

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y  
CONTABLES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL  
DE LA INDUSTRIA FORESTAL CABRERA S.A.C. DEL  
DISTRITO DE CALLERÍA-PUCALLPA 2019”.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

**LINARES PEZO SERGIO ANDRE**

**ASESOR:**

**CHANG SALDAÑA JACKIE FRANK**

**PUCALLPA – PERÚ**

**2022**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

**COMISION DE GRADOS Y TITULOS**

**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Siendo las 10 horas del día Sábado 28 de mayo del 2022, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Presidente), Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LA INDUSTRIA FORESTAL CABRERA S.A.C. DEL DISTRITO DE CALLERIA-PUCALLPA 2019”** por el/la/los Bachilleres en Administración: **Sergio Andre Linares Pezo, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

“La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- Aprobado por unanimidad
- Aprobado por mayoría
- Desaprobado...”

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad .....


Siendo las 17 horas del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

  
.....  
Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes  
Presidente

  
.....  
Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga  
Miembro

  
.....  
Mg. Olmedo Pizango Isuiza  
Miembro



  
.....  
Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga  
Secretario Académico

## ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

\_\_\_\_\_  
**Presidente**

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga

\_\_\_\_\_  
**Miembro**

Mg. Olmedo Pizango Isuiza

\_\_\_\_\_  
**Miembro**

Mg. Jackie Frank Chang Saldaña

\_\_\_\_\_  
**Asesor**

Sergio Andre Linares Pezo

\_\_\_\_\_  
**Tesista**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION  
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

# CONSTANCIA

## ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

**N° V/0176-2022**

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de Tesis, titulado:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LA INDUSTRIA FORESTAL CABRERA S.A.C. DEL DISTRITO DE CALLERÍA-PUCALLPA 2019”**

Cuyo(s) autor (es) : LINARES PEZO, SERGIO ANDRE  
Facultad : CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN  
Asesor(a) : Mg. CHANG SALDAÑA, JACKIE FRANK

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y CODIFICA la presente constancia

FECHA 01/04/2022



Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON  
Dirección de Producción Intelectual

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, SERGIO ANDRE LINARES PEZO

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LA INDUSTRIA FORESTAL CABLERIA S.A.C. DEL DISTRITO DE CALLERIA - PUCALLPA 2019"

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Mg. CHANG SALDAÑA JACKIE FRANK

En la Facultad: FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Profesional: ADMINISTRACIÓN

**Autorizo la publicación:**

**PARCIAL**  Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

**TOTAL**  Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali ([www.repositorio.unu.edu.pe](http://www.repositorio.unu.edu.pe)), bajo los siguientes términos:

**Primero:** Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 09 / 06 / 2022

Email: 2015104739@alu.unu.edu.pe

Firma: 

Teléfono: 970002894

DNI: 72172246

## **DEDICATORIA**

A Dios, por permitirme cumplir mis objetivos.

A mis padres, que siempre estuvieron en las buenas y malas,  
siempre alentándome para culminar mis estudios.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesor Mg. Jackie Frank Chang Saldaña, por las sugerencias y aportes que han permitido orientar el trabajo de investigación.

A nuestros docentes, de quienes he aprendido bastante, no solo en el campo académico sino en el campo profesional.

Al personal que labora en la empresa industrial Forestal Cabrera S.A.C. Por brindarme las facilidades en la documentación que necesitaba.

A mi familia que siempre me está acompañando en todo el proceso de mi vida profesional.

## ÍNDICE DEL CONTENIDO

DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
INDICE DEL CONTENIDO .....	viii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xv
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	16
1.1. Descripción del problema .....	16
1.2. Formulación del problema .....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos .....	17
1.3. Objetivos .....	17
1.3.1. Objetivo general .....	17
1.3.2. Objetivos específicos .....	18
1.4. Hipótesis.....	18
1.4.1. Hipótesis .....	18
1.5. Variables .....	19
1.6. Operacionalización de variables .....	20
1.7. Justificación e importancia.....	20
1.7.1. Justificación Teórica.....	20
1.7.2. Justificación Metodológica.....	20
1.7.3. Justificación Practica.....	20
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes del problema .....	21
2.1.1. Tesis internacionales.....	21
2.1.2. Tesis nacionales .....	22
2.1.3. Tesis locales .....	23
2.2. Bases teóricas del problema.....	24
2.2.1. Base teoría de la variable 1 Clima Organizacional .....	24
2.2.2. Base teórica de la variable 2 satisfacción laboral .....	26
2.3. Definición de términos básicos .....	30
CAPÍTULO III. MARCO METODOLOGICO.....	32
3.1. Método de investigación .....	32

3.2. Población y muestra .....	33
3.2.1. Población .....	33
3.2.2. Muestra .....	33
3.3. Instrumentos de recolección de datos .....	33
3.3.1. Técnicas.....	33
3.3.2. Instrumentos de recolección.....	33
3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento.....	33
3.4. Procedimiento de recolección de datos .....	34
3.5. Tratamientos de los datos .....	34
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	35
4.1. Resultados descriptivos.....	35
4.2. Prueba de normalidad .....	38
4.3. Prueba de hipótesis .....	38
4.4. Discusión de los resultados .....	39
CONCLUSIONES.....	41
SUGERENCIAS.....	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
ANEXOS.....	46

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables. ....	20
Tabla 2. Resultados descriptivos del clima organizacional y satisfacción laboral. ...	35
Tabla 3. Resultados descriptivos de la dimensión 1 organización del clima organizacional y satisfacción laboral.....	36
Tabla 4. Resultados descriptivos de la dimensión 2 nivel del clima organizacional y satisfacción laboral. ....	37
Tabla 5. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk. ....	38
Tabla 6. Comprobación de la hipótesis general. ....	38
Tabla 7. Comprobación de la hipótesis específica 1.....	38
Tabla 8. Comprobación de la hipótesis específica 2.....	39

**INDICE DE FIGURAS**

Figura 1. Gráfico de barras del clima organizacional y satisfacción laboral. ....	35
Figura 2. Gráfico de barras de la dimensión 1 organización del clima organizacional y satisfacción laboral.....	36
Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión 2 nivel del clima organizacional y satisfacción laboral. ....	37

**INDICE DE ANEXOS**

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos.....	46
Anexo 2. Matriz de consistencia.....	47

## RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019, fue una investigación de tipo aplicada, nivel no experimental y diseño descriptivo correlacional, la técnica fue la encuesta y sus instrumentos fueron dos cuestionarios aplicados a una muestra poblacional de tamaño 58. Con respecto a los resultados se tuvo que el 27.6% de trabajadores precisaron que el clima organizacional fue bueno y la satisfacción laboral regular en la empresa Industria Forestal Cabrera S.A.C. del Distrito de Callería; en cuanto a la comprobación de la hipótesis general se tuvo una correlación positiva alta de 0.597 y un Sig. aceptable de 0.000 menor de 0.05. En consecuencia, existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019.

**Palabra Clave:** *Clima organizacional, satisfacción laboral y empatía.*

## ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the workers of the Forestal Cabrera S.A.C. of the district of Callería-Pucallpa 2019, it was an applied type research, non-experimental level and correlational descriptive design, the technique was the survey and its instruments were two questionnaires applied to a population sample of size 58. With respect to the results, it was had that 27.6% of workers specified that the organizational climate was good and regular job satisfaction in the company Industria Forestal Cabrera SAC of the District of Callería; Regarding the verification of the general hypothesis, there was a high positive correlation of 0.597 and an acceptable Sig. of 0.000 less than 0.05. Consequently, there is a direct and significant relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the workers of the Forestal Cabrera S.A.C. of the district of Callería-Pucallpa 2019.

**Key Word:** *Organizational climate, job satisfaction and empathy.*

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se denomina “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de la Industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Calleria-Pucallpa 2019”. Y surge como un análisis del entorno laboral del trabajador y su implicancia en la producción del mismo.

La presente tesis consta de cinco capítulos que a continuación se detalla brevemente:

Capítulo I, Problema de investigación. En este punto se determinará adecuadamente el problema, ya que es la base de toda investigación.

Capítulo II, Marco teórico que consiste en desarrollar la teoría que va a fundamentar el proyecto con base al planteamiento del problema que se ha realizado.

Capítulo III, Marco Metodológico en este capítulo se elabora, define y sistematiza el conjunto de técnicas, métodos y procedimientos que se han seguido durante el desarrollo del proceso de la investigación.

Capítulo IV, Resultados y discusión son los aportes científicos en la cual se han utilizado procedimientos y métodos científicos que permitió dar solución a problemas planteados y la discusión de resultados con sus respectivos anexos y evidencias.

## **CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Descripción del problema**

Hoy en día en todas entidades públicas y privadas es importante el desarrollo de un buen clima organizacional para poder generar satisfacción laboral entre todo el personal, de esta manera se logre cumplir los objetivos trazados y generar desarrollo económico en el mercado o por lo menos estar en competencia en ella.

En la actualidad el mismo entorno competitivo, dinámico y complejo, hace que cada vez más se necesite de capacitaciones, motivados por la mejora de calidad de atención a los clientes, en este sentido se tomó en consideración y de mayor importancia la satisfacción laboral, es una pieza clave para toda empresa que el recurso humano este en buenas condiciones así obtener resultados positivos, pues su trabajo principal es lograr el objetivo organizacional, por lo tanto se obtiene un clima organizacional satisfactorio. (Córdova y Soto, 2018)

La Industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa, tiene como misión proporcionar un servicio integral en calidad y oportunidad a nuestros clientes generando un negocio rentable y sustentable para nuestra empresa, para lo que es indispensable contar con un personal administrativo y de operaciones altamente motivado, comprometido y entusiasta. Es una empresa de sociedad anónima cerrada que empezó desde el 02 de enero del 2001 encargado del aserradero y acepilladura madera.

El año 2019 la Institución cumplió 18 años de trabajo ininterrumpido en beneficio de la población de Pucallpa y creando puestos de trabajo en la región. Actualmente se extiende por todo el ámbito regional y abarca todos los distritos de la ciudad de Pucallpa, Yarinacocha y Manantay. Sin embargo, se evidencia

bajo índice de rotación de personal y una gran demanda de postulantes a convocatoria promovidas por la empresa.

En base a los puntos mencionado el investigador se vio en la necesidad de realizarlo y desarrollarlo, para ello se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019?

## **1.2. Formulación del problema**

### 1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019?

### 1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajados de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019?

- ¿Cuál es la relación que existe entre los niveles del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajados de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019?

## **1.3. Objetivos**

### 1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019.

### 1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019.
- Determinar la relación que existe entre los niveles del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019.

## 1.4. Hipótesis

### 1.4.1. Hipótesis

#### 1.4.1.1. Hipótesis general

- Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019.

#### 1.4.1.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa y significativa entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019.
- Existe relación directa y significativa entre los niveles de clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019.

## 1.5. Variables

### 1.5.1. Variable 1 clima organizacional

#### - Definición conceptual

Para Chiavenato (2009), define el clima organizacional como al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional.

#### - Definición operacional

La variable clima organizacional se midió mediante un cuestionario en sus dimensiones: organización y nivel del clima organizacional.

### 1.5.2. Variable 2 satisfacción Laboral

#### - Definición conceptual

Andresen, Domsch y Cascorbi (2007) definen la satisfacción laboral como “un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo”.

#### - Definición operacional

La variable satisfacción laboral se midió mediante un cuestionario en sus dimensiones actitud positiva y nivel de satisfacción laboral.

## 1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1. *Operacionalización de las variables.*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Variable 1: Clima organizacional	Organización	- Apertura a los cambios tecnológicos. - Recursos humanos - Comunicación - Empatía
	Nivel del clima organizacional	- Motivación - Toma de decisiones
Variable 2: Satisfacción Laboral	Actitud positiva	- Variedad de habilidades - Identidad de la tarea - Significación de la tarea - Satisfacción personal
	Nivel de satisfacción laboral	- Autonomía - Retroalimentación del puesto

## 1.7. Justificación e importancia

### 1.7.1. Justificación Teórica

En lo teórico, porque esta investigación enriqueció el conjunto de estudios acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C.

### 1.7.2. Justificación Metodológica

En lo metodológico, porque uso métodos, técnicas e instrumentos adecuados para medir las variables de estudio clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C.

### 1.7.3. Justificación Practica

En lo práctico, porque permitió, una vez que se socializaron los resultados, se decidió de manera oportuna a la solución de la problemática que se halló en este estudio.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes del problema

#### 2.1.1. Tesis internacionales

Arias (2005), en su trabajo de investigación titulado *Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños, 2004*, llego a la siguiente conclusión: “Que es importante que exista un clima organizacional adecuado para realizar un buen trabajo laboral entre sus trabajadores”.

Paredes (2018), en su tesis *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato*, concluyo que: “Se obtuvo un resultado de 0.890 permitiendo aprobar la hipótesis alternativa demostrando su correlación perfecta posita entre las variables, lo que indica que su relación es alta”.

Noboa, Barrera, y Rojas (2019), en su artículo *Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción, concluyo 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. Estudios de este orden son relevantes para las organizaciones ya que les permite proponer y ejecutar planes de acción para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral en sus empleados.

Núñez (2020), en su tesis denominado *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Systemarket ubicada en la ciudad de Riobamba*, concluyo que:

Las variables clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de esta empresa se encuentran muy relacionadas una con la otra debido a que se determinó finalmente un coeficiente de correlación de Pearson de 0.997 lo cual nos indica que existe suficiente información estadística para asegurar la existencia del nivel de correlación entre ambas variables. Al realizar las consideraciones generales del estudio se confirma y acepta la hipótesis de la existencia de correlación entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral y sus dimensiones, lo que permitió el éxito de los objetivos propuestos para el presente estudio.

### 2.1.2. Tesis nacionales

Munive (2010) en su tesis titulada *Clima organizacional, evaluación y desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes*, concluyo que: reconoce las percepciones sobre la relación entre el clima y el desempeño laboral desde los factores de la comunicación, relaciones interpersonales, compromiso y satisfacción laboral. En tal sentido, nuestra investigación pretende recoger la percepción del colectivo laboral sobre los componentes que inciden positiva y negativamente en el clima laboral.

Orellana, Ramón y Bossio (2010), en la tesis denominada *Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Comunicación en Huancayo*, plantea las siguientes conclusiones: Se ha comprobado que no existe relación entre el clima organizacional y desempeño docente. Supuestamente, debió encontrarse una relación entre las variables de estudio, dada la importancia del clima en el desempeño docente, pero hay que tener en cuenta que no estamos evaluando el desempeño laboral si no el desempeño en el aula y por otro lado el desempeño docente ha sido evaluado por los alumnos a su cargo y no por los mismos docentes o autoridades. Las conclusiones precitadas nos permiten indagar, en el

presente estudio, la incidencia o influencia que ocasiona el clima laboral en la producción laboral de los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana.

Gómez (2018), en su estudio *Programa de mejora del clima organizacional para elevar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la constructora y empresas S.A.C Chorrillos -2016*, concluyo que:

Se utilizó la prueba de wilcoxon para el resultado de la investigación donde indicaron que existió relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en pre test y pos test con un Sig. 0,00. Estableciéndose que a mejor clima organizacional aumenta el nivel de satisfacción laboral.

Alban (2018), en su tesis *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Sabogal Callao-2018*, concluyo que:

Los datos obtenidos fueron vaciados a una hoja de cálculo de excel y luego analizados con ayuda del programa SPSS, los resultados fueron presentados en tablas estadísticas y cuadros, demostrándose los porcentajes obtenidos como 63,82% el nivel alto de de clima organizacional y 70,21% para el nivel alto de satisfacción laboral, así como para las relaciones entre las dos variables arrojando un valor de  $r=0,825$  con lo cual se llega a la conclusión que existe una relación significativa muy alta y directamente proporcional entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

### 2.1.3. Tesis locales

Villanueva y Miranda (2019), en la tesis *La comunicación interna y su relación en el desarrollo organizacional de la empresa UTV Ucayalina de televisión Pucallpa 2019*, para la obtención del grado de licenciado en ciencias de la comunicación, concluyeron que la comunicación

organizacional interna de la empresa UTV ucayalina de televisión canal 19, no cumple con las funciones encomendadas, como identificación con la empresa y esto conlleva a que el trabajo equipo no se fortalezca entre los trabajadores.

## **2.2. Bases teóricas del problema**

### **2.2.1. Base teoría de la variable 1 Clima Organizacional**

#### **2.2.1.1. Definición de clima organizacional**

Iglesias, Esperón y Solís (2018), definieron al clima organizacional como el conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actividades, el comportamiento de sus miembros, y en el ambiente psicosocial en el que se desenvuelven los trabajadores de una organización determinada.

Para Brow y Moberg (1990) “manifiestan que el clima organizacional se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta”.

Goncalvez (1997) describe al clima organizacional como la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

Chiavenato (1999) plantea que el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento.

Anzola (2003) opina que el clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

#### 2.2.1.2. Dimensiones del clima organizacional

Bowers y Taylor (1972) en la Universidad de Michigan estudiaron cinco grandes dimensiones para analizar el clima organizacional, a saber:

- Apertura a los cambios tecnológicos

Se basa en la apertura manifestada por la dirección frente a los nuevos recursos o a los nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo a sus empleados.

- Recursos Humanos

Se refiere a la atención prestada por parte de la dirección al bienestar de los empleados en el trabajo.

- Comunicación

Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.

- Motivación

Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización.

- Toma de decisiones

Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso.

## 2.2.2. Base teórica de la variable 2 satisfacción laboral

### 2.2.2.1. Definición de satisfacción laboral

Chiang, Salazar, Núñez (2007), definieron a la satisfacción laboral como una actitud o conjunto de actitudes desarrollados por la persona hacia su situación de trabajo, estas acciones pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia ciertas facetas específicas del mismo. Por lo anterior, la satisfacción laboral es básicamente un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas en diversos aspectos de su trabajo.

Para Locke (1976) lo ha definido como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados.

Flores (1992) se refiere a la satisfacción laboral a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de Supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la Satisfacción Laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que se desempeña la persona. Está

basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo.

Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) la definen como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia una situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. Así la satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes.

Robbins y Judge (2009) lo definen como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos.

#### 2.2.2.2. Dimensiones de satisfacción laboral

En este sentido, Locke (1976) fue uno de los primeros autores que intentó identificar varias de estas características, clasificándolas a su vez en dos categorías:

##### a. Eventos o condiciones de satisfacción laboral

- Satisfacción en el trabajo: interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos.

- Satisfacción con el salario: valoración con el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución.
- Satisfacción con las promociones: oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción.
- Satisfacción con el reconocimiento: que incluye los elogios por la realización del trabajo, las críticas, la congruencia con la propia percepción.
- Satisfacción con los beneficios: tales como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas.
- Satisfacción con las condiciones de trabajo: como el horario, los descansos, el diseño del puesto de trabajo, la temperatura.

b. Agentes de satisfacción: que hacen posible la ocurrencia de estos eventos:

- Satisfacción con la supervisión: referida al estilo de supervisión o las habilidades técnicas, de relaciones humanas o administrativas.
- Satisfacción con los compañeros: que incluye la competencia de estos, su apoyo, comunicación, amistad.
- Satisfacción con la compañía y la dirección: aspectos como la política de beneficios y salarios dentro de la organización.

Hackman y Oldham (1975) aplicaron un cuestionario llamado Encuesta de Diagnóstico. Se identificaron cinco dimensiones, las cuales se explican a continuación de una forma detallada, para un claro entendimiento y a la vez determinar la importancia de las mismas.

- Variedad de habilidades: el grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.
- Identidad de la tarea: el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.
- Significación de la tarea: el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.
- Autonomía: el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello.
- Retroalimentación del puesto: el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación. Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo.

### 2.3. Definición de términos básicos

#### - Clima

Se denomina como clima, por otra parte, a un determinado ambiente social, con características particulares que lo definen. (Pérez y Gardey, 2021)

#### - Organizacional

Se denomina organizacional a todo lo referido al establecimiento de un orden para llegar a conseguir un objetivo específico. (Ramos, 2014)

#### - Satisfacción

La satisfacción, por lo tanto, puede ser la acción o razón con que se responde a una queja o razón contraria. (Pérez y Gardey, 2021)

#### - Laboral

Lo laboral tiene hoy en día diversas acepciones. Puede referirse, como mencionamos, a una situación integrada por individuos que contribuyen con su esfuerzo a la consecución de un mismo fin institucional, en un entorno con reglas, obligaciones y derechos. (Bembibre, 2008)

#### - Organización

Es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. (Pérez y Gardey, 2021)

#### - Actitud

La actitud también ha sido definida como un estado de la disposición nerviosa y mental, que se organiza a partir de las vivencias y que orienta o dirige la respuesta de un sujeto ante determinados acontecimientos. (Pérez y Gardey, 2021)

- Empatía

Es la capacidad que posee una persona para ponerse o sentirse en el puesto del otro y entender y saber lo que esa otra persona siente, o incluso en lo que pueda estar pensando. (Sánchez, 2021)

## **CAPÍTULO III. MARCO METODOLOGICO**

### **3.1. Método de investigación**

#### **3.1.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación utilizado fue Aplicada. Según Llanos y Fernández (2014), la investigación aplicada, guarda íntima relación con la básica, pues depende de los descubrimientos y avances de la investigación básica y se enriquece con ellos, pero se caracteriza por su interés en la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos. La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar.

#### **3.1.2. Nivel de investigación**

La presente investigación fue de nivel no experimental, porque las variables de estudio no se hizo ningún tipo de manipulación. Al respecto Llanos y Fernández (2014), precisan que un estudio no experimental es aquella que no manipula o altera las variables de estudio y su desarrollo fuer en solo momento dado.

#### **3.1.3. Diseño de investigación**

El diseño es descriptivo correlacional, según los conceptos planteados por Llanos y Fernández (2014), la investigación descriptivo correlacional es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables y busca la relación entre ellas.

## **3.2. Población y muestra**

### 3.2.1. Población

La población objetivo de esta investigación estuvo conformado por un total de 58 trabajadores de la industria forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019. Dado que existe el Grupo Ocupacional: Investigadores, los cuales no pudieran estar al momento de la encuesta dada la funcionalidad de su cargo, es que se procede a tomar una muestra.

### 3.2.2. Muestra

Es no probabilístico de tipo censal, tomando en cuenta que solo hubo un autor de la investigación siendo parte del arma. Dando como diferencia: 58 trabajadores, como muestra de la investigación.

## **3.3. Instrumentos de recolección de datos**

### 3.3.1. Técnicas

La técnica que emplearon los investigadores para lograr extraer la información sobre las variables de estudio fue la encuesta.

### 3.3.2. Instrumentos de recolección

Los instrumentos fueron dos cuestionarios con escalas de likert, ítems que están relacionados directamente con los indicadores, dimensiones y las variables de estudio (ver anexo).

### 3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento

La validez de los cuestionarios fue mediante una ficha de juicio de expertos y la confiabilidad fue mediante el estadístico de Cronbach.

### **3.4. Procedimiento de recolección de datos**

El procedimiento de recolección de los datos que hicieron los investigadores fue:

- Permiso a la entidad de la sede de estudio.
- Aplicación de los cuestionarios a cada unidad de análisis de la muestra.
- Elaboración de una base de datos para su tratamiento estadístico.

### **3.5. Tratamientos de los datos**

Este estudio de acuerdo a sus objetivos formulados realizó el tratamiento de sus datos obtenidos del cuestionario, con la estadística descriptiva (Tablas y gráficos estadísticos) y con la estadística inferencial (Prueba de normalidad y correlación de Spearman).

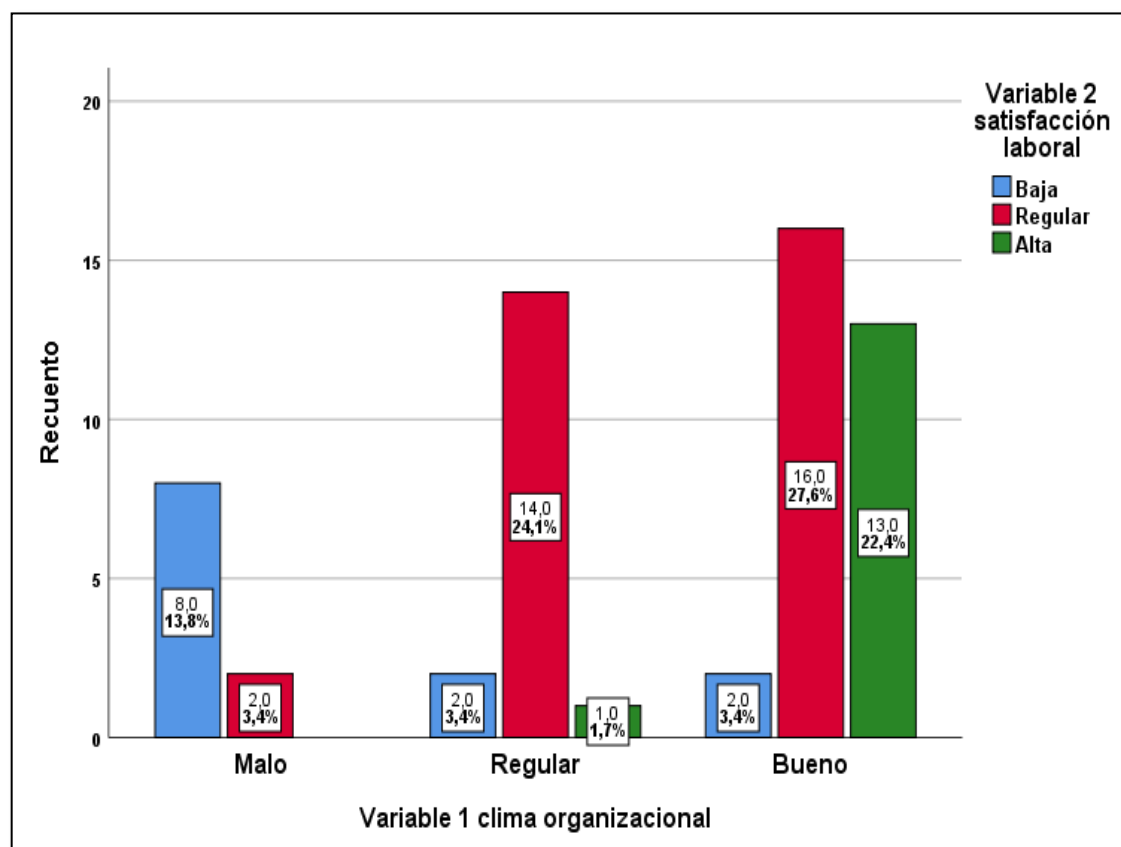
## CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados descriptivos

Tabla 2. Resultados descriptivos del clima organizacional y satisfacción laboral.

			Satisfacción laboral			Total
			Baja	Regular	Alta	
Clima organizacional	Malo	Recuento	8	2	0	10
		% del total	13,8%	3,4%	0,0%	17,2%
	Regular	Recuento	2	14	1	17
		% del total	3,4%	24,1%	1,7%	29,3%
	Bueno	Recuento	2	16	13	31
		% del total	3,4%	27,6%	22,4%	53,4%
Total		Recuento	12	32	14	58
		% del total	20,7%	55,2%	24,1%	100,0%

Figura 1. Gráfico de barras del clima organizacional y satisfacción laboral.

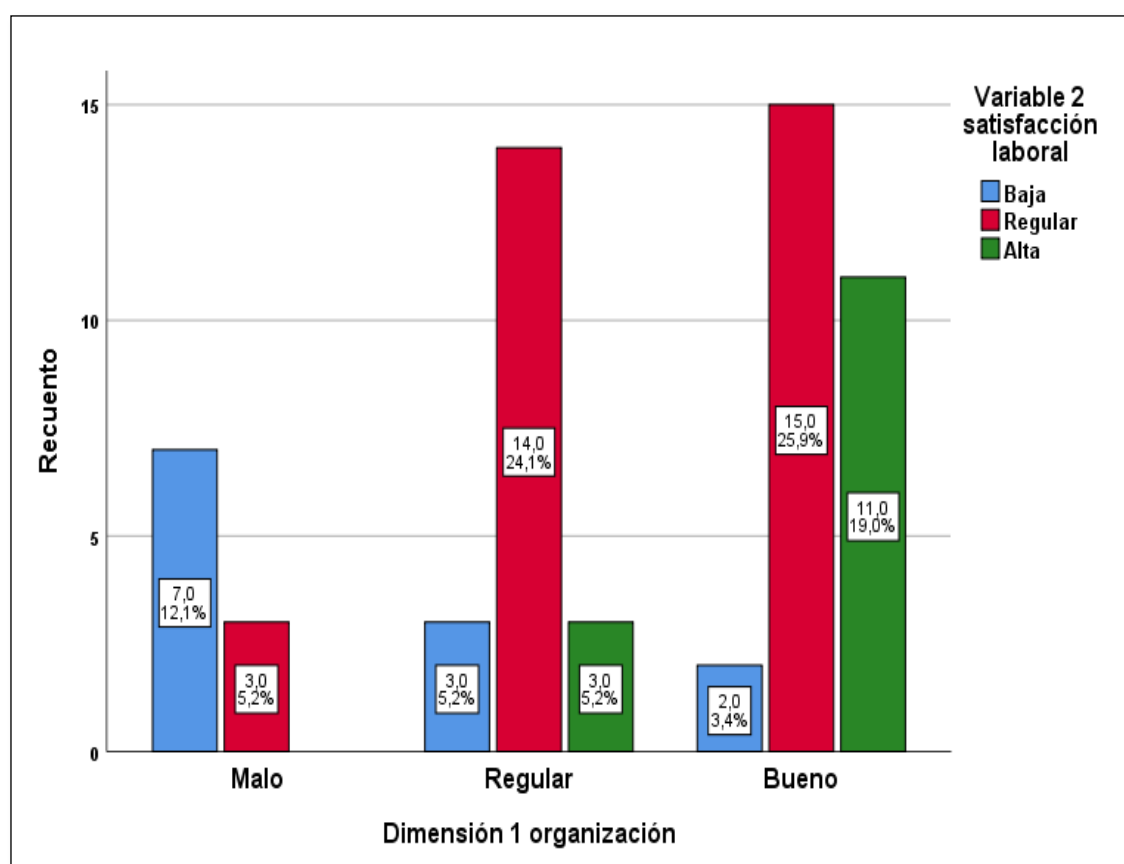


Descripción: Se pudo observar que el 27.6% de trabajadores precisaron que el clima organizacional fue bueno y la satisfacción laboral regular en la empresa Industria Forestal Cabrera S.A.C. del Distrito de Callería.

Tabla 3. Resultados descriptivos de la dimensión 1 organización del clima organizacional y satisfacción laboral.

			Satisfacción laboral			Total
			Baja	Regular	Alta	
Dimensión 1 organización del clima organizacional	Malo	Recuento	7	3	0	10
		% del total	12,1%	5,2%	0,0%	17,2%
	Regular	Recuento	3	14	3	20
		% del total	5,2%	24,1%	5,2%	34,5%
	Bueno	Recuento	2	15	11	28
		% del total	3,4%	25,9%	19,0%	48,3%
Total		Recuento	12	32	14	58
		% del total	20,7%	55,2%	24,1%	100,0%

Figura 2. Gráfico de barras de la dimensión 1 organización del clima organizacional y satisfacción laboral.

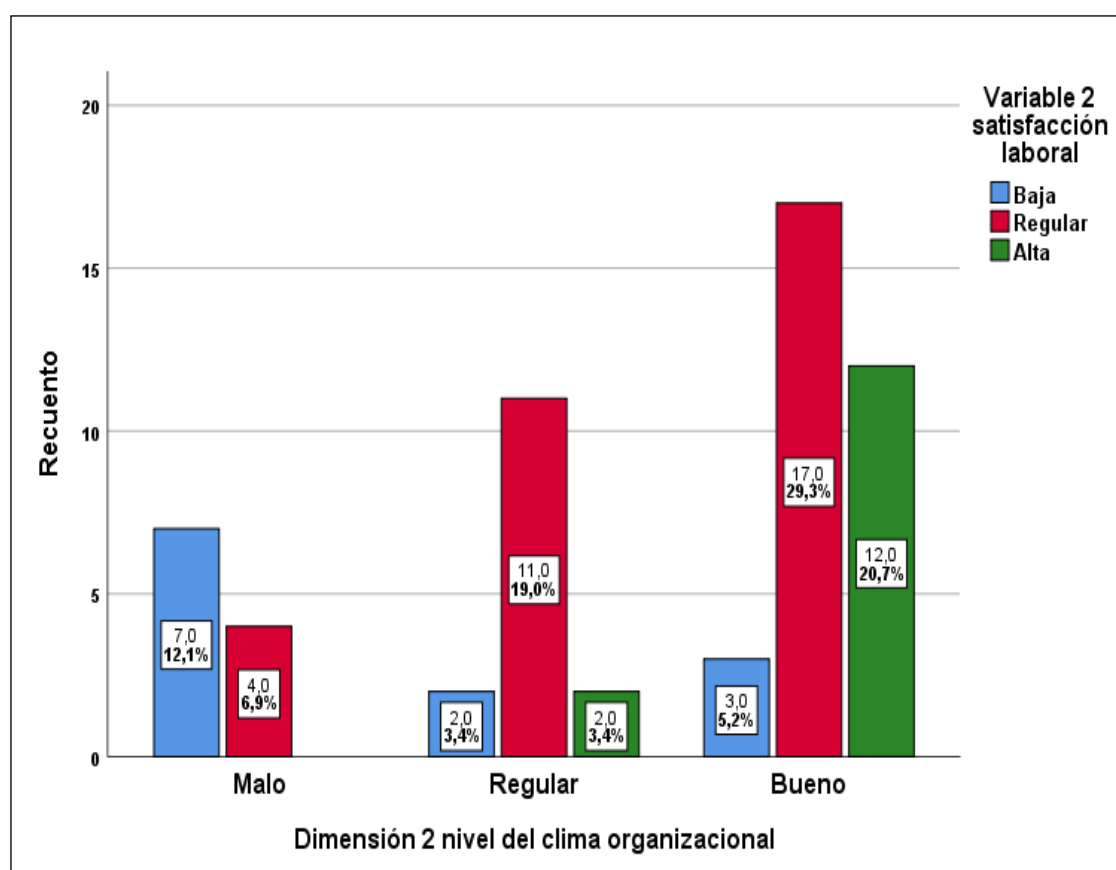


Descripción: Se pudo observar que el 25.9% de trabajadores precisaron que la organización del clima organizacional fue bueno y la satisfacción laboral regular en la empresa Industria Forestal Cabrera S.A.C. del Distrito de Callería.

Tabla 4. Resultados descriptivos de la dimensión 2 nivel del clima organizacional y satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral			Total	
		Baja	Regular	Alta		
Dimensión 2 nivel del clima organizacional	Malo	Recuento	7	4	0	11
		% del total	12,1%	6,9%	0,0%	19,0%
	Regular	Recuento	2	11	2	15
		% del total	3,4%	19,0%	3,4%	25,9%
	Bueno	Recuento	3	17	12	32
		% del total	5,2%	29,3%	20,7%	55,2%
Total		Recuento	12	32	14	58
		% del total	20,7%	55,2%	24,1%	100,0%

Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión 2 nivel del clima organizacional y satisfacción laboral.



Descripción: Se pudo observar que el 29.3% de trabajadores precisaron que el nivel del clima organizacional fue bueno y la satisfacción laboral regular en la empresa Industria Forestal Cabrera S.A.C. del Distrito de Callería.

## 4.2. Prueba de normalidad

Tabla 5. *Prueba de normalidad Shapiro-Wilk.*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1 organización	,303	58	,000
Dimensión 2 nivel del clima organizacional	,343	58	,000
Variable 1 clima organizacional	,332	58	,000
Variable 2 satisfacción laboral	,279	58	,000

Descripción: Dado que la muestra fue mayor de 50 unidades, se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, luego de procesar los datos obtenidos de los instrumentos se tuvo todos los valores del Sig. menores de 0.05, esto estableció que la comprobación de las hipótesis fue mediante el estadístico Rho de Spearman, resultados que fueron mostrados en el siguiente acápite.

## 4.3. Prueba de hipótesis

Tabla 6. *Comprobación de la hipótesis general.*

Prueba de Spearman		Satisfacción laboral
Clima organizacional	Rho de correlación	0,597
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	58

Decisión: De acuerdo a la prueba de Spearman, se tuvo una correlación positiva alta de 0.597 y un Sig. aceptable de 0.000 menor de 0.05. En consecuencia, existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019.

Tabla 7. *Comprobación de la hipótesis específica 1.*

Prueba de Spearman		Satisfacción laboral
Dimensión 1 organización del clima organizacional	Rho de correlación	0,507
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	58

Decisión: De acuerdo a la prueba de Spearman, se tuvo una correlación positiva alta de 0.507 y un Sig. aceptable de 0.000 menor de 0.05. En consecuencia, existe relación directa y significativa entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019.

Tabla 8. *Comprobación de la hipótesis específica 2.*

Prueba de Spearman		Satisfacción laboral
Dimensión 2	Rho de correlación	0,481
nivel del clima organizacional	Sig. (bilateral)	0,000
	N	58

Decisión: De acuerdo a la prueba de Spearman, se tuvo una correlación positiva media de 0.481 y un Sig. aceptable de 0.000 menor de 0.05. En consecuencia, existe relación directa y significativa entre los niveles de clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019.

#### 4.4. Discusión de los resultados

En base a los resultados obtenidos se pudo apreciar que los resultados estadísticos descriptivos arrojaron que el 27.6% de trabajadores precisaron que el clima organizacional fue bueno y la satisfacción laboral regular en la empresa Industria Forestal Cabrera S.A.C. del Distrito de Callería, siendo estos resultados que respondieron al objetivo general. En cuanto a los objetivos específicos, se tuvo como resultados que 25.9% de trabajadores precisaron que la organización del clima organizacional fue bueno y la satisfacción laboral regular; y el 29.3% de trabajadores precisaron que el nivel del clima organizacional fue bueno y la satisfacción laboral regular en la empresa Industria Forestal Cabrera S.A.C. del Distrito de Callería. Estos hallazgos se lograron discutir y comparar con los de Alban (2018), en su tesis arribo que el 3,82% del

total tienen el nivel alto de clima organizacional y un 70,21% para el nivel alto de satisfacción laboral; también se pudo Paredes (2018), quien tuvo como conclusión aprobar la hipótesis alternativa demostrando su correlación perfecta positiva entre las variables, lo que indica que su relación es alta.

En cuanto a los resultados estadísticos inferenciales, es decir en la comprobación de la hipótesis general, se tuvo una correlación positiva alta de 0.597 y un Sig. aceptable de 0.000 menor de 0.05. En consecuencia, existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019. En cuanto a la comprobación de las hipótesis específicas, se tuvo, una correlación positiva alta de 0.507 y un Sig. aceptable de 0.000 menor de 0.05. En consecuencia, existe relación directa y significativa entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019; así mismo también se tuvo, se tuvo una correlación positiva media de 0.481 y un Sig. aceptable de 0.000 menor de 0.05. En consecuencia, existe relación directa y significativa entre los niveles de clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019. Es así, que a partir de estos hallazgos se pudo comparar y analizar con los estudios de Gómez (2018), en su estudio llegó a concluir que existió relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en pre test y pos test con un Sig. 0,00. Estableciéndose que a mejor clima organizacional aumenta el nivel de satisfacción laboral; también Alban (2018), quien concluyo que existe una relación significativa muy alta y directamente proporcional entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ( $r=0.825$ ).

## CONCLUSIONES

### Primera conclusión:

De acuerdo a la prueba de Spearman, se tuvo una correlación positiva alta de 0.597 y un Sig. aceptable de 0.000 menor de 0.05. En consecuencia, existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019.

### Segunda conclusión:

De acuerdo a la prueba de Spearman, se tuvo una correlación positiva alta de 0.507 y un Sig. aceptable de 0.000 menor de 0.05. En consecuencia, existe relación directa y significativa entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019.

### Tercera conclusión:

De acuerdo a la prueba de Spearman, se tuvo una correlación positiva media de 0.481 y un Sig. aceptable de 0.000 menor de 0.05. En consecuencia, existe relación directa y significativa entre los niveles de clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019.

## **SUGERENCIAS**

- A la empresa industria Forestal Cabrera S.A.C. del Distrito de Callería mejorar el clima organizacional para establecer una satisfacción total entre todos los trabajadores en la sede de estudio.
  
- A la empresa industria Forestal Cabrera S.A.C. del Distrito de Callería mejorar la organización para establecer una satisfacción plena entre todos los trabajadores en la sede de estudio.
  
- A la empresa industria Forestal Cabrera S.A.C. del Distrito de Callería mejorar el nivel del clima organizacional para establecer una satisfacción alta entre todos los trabajadores en la sede de estudio.
  
- A todas las entidades realizar planes estratégicos para mejorar el clima organizacional, así como también establecer mejores condiciones para satisfacer al personal que labora y de esta manera estos brinden mejores servicios.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alban, R. C. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Sabogal Callao-2018* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29981/Alban\\_VRC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29981/Alban_VRC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Andresen, M., Domsch, M. y Cascorbi, A. (2007). Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. *J Labor Res*, 28, pp. 714-734.
- Arias, M. (2005). *Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños, 2004* (Tesis de maestría, Universidad Estatal a Distancia). <https://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v28n1/art3.pdf>
- Anzola, (2003) Administración de pequeñas empresas. McGraw Hill. México
- Bembibre, V. (2008). *Definición de Laboral*. <https://www.definicionabc.com/social/laboral.php>
- Brow, W., y Moberg, D. (1990). *“Comportamiento Organizacional”*. 6<sup>ta</sup> Edición. México. Editorial Mosto.
- Brown, W. y Moberg, D. (1990). *“Teoría de la Organización y la Administración: Enfoque integral”*. México. Editorial Limusa.
- Bowers, D. y Taylor, J.C, (1972). *Survey of Organizations*. Universidad de Michigan.
- Caballero, A. (2003). *“Metodología de la Investigación Científica: Diseño con hipótesis explicativa”*. Perú. Editorial Undegraf S.A.
- Creel, L, et al. (2003). *“La calidad centrada de mi cliente: Perspectiva de los clientes y obstáculos para recibir atención”*. Population Council y Population Reference Bureau Revista.
- Chiavenato, I. (2007). *“Introducción a la Teoría General de la Administración”*. 7<sup>ma</sup> Edición. México. Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *“Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones”*. 2<sup>da</sup> Edición. México. Editorial McGraw-Hill.
- Chiang, V., Salazar, B., Núñez, P. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoria*, 61-76
- Córdova, J., y Soto, J. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica* (Tesis de

- maestría, Universidad César Vallejo).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32914/cordova\\_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32914/cordova_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Goncalves, A. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. [www.calidad.org/articulos/dec97/2dec97.htm](http://www.calidad.org/articulos/dec97/2dec97.htm)
- Flores, J. (1992). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Freeman, R. Edward et al (1996). “*Administración*”. 6<sup>ta</sup> Edición. México. Editorial Prentice Hall.
- Gómez, C. M. (2018). *Programa de mejora del clima organizacional para elevar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la constructora y empresas S.A.C Chorrillos -2016* (Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú).  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/491/Gomez%20Suazo%20Carlos%20Martin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hall, R. H. (1996). “*Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados*”. 2<sup>da</sup> Edición. México. Editorial Prentice Hall.
- Hernández, R., et al (2003). “*Metodología de la Investigación*”. 3<sup>era</sup> Edición. México. Editorial McGraw Hill.
- Iglesias Armenteros, A., Esperón, J., & Solís, F. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1). Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>
- Kreitner, R y Kinicki, A. (1996). “*Comportamiento de las organizaciones*”. España. Editorial Prentice Hall.
- Locke, E.A (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. En M.D. Dunnette (Ed)
- Munive, G. (2010). *Clima organizacional, evaluación y desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes*. Lima.  
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/maestriaeducacion/2010/04/19/sustentacionde-tesis-de-gisella-munive-hernandez/>
- Noboa Salazar, J. G., Barrera Cosiun, G. J., & Rojas Torres, 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>

- Nuñez, V. M. (2020). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Systemarket ubicada en la ciudad de Riobamba* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo). <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7840/1/8.-Tesis%20Ver%C3%B3nica%20Marisol%20N%C3%BA%C3%B1ez%20Colcha-ING-COM.pdf>
- Orellana, G., Ramón, M. y Bossio, S. (2010). *Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Comunicación en Huancayo* (tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú).
- Paredes, M. F. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato* (Tesis de maestría, Universidad Técnica De Ambato). <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28212/1/28%20GTH.pdf>
- Pérez, J., y Gardey, A. (2021). *Definición de clima*. <https://definicion.de/clima/>
- Pérez, J., y Gardey, A. (2021). *Definición de satisfacción*. <https://definicion.de/satisfaccion/>
- Pérez, J., y Gardey, A. (2021). *Definición de organización*. <https://definicion.de/organizacion/>
- Pérez, J., y Gardey, A. (2021). *Definición de actitud*. <https://definicion.de/actitud/>
- Ramos, G. (2014). *Definición de Organizacional*. <https://definicion.mx/organizacional/>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13<sup>era</sup> Edición. México. Editorial Pearson Prentice Hall.
- Sánchez, A. (2021). *Definición de Empatía*. <https://conceptodefinicion.de/empatia/>
- Stogdill, R. M. (1999). *Teoría e Investigación del Liderazgo*. Editorial San Marcos

## ANEXOS

### Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos.

#### CUESTIONARIO

Nota: Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores, que nos colaboraron amablemente.

RESPONDA A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SEGÚN SU CRITERIO, MARQUE CON UNA "X" EN LA ALTERNATIVA QUE LE CORRESPONDE:

ESCALA DE LIKERT				
1 Nunca		2 A veces		3 Siempre
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>				
N°	ÍTEMS	1	2	3
1	¿Resaltan el carácter cambiante y la evolución continua que experimentan las empresas de hoy en día?			
2	¿Los trabajadores manifiestan que tienen un dominio en la gestión y administración de empresas?			
3	¿Los trabajadores manifiestan que se sienten escuchados?			
4	¿Reciben premios e incentivos por parte de la empresa?			
5	¿Se siente satisfecho con el rol o papel que desempeña dentro de la empresa?			
6	¿Dan nuevos recursos o nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo a sus empleados?			
7	¿Manifiestan atención prestada por parte de la dirección al bienestar de los empleados en el trabajo?			
8	¿Qué redes de comunicación existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección?			
<b>SATISFACCION LABORAL</b>				
N°	ÍTEMS	1	2	3
1	¿Representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado?			
2	¿Se identifica con la empresa?			
3	¿Ud. ¿Es cooperativo en las tareas encomendadas?			
4	¿Utiliza la empatía con los clientes?			
5	¿El puesto en que actualmente se encuentra afecta la satisfacción en su trabajo?			
6	¿Cree usted que cada año va evolucionando el entrenamiento de cada maniobra táctica?			
7	¿Requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible?			
8	¿Le causa Impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo?			

## Anexo 2. Matriz de consistencia.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO E INSTRUMENTOS
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>¿Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019?</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Clima Organizacional</p>	<p>Organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apertura a los cambios tecnológicos.</li> <li>- Recursos humanos</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Empatía</li> </ul>	<p><b>Tipo investigación</b></p> <p>Básica Descriptivo- correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>No experimental Transversal</p> <p><b>Enfoque de investigación</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Cuestionario</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p>58 trabajadores</p> <p><b>Métodos de Análisis de Datos</b></p> <p>Estadística descriptiva e inferencial.</p>
<p><b>Problema Específico</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajados de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019?</p>	<p><b>Objetivo Específico</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019.</p>	<p><b>Hipótesis Específico</b></p> <p>. Existe relación directa y significativa entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019.</p>		<p>Niveles del clima organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación</li> <li>- Toma de decisiones</li> </ul>	
<p><b>Problema Específico</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los niveles del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajados de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019?</p>	<p><b>Objetivo Específico 2</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre los niveles del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019.</p>	<p><b>Hipótesis Específico</b></p> <p>Existe relación directa y significativa entre los niveles de clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019.</p>	<p><b>Variable 2</b></p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Actitud positiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variedad de habilidades</li> <li>- Identidad de la tarea</li> <li>- Significación de la tarea</li> <li>- Satisfacción personal</li> </ul>	
				<p>Niveles de satisfacción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autonomía</li> <li>- Retroalimentación del puesto</li> </ul>	