional entre los colaboradores del organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público en Lima, indica un ambiente laboral mayoritariamente positivo con altos niveles de satisfacción en las dimensiones de estructura organizacional (90%), recompensa laboral (78.3%), relaciones laborales (80%), e identidad organizacional (96.7%) indicando que los empleados perciben políticas y procedimientos adecuados, valoración justa de su trabajo, buenas relaciones interpersonales, y un fuerte sentido de pertenencia a la institución.

El análisis sobre la satisfacción laboral en los colaboradores del organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público en Lima, indica resultados positivos en varios aspectos, como en el desarrollo personal y el desempeño de tareas tienen una satisfacción alta, indicando que los colaboradores perciben oportunidades para crecer y sienten que pueden realizar sus tareas efectivamente. Sin embargo, la relación con la autoridad muestra una satisfacción media del 85%, señalando posibles áreas de mejora en la comunicación y el liderazgo.

La relación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desarrollo personal de los colaboradores en el organismo supervisor de infraestructura de transporte en Lima, destaca la importancia de un entorno laboral favorable para el crecimiento integral de los empleados donde un clima positivo, caracterizado por relaciones saludables, respeto y condiciones propicias, favorece el acceso a oportunidades de aprendizaje, capacitación y desarrollo profesional, beneficiando tanto a los colaboradores, al sentirse motivados y comprometidos, como a la organización, al contar con un equipo más capacitado y comprometido.

La relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño de tareas destaca la influencia crucial del entorno laboral en la eficiencia y calidad del trabajo, trayendo consigo un ambiente organizacional favorable, caracterizado por relaciones interpersonales saludables y condiciones propicias, impacta directamente en la motivación y compromiso de los colaboradores, lo que se refleja en un mejor enfoque y ejecución de sus responsabilidades.

La alta correlación positiva entre el clima organizacional y la relación con la autoridad resalta la importancia de un entorno laboral saludable y un liderazgo efectivo en la percepción y el desempeño de los colaboradores. Un clima organizacional favorable, marcado por prácticas equitativas, comunicación transparente y un ambiente positivo, fomenta una relación más cercana y respetuosa entre los líderes y los equipos de trabajo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Para mejorar el clima organizacional se recomienda implementar programas de capacitación en liderazgo y comunicación efectiva para los supervisores y directivos, junto con fomentar actividades de integración y trabajo en equipo para fortalecer las relaciones interpersonales y el ambiente laboral.

Para mejorar la satisfacción laboral se aconseja instaurar un sistema de reconocimiento y recompensas que valore de manera justa y transparente el desempeño y los logros de los empleados, ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización. Además, se deben implementar programas de capacitación que contribuyan significativamente a elevar el nivel de satisfacción y compromiso de los empleados.

Para fortalecer el desarrollo personal de los colaboradores y su relación con el clima organizacional, se recomienda fomentar la participación en programas de desarrollo profesional y capacitación continua, con énfasis en habilidades blandas y liderazgo.

Para potenciar el desempeño de tareas y su relación con el clima organizacional, se recomienda mejorar la claridad en los roles y responsabilidades de cada puesto, proporcionar los recursos necesarios para una ejecución óptima y establecer sistemas de reconocimiento que valoren el desempeño y los logros alcanzados.

Para fortalecer la relación entre el clima organizacional y la autoridad, se recomienda promover un liderazgo participativo, empático y orientado al desarrollo de los colaboradores, implica brindar apoyo, reconocimiento y oportunidades de crecimiento a los líderes para que puedan liderar equipos de manera efectiva, inspiradora y motivadora.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barahona, J. (2018). *Clima organizacional y Satisfacción laboral en personal administrativo Universitario del Valle Jequetepeque*. Universidad Nacional de Trujillo, facultad de Enfermería. Unidad de segunda especialidad. Perú: Trujillo. (Documento revisado el 17 de agosto del 2022, disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11820/2E564.pdf?sequence=1&isAllowed=y>)
- Encuesta Nacional de Hogares (2024). *Encuesta Permanente de Empleo Nacional – EPEN 2024* <https://www.gob.pe/institucion/inei/campa%C3%B1as/8528-encuesta-permanente-de-empleo-nacional-epen-2024>.
- Guzmán, A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global*. Universidad Ricardo Palma, facultad de ciencias económicas y empresariales, escuela profesional de administración de negocios globales. Perú: Lima. (Documento revisado el 17 de agosto del 2022, disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1658/TESIS%20ANGELICA%20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.º ed.). D.F, México: McGraw-Hill. [http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos\\_de\\_clima\\_organizacional\\_de\\_likert.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html)
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2024). *Boletín Estadístico del Ositrán / Enero 2024*. <https://www.gob.pe/institucion/ositrán/informes-publicaciones/5141180-boletin-estadistico-del-ositrán-enero-2024>.
- Larios, S. (2019). *El Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del centro de información de la universidad señor de Sipán - Chiclayo, año 2019*. Perú: Chiclayo. (Documento revisado el 17 de agosto del 2022, disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/288311952.pdf>)

Litwin G. y Stringer, R. (1968): *Motivation and organizational climate*, Boston, Harvard Business School.

Lluque, C. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador de la empresa COSAPI s.a. en el proyecto conservación vial Cajamarca – Chachapoyas, 2021*”. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, facultad de ingeniería industrial sistemas e informática, Escuela profesional de ingeniería industrial. Perú: Huacho. (Documento revisado el 17 de agosto del 2022, disponible en: <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5157/CHRISTIAN%20ROLANDO%20LLUQUE%20VILLACORTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Millán, J. y Montero, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa ONCORAD de Chiclayo del 2016*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Escuela de Administración de empresas. Perú: Chiclayo. (Documento revisado el 17 de agosto del 2022, disponible en: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/822/1/TL\\_MillanLobatonJanet\\_MonteroCajusaolMarilyn.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/822/1/TL_MillanLobatonJanet_MonteroCajusaolMarilyn.pdf)

Moreno, j. y Moreno, W. (2017). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa industrial Duropal S.A.C. Universidad Nacional Agraria la Molina, facultad de economía y planificación*. Perú: Lima. (Documento revisado el 17 de agosto del 2022, disponible en: [https://node2.123dok.com/dt02pdf/123dok\\_es/000/866/866625.pdf.pdf?X-Amz-Content-Sha256=UNSIGNED-PAYLOAD&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=aa5vJ7sqx6H8Hq4u%2F20220817%2F%2Fs3%2Faws4\\_request&X-Amz-Date=20220817T233744Z&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Expires=600&X-Amz-Signature=20e80ac65ecdf967e39b1c11ced90fd740f359f05698fa17889c03f11652bc85](https://node2.123dok.com/dt02pdf/123dok_es/000/866/866625.pdf.pdf?X-Amz-Content-Sha256=UNSIGNED-PAYLOAD&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=aa5vJ7sqx6H8Hq4u%2F20220817%2F%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20220817T233744Z&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Expires=600&X-Amz-Signature=20e80ac65ecdf967e39b1c11ced90fd740f359f05698fa17889c03f11652bc85)

- Noriega Bravo, V., y Pría Barros, M. (2011). *Instrumento para evaluar el Clima Organizacional en los grupos de control de vectores*. Revista Cubana Salud Pública, 116-22.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores*. <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-calidad-del-empleo-interesa-todos-los-trabajadores>
- Organización Mundial de la Salud (2022). *La salud mental en el trabajo*. [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad\\_source=1&gclid=CjwKCAjwxCyBhAqEiwAeOcTdQreYjZdTzSiFtgtBcZufrVQiZCcKBnIzDu8Tsahlw0tKhN\\_8zIcUhoCpOUQAvD\\_BwE](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwxCyBhAqEiwAeOcTdQreYjZdTzSiFtgtBcZufrVQiZCcKBnIzDu8Tsahlw0tKhN_8zIcUhoCpOUQAvD_BwE)
- Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público (2022). *Ositrán obtiene sello de certificación Great Place To Work*, <https://www.ositran.gob.pe/anterior/noticias/ositran-obtiene-sello-de-certificacion-great-place-to-work/>.
- Paz, R. (2017). *Satisfacción y clima laboral del personal de la municipalidad provincial de Chachapoyas 2016*. Universidad cesar vallejo, escuela de postgrado. Perú: Chachapoyas. (Documento revisado el 17 de agosto del 2022, disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16478/Paz\\_SR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16478/Paz_SR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rosales, G. (2020). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del Gad provincial de Cotopaxi*. Universidad técnica de Ambato facultad de ciencias humanas y de la educación carrera de psicología industrial. Ecuador: Ambato. (Documento revisado el 17 de agosto del 2022, disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32381/1/TESIS%20FINAL%20Geovanna%20Rosales%20firmas%20%281%29firma%20electronica-signed.pdf>
- Sánchez, J. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la red de servicios de salud Chota, 2017*. Universidad Nacional de Cajamarca Escuela de Posgrado. Perú: Cajamarca, Chota. (Documento revisado el 17 de agosto del 2022, disponible en:

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3255/%e2%80%9cClima%20Organizacional%20y%20Satisfacci%c3%b3n%20Laboral%20en%20los%20trabajadores%20de%20la%20Red%20de%20Servicios%20de%20Salud%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*, 64, 361-388.

Wilches, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minería Texas Colombia. Universidad externado de Colombia. Facultad de ciencias sociales y humanas Bogotá, diciembre del 2018. Colombia: Bogotá.* (Documento revisado el 17 de agosto del 2022, disponible en: <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/c0968c0d-8903-4c6a-89e3-654ce8531416/content>

Williams, L. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública* (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León).

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Ítems	Instrumento
Clima Organizacional	"El clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos de su organización, así como el ambiente general de trabajo" (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2013).	Estructura organizacional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Cuestionario aplicando la escala de likert
		Recompensa laboral	9, 10, 11, 12, 13, 14	
		Relaciones laborales	15, 16, 17, 18, 19, 20	
		Identidad organizacional	21, 22, 23, 24, 25, 26	
Satisfacción Laboral	"La satisfacción laboral se refiere al grado en que los empleados se sienten contentos y satisfechos con su trabajo, abarcando aspectos como las condiciones laborales, la remuneración, las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento y las relaciones con los compañeros y superiores" (Litwin y Stringer, 1968).	Desarrollo Personal	1, 2, 3, 4, 5, 6	Cuestionario aplicando la escala de likert
		Desempeño de Tareas	7, 8, 9, 10, 11	
		Relación con la Autoridad	12, 13, 14, 15, 16	

## Anexo 2

Cuestionario de preguntas sobre Clima Laboral.

### INSTRUCCIONES

Por favor lea las siguientes preguntas y responder de acuerdo a su criterio, se mantendrá en absoluta discreción.

Muy en desacuerdo: 1

- En desacuerdo: 2
- Moderado acuerdo: 3
- De acuerdo: 4
- Muy de acuerdo: 5
- (El valor mínimo es 1 y el máximo es 5

PREGUNTAS SOBRE CLIMA LABORAL	
Item	preguntas
1	¿Existen oportunidades de progresar en la organización?
2	¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?
3	¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?
4	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?
5	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?
6	¿El jefe está interesado en el éxito de sus empleados?
7	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?
8	¿La evaluación que se hace en el trabajo, ayuda a mejorar la tarea?
9	¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?
10	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?
11	¿La jefatura valora y/o reconoce los altos niveles de desempeño de los colaboradores?
12	¿Se recibe la preparación necesaria (capacitaciones) para realizar un trabajo óptimo?
13	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?
14	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?
15	¿Las actividades en las que trabaja permiten el desarrollo del personal?
16	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?
17	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?
18	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?
19	¿Existen suficientes canales de comunicación?
20	¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?
21	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?
22	¿Hay clara definición de visión, misión y valores de la organización?
23	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?
24	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?
25	¿La organización es una buena opción para alcanzar la calidad de vida laboral?
26	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros?

### Anexo 3

Cuestionario de preguntas sobre Satisfacción Laboral.

#### INSTRUCCIONES

Por favor lea las siguientes preguntas y responder de acuerdo a su criterio, se mantendrá en absoluta discreción.

- Muy en desacuerdo: 1
- En desacuerdo: 2
- Moderado acuerdo: 3
- De acuerdo: 4
- Muy de acuerdo: 5
- (El valor mínimo es 1 y el máximo es 5)

PREGUNTAS SOBRE SATISFACCION LABORAL	
Item	Preguntas
1	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus trabajos? Conferencias
2	¿Su sueldo es bajo en relación a la labor que realiza?
3	¿El ambiente laboral es ideal para desempeñar sus funciones?
4	¿La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra?
5	¿Siente que da más de lo que recibe en su institución?
6	¿Su trabajo le permite desarrollarse personalmente?
7	¿El ambiente donde trabaja es confortable? (ventilación, iluminación, etc.)
8	¿Se siente a gusto con su horario?
9	¿Disfruta cada actividad que realiza en su trabajo?
10	¿Tener una relación cordial con sus superiores beneficia la calidad del ambiente laboral?
11	¿La solidaridad es una virtud característica en su grupo de trabajo?
12	¿Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo?
13	¿Su trabajo lo hace sentir realizado profesionalmente?
14	¿Cuenta con lo necesario para un buen desempeño de sus trabajos diarios? (materiales y/o inmuebles)
15	¿El esfuerzo de trabajar horas extras es reconocido?
16	¿La jefatura valora el esfuerzo que hace en su trabajo?

## Anexo 4

Cuadro de la Variable clima organizacional

N°	Clima Organizacional																									
	Estructura organizacional.							Recompensa laboral							Relaciones laborales						Identidad organizacional					
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	P.22	P.23	P.24	P.25	P.26
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
2	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4
3	4	5	4	1	4	4	5	5	4	4	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	4	5	5	1	3	3	3	3	3	4	1	4	1	3	4	1	1	1	4	5	4	4	4	5	5
6	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
7	4	5	4	4	4	4	1	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	1	5	4	4	4	4	5
8	5	4	5	4	5	5	5	4	3	1	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	1	5	5	4	4	4	4	5
10	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	3	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5
11	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	5	4	4	5	5	4	5	4
12	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
13	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5
15	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5
16	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4
17	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
18	5	5	1	5	5	1	4	5	1	4	5	1	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
19	5	5	5	1	5	4	5	1	4	5	1	5	4	1	5	4	5	1	4	5	1	5	4	4	5	4
20	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	11	1	5	4	1	1	1	3	1	1	4	1	4	4	5
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	11	1	1	3	5	5	4	5
22	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4
23	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5
24	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5
25	5	4	5	5	1	1	1	5	4	3	4	1	1	5	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	5
26	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
27	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
28	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
29	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
30	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5
31	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
32	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5
35	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
36	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	5	5	4
37	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	1	4	4	4	1	4	4	4	5	5	4	4	4
38	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	1	4	5	4	4	1	4	5	5	4	5	4	5
39	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	4	1	4	5	4	4	5	4
40	5	4	5	4	1	1	1	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	5
41	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	11	4	4	5	5	5	4	5
42	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	1	1	4	1	1	4	3	4	1	1	5	4	4	5	4	4
43	4	5	4	5	4	4	1	5	4	4	4	4	5	1	4	5	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5
44	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	1	4	5	4	4	1	5	4	5	5	5	4	5
45	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	11	4	1	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5
46	4	5	5	4	4	4	4	1	1	4	5	1	1	1	4	1	1	1	5	1	5	4	4	5	4	4
47	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	1	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
48	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
49	5	5	4	5	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	1	5	5	4	4	4	4	5
50	5	5	4	4	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5
51	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	4	5	5	4	4	1	5	4	5	4
52	4	4	4	1	1	4	1	1	5	5	1	1	1	1	5	4	1	4	4	1	5	5	5	5	5	5
53	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	1	3	5	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4
54	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	3	5	1	5	4	4	5	4	4	5
55	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
56	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	3	4	1	4	4	5	4	4	4	5	5	4
57	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	1	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
58	5	5	4	5	1	5	4	5	4	4	5	4	4	1	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5
59	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
60	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5

