



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
**“Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un estudio
jurídico ubicado en Miraflores, Lima, en el 2023”**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Bachiller en Comunicación Estratégica

PRESENTADO POR:

Saint-Paul Paredes, Stephanie Patricia - Comunicación Estratégica
Yrrazabal Seminario, Raúl Rodrigo - Comunicación Estratégica

ASESOR

Linares Weigl, Jorge Luis

LIMA, PERÚ

2023

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Linares Weilg, Jorge Luis

MIEMBROS DEL JURADO

Lama Muñoz, Rosa Mercedes Patricia Andrea

Cerna Hernandez, Jorge Alberto

Villacorta Calderón, Mario Edwin

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **STEPHANIE PATRICIA SAINT-PAUL PAREDES**, identificado (a) con DNI N° 76659171, perteneciente al Programa de **COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA**, siendo mi asesor el Sr. **Jorge Luis Linares Weilg**, identificado (a) con DNI N° 09582184, y cuyo código ORCID es **0000-0003-2570-4701**.

Yo, **RAÚL RODRIGO YRRAZABAL SEMINARIO**, identificado (a) con DNI N° 70493699, perteneciente al Programa de **COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA**, siendo mi asesor el Sr. **Jorge Luis Linares Weilg**, identificado (a) con DNI N° 09582184, y cuyo código ORCID es **0000-0003-2570-4701**.

DECLARAMOS BAJO JURAMENTO QUE:

a) Somos los autores del documento académico titulado **“Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un estudio jurídico ubicado en Miraflores, Lima, en el 2023”**.



b) El trabajo de investigación es original y no ha sido difundido en ningún medio académico; por lo tanto, sus resultados son veraces y no es copia de ningún otro.

c) El trabajo de investigación cumplió con el análisis del sistema **TURNITIN**, el cual tiene el **20% de similitud**. Se ha respetado el uso de las normas internacionales en cuanto a citas y referencias.


d) Declaramos conocer las consecuencias legales y/o administrativas que puedan derivar si se verifica la falsedad total o parcial de la presente declaración, de acuerdo con lo previsto en el **artículo 411 del Código Penal** y el **numeral 34.3 del artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General**, aprobado por **Decreto Supremo 004-2019-JUS**.

Fecha: 13 de diciembre del 2023

Firmas de los autores

Nombres	Apellidos	DNI	Firma
Stephanie Patricia	Saint-Paul Paredes	76659171	
Raúl Rodrigo	Yrrazabal Seminario	70493699	

Firma del asesor

Nombres	Apellidos	DNI	Firma
Jorge Luis	Linares Weilg	09582184	

DEDICATORIA

A nuestros compañeros y profesores
que nos apoyaron a lo largo de este
largo proceso.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a todos los colaboradores
por su disposición para responder
nuestro cuestionario y hacer posible
esta investigación

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTOS	5
CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL.....	13
1.1 Título del Proyecto	13
1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario	13
1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la investigación.....	13
1.4 Alcance de la solución	14
CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA.....	17
2.1.2 Formulación del problema	18
2.1.2.1 Problema general	18
2.1.2.2 Problemas específicos.....	19
2.1.3 Objetivos de investigación	19
2.1.3.1 Objetivo general	19
2.1.3.2 Objetivos específicos.....	19
2.1.4 Justificación de la investigación	20
2.1.4.1 Justificación teórica	20
2.1.4.2 Justificación metodológica.....	20
2.1.4.3 Justificación práctica.....	21
2.1.5 Limitaciones de la investigación	21
2.1.6 Viabilidad de la investigación	23
CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL	26
CAPÍTULO IV: HIPOTESIS Y VARIABLES.....	38
CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	47
CONCLUSIONES.....	62
RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Entorno físico de trabajo.....	48
Tabla 2.	Recompensas organizacionales.....	49
Tabla 3.	Sentimientos o conductas de bienestar en el trabajo.....	50
Tabla 4.	Logro de procesos y actividades.....	51
Tabla 5.	Prueba de normalidad.....	52
Tabla 6.	Prueba correlacional.....	53
Tabla 7.	Prueba de correlación Ambiente de trabajo y Actitud.....	54
Tabla 8.	Prueba de correlación Percepción y desempeño.....	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Entorno físico de trabajo.....	48
Figura 2.	Recompensas organizacionales.....	49
Figura 3.	Sentimientos o conductas de bienestar en el trabajo.....	50
Figura 4.	Logro de procesos y actividades.....	51

RESUMEN

El propósito de la investigación fue establecer la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un bufete de abogados situado en Miraflores, Lima. La metodología adoptada fue descriptiva, correlacional, de naturaleza no experimental y de tipo transversal. Se empleó un cuestionario sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, abordando dimensiones tales como el ambiente laboral, la percepción del trabajo, la actitud y el rendimiento. Los resultados revelaron que más del 80% de los empleados evalúa positivamente (Casi siempre y Siempre) el espacio en el que llevan a cabo sus labores diarias, mientras que 67% de los empleados percibe que su trabajo no es lo suficientemente valorado. Por otro lado, el 50% de los colaboradores considera que sus opiniones no son siempre escuchadas en la organización y 58.33% de los trabajadores del bufete considera que no se realizan reuniones para poner en valor el esfuerzo del personal. Concluimos que existe una correlación directa entre el clima dentro de una empresa y la satisfacción de sus trabajadores. Se determinó que no hay una relación significativa entre la atmósfera laboral y el actuar de los trabajadores, mientras que se encontró una conexión entre la percepción del trabajo y el rendimiento.

Palabras claves: Clima organizacional, Satisfacción Laboral, Recursos Humanos

ABSTRACT

The purpose of the research was to establish the correlation between the organizational climate and job satisfaction in a law firm located in Miraflores, Lima. The methodology adopted was descriptive, correlational, non-experimental in nature and transversal. A questionnaire on organizational climate and job satisfaction was used, addressing dimensions such as work environment, job perception, attitude and performance. The results revealed that more than 80% of employees positively evaluate (Almost Always and Always) the space in which they carry out their daily tasks, while 67% of employees perceive that their work is not valued enough. On the other hand, 50% of the collaborators consider that their opinions are not always listened to in the organization and 58.33% of the law firm's workers consider that meetings are not held to value the staff's efforts. The investigation concluded that there is a direct correlation between organizational climate and job satisfaction. It was determined that there is no significant relationship between the work environment and work attitude, while a connection was found between job perception and performance.

Keywords: Organizational climate, Job Satisfaction, Human Resources

INTRODUCCIÓN

En el seno de toda entidad, cuando nos referimos al clima organizacional, aludimos a la percepción que los colaboradores tienen del entorno interno, abarcando aspectos como la cultura, procesos, prácticas y políticas. Esta percepción incide directamente en la satisfacción y, en última instancia, repercute en el rendimiento laboral (Flores & Olortegui, 2019).

En América Latina, observamos frecuentemente que las organizaciones no otorgan la debida relevancia a la satisfacción laboral y a su impacto en el clima organizacional, llegando a comprometer la productividad de sus trabajadores debido a la falta de atención a la cultura organizativa (Díaz & Albornoz, 2019). Similar situación se presenta en Perú, donde muchas organizaciones, especialmente las pequeñas y medianas, carecen incluso de un departamento de recursos humanos (Lacoviello & Zuvanic, 2005).

En el contexto de este estudio jurídico, los colaboradores experimentan un clima organizacional deficiente. Hemos identificado causas que incluyen la inexistencia de un departamento de recursos humanos, la escasa comunicación entre colaboradores y la administración, la falta de capacitación de los directivos en gestión de talento y en los procesos de comunicación interna, los cuales no están debidamente delineados. Esto resulta en un incremento en el descontento laboral, la ausencia de una cultura organizacional arraigada en los colaboradores, una elevada rotación de personal y descoordinaciones entre las diversas áreas.

Por ende, proponemos la identificación de las principales deficiencias en el clima organizacional para contrarrestarlas mediante la implementación de políticas

internas sólidas y transparentes, con el objetivo de elevar la satisfacción laboral de los colaboradores.

CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Título del Proyecto

Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un estudio jurídico ubicado en Miraflores, Lima, en el 2023.

1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario

Este proyecto está relacionado con el hábitat y desarrollo humano ya que busca comprender procesos sociales y comunicativos entre los colaboradores de una organización para así mejorar las competencias y los resultados dentro de la misma.

1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la investigación

El eje temático de esta investigación fue el desarrollo de campañas de comunicación en organizaciones y cambios sociales. A lo largo de este estudio se realizó un análisis dentro de la organización con el fin de establecer lineamientos en la comunicación interna para así optimizar los efectos de cultura interna.

La presente investigación ofrece valiosas contribuciones a la carrera de comunicaciones. Al realizar un análisis exhaustivo dentro de la organización objeto de estudio, se logró identificar y establecer directrices

fundamentales en el ámbito de la comunicación interna. Estos hallazgos no solo enriquecen nuestra comprensión de la dinámica comunicativa dentro de las organizaciones, sino que también aportan conocimientos prácticos que pueden ser aplicados para mejorar la eficacia de las estrategias de comunicación interna.

En el contexto actual, donde la comunicación organizacional desempeña un papel crucial en la configuración de la cultura interna, los resultados obtenidos proporcionan datos valiosos para los profesionales de la comunicación. Al entender cómo la implementación de campañas de comunicación puede influir en la percepción y la participación de los empleados, se abre la puerta a la optimización de la cultura interna. Este conocimiento puede ser instrumental para diseñar estrategias de comunicación más efectivas que fortalezcan la cohesión interna, promuevan la transparencia y faciliten la adaptación a cambios organizativos.

1.4 Alcance de la solución

A través de este estudio buscamos determinar la relación entre la cultura dentro de una empresa y el descontento en los trabajadores de un estudio jurídico a través de la realización de un cuestionario aplicado a los empleados de dicho bufete de abogados que nos permitió establecer el estado de nuestras variables. Finalmente se busca implementar políticas

de comunicación interna que consoliden un sistema de creencias y valores dentro e la organización y mejoren el ambiente dentro de la empresa.

Proponer una mejora significativa en la comunicación interna y la cultura organizacional podría comenzar implementando programas de formación y sensibilización para el personal, centrados en la importancia de la comunicación efectiva y la construcción de una cultura inclusiva. Estos programas podrían abordar tanto la recepción como la transmisión de mensajes, fomentando una comunicación abierta y transparente.

Además, se podría establecer un canal de retroalimentación continuo, como encuestas periódicas o reuniones regulares, para evaluar la eficacia de las campañas de comunicación y medir la satisfacción y el compromiso de los empleados. Esta retroalimentación directa proporcionaría información valiosa para ajustar y mejorar las estrategias de comunicación interna de manera continua.

Otra propuesta sería la implementación de plataformas tecnológicas que faciliten la colaboración y la comunicación interna, permitiendo a los empleados compartir ideas, participar en discusiones y acceder fácilmente a la información relevante. Esto contribuiría a fortalecer la cohesión y el sentido de comunidad dentro de la organización.

En resumen, una estrategia integral podría combinar la formación del personal, la retroalimentación regular y el aprovechamiento de

herramientas tecnológicas para mejorar la comunicación interna y fortalecer la cultura organizacional, generando un ambiente más positivo y colaborativo.

CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA

2.1 Planteamiento del problema

Dentro de cualquier organización, cuando hablamos de clima organizacional estamos hablando de cómo los empleados perciben el ambiente dentro de esta desde la cultura, los procesos, prácticas y políticas internas. Esta percepción influirá directamente en la satisfacción y finalmente afectará el desempeño laboral (Flores & Olortegui, 2019).

En América Latina vemos que muchas veces las organizaciones no le dan la importancia debida al estado de ánimo de los empleados y su influencia en el ambiente dentro de la empresa llegando a poner en riesgo la productividad de sus trabajadores por una deficiencia en el cuidado de los valores y lineamientos dentro de la organización. (Díaz & Albornoz, 2019).

Lo mismo sucede en Perú donde aún muchas organizaciones pequeñas y medianas no cuentan siquiera con un área de recursos humanos (Lacoviello & Zuvanic, 2005).

En este estudio jurídico los colaboradores tienen un clima organizacional deficiente.

Las causas identificadas son la ausencia de un área de recursos humanos, las deficiencias en los canales de comunicación entre los

empleados y la administración, la ausencia de capacitación de los directores y administradores en gestión de talento y los procesos de comunicación interna, los cuales no están definidos correctamente.

Las consecuencias de esto son un aumento en el descontento laboral, ausencia de una cultura organizacional en los colaboradores, una alta rotación de personal y descoordinaciones entre las distintas áreas.

Es por esto que planteamos identificar las principales deficiencias en el clima organizacional para así contrarrestarlas con políticas de comunicación interna sólidas y claras y con esto tener trabajadores más satisfechos.

2.1.2 Formulación del problema

2.1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de un estudio jurídico ubicado en Miraflores, Lima, en el 2023?

2.1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente de trabajo y la actitud del trabajador en los colaboradores de un estudio jurídico ubicado en Miraflores, Lima, en el 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la percepción de los trabajadores y su desempeño en un estudio jurídico ubicado en Miraflores, Lima, en el 2023?

2.1.3 Objetivos de investigación

2.1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de un estudio jurídico ubicado en Miraflores, Lima, en el 2023.

2.1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre el ambiente de trabajo y las actitudes de los trabajadores en un estudio jurídico ubicado en Miraflores, Lima, en el 2023.

Determinar la relación entre la percepción de los trabajadores y su desempeño en un estudio jurídico ubicado en Miraflores, Lima, en el 2023.

2.1.4 Justificación de la investigación

2.1.4.1 Justificación teórica

El presente estudio tiene una justificación teórica ya que reconoceremos cómo se ve afectado el clima organizacional de un estudio jurídico. Dicha empresa no ha tenido hasta el momento la oportunidad de evaluar el aspecto previamente mencionado y por lo tanto no tiene realmente una idea clara de cómo afecta la satisfacción laboral dentro de la empresa. Es evidente que hay un problema dentro de la organización y que este está afectando al personal pero no se ha observado desde una perspectiva tan importante como lo es el clima organizacional. Esta investigación no generará nuevo conocimiento pero permitirá esbozar una lista de recomendaciones que podrán ser aplicadas dentro de la organización.

2.1.4.2 Justificación metodológica

Este estudio se efectuó relacionando dos variables por medio de un modelo predecible aplicado a un conjunto de personas dentro de una pequeña empresa. Del mismo modo, la evaluación se llevó a cabo de

manera cuantitativa, utilizando el análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial para examinar la información recopilada para validar la hipótesis buscando identificar patrones a través de las declaraciones proporcionadas por los trabajadores.

Es importante señalar que se eligió el cuestionario, dado que es la metodología que se fundamenta en las respuestas proporcionadas por los trabajadores, permitiéndonos así conocer sus opiniones respecto a un tema específico en un marco temporal determinado.

2.1.4.3 Justificación práctica

A su vez, este estudio cuenta con una justificación práctica, al generar recomendaciones que podrán ser puestas en práctica para solucionar los numerosos problemas que se vienen observando en el campo del manejo de recursos humanos en la empresa. Con esto buscamos reducir consistentemente la rotación de personal y las quejas de los colaboradores.

2.1.5 Limitaciones de la investigación

La investigación se enfocó en explorar la conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los empleados de un estudio jurídico situado en el distrito de Miraflores, Lima, Perú, durante el año 2023, lo que nos da una visión restringida a este periodo de

tiempo. La aplicación de los cuestionarios se extendió a todas las áreas de la organización, garantizando así una representación completa y equitativa de las perspectivas y experiencias de los colaboradores en diversas funciones.

Es relevante destacar que este estudio no demandó recursos financieros, ya que los cuestionarios se hicieron de manera online. Esta elección estratégica no solo simplificó el proceso logístico, sino que también eliminó cualquier limitación financiera que pudiera haber obstaculizado la realización del estudio. La accesibilidad y la facilidad de respuesta a través de plataformas en línea contribuyeron a la eficiencia y calidad de la recopilación de datos.

Sin embargo, es esencial reconocer las limitaciones inherentes al alcance de este trabajo de investigación. La atención se centró exclusivamente en analizar la dinámica interna de un estudio jurídico específico, lo cual implica que los resultados obtenidos tienen una aplicabilidad directa y limitada a este contexto particular. La falta de diversidad en la muestra restringe la extrapolación de conclusiones a organizaciones más grandes o a sectores diferentes.

A pesar de estas limitaciones, los hallazgos proporcionan una valiosa perspectiva. Futuras investigaciones podrían ampliar el alcance y diversificar las muestras para enriquecer la comprensión de esta relación en contextos organizativos más amplios y diversos. Este

estudio sienta las bases para exploraciones más profundas y comparativas que contribuyan al avance del conocimiento en el rubro de la gestión organizacional.

2.1.6 Viabilidad de la investigación

La viabilidad de este estudio se respalda sólidamente ya que disponemos de los recursos humanos, financieros, materiales, de tiempo y permisos necesarios para acceder y analizar la información de manera exhaustiva. El compromiso ético y legal se fortalece con la obtención del consentimiento escrito de todos los participantes, garantizando así la transparencia y la integridad en la recopilación de datos.

El equipo dedicado a la realización de este estudio cuenta con profesionales altamente calificados y comprometidos. Su experiencia en la investigación, análisis de datos y conocimiento del tema específico aseguran una ejecución precisa y rigurosa del proyecto. Además, la colaboración estrecha con los participantes del estudio facilita la comprensión contextualizada de las dinámicas organizativas y contribuye a la interpretación enriquecedora de los resultados.

En cuanto a los recursos financieros, la planificación estratégica ha permitido asignar fondos de manera eficiente, maximizando la calidad de la investigación sin incurrir en gastos superfluos. La gestión

financiera responsable ha sido fundamental para asegurar que el estudio cuente con los recursos necesarios sin comprometer la integridad del análisis ni la validez de los resultados.

Los recursos materiales, incluyendo tecnología y herramientas específicas para la recopilación y el procesamiento de datos, se han seleccionado cuidadosamente para garantizar la eficacia y la precisión en todas las etapas del estudio. Este enfoque meticuloso en la elección de herramientas contribuye a la confiabilidad de los resultados y a la eficiencia en el manejo de la información recopilada.

En términos de tiempo, se ha establecido un cronograma detallado que permite una ejecución ordenada y eficiente del estudio. La planificación cuidadosa de los tiempos de recopilación, análisis y presentación de resultados asegura que el estudio se lleve a cabo de manera oportuna sin comprometer la calidad de la investigación.

Además, se han obtenido los permisos necesarios para acceder a la información relevante, respetando las normativas éticas y legales establecidas. Este proceso garantiza el cumplimiento de los protocolos necesarios para la realización de la investigación, protegiendo tanto la privacidad de los participantes como la integridad de los datos recopilados.

En conclusión, la viabilidad de este estudio se sustenta en una cuidadosa planificación y gestión de los recursos humanos, financieros, materiales y temporales, respaldada por la obtención del

consentimiento escrito de los participantes. Estos elementos aseguran la validez y la confiabilidad de los resultados, consolidando la robustez y la integridad de la investigación que se lleva a cabo.

CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL

1. Antecedentes

1.1. Antecedentes nacionales

Zuñiga (2019) realizó la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho – 2019”, en Ayacucho – Perú. El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores asistenciales del hospital mencionado líneas arriba, el tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia. El diseño de esta investigación fue descriptivo correlacional y el instrumento utilizado fue un cuestionario auto administrado de tipo Likert respecto al clima organizacional y la satisfacción laboral teniendo como resultado que existe una relación directa y significativa entre ambas variables.

Por otro lado, tenemos el trabajo de investigación realizado por Cuba (2018) titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del CLAS de San Juan Bautista. Ayacucho 2017”, este trabajo se desarrolló en Ayacucho, Perú y tuvo como principal objetivo determinar si existe una relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del CLAS de San Juan Bautista en el 2018. Para este estudio se utilizó una muestra conformada por 50

trabajadores del CLAS de San Juan Bautista Ayacucho. El tipo de investigación elegido fue no experimental con diseño descriptivo correlacional. El instrumento usado fue un cuestionario tipo Likert sobre comunicación interna y satisfacción laboral. Los resultados obtenidos nos muestran que, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% se puede afirmar que en efecto existe relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del CLAS de San Juan Bautista de Ayacucho en el 2017.

1.2. Antecedentes internacionales

Govea y Zuñiga (2020) realizaron un estudio titulado “El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios” en la ciudad de Guayaquil, Ecuador. El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en una empresa de servicios en la ciudad de Guayaquil, Ecuador. La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores de dicha empresa. La investigación fue no experimental de alcance descriptivo y correlacional. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionario aplicados a los colaboradores para medir satisfacción laboral y clima organizacional. Los resultados indicaron que 24 personas estuvieron conformes con el clima organizacional de la empresa, en cuanto a la satisfacción laboral se obtuvieron 32 personas satisfechas, por lo tanto se determinó que la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es positiva.

Noboa et al. (2019) realizaron una investigación titulada “Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción”. El objetivo general de esta investigación fue determinar cómo se vincula el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción en Quito, Ecuador. La muestra estuvo compuesta por 250 colaboradores de la empresa mencionada leas arriba. El estudio fue correlacional entre las dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios para medir la satisfacción laboral y para determinar el clima organizacional. Se encontró que hay una relación positiva entre ambos constructos, concluyendo que las dimensiones del clima organizacional que tienen mayor incidencia sobre la satisfacción laboral son: recompensa y liderazgo.

2. Marco teórico

Denison (1991) define el clima organizacional como algo que no debe entenderse como un estilo cognitivo sino como un conjunto de esquemas colectivos de significados consolidados gracias a las interacciones que se dan dentro de una organización.

Denison (1991) entiende el clima dentro de una organización como algo que se construye desde la percepción de los empleados, resultado de sus relaciones interpersonales. Siguiendo esta definición, podemos entender que el comportamiento y rol que adopte cada individuo dentro de la empresa va marcar la línea del clima que se experimente como colectivo.

Denison (1991) proporciona una perspectiva valiosa al caracterizar el clima organizacional como algo más que un estilo cognitivo. Desde esta óptica, el clima se erige sobre la percepción compartida de los colaboradores, moldeado por sus relaciones interpersonales. La conceptualización de Denison resalta la intrincada conexión entre las dinámicas individuales y la formación del clima organizacional, sugiriendo que el comportamiento y el rol adoptado por cada individuo influyen directamente en la experiencia colectiva del clima.

Para Murillo (2010) el clima organizacional y el éxito que una empresa puede tener cumpliendo sus objetivos y metas están conectados.

Aquí empezamos también a entender que existe una relación importante y significativa entre el clima organizacional y la productividad orientada a resultados dentro de una organización o de un equipo de trabajo. Esta definición está definitivamente orientada a los resultados y puede ser entendida como una fuerza que puede tanto contribuir con el logro de estos o por el contrario, ser un obstáculo a la hora de concretar objetivos.

Murillo (2010) nos recuerda que, finalmente, debemos orientar cualquier esfuerzo dentro de una empresa al cumplimiento de los objetivos establecidos como grupo y que los individuos, como miembros de un equipo, deben alinearse a estas metas y contribuir desde sus diferentes puestos para lograrlas. Sin embargo, también recalca que existen una serie de factores sociales y psicológicos que inevitablemente afectarán, para bien o para mal, los resultados de los colaboradores y por ende los de los equipos y de la empresa en general.

En este sentido, es imperativo comprender que la alineación con los objetivos organizativos no solo se limita a un compromiso superficial, sino que implica una conexión más profunda con el propósito y la visión de la empresa. Cada colaborador, en su capacidad individual, se convierte en un engranaje esencial que contribuye al funcionamiento armónico del equipo. La coherencia en la búsqueda de metas comunes nutre un clima positivo y motivador.

Para Murillo (2010) la comprensión profunda de estos factores es esencial para prevenir posibles desafíos en el clima organizacional. Aquí radica la importancia de llevar a cabo diagnósticos periódicos que permitan identificar y abordar cualquier problemática emergente. Este enfoque preventivo no solo resguarda el bienestar de los equipos, sino que también evita que los problemas se propaguen y afecten negativamente a distintos niveles y grupos dentro de la organización.

Iglesias y Sánchez (2015) siguen esta línea pero dándole mayor importancia al rol social del colaborador, definiendo el clima dentro de una empresa como algo que impacta en la conducta de los de una empresa e indicando además que el origen de este enfoque se encuentra en la sociología ya que la idea de organización está enmarcada en dicha disciplina, poniendo al centro de la empresa la función del hombre y la mujer por su rol como ser social desarrollándose en el contexto de una empresa.

Daza et al. (2007) comentan que la satisfacción en el trabajo debe ser entendida como la base de todas las políticas internas adoptadas por una organización, dándole así una gran relevancia.

Nos recuerdan que al hablar de satisfacción dentro de una organización siempre va ser elemental conocer el grupo de personas con el que se trabaja, para así poder establecer de manera exacta y precisa cuáles son los principales necesidades que puedan tener.

Para los autores para incentivar y aumentar la satisfacción laboral, en primer lugar, va ser necesario cumplir con las obligaciones que tiene una organización frente a sus colaboradores en temas como los salarios y remuneraciones, cumplimiento de horarios de trabajo, vacaciones, trato correcto y respetuoso.

Según Daza et al. (2007) muchas veces las organizaciones intentan influir en la satisfacción laboral a través de políticas que no alcanzan realmente a compensar o suplir carencias que deben ser atendidas. Los autores nos ponen como ejemplo que no cumplir con los horarios de trabajo establecidos va afectar la satisfacción de las personas en su trabajo y esto no podrá ser compensado únicamente con el pago de horas extra ya que en este caso el problema que debe ser atendido es la sobre carga laboral a la que puedan estar sometidos los colaboradores.

Proponen la teoría de que los nuevos colaboradores suelen empezar su paso por las organizaciones con altos niveles de satisfacción y señalan que en muchos casos estos se van viendo deteriorados por la poca diligencia de la organización por atender las necesidades de sus trabajadores y proporcionarles un ambiente adecuado para desarrollarse, afectando así el capital humano.

Bendezú (2020) define la satisfacción en el trabajo como un estado emocional placentero en el que el colaborador se siente completamente a gusto para realizar las tareas encomendadas dentro de una organización. El autor nos explica que la capacidad de la organización para influir positivamente en esta satisfacción, estará directamente ligada a su habilidad por identificar los factores que pueden estar afectando a sus empleados.

Importancia del clima organizacional

Visto como una serie de condiciones que influyen en los colaboradores al interior de una empresa, desempeña un rol muy importante en el desarrollo y los resultados de las empresas. Este aspecto ha sido estudiado por distintos autores, revelando que cultivar un ambiente de trabajo positivo y saludable en el entorno laboral. A continuación, explicaremos las dimensiones clave de esta importancia respaldadas por las perspectivas de diferentes expertos.

Rendimiento y Productividad:

Un clima organizacional positivo se correlaciona directamente con el rendimiento de los trabajadores. Robbins y Judge (2019) constatan que un entorno de trabajo favorable motiva a los empleados, fomenta su compromiso y mejora su desempeño.

Retención de Talento:

La retención de talento se ha vuelto una prioridad estratégica para las organizaciones modernas. Autores como Cameron y Quinn (2011) indican que un clima positivo contribuye significativamente a la retención de empleados, reduciendo la rotación y permitiendo la retención de conocimientos y habilidades críticas.

Satisfacción Laboral y Bienestar:

Estos conceptos están intrínsecamente ligados al clima organizacional. Schein (2010) sostiene que un ambiente positivo mejora la satisfacción en la empresa al generar un ambiente donde los colaboradores se sienten apreciados y comprendidos. La relación entre el bienestar individual y la productividad ha sido ampliamente respaldada, reconociendo que empleados satisfechos son más propensos a contribuir al éxito organizacional.

Cultura Organizacional y Adaptabilidad:

La cultura organizacional y el clima están entrelazados de manera inseparable. Autores como Denison (1991) destacan que un clima positivo contribuye a una cultura organizacional sólida y adaptable.

La importancia del clima dentro de la empresa se ve en su habilidad para afectar diversos aspectos del desempeño y el bienestar en el entorno laboral. La conexión bidireccional entre el clima y cumplimiento de metas organizacionales destaca la importancia de formar organizaciones que comprendan y gestionen proactivamente su clima para lograr un rendimiento óptimo y la retención de talento.

Importancia de la satisfacción laboral

Entendida como la respuesta afectiva y general que los empleados experimentan hacia su trabajo, es un elemento crucial en el tejido de cualquier organización. Su importancia trasciende la mera percepción

individual, extendiéndose hacia consecuencias significativas en los resultados, la retención de talento y la salud organizacional en su conjunto.

En resumen, no es simplemente un aspecto subjetivo de la experiencia individual en el trabajo; es algo determinante que afecta directamente en la eficacia operativa, la retención de talento, el bienestar psicológico dentro de una organización. Al reconocer y abordar lo importante de la satisfacción laboral, las organizaciones pueden establecer cimientos sólidos para el desarrollo sostenible de una empresa.

3. Definición de términos básicos

Clima organizacional: la apreciación que los trabajadores poseen de los componentes que integran el entorno ocupacional en la organización donde laboran y que afecta su conducta (Alegría y Alarcón, 2022).

Satisfacción laboral: condición anímica, sensaciones o reacciones afectivas en el seno de una entidad organizativa (Chiang, 2011).

Cultura organizacional: conjunto de directrices elaboradas por una entidad con el propósito de armonizar la conducta del personal con las metas, convicciones y principios de una compañía (Alegría y Alarcón, 2022).

Recursos humanos: división de una compañía encargada de la administración del capital humano en la entidad (Fonseca et al. 2020).

Gestión de talento: directrices instauradas por una entidad con el propósito de edificar una relación duradera con su personal a lo largo del tiempo (Ferreiro-Seoane et al. 2019).

Colaborador: persona que está asociada a un empleador y realiza labores laborales en una posición específica. (Torres-Flórez, 2019).

Productividad: concepto vinculado a la Economía que hace referencia a la relación entre la cantidad de bienes obtenida a través de un sistema productivo y los recursos empleados en su fabricación. (Changuán, 2020).

Organigrama: instrumento que posibilita a las compañías comprender de manera más profunda su configuración y la manera en que se distribuyen las funciones y obligaciones en la jerarquía organizacional (Moran et al. 2020).

Capacitación laboral: práctica centrada en la continua preparación y capacitación de nuestros colaboradores (Sánchez et al. 2020).

Líder: Mentor, responsable o conductor de una agrupación política, de un conjunto social o de otra colectividad. El guía es visto como el

individuo con la habilidad para incentivar, inspirar y ejercer influencia en los demás miembros de un equipo. (Summa, 2020).

CAPÍTULO IV: HIPOTESIS Y VARIABLES

1. Formulación de hipótesis principales y derivadas

1.1. Hipótesis principal

El Clima Organizacional está relacionado con la Satisfacción Laboral en un estudio jurídico ubicado en Miraflores, Lima, Perú, en el 2023.

1.2. Hipótesis derivadas

El ambiente de trabajo está relacionado con las actitudes de los trabajadores de un estudio jurídico ubicado en Miraflores, Lima, Perú, en el 2023.

La percepción está relacionada con el desempeño de los trabajadores en un estudio jurídico ubicado en Miraflores, Lima, Perú, en el 2023.

2. Operacionalización de variables

Clima organizacional

Denison (1991) concibe el clima organizacional como un conjunto de esquemas colectivos de significados que se consolidan mediante las interacciones dentro de una organización. Según Denison, el clima no debe entenderse como un estilo cognitivo individual, sino como un

fenómeno grupal que surge de las experiencias compartidas y las percepciones colectivas.

Iglesias y Sánchez (2015) amplían la visión del clima organizacional. Lo definen como un componente arraigado en la sociología, destacando la importancia de las relaciones humanas dentro de la organización. Desde esta perspectiva, el clima resulta de las complejas interacciones entre individuos, sistemas internos y factores externos, ofreciendo una comprensión más completa de su influencia en la dinámica organizacional.

Cardozo y Chap Kau (2018) abordan el clima como parte de un sistema complejo. Según ellos, este sistema incluye colaboradores, equipos de trabajo, líderes, políticas corporativas, leyes y el contexto político y social. Esta definición refleja la interconexión de diversos elementos que influyen en la percepción y el ambiente dentro de la organización.

Dimensiones del clima organizacional

La teoría de Pritchard y Karasick (1973) propone un modelo pionero que examina el clima organizacional desde 11 dimensiones interrelacionadas, ofreciendo una visión completa de los factores que influyen en la percepción y experiencia de los empleados.

Claridad de Rol: La claridad en los roles laborales se refiere a la comprensión precisa de las tareas y responsabilidades asignadas. Cuando los empleados tienen roles definidos, se reducen las ambigüedades, mejorando la eficiencia y la satisfacción.

Apoyo Organizacional: El apoyo percibido de la organización hacia sus empleados afecta directamente su bienestar y compromiso. Este apoyo puede manifestarse a través de políticas de recursos humanos, beneficios y programas de desarrollo personal y profesional.

Recompensas y Reconocimiento: Un sistema de recompensas y reconocimientos equitativo y transparente motiva a los empleados. Este incluye salarios competitivos, beneficios, y el reconocimiento formal e informal del desempeño destacado.

Relaciones Interpersonales: La calidad de las relaciones entre colegas y con superiores directos impacta significativamente en el clima organizacional. Un entorno donde las relaciones son positivas fomenta la colaboración, la comunicación efectiva y la cohesión del equipo.

Ambigüedad de Rol: La ambigüedad de roles surge cuando las expectativas laborales no están claramente definidas. Esto puede causar confusión y estrés entre los empleados, afectando su desempeño y satisfacción.

Conflicto Interpersonal: La gestión efectiva del conflicto es esencial para mantener un clima laboral saludable. Fomentar habilidades de resolución de conflictos y promover un ambiente donde las diferencias se aborden de manera constructiva contribuye positivamente al clima.

Innovación: Un clima que promueve la innovación estimula la creatividad y la búsqueda de soluciones novedosas. La libertad para proponer ideas y experimentar sin miedo al castigo favorece el desarrollo y la adaptabilidad organizacional.

Participación en la toma de decisiones: Incluir a los empleados en el proceso decisional no solo brinda una sensación de pertenencia y valor, sino que también aprovecha la diversidad de perspectivas, mejorando la calidad de las decisiones y fortaleciendo el compromiso.

Comunicación Abierta: La comunicación transparente y abierta es esencial para un clima saludable. Un intercambio efectivo de información a todos los niveles organizativos evita malentendidos y mantiene a los empleados informados y comprometidos.

Apoyo Social: Un fuerte apoyo social entre colegas crea un entorno laboral solidario. La colaboración y el respaldo mutuo contribuyen a un clima donde los empleados se sienten respaldados y conectados.

Presión por desempeño: La gestión adecuada de la presión por desempeño es crítica. Un equilibrio entre desafíos estimulantes y presión

excesiva es esencial para evitar el agotamiento y el estrés, preservando así un clima organizacional positivo.

La teoría de Pritchard y Karasick proporciona un marco integral que destaca la importancia de considerar estas dimensiones de manera conjunta para comprender y mejorar el clima organizacional.

Satisfacción laboral

Deci (1971) aborda la satisfacción laboral desde la perspectiva de la autodeterminación. Sostiene que la satisfacción surge cuando los individuos experimentan un sentido de autonomía, competencia y relación con su trabajo. Deci se centra en la autodeterminación, argumentando que la satisfacción laboral surge cuando los individuos sienten que tienen control y autonomía en su trabajo. Su enfoque destaca la importancia de satisfacer las necesidades psicológicas básicas para mejorar la satisfacción.

Para Locke (1976) la satisfacción laboral es una "actitud positiva o placentera resultante de la evaluación del trabajo o de la experiencia laboral" (Locke, 1976, p. 1300).

Esta perspectiva destaca la importancia de la percepción subjetiva del individuo sobre su trabajo y entorno laboral. La definición de Locke enfatiza la importancia de cómo percibimos nuestro trabajo y entorno laboral. La satisfacción laboral no es simplemente un resultado de las

condiciones objetivas, sino una respuesta subjetiva a nuestra experiencia laboral.

Hackman y Oldham (1976) definen la satisfacción laboral como "la respuesta afectiva general de la persona hacia su trabajo" (p. 258).

Resaltan factores cruciales como la variedad de habilidades y la retroalimentación en la formación de la satisfacción laboral. Hackman y Oldham (1976) resaltan la dimensión emocional de la satisfacción laboral, indicando que es una respuesta afectiva general. Su enfoque en factores como la variedad y la retroalimentación destaca la influencia directa de la naturaleza del trabajo en la satisfacción del empleado.

Según Hoppock (1935), la satisfacción laboral es "la suma de las satisfacciones y las insatisfacciones que resultan del ajuste real entre la necesidad y la recompensa" (p. 47).

Su definición enfatiza el equilibrio entre las expectativas y las recompensas obtenidas en el trabajo. Hoppock (1935), al hablar del ajuste entre necesidades y recompensas, subraya la importancia de equilibrar lo que el empleado busca en su trabajo con lo que realmente obtiene. La satisfacción surge cuando este equilibrio es positivo.

Wright y Cropanzano (2000) ofrecen una definición que considera la satisfacción laboral como "una actitud o estado emocional general que

resulta de la evaluación de diversos aspectos del trabajo" (p. 298). Destacan la importancia de abordar múltiples facetas del trabajo en la evaluación de la satisfacción. La definición de Wright y Cropanzano (2000) amplían el concepto al considerar la satisfacción laboral como un estado emocional general derivado de la evaluación de varios aspectos del trabajo. Destacan la necesidad de abordar las múltiples facetas del trabajo para comprender completamente la satisfacción laboral.

Dimensiones de la satisfacción laboral

La teoría de Hackman y Oldham (1975), citada por Torres (2001), propone cinco dimensiones clave que influyen en la satisfacción laboral y en la motivación intrínseca de los empleados. Estas dimensiones están diseñadas para proporcionar un marco comprensivo que contribuya al diseño de trabajos más enriquecedores y gratificantes. A continuación, se detallan estas dimensiones:

Variedad en las Habilidades (*Skill Variety*):

Esta dimensión se refiere a la diversidad de habilidades y tareas que implica un trabajo. Cuanto más variadas y desafiantes sean las actividades, mayor será la oportunidad para el empleado de utilizar diferentes destrezas y conocimientos. La variedad en las habilidades busca evitar la monotonía y fomentar el desarrollo y la aplicación de competencias diversas.

Identidad de la Tarea (*Task Identity*):

La identidad de la tarea se centra en la percepción de los empleados sobre la totalidad de la tarea que están realizando. Cuando los trabajadores pueden ver el resultado final de su esfuerzo y contribución en un producto o servicio completo, experimentan un sentido más fuerte de identidad y propósito en su labor.

Significado de la Tarea (*Task Significance*):

Esta dimensión se relaciona con la percepción de los empleados sobre el impacto que su trabajo tiene en los demás o en la organización en general. Trabajos que poseen un significado más amplio y que contribuyen positivamente a la sociedad o a la empresa tienden a generar una mayor satisfacción laboral.

Autonomía:

La autonomía se refiere al grado de libertad y control que tiene el empleado sobre su trabajo. Cuando los trabajadores tienen la capacidad de tomar decisiones y tener un cierto grado de independencia en la ejecución de sus tareas, experimentan un mayor sentido de responsabilidad y satisfacción.

Retroalimentación sobre el Desempeño (*Feedback*):

La retroalimentación se centra en la información que los empleados reciben sobre su desempeño. Una retroalimentación clara y constante permite a los trabajadores evaluar su rendimiento y ajustar sus esfuerzos.

La retroalimentación efectiva contribuye a la mejora continua y fortalece la conexión entre el esfuerzo individual y los resultados obtenidos.

En conjunto, estas dimensiones conforman el Modelo de Características del Trabajo (*Job Characteristics Model*) de Hackman y Oldham (1975), que busca proporcionar pautas para el diseño de trabajos que maximicen la satisfacción y la motivación intrínseca de los empleados.

CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1. Diseño metodológico

La presente investigación es de tipo aplicada ya que busca identificar un problema y proponer posibles soluciones para resolverlo.

En cuanto al nivel, adoptamos el correlacional, al vincular variables mediante un modelo previsible para un conjunto o comunidad. El diseño que se utilizó fue no experimental.

El enfoque utilizado fue el cuantitativo, utilizando el análisis estadístico descriptivo para examinar la información y alcanzar los propósitos de la investigación. (Hernández-Sampieri et al. 2017).

2. Diseño muestral

No se llevó a cabo ningún cálculo para determinar el tamaño de la muestra, dado que se abordó la totalidad de la población, que consta de 12 trabajadores.

La muestra es censal, ya que se eligió a la totalidad de la población, representando el 100%, al ser un número de fácil alcance que no presenta ninguna complicación durante la recolección de datos.

3. Población

En la presente investigación, la población está conformada por los colaboradores de un estudio de abogados ubicado en Miraflores, Lima – Perú.

4. Muestra

La muestra está conformada por 12 trabajadores de un estudio jurídico ubicado en Miraflores, Lima. Los 12 trabajadores representan el total de colaboradores dentro de la organización por lo que se abarcaron todas las áreas.

5. Técnica de recolección de datos

La estrategia empleada para recabar información consistió en la realización de encuestas. Estas fueron respondidas por la totalidad de los empleados del despacho. El uso de una encuesta nos permite obtener datos sobre la percepción de los trabajadores respecto a temas específicos.

6. Técnicas estadísticas de procesamiento de la información

Se utilizó un cuestionario de Google Forms para aplicar la encuesta a los trabajadores.

Se utilizaron los softwares Excel y SPSS para la tabulación y posterior análisis de datos buscando así determinar las correlaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral en un estudio jurídico ubicado en Miraflores, Lima.

7. Resultados

7.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

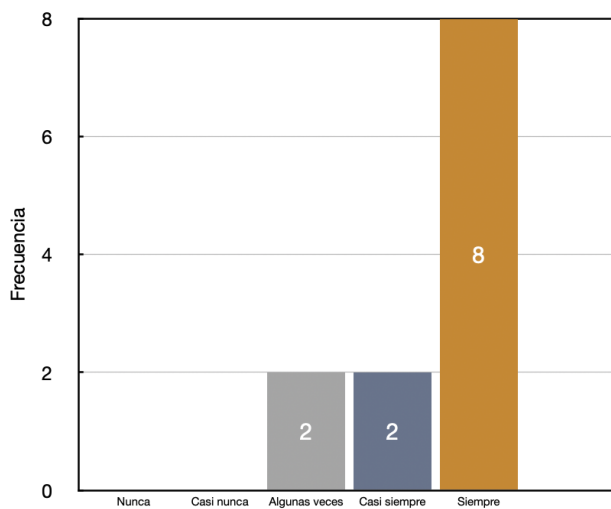
Entorno físico de trabajo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	0	0	0
Algunas veces	2	16.6	16.6
Casi siempre	2	16.6	33.3
Siempre	8	66.6	100
Total	12	100	

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia de respuestas y porcentaje de respuestas correspondiente a la pregunta 6 (¿ De acuerdo al ambiente de trabajo considera usted que el entorno físico del trabajo mantiene la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo?)

Figura 1

Entorno físico de trabajo



En la Tabla 1 observamos que más del 80% de los empleados evalúa positivamente (Casi siempre y Siempre) el espacio en el que llevan a cabo sus labores diarias, considerándolo apto en términos de salubridad, limpieza e higiene. Hay un consenso mayoritario entre el personal respecto a la calidad de las condiciones físicas en el lugar de trabajo. 16.66% encuentra las condiciones de higiene necesarias casi siempre, mientras que un 66.66% considera que estas condiciones se dan siempre.

Tabla 2

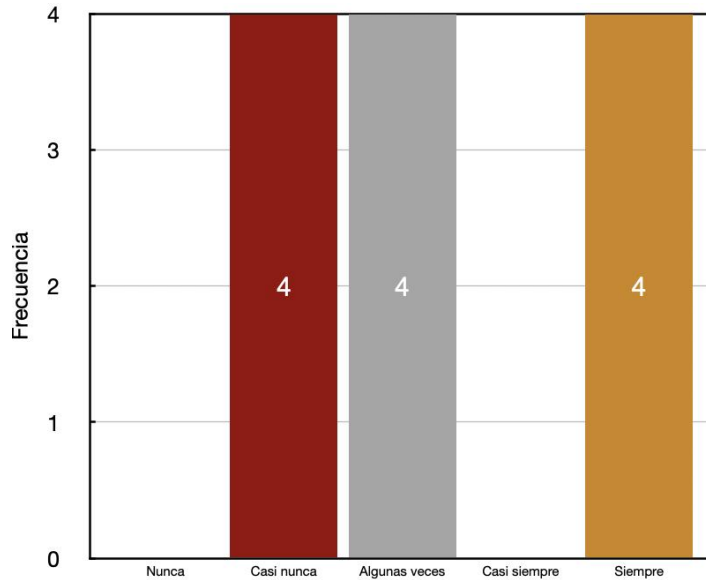
Recompensas organizacionales

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	4	33.3	33.3
Algunas veces	4	33.3	66.6
Casi siempre	0	0	66.6
Siempre	4	33.3	100
Total	12	100	

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia de respuestas y porcentaje de respuestas correspondiente a la pregunta 11 (¿De acuerdo a la percepción del trabajador cree usted recibir recompensas organizacionales valorando su trabajo y brindando oportunidades de ascenso?)

Figura 2

Recompensas organizacionales



En la Tabla 2 constatamos que 67% de los empleados percibe que su trabajo no es lo suficientemente valorado (Casi Nunca y Algunas Veces) a través de recompensas y oportunidades de hacer una línea de carrera. 33.33% considera que su trabajo es valorado casi nunca, mientras que un 33.33% considera que es valorado algunas veces.

Tabla 3

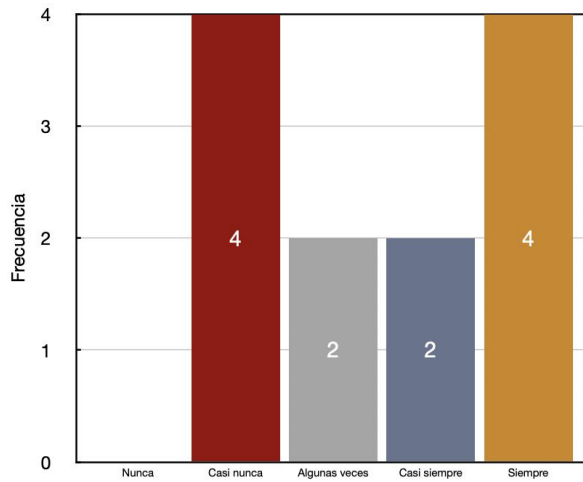
Sentimientos o conductas de bienestar en el trabajo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	4	33.3	33.3
Algunas veces	2	16.6	49.96
Casi siempre	2	16.6	66.62
Siempre	4	33.3	100
Total	12	100	

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia de respuestas y porcentaje de respuestas correspondiente a la pregunta 15 (¿De acuerdo a su actitud considera usted tener sentimientos y conductas de bienestar en el área donde trabaja, al respetar sus opiniones durante el desarrollo del mismo?)

Figura 3

Sentimientos o conductas de bienestar en el trabajo



En la tabla 3 vemos que el 50% de los colaboradores considera que sus opiniones no son siempre escuchadas en la organización (Casi nunca y algunas veces). El 16.66% cree que sus opiniones son respetadas algunas veces mientras que el 33.33% considera que sus opiniones no son escuchadas nunca.

Tabla 4

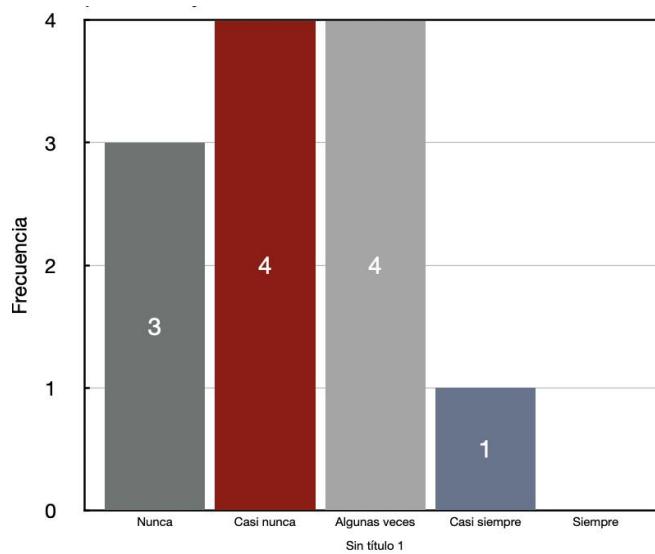
Logro de procesos y actividades

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	25	25
Casi nunca	4	33.3	58.3
Algunas veces	4	33.3	91.63
Casi siempre	1	8.33	99.96
Siempre	0	0	100
Total	12	100	

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia de respuestas y porcentaje de respuestas correspondiente a la pregunta 20 (¿De acuerdo a su desempeño considera usted que se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de procesos y actividades?)

Figura 4

Logro de procesos y actividades



En la Tabla 4 vemos que cerca de un 60% (58.33%) de los trabajadores del bufete de abogados considera que no se realizan reuniones para poner en valor el esfuerzo del personal o su logro en el cumplimiento de actividades y procesos. Un 25% de los empleados manifestó que dichas reuniones no se realizan nunca mientras que 33.33% señaló que se realizan casi nunca.

7.1.1. Análisis ligados a las hipótesis

7.1.2. Normalidad

Conforme a la doctrina estadística, se utiliza la prueba de normalidad para establecer si un grupo de datos deriva de una distribución normal o no simétrica (no normal). Por consiguiente, determinamos que:

Hipótesis nula (H0): La distribución es de naturaleza normal.

Hipótesis alternativa (H1): La distribución no se ajusta a la normalidad

Se procederá a rechazar la hipótesis si $\text{Sig} < 0.05$.

Tabla 5

Prueba de normalidad

Instrumento	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Instrumento Clima organizacional	0.948	30	0.47
Instrumento Satisfacción laboral	0.924	30	0.65

Evidenciamos que los instrumentos aplicados superan el examen de normalidad al adecuarse a una distribución congruente.

7.1.3. Hipótesis General

En un bufete de abogados ubicado en Miraflores, Lima, el Clima Organizacional está relacionado a la Satisfacción Laboral.

Tabla 6

Prueba correlacional entre Clima organizacional y Satisfacción laboral

Rho de Spearman		Instrumento Clima organizacional	Instrumento Satisfacción Laboral
<i>Clima organizacional</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	1	,672”
	<i>Sig. (bilateral)</i>		0
	<i>N</i>	30	30
<i>Satisfacción Laboral</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	,672”	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	0	
	<i>N</i>	30	30

Según los resultados obtenidos mediante la prueba de Rho de Spearman, se constata que la hipótesis principal se confirma, permitiéndonos inferir que existe una relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. Este análisis estadístico refuerza la validez de la afirmación inicial sobre la interconexión entre ambos aspectos en el contexto específico del bufete de abogados ubicado en Miraflores, Lima.

Al evaluar la correlación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral por medio de esta prueba obtenemos una perspectiva más detallada sobre la naturaleza de esta relación. Los resultados sugieren que, mientras el Clima Organizacional mejora o empeora, hay una tendencia correspondiente en la medición de Satisfacción Laboral entre los trabajadores del bufete. Este hallazgo no solo respalda la coherencia de nuestra hipótesis original, sino que también destaca la importancia de considerar el impacto del entorno organizacional en la percepción y satisfacción individual de los trabajadores.

7.1.4. Hipótesis específicas

La hipótesis específica 1 se definió como: El ambiente de trabajo se relaciona con las actitudes de los trabajadores en un estudio de abogados ubicado en Miraflores.

Tabla 7

Prueba de correlación entre la dimensión Ambiente de trabajo y Actitud

	Rho de Spearman	Instrumento Clima organizacional	Instrumento Satisfacción Laboral
<i>Ambiente</i>	<i>Coefficiente de correlación</i>	1	,304"
	<i>Sig. (bilateral)</i>		0.08
	<i>N</i>	30	30

<i>Actitud</i>	<i>Coefficiente de correlación</i>	<i>,304"</i>	<i>1</i>
	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>0.08</i>	
	<i>N</i>	<i>30</i>	<i>30</i>

La hipótesis específica 2 se definió como: La percepción está relacionada con el desempeño de los trabajadores en un estudio de abogados ubicado en Miraflores, Lima.

Tabla 8

Prueba de correlación entre Percepción del trabajador y desempeño

Rho de Spearman		Instrumento Clima organizacional	Instrumento Satisfacción Laboral
<i>Percepción</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	1	,382"
	<i>Sig. (bilateral)</i>		0.004
	<i>N</i>	30	30
<i>Desempeño</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	,382"	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	0.004	
	<i>N</i>	30	30

En la exploración detallada de la Tabla 7, se revela un coeficiente de correlación de 1, acompañado de una significancia de 0.08. Este análisis estadístico indica que la hipótesis inicial carece de validez, ya que el nivel de significancia no alcanza el umbral convencional de 0.05. En otras palabras, no hay evidencia estadística suficiente para respaldar la afirmación de que existe un vínculo significativo entre el ambiente de trabajo y la actitud del trabajador.

Al examinar detenidamente la Tabla 8, se verifica que la hipótesis de investigación es corroborada, indicando que existe una relación significativa. La aceptación de la hipótesis sugiere que la percepción del colaborador está intrínsecamente vinculada al rendimiento y desenvolvimiento en el entorno laboral. Este hallazgo respalda la premisa

inicial de que la forma en que los empleados perciben su ambiente de trabajo incide directamente en su desempeño y eficacia laboral.

CONCLUSIONES

En conclusión, la presente investigación tenía como propósito principal analizar la conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un estudio de abogados ubicado en Miraflores, Lima.

Los resultados obtenidos de la evaluación de las condiciones físicas en el lugar de trabajo revelan un panorama mayoritariamente positivo, con más del 80% de los empleados expresando evaluaciones positivas, indicando que consideran que el espacio cumple con estándares adecuados de salubridad, limpieza e higiene. Este consenso refleja un ambiente laboral donde la mayoría encuentra satisfactorias las condiciones físicas, lo cual puede contribuir positivamente a la comodidad y bienestar general de los empleados. Sin embargo, es importante señalar que un pequeño porcentaje, el 16.66%, encuentra las condiciones de higiene necesarias solo casi siempre, lo que sugiere que aún existen áreas de mejora en este aspecto específico.

Por otro lado, la percepción de la valoración del trabajo por parte de los empleados es menos optimista, con un 67% manifestando que su labor no es lo suficientemente valorada en términos de recompensas y oportunidades de desarrollo. Este hallazgo sugiere un área de preocupación en cuanto a la motivación y reconocimiento del personal. Es destacable que un tercio de los empleados considera que su trabajo es valorado algunas veces, lo que indica una posible variabilidad en las prácticas de reconocimiento dentro de la organización.

Respecto a la escucha y respeto de las opiniones de los empleados, el 50% de los colaboradores percibe que sus opiniones no son siempre tenidas en cuenta. El hecho de que un tercio considere que sus opiniones no son escuchadas nunca

resalta un aspecto crítico en la comunicación y la participación en la toma de decisiones dentro de la organización.

En cuanto a la realización de reuniones para reconocer el esfuerzo de los trabajadores, el análisis de datos muestra que cerca del 60% de los empleados siente que estas reuniones no se llevan a cabo con la frecuencia deseada. Esta falta de reconocimiento formal puede tener implicaciones la motivación de los trabajadores, ya que un cuarto de ellos afirma que dichas reuniones nunca se realizan.

En resumen, estos resultados subrayan áreas específicas de fortalezas y debilidades en el entorno laboral del bufete de abogados. Aunque las condiciones físicas son generalmente bien valoradas, existen desafíos significativos en términos de reconocimiento, valoración del trabajo y participación en la toma de decisiones que merecen una atención detallada por parte de la administración para mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Los resultados respaldan la existencia de una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el estudio de abogados. No obstante, se evidencia que la conexión entre el ambiente de trabajo y la actitud laboral es menos marcada. Destaca, asimismo, la relación positiva entre la percepción del empleado y su cumplimiento de metas y objetivos dentro de la empresa.

Estos hallazgos proporcionan *insights* valiosos para la gestión de recursos humanos y sugieren áreas específicas que podrían ser objeto de intervenciones estratégicas para mejorar la experiencia laboral y la eficacia en el bufete.

RECOMENDACIONES

Establecer un área de Gestión de Talento. Para abordar la ausencia de un área de recursos humanos, se propone la creación de un departamento especializado. Este equipo se encargará de gestionar aspectos críticos como la contratación, desarrollo profesional, evaluación de desempeño y resolución de

conflictos. Los profesionales en recursos humanos desempeñarán un papel fundamental al diseñar políticas que cuiden el bienestar de los empleados.

Implementar canales de comunicación efectivos. La ausencia de medios de comunicación efectivos puede abordarse mediante la implementación de plataformas y reuniones regulares. Estas herramientas facilitarán un flujo constante de información entre los colaboradores y la administración. La utilización de tecnologías digitales, como correos electrónicos y plataformas colaborativas, permitirá una comunicación ágil y accesible. Las reuniones periódicas, tanto virtuales como presenciales, proporcionarán un espacio para la retroalimentación. Esto fomentará un ambiente abierto y participativo, contribuyendo a una comunicación interna más efectiva.

Capacitar a directores y administradores en gestión de talento. La capacitación de directores y administradores es esencial para mejorar el ambiente dentro de la organización. Programas específicos enfocados en liderazgo, comunicación efectiva y gestión de equipos brindarán las herramientas necesarias. Estas sesiones formativas también abordarán la importancia del clima organizacional y cómo influye en los empleados. Esto fortalecerá la capacidad de los directivos para comprender y gestionar las necesidades individuales de los colaboradores, fomentando así un entorno laboral más positivo y productivo.

Definir procesos de comunicación interna. Para abordar la falta de definición en los procesos de comunicación interna, se propone establecer protocolos claros. Esto implica la creación de un marco que abarque desde la transmisión de información hasta la resolución de problemas. La comunicación efectiva se facilitará mediante canales formales y procedimientos bien definidos. Asegurarse

de que todos los colaboradores estén informados sobre las políticas, procedimientos y cambios en la organización será crucial para mitigar las deficiencias identificadas.

Re evaluar deficiencias en el clima organizacional. La realización de evaluaciones periódicas es esencial. Este enfoque permitirá identificar áreas de mejora y diseñar estrategias específicas para abordar las deficiencias detectadas. La recopilación de datos detallados proporcionará información valiosa. Esta retroalimentación en tiempo real permitirá implementar cambios dirigidos y ajustar estrategias continuamente, garantizando una mejora constante en el clima organizacional.

Desarrollar políticas de comunicación interna sólidas y claras. La formulación de políticas de comunicación interna transparentes, comprensibles y accesibles para todos los colaboradores es esencial. Estas políticas deben abordar las áreas críticas identificadas en la evaluación realizada. Asegurarse de que las políticas estén alineadas con los objetivos organizativos y se comuniquen de manera efectiva garantizará que los colaboradores comprendan las expectativas y contribuirá a la construcción de una empresa con un ambiente sólido y positivo.

Promover una Cultura Organizacional Positiva. La implementación de iniciativas que refuercen los valores y principios de la organización será clave. Programas de mentoría, eventos sociales y reconocimientos periódicos son ejemplos de estrategias que pueden promover la cohesión y mejorar la percepción de la empresa en los trabajadores.

Establecer programas de retención del personal. El desarrollo de programas que reconozcan y recompensen el desempeño excepcional será esencial para

incentivar la retención del talento. Estos programas pueden incluir beneficios, oportunidades de desarrollo y reconocimientos periódicos. La implementación de medidas específicas para retener a los colaboradores más valiosos contribuirá no solo a la estabilidad del equipo, sino también al fortalecimiento de la cultura organizacional al demostrar el compromiso de la empresa con el bienestar y desarrollo de su personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegría, R., & Alarcón, G. (2022). Marco teórico e instrumento de medición de las habilidades gerenciales y clima organizacional en instituciones bancarias de México. *Vinculatégica*, 7(2), 33–48. <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-82>
- Arias, G., & Arias, W. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & Trabajo*, 16(51). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Barberena, J. S. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del estudio Martínez & Torres Calderón Abogados, Lima–Perú 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/15195>
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Valdizana*, 14(1), 3–14. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7409391.pdf>
- Cardozo, S., & Chap Kau, K. (2018). Clima organizacional: Una mirada desde la narrativa a la sistematización. *Población y Desarrollo*, 25(49), 26–29. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2076-054X2019004900106

Carrillo, S. P. (2009). *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana*. El Cid Editor.

Changuán, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166–173.
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/download/2254/2649>

Chiang, M. (2011). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39–60.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104213712099>

Chiang, M., Huerta, P., Núñez, A., & Salazar, C. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas): Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum*, 23(2). https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000200004&script=sci_arttext

Cuba, P. (2018). *Comunicación interna y satisfacción laboral de los trabajadores del CLAS de San Juan Bautista–Ayacucho 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20449/cuba_gp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Daza, D., Porto, C., & Fang, Y. (2007). *Importancia de la satisfacción laboral del trabajador en las organizaciones* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Bolívar].

<https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0042607.pdf>

Denison, D. (1991). Cultura corporativa y productividad organizacional. *Legis*, 32(2).

<http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/climaorganizacional.htm>

Ferreiro-Seoane, F., Campo, M., & Camino-Santos, M. (2019). La formación y la gestión del talento en las empresas más valoradas en recursos humanos en España. *Contaduría y Administración*, 64(3).

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422019000400010

Fonseca, B., Cornelio, O., & Marzo, F. (2020). Tratamiento de la incertidumbre en la evaluación del desempeño de los recursos humanos de un proyecto basado en conjuntos borrosos. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 13(6), 84–93.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8590282.pdf>

Govea, K., & Zúñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación y Negocios*, 13(21). <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>

Iglesias, A., & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *MediSur*, 13(3), 45–53. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2015000300002&script=sci_arttext&tlng=en

Morán, J., Peredo, G., & Guerrero, S. (2020). Las tendencias de la organización empresarial. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y Aplicaciones Técnico-Tecnológicas*, 2(1), 56–63. <https://ojs.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/download/215/279>

Murillo, E. S. Z. (2010). La comunicación organizacional y su importancia para las escuelas de arte universitarias: Propuesta para la construcción de conocimiento organizacional colectivo desde una intervención educativa. *Revista Educación*, 34(1), 73–81. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44013961004.pdf>

Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica Ecociencia*, 6(1), 1–24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>

Peiró, J. M. (2004). Clima y cultura organizacional: Hacia una visión integradora en el estudio de la salud organizacional. *Psicothema*, 16(2), 249–254. <https://www.psicothema.com/pii?pii=31>

Sánchez, A., Romero, I., & Tuesta, J. (2020). Derecho de capacitación y

desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria. Caso: Amazonas.

Revista Gobierno y Gestión Pública, 7(2), 91–106.

[https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/arti](https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/download/176/213)

[cle/download/176/213](https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/download/176/213)

Summa, R. (2020). Liderazgo: Características de un líder. *Red Universitaria*

Virtual Internacional, 13(1), 1–7.

[https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programa-](https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programa-habilidades/pdf/motivacion_liderazgo/contenido1/liderazgo_caracteristicas.pdf)

[habilidades/pdf/motivacion_liderazgo/contenido1/liderazgo_caracteristica](https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programa-habilidades/pdf/motivacion_liderazgo/contenido1/liderazgo_caracteristicas.pdf)

[s.pdf](https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programa-habilidades/pdf/motivacion_liderazgo/contenido1/liderazgo_caracteristicas.pdf)

Torres-Flórez, D. (2019). El entrenamiento del colaborador como estrategia de

mejoramiento continuo. *Revista Gestión, Organizaciones y Negocios*,

6(1), 4–9.

<https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/download/149>

[/151](https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/download/149)

ANEXOS

ANEXO I MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONE	INDICADORES
General	General	General	Variable independiente Clima Organizacional	Ambiente de trabajo	Entorno físico de trabajo
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un estudio de abogados ubicado en Miraflores, Lima?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un estudio de abogados ubicado en Miraflores, Lima.	Si el clima organizacional mejora entonces existirá una mejor satisfacción laboral en los trabajadores de un estudio de abogados ubicado en Miraflores, Lima.			Buenas relaciones laborales
Específicos	Específicos	Específicos		Percepción del trabajador	Apoyo recibido por la empresa
PE1	OE1	HE1	Variable dependiente Satisfacción laboral	Actitud	Recompensas organizacionales
¿Qué relación existe entre el ambiente de trabajo y la actitud de los trabajadores en un estudio de abogados ubicado en Miraflores, Lima?	Determinar la relación que existe entre el ambiente de trabajo y la actitud de los trabajadores en un estudio de abogados ubicado en Miraflores, Lima.	Si mejora el ambiente de los trabajadores entonces mejorarán las actitudes de los trabajadores de un estudio de abogados ubicado en Miraflores, Lima.			Grado de interés de trabajo
PE2	OE1	HE2		Desempeño	Sentimientos y conductas de bienestar en el área donde se trabaja
¿Qué relación existe entre la percepción del trabajador y el desempeño de los trabajadores en un estudio de abogados ubicado en Miraflores, Lima?	Determinar la relación que existe entre la percepción del trabajador y el desempeño de los trabajadores en un estudio de abogados ubicado en Miraflores, Lima.	Si mejora la percepción de los trabajadores entonces mejorará el desempeño de los trabajadores de un estudio de abogados ubicado en Miraflores, Lima.			Cumplimiento de metas y objetivos
					Logro de procesos y actividades

ANEXO II MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	N°	PREGUNTAS	PREGUNTA
Variable Independiente - Clima Organizacional	Ambiente de Trabajo	Entorno físico de trabajo	1	¿De acuerdo al ambiente de trabajo considera usted que el entorno físico del trabajo reúne las condiciones de infraestructura y equipos necesarios para trabajar?	1,2
			2	¿De acuerdo al ambiente de trabajo considera usted que el entorno físico del trabajo mantiene la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo?	
		Buenas relaciones laborales	3	¿Considera usted que en su ambiente de trabajo existen buenas relaciones laborales y que la empresa se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales?	3,4
			4	¿Considera usted que en su ambiente de trabajo existen buenas relaciones laborales con los jefes y que los mismos propicien un clima laboral agradable y de buenas relaciones sociales?	
	Percepción del Trabajador	Apoyo recibido por la empresa	5	¿Desde el punto de vista de la percepción del trabajador cree usted recibir apoyo por parte de la empresa y que la misma se preocupe por sus trabajadores?	5,6
			6	¿De acuerdo a la percepción del trabajador esta conforme recibiendo apoyo por parte de la empresa?	
		Recompensas organizacionales	7	¿De acuerdo a la percepción del trabajador cree usted recibir recompensas organizacionales valorando su trabajo y brindando oportunidades de ascenso?	7,8
			8	¿De acuerdo a la percepción del trabajador considera usted recibir recompensas organizacionales al ver que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?	
Variable Dependiente - Satisfacción Laboral	Actitud	Grado de interés de trabajo	1	¿De acuerdo a su actitud considera usted tener un grado de interés de trabajo al encontrar su trabajo idóneo para usted? ¿Disfruta cada tarea que realiza en su trabajo?	1,2
			2	¿De acuerdo a su actitud considera usted tener un grado de interés de trabajo al sentirse satisfecho por las oportunidades que le ofrece la empresa de hacer las cosas que le gustan?	
		Sentimientos y conductas de bienestar en el área donde se trabaja	3	¿De acuerdo a su actitud considera usted tener sentimientos y conductas de bienestar en el área donde se trabaja, al respetar sus opiniones durante el desarrollo del mismo?	3,4
			4	¿De acuerdo a su actitud considera usted tener sentimientos y conductas de bienestar en el área donde se trabaja producidos por los beneficios de la empresa (seguro, vacaciones, etc.)?	
	Desempeño	Cumplimiento de Metas y objetivos	5	¿De acuerdo a su desempeño considera usted cumplir metas y objetivos, y que reciba felicitaciones cuando realiza bien su trabajo?	5,6
			6	¿De acuerdo a su desempeño se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el cumplimiento de metas y objetivos de la empresa?	
		Logro de procesos y actividades	7	¿Considera usted que según su desempeño, y el lograr procesos y actividades las personas deben ser recompensadas?	7,8
			8	¿De acuerdo a su desempeño considera usted que se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de procesos y actividades?	

ANEXO III INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Agradecemos su participación en esta encuesta anónima para evaluar su entorno laboral y satisfacción como trabajador. Por favor, complete las siguientes afirmaciones y preguntas demográficas. Agradecemos su participación en esta encuesta anónima para evaluar su entorno laboral y satisfacción como trabajador. Por favor, complete las siguientes afirmaciones y preguntas demográficas.

Información Demográfica:	
1. Edad: _____	2. Género: () M () F
3. Nivel de educación: () Primaria o menos () Secundaria () Preparatoria () Licenciatura () Postgrado o superior	4. Antigüedad en la empresa en años: _____
5. De acuerdo al ambiente de trabajo ¿considera usted que el entorno físico de trabajo reúne las condiciones de infraestructura y equipos necesarios para trabajar?	
() Nunca	() Casi nunca
() Algunas veces	() Casi siempre
() Siempre	
6. ¿De acuerdo al ambiente de trabajo ¿considera usted que el entorno físico del trabajo mantiene la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo?	
() Nunca	() Casi nunca
() Algunas veces	() Casi siempre
() Siempre	

<p>7. ¿Considera usted que en su ambiente de trabajo existen buenas relaciones laborales y que la empresa se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales?</p>	
<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca
<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre
<input type="checkbox"/> Siempre	
<p>8. ¿Considera usted que en su ambiente de trabajo existen buenas relaciones laborales con los jefes y que los mismos propicien un clima laboral agradable y de buenas relaciones sociales?</p>	
<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca
<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre
<input type="checkbox"/> Siempre	
<p>9. ¿Desde el punto de vista de la percepción del trabajador cree usted recibir apoyo por parte de la empresa y que la misma se preocupe por sus trabajadores?</p>	
<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca
<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre
<input type="checkbox"/> Siempre	
<p>10. ¿De acuerdo a la percepción del trabajador esta conforme recibiendo apoyo por parte de la empresa?</p>	
<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca
<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre
<input type="checkbox"/> Siempre	
<p>11. ¿De acuerdo a la percepción del trabajador cree usted recibir recompensas organizacionales valorando su trabajo y brindando oportunidades de ascenso?</p>	
<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca
<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre

<input type="checkbox"/> Siempre	
12. ¿De acuerdo a la percepción del trabajador considera usted recibir recompensas organizacionales al ver que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?	
<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca
<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre
<input type="checkbox"/> Siempre	
13. ¿De acuerdo a su actitud considera usted tener un grado de interés de trabajo al encontrar su trabajo idóneo para usted? ¿Disfruta cada tarea que realiza en su trabajo?	
<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca
<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre
<input type="checkbox"/> Siempre	
14. ¿De acuerdo a su actitud considera usted tener un grado de interés de trabajo al sentirse satisfecho por las oportunidades que le ofrece la empresa de hacer las cosas que le gustan?	
<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca
<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre
<input type="checkbox"/> Siempre	
15. ¿De acuerdo a su actitud considera usted tener sentimientos y conductas de bienestar en el área donde se trabaja, al respetar sus opiniones durante el desarrollo del mismo?	
<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca
<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre
<input type="checkbox"/> Siempre	
16. ¿De acuerdo a su actitud considera usted tener sentimientos y conductas de bienestar en el área donde se trabaja producidos por los beneficios de la empresa (seguro, vacaciones, etc.)?	
<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca

<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre
<input type="checkbox"/> Siempre	
17. ¿De acuerdo a su desempeño considera usted cumplir metas y objetivos, y que reciba felicitaciones cuando realiza bien su trabajo?	
<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca
<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre
<input type="checkbox"/> Siempre	
18. ¿De acuerdo a su desempeño se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el cumplimiento de metas y objetivos de la empresa?	
<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca
<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre
<input type="checkbox"/> Siempre	
19. Considera usted que según su desempeño, y el lograr procesos y actividades las personas deben ser recompensadas?	
<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca
<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre
<input type="checkbox"/> Siempre	
20. ¿De acuerdo a su desempeño considera usted que se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de procesos y actividades?	
<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca
<input type="checkbox"/> Algunas veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre
<input type="checkbox"/> Siempre	

Fuente: Barberena, (2018)

ANEXO IV VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Malpartida Gutierrez Jonyl

TITULO Y GRADO Ph D () Doctor () Magister () Licenciado () Otros

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

FECHA:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL ESTUDIO MARTINEZ & TORRES CALDERÓN ABOGADOS, LIMA – PERÚ 2017"

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

N°	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	/		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	/		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	/		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	/		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	/		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	/		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	/		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	/		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?			
TOTAL				

Sugerencias:

Firma del Experto:

Nombres y Apellidos

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: TARMEÑO BEZNOVY LUIS

TITULO Y GRADO: Ph D () Doctor () Magister (X) Licenciado () Otros

UNIVERSIDAD QUE LABORA: _____

FECHA: _____

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL ESTUDIO MARTINEZ & TORRES CALDERÓN ABOGADOS, LIMA - PERÚ 2017"

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

N°	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	/		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	/		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	/		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	/		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	/		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	/		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	/		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	/		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?	/		
TOTAL				

Sugerencias:

Firma del Experto: _____

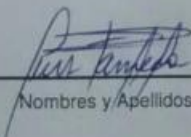

 Nombres y Apellidos

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: SMITH Carolina CASIM

TITULO Y GRADO: Ph.D () Doctor () Magister (X) Licenciado () Otros

UNIVERSIDAD QUE LABORA: _____


FECHA: _____

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL ESTUDIO MARTINEZ & TORRES CALDERON ABOGADOS, LIMA - PERU 2017"

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

N°	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	/		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	/		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	/		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	/		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	/		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	/		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	/		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	/		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?	/		
TOTAL				

Sugerencias: _____

Firma del Experto: 

Nombres y Apellidos

ANEXO V REPORTE TURNITIN

Similarity Report

PAPER NAME

Final ISIL final.docx

AUTHOR

STEPHANIE SAINT PAUL PAREDES

WORD COUNT

10549 Words

CHARACTER COUNT

61498 Characters

PAGE COUNT

64 Pages

FILE SIZE

2.2MB

SUBMISSION DATE

Dec 3, 2023 10:35 PM GMT-5

REPORT DATE

Dec 3, 2023 10:36 PM GMT-5

● **20% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 15% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 14% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material

“Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un estudio jurídico ubicado en Miraflores, Lima, en el 2023”



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Yrrazabal'.

Raúl Rodrigo
Yrrazabal Seminario

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Stephanie Saint-Paul Paredes'.

Stephanie
Saint-Paul Paredes

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Linares.' with a horizontal line under the name.

Jorge Luis Linares Weil

Summary