



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
INDOAMÉRICA  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD  
CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA:**

---

**CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS  
TRABAJADORES DEL SECTOR DEL VALLE DE LOS CHILLOS**

---

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Psicóloga General.  
Modalidad Proyecto de Investigación.

**Autor**

Bravo Salas Bertha Marivel

**Tutor(a)**

Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga, Mg.

AMBATO– ECUADOR  
2023

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA  
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo, Bravo Salas Bertha Marivel, declaro ser autor/a del Trabajo de Titulación con el nombre **“CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DEL VALLE DE LOS CHILLOS”**, como requisito para optar al grado de Psicólogo/a General y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del **Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI)**.

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre ésta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 11 días del mes de septiembre de 2023, firmamos conforme:

Autor: Bravo Salas Bertha Marivel

Dirección: Pichincha, Quito,  
Pintag, Paspana  
Firma:



Número de Cédula: 1719808444

Correo Electrónico:

[bbravo@indoamerica.edu.ec](mailto:bbravo@indoamerica.edu.ec)

Teléfono: 0998582014

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DEL VALLE DE LOS CHILLOS” presentado por Bravo Salas Bertha Marivel, para optar por el Título de Psicólogo/a General.

### **CERTIFICO**

Que dicho Trabajo de Titulación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 11 de Septiembre del 2023



Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga, Mg.

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Quien suscribe, declara que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Titulación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Psicólogo/a General, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 11 de Septiembre de 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'B. S. B.', written in a cursive style.

Bravo Salas Bertha Marivel

1719808444

## APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DEL VALLE DE LOS CHILLOS previo a la obtención del Título de Psicólogo/a General, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Titulación.

Ambato, 12 de Septiembre de 2023



Ps. Cl. Mónica Maribel Vasco Álvarez, Mg.

LECTOR



Ps. Ind Luis Fernando Taruchaín Pozo MSc.

LECTOR



Ps. Ind. Paul Bladimir Acosta Pérez, Mg.

LECTOR

## **DEDICATORIA**

A mi madre Bertha Manuela Salas Peralta, mi guerrera, mi refugio, quien con su ejemplo de vida me inspira a emprender la gran aventura de perseguir y trabajar por mis sueños, porque sin ella esto no hubiera sido posible. Y a mi niña interior que aprendió a gozar, festejar y disfrutar cada logro alcanzado es esta hermosa aventura llamada vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Como no agradecer a mi poder superior Jehová, por la bendición de compartir este logro junto a mi madre, mis hermanos y seres amados, agradezco a mi madre por su apoyo incondicional, a mi tutor José Acuña quien con paciencia y palabras de alimento me guio en el cumplimiento de la tarea encomendada

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA .....	
AUTORIZACIÓN DEL AUTOR .....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	iii
APROBACIÓN DE LECTORES.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
<b>RESUMEN .....</b>	<b>1</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>9</b>
<b>RESULTADOS.....</b>	<b>12</b>
<b>DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>21</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>22</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>26</b>



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA FACULTAD DE CIENCIAS  
DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO**

**Carrera Psicología general**

**TEMA:** CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
DEL SECTOR DEL VALLE DE LOS CHILLOS

**AUTOR:** Bravo Salas Bertha Marivel

**TUTOR:** Ps. Ind. José Acuña Mayorga

**RESUMEN EJECUTIVO**

Esta investigación está relacionada con el área de la psicología organizacional, y el enfoque Humanista de Abraham Maslow. El clima organizacional es un conjunto de percepciones que el empleado infiere de la estructura de la empresa. La satisfacción laboral es una actitud general del colaborador hacia las actividades que realiza. Considerando las variables, los objetivos de este estudio son, 1) Relacionar el clima y satisfacción laboral de los trabajadores del sector del valle de los Chillos, 2) Describir las dimensiones sociodemográficas en los trabajadores del sector del valle de los Chillos, 3) Estimar el nivel de Clima Laboral y Satisfacción Laboral en los trabajadores del sector del valle de los Chillos. La metodología aplicada es cuantitativa por lo cual los datos obtenidos son numéricos; con diseño no experimental, de alcance correlacional. En la empresa en estudio se aplicó los test de Sonia Palma de Clima y Satisfacción laboral, en 50 colaboradores que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. Los datos se analizaron en el programa estadístico SPSS y la estadística descriptiva . Los resultados reflejan; nivel medio de clima laboral, nivel regular de satisfacción laboral, se evidencia la correlación positiva moderada entre las dos variables, esto refiere a la influencia de las políticas administrativas en el desarrollo personal de los colaboradores.

**DESCRIPTORES:** Comunicación, Industria, Relaciones Laborales, Satisfacción en el trabajo, Trabajador.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA FACULTAD DE  
CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO**

**Carrera: Psicología general**

**TEMA: WORK CLIMATE AND JOB SATISFACTION OF THE WORKERS IN  
THE VALLE DE LOS CHILLOS**

**AUTOR: Bravo Salal Bertha Marivel**

**TUTOR: Ps. Ind. José Acuña Mayorga**

**ABSTRACT**

This research is related to the area of organisational psychology, and the humanistic approach of Abraham Maslow. Organisational climate is a set of perceptions that the employee infers from the structure of the company. Job satisfaction is a general attitude of the employee towards the activities he/she performs. Considering the variables, the objectives of this study are, 1) To relate the work climate and job satisfaction of the workers in the sector of Valle de los Chillos, 2) To describe the socio-demographic dimensions of the workers in the sector of Valle de los Chillos, 3) To estimate the level of Work Climate and Job Satisfaction in the workers in the sector of Valle de los Chillos. The methodology applied is quantitative, so the data obtained are numerical; with a non-experimental design, correlational in scope. In the company under study, Sonia Palma's tests of Work Climate and Job Satisfaction were applied to 50 employees who met the inclusion and exclusion criteria. The data were analysed using the SPSS statistical programme and descriptive statistics. The results reflect; average level of work climate, regular level of job satisfaction, a moderate correlation between the two variables is evident, this refers to the influence of administrative policies on the personal development of employees.

**KEYWORDS:** Communication, Industry, Job Satisfaction, Labor Relations, Worker.

# CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DEL VALLE DE LOS CHILLOS

## Work Climate and Job Satisfaction of the Workers in the Valle de los Chillos

*Autor:* Bertha Marivel Bravo Salas  
[bbravo@indoamerica.edu.ec](mailto:bbravo@indoamerica.edu.ec)

*Tutor:* José Miguel Acuña Mayorga  
[joseacuna@uti.edu.ec](mailto:joseacuna@uti.edu.ec)

*Lector:* Mónica Maribel Vasco  
Álvarez  
[monicavasco@uti.edu.ec](mailto:monicavasco@uti.edu.ec)

*Lector:* Luis Fernando Taruchaín  
Pozo  
[fernandotaruchain@uti.edu.ec](mailto:fernandotaruchain@uti.edu.ec)

*Lector:* Paúl Bladimir Acosta Pérez  
[paulacosta@uti.edu.ec](mailto:paulacosta@uti.edu.ec)

Trabajo de Titulación para  
la obtención del título de  
Psicóloga General de la  
Universidad Tecnológica  
Indoamérica.

Modalidad:  
Investigación Cuantitativa.

Ambato, Ecuador.  
2023

### RESUMEN

Esta investigación está relacionada con el área de la psicología organizacional, y el enfoque Humanista de Abraham Maslow. El clima organizacional es un conjunto de percepciones que el empleado infiere de la estructura de la empresa. La satisfacción laboral es una actitud general del colaborador hacia las actividades que realiza. Considerando las variables, los objetivos de este estudio son, 1) Relacionar el clima y satisfacción laboral de los trabajadores del sector del valle de los Chillos, 2) Describir las dimensiones sociodemográficas en los trabajadores del sector del valle de los Chillos, 3) Estimar el nivel de Clima Laboral y Satisfacción Laboral en los trabajadores del sector del valle de los Chillos. La metodología aplicada es cuantitativa por lo cual los datos obtenidos son numéricos; con diseño no experimental, de alcance correlacional. En la empresa en estudio se aplicó los test de Sonia Palma de Clima y Satisfacción laboral, en 50 colaboradores que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. Los datos se analizaron en el programa estadístico SPSS y la estadística descriptiva. Los resultados reflejan;

### ABSTRACT

This research is related to the area of organisational psychology, and the humanistic approach of Abraham Maslow. Organisational climate is a set of perceptions that the employee infers from the structure of the company. Job satisfaction is a general attitude of the employee towards the activities he/she performs. Considering the variables, the objectives of this study are, 1) To relate the work climate and job satisfaction of the workers in the sector of Valle de los Chillos, 2) To describe the socio-demographic dimensions of the workers in the sector of Valle de los Chillos, 3) To estimate the level of Work Climate and Job Satisfaction in the workers in the sector of Valle de los Chillos. The methodology applied is quantitative, so the data obtained are numerical; with a non-experimental design, correlational in scope. In the company under study, Sonia Palma's tests of Work Climate and Job Satisfaction were applied to 50 employees who met the inclusion and exclusion criteria. The data were analysed using the SPSS statistical programme and descriptive statistics.

The results reflect; average level of work climate, regular level of job satisfaction, a moderate correlation between the two variables is evident, this refers to the influence of administrative policies on the personal development of employees.

**Palabras Clave:** *Comunicación, Industria, Relaciones Laborales, Satisfacción en el trabajo, Trabajador.*

**Keywords:** *Communication, Industry, Job Satisfaction, Labor Relations, Worker.*

## 1. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación está relacionada con el área de la psicología organizacional, Según Zepeda (1999) manifiesta que la psicología Organizacional está enfocada en la comprensión de los fenómenos psicológicos y de los comportamientos individuales dentro de las organizaciones y como la cultura de la organización influye en la actitud de cada individuo. El propósito de este estudio es conocer la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del sector del Valle de los Chillos.

Así también Dunnette y Kirchner mencionan que la psicología Organizacional es el análisis de las actividades internas que la empresa ejecuta y como estas influyen en las conexiones que forman los colaboradores con la empresa (Govea y Zúñiga, 2020). Para Schneider son las personas y sus características individuales las que determinan la conducta organizacional más que la estructura o la tecnología que posea la organización (Vélez, 2016).

Para Mazabel (2000) una definición contundente y clara de psicología organizacional es el estudio y comprensión

de las conexiones que se forman entre los colaboradores y la empresa.

En cuanto al enfoque que ha inspirado el tema y área de investigación es el Humanismo, según Martorell (2014), la teoría humanista proyecta al ser humano de una manera íntegra en conjunto con sus sentimientos y acciones que lo moldean de manera única y completa, es por ello que el ser humano es superior a la suma de sus partes.

El precursor del enfoque mencionado fue Abraham Maslow, quien plantea la teoría de la motivación humana, la cual consiste en jerarquizar las necesidades y los factores que motivan a cada individuo, dichos factores están ubicados de forma ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y capacidad de motivación, Vinueza (2017).

La pirámide de Maslow (1957), está estructurada por 5 niveles, en la base se encuentran las necesidades fisiológicas, que hacen referencia a las carencias básicas, de alimentación, de refugio y vestimenta. En el segundo escalón, se ubican las necesidades de seguridad, de estabilidad, de protección y

## Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

ausencia de miedo. En el tercer escalón se encuentra el sentido de pertenencia y las necesidades de amor, la personas que no tienen cubierto este nivel, experimentan sentimientos de soledad por la ausencia de un grupo con el cual se sienta identificado.

Las necesidades de estima las hallamos en el cuarto peldaño y hacen referencia a los logros alcanzados, confianza ante el mundo, autonomía, prestigio, reputación, estatus y reconocimiento. La carencia de estima se refleja en los sentimientos de inferioridad, debilidad y de desamparo. Y por último la necesidad de autorrealización está en la cúspide de la pirámide, que hacen referencia a que el ser humano debe llegar a ser todo lo que pueda llegar a ser. Según el autor, para llegar al punto máximo se debe previamente satisfacer las necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y finalmente de autorrealización.

Según Maslow (1962) refiere que el enfoque humanista al ser aplicado en las empresas, los colaboradores deberían ser tratados con respeto y confianza, ello se puede evidenciar en el potencial de los trabajadores y la autonomía en los puestos de trabajo. Maslow enfatiza que es necesario estudiar las razones por las cuales los colaboradores presentan ciertos comportamientos en los puestos de trabajo y para entender que motiva a los trabajadores, se debe conocer las necesidades de los mismos (Paz M. y Saldarriaga C., 2020).

Como resultado Vinuesa (2017) concuerdan que la teoría de la motivación humana se refiere a que, cada vez que el ser humano satisface una necesidad, surgirán otras necesidades, además menciona que la teoría

que propone Maslow influye en el comportamiento de los individuos.

El siguiente punto trata sobre el clima laboral cuyo precursor fue el psicólogo Kurt Lewin (1890-1947) según el autor, el comportamiento de un individuo es el resultado o función de la interacción entre la persona y el entorno que lo rodea, Lewin recomienda atender a la persona y a los variados elementos de su contexto para lograr una mejor comprensión de la conducta humana dentro de las organizaciones (Galarza, 2010)

De acuerdo con Lewis et al. (1978) para medir el clima organizacional sugieren tener en cuenta la percepción de los individuos sobre la estructura, reglas, trámites y desarrollo; responsabilidad y autonomía; recompensas; relaciones entre compañeros y jefes; cooperación entre los miembros de la organización; la forma en que la organización resuelve los conflictos y la identidad que cada colaborador genere con la empresa.

De acuerdo con Chiavenato (1999) el clima laboral comprende un conjunto amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación, experimentada por los miembros de la organización. El clima laboral es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral o caso contrario genera frustración.

Por otra parte, García (2009) plantea el clima laboral como la percepción y apreciación de los empleados con relación a la estructura, procesos y procedimientos de la empresa, también la relación de los colaboradores y el espacio físico que influyen en el

## Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

comportamiento de los empleados, por lo cual afecta al desarrollo productivo de su trabajo y de la organización.

Según Armenteros et al. (2018) define el clima organizacional como un conjunto de percepciones que el empleado infiere de las características estables de la organización, mismas que influyen en las actividades, el comportamiento de sus miembros, y en el ambiente psicosocial de la empresa; es decir las actitudes, aspiraciones y valores. Por otra parte el autor menciona que, el clima laboral constituye un instrumento para el cambio en busca de logros de una mayor eficiencia en la institución, ya que el clima, junto con las estructuras, características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Salazar et al. (2019) define el clima organizacional como las propiedades de los factores ambientales, las estructuras, los procesos organizacionales y como la interacción entre características personales y de las características de la empresa influyen en el comportamiento de los colaboradores, la autora menciona que la conducta de los colaboradores es el reflejo del comportamiento administrativo, estos también influyen en los procesos organizacionales.

Por lado, Pilligua y Arteaga (2019) concuerda que el clima laboral es un constructo interno que se forma cada individuo de acuerdo con las percepciones propias del entorno, que influyen en el modo que se relacionan con los compañeros de trabajo.

Además, Govea et al. (2020) mencionan que el clima organizacional se refiere a las percepciones comunes que son compartidas entre los miembros de la empresa como el trabajo, las relaciones interpersonales, políticas, normas, ya que lo primordial son las personas, su conducta y sentimientos dentro del trabajo, además el autor establece el clima organizacional como un elemento indispensable para el cumplimiento de las estrategias, y para diagnosticar los posibles cambios en el entorno laboral, para cumplir con los requerimientos de la empresa; por otra parte el análisis de la variable permite identificar las facilidades o dificultades que el trabajador tiene para aumentar o disminuir su productividad, con el fin de encontrar el equilibrio entre las necesidades de la empresa y del colaborador, el estudio y aplicación de políticas de un clima laboral óptimo puede llevar a conseguir la satisfacción laboral de los miembros de la organización.

Por lo mencionado hasta el momento, según Govea y Zúñiga (2020) no se puede hablar de clima laboral sin referirse a la satisfacción laboral, ya que son dos variables que están íntimamente relacionadas.

Para ingresar al tema de la satisfacción laboral, Elton Mayo en los años 1923-1924 realizó una investigación sobre la excesiva rotación del personal en una empresa textil, cuyos resultados arrojaron que el ambiente laboral influye sobre el comportamiento y satisfacción de los trabajadores, ya sea de forma positiva o negativa. En la investigación mencionada los trabajadores al poco tiempo de ingresar a dicha empresa empezaban a mostrarse cansados, apáticos, control emocional disminuido por lo cual

## Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

renunciaban de manera precipitada (Pilligua et al. 2019).

Cernas et al. (2018) define la satisfacción laboral como un sentimiento positivo hacia el trabajo, además que promueve la calidad y productividad en las industrias. El autor menciona que la satisfacción del colaborador se puede evidenciar en la actitud hacia el trabajo, el estudio de la satisfacción laboral se compone por varias dimensiones como la remuneración, el reconocimiento, el desarrollo personal, las relaciones interpersonales entre compañeros y con la autoridad.

Además, Silva et al. (2019) explican que, al estudiar el grado de satisfacción laboral de un sujeto, se está evaluando de forma indirecta la condición psicológica del individuo ya que esta incide en el grado de placer que puede o no tener un sujeto, la satisfacción organizacional también debe ser comprendida de forma bidireccional, esto significa que debe ser estudiada como causa y efecto, ya que por consecuencia está afecta a la motivación del trabajador, un colaborador satisfecho se motiva y se integra de manera autónoma en las actividades de la organización, y siente ser miembro de la misma, adicional el autor mencionan tres dimensiones que debe ser tomadas en cuenta en el estudio de la satisfacción laboral como el tipo de organización; la salud mental y salud ocupacional.

Para Simbron et al. (2020) la satisfacción en el trabajo es una actitud general del colaborador hacia las actividades que realiza, además el estudio de esta variable es de gran importancia ya que indica la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de los colaboradores, un nivel de

satisfacción baja es uno de los factores que influyen en la rotación y ausentismo del personal, influye en el estado de salud del colaborador; en términos psicológicos los autores mencionan que un trabajador satisfecho en el trabajo será un ciudadano satisfecho, adoptara un estilo de vida saludable, para la sociedad serán personas más sanas.

Ramos et al. (2020) explica que, la satisfacción laboral es un estado emocional positivo consecuencia de la percepción subjetiva de las experiencias laborales, además la satisfacción en el trabajo es uno de los elementos más destacados en la calidad de vida laboral, ahora bien, el bienestar psicológico de los trabajadores es fundamental para que exista satisfacción laboral, en este sentido los autores mencionan, que cuando un trabajador tiene un alto nivel de bienestar psicológico es porque está satisfecho con su vida, por lo cual experimenta emociones positivas evitando o regulando las emociones negativas, un empleado con un alto nivel de bienestar psicológico y satisfacción laboral contará con los recursos que le permitirán iniciar, fomentar, facilitar o mantener altos niveles frente a su desempeño en el trabajo.

Granda y Villamar (2023) mencionan que el estudio de la satisfacción laboral entre los trabajadores es un elemento indispensable para incrementar la calidad, la productividad, la capacidad de respuesta y el reconocimiento del servicio; los elementos que influyen en la satisfacción organizacional son: las oportunidades de desarrollo personal, la influencia en el trabajo, el trabajo en equipo y los desafíos laborales. Una satisfacción laboral elevada se

## Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

ve reflejada en un mayor desempeño de los colaboradores y se manifiesta en diferentes aspectos del trabajo como: el salario, las oportunidades de promoción, la supervisión y las relaciones con los compañeros, los aspectos mencionados son considerados válidos, significativos y confiables para medir el nivel de satisfacción laboral.

Según datos de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) las deficientes políticas de seguridad ocupacional ha cobrado una deuda 317 millones de víctimas por accidentes en mundo y 2.34 millones mueren por causa de accidentes y enfermedades ocupacionales, también a ello se adicionan las enfermedades y patologías asociadas al trabajo, el costo es de 4 al 10% del Producto Interno Bruto (PIB) de los Países en desarrollo Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), (2022).

Por medio de una de las tantas publicaciones la OPS (2022), da a conocer estrategias para fomentar el ambiente laboral saludable en las organizaciones, entre las cuales están fomentar el buen hábito del diálogo asertivo, el desarrollo de la inteligencia emocional, la cooperación, la autonomía, desarrollo de la empatía entre otros, la OPS afirma que, en América el 50% (460 Millones) de la población es fuente de producción y desarrollo para el continente. Por otra parte, también menciona que el 60% corresponde a América Latina y el Caribe de la energía laboral.

En el contexto español Vallejo (2018) realizó una investigación sobre la calidad de empleo y satisfacción laboral en emigrantes españoles en países europeos, en el estudio

participaron 816 personas de nacionalidad española, con un periodo de 21 meses de haber salido de su país de residencia, los países con más preferencia por los emigrantes son; Reino Unido, Alemania y Francia, la media de edad de los participantes corresponde a los 30 años de edad, con presencia predominante del género femenino, la principal motivación es la búsqueda de empleo y ejercer su profesión. Los resultados de la investigación muestran mayores niveles de satisfacción en las personas que tienen estabilidad en su trabajo, con mayores ingresos y actividades ajustados a su nivel académico, por el contrario de aquellas personas, que su salario no está acorde al esfuerzo realizado, y no cuentan con la estabilidad ni seguridad laboral, la autora explica que la comunicación influye en el nivel de satisfacción del colaborador, lo cual se evidencia en los emigrantes que dominan el idioma, a diferencia de los que no hablan el lenguaje de la región que se encuentran, al concluir la autora menciona que los niveles de satisfacción se elevan si los colaboradores sienten que su trabajo es reconocido y valorado.

Por otra parte, los investigadores Rodríguez y Gómez (2017) ejecutaron una investigación sobre la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área de Asturias, la metodología aplicada fue cuantitativa, descriptiva transversal, el estudio fue aplicado a 575 personas. Del cual el 72,3% corresponde al género femenino con la edad media de 50,8 años. Según los resultados de la investigación el 66,5% están satisfechos, el 19,6% están indiferentes y el 14% no satisfecho, entre los factores analizados menciona la antigüedad,



## Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

el tipo de contrato, el 19,82% corresponde a profesionales insatisfechos que trabajan más tiempo en el área de atención primaria, el 15,88% es el reflejo de los colaboradores satisfechos que laboran menos tiempo en la entidad mencionada, además los trabajadores con contrato fijo reflejan el 35,8% de insatisfacción versus el 45,2% de los colaboradores con contrato eventual, al concluir el estudio los autores mencionan que el nivel satisfacción laboral es una dimensión inherente a cada individuo.

Además, Barajas (2017) realizó una investigación sobre el clima laboral y la satisfacción laboral con relación al género, en México en el sector industrial cuyos resultados concluyeron que, si hay relación entre las dos variables, es decir que ha mayor clima laboral mayor es la satisfacción laboral y viceversa, sin embargo, el estudio mostro que no existe mayor diferencia de las variables con relación al género.

También, Meléndez y Bardales (2020) realizaron un análisis bibliográfico de investigaciones sobre clima laboral y satisfacción laboral aplicadas en algunos países de Latinoamérica como; Perú, Chile, México y Ecuador. Como resultado infirieron que Perú y México presentan mayor cantidad de investigaciones en relación a las variables mencionadas.

En el caso de Gallegos, et al (2018) ejecutaron un estudio en una empresa privada de Arequipa – Perú, sobre el clima laboral como determinante en las relaciones interpersonales y viceversa, los resultados de la investigación fueron que las variables tienen relación positiva entre ellas, por mencionar algunas se encontró que las relaciones interpersonales tiene una relación

de 0,387 con el clima organizacional (responsabilidad, reconocimiento, espíritu de equipos) con coeficiente de correlación de 0,506, 0,337, 0,352 y 0,309 respectivamente, concluyendo que a mayor clima laboral, mayor es la satisfacción de las relaciones interpersonales.

Siguiendo la línea de estudio Silva et al. (2019), realizaron una investigación sobre satisfacción laboral, en una empresa ubicada en la ciudad de Guayaquil, la cual concluyó que el 63,11% esta insatisfecho con el liderazgo de los altos mandos de la empresa, además 64,90% esta insatisfecho con las condiciones de trabajo y la salud ocupacional, estos se relacionan con los riesgos laborales presentes al momento de realizar sus actividades, por otra parte el 65,76%, indican que hay insatisfacción en el área de retribución económica de igual forma el 64,58% refiere insatisfacción sobre las metas propuestas por organización, para finalizar el estudio los autores enfatizan que la satisfacción laboral es un estado psicológico que el sujeto desarrolla por la exposición a las condiciones de trabajo lo cual varían según la personalidad y características del trabajo.

De forma similar Álvarez, et. al. (2019) llevaron a cabo un estudio sobre la relación del clima y la satisfacción laboral con una muestra de 600 personas, distribuidos entre Quito y Cuenca en dicho estudio se concluyó que existe relación entre las dos variables, se destaca un alto índice de insatisfacción laboral por la escasa remuneración económica, oportunidad desarrollo profesional, y falta de reconocimiento. Con respecto a la variable de clima laboral se pudo identificar que los

## Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

empleados de ambos sectores concuerdan que no hay estabilidad laboral. Entre las variables con mayor porcentaje, el 24% con respecto a la seguridad laboral, y el 18,7% en relación la autonomía. Los resultados de la investigación son: que existe diferencias entre la ciudad de Quito y Cuenca, respectivamente con 22% y 54% de insatisfacción en la remuneración económica y el esfuerzo realizado. De igual manera 31% y 18,3% de insatisfacción con el horario laboral. Los autores concluyen que la definición de las variables es universal, más sin embargo la percepción de como los miembros de las organizaciones lo vivan depende de varios factores, como la ubicación geográfica, la cultura, he idiosincrasia de cada colaborador.

En el caso de la investigación realizada por Salazar et al. (2019) sobre el clima y satisfacción organizacional en una empresa ecuatoriana enfocada a la construcción, los investigadores infirieron que los factores que influyen en las variables mencionadas son; la seguridad ocupacional, la inestabilidad de los puestos de trabajo, retrasos en los pagos y el trato hostil que reciben los colaboradores por parte de los encargados. El análisis concluye que la relación entre el clima y satisfacción laboral es positiva. Los investigadores sugieren que la calidad del ambiente organizacional está relacionada con la cultura, misión y visión de la empresa, también mencionan que la satisfacción laboral es el resultado de las percepciones del colaborador sobre la organización.

Después de haber realizado la exploración bibliográfica pertinente sobre el clima laboral y satisfacción laboral, se pudo

evidenciar que los estudios sobre el tema planteado, en el contexto ecuatoriano son pocos, además son escasas las investigaciones con las dos variables mencionadas que se hayan aplicado en el personal de empresas dedicadas al área industrial, los resultados del análisis podrían contribuir al entendimiento de las necesidades y motivaciones de los trabajadores, de igual manera a la comprensión de como estas influyen en el clima y la satisfacción de las organizaciones, y con ello mejorar la calidad de vida y salud psicológica del personal de producción dentro de las industrias ecuatorianas.

Por todo lo mencionado esta investigación es importante ya que contiene información relevante sobre la relación entre el clima laboral y satisfacción laboral, estudio que contribuirá a complementar información en posteriores investigaciones relacionadas con las dos variables propuestas.

Además, esta investigación adquiere la categoría de fundamental y novedosa, ya que contribuye al estudio del clima laboral y la satisfacción laboral en el contexto ecuatoriano, debido a que las indagaciones sobre este tema son escasos en especial en el sector industrial del valle de los Chillos, por lo tanto, este análisis pretende contribuir con información fresca y trascendental para futuras exploraciones realizadas en el país.

Como consecuencia de la exhaustiva revisión bibliográfica existente sobre el clima laboral y la satisfacción laboral a germinado algunas preguntas de investigación, entre las cuales destacan: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima y la satisfacción laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos?, ¿Cuál es

# Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

el género predominante que se encuentra presente en los trabajadores del sector del Valle de los Chillos?, ¿Cuál es el nivel de clima laboral, que presentan los trabajadores del sector del Valle de los Chillos?, ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral, que presentan los trabajadores del sector del Valle de los Chillos?,

Por los antecedentes manifestados anteriormente en el campo temático esta investigación tiene como objetivo general: Relacionar el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos.

Los objetivos específicos son: a) Describir las dimensiones sociodemográficas de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos. b) Estimar el nivel de clima laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos. c) Estimar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos.

## 2. MARCO METODOLÓGICO.

El presente estudio tiene como base un paradigma positivista, según Rivadeneira (2017) el paradigma positivista se basa en hechos o causa de los fenómenos sociales con independencia de los estados subjetivos de los seres humanos. Además, Dobles et. al. (1998) mencionan que el único conocimiento es aquel producido por la ciencia, el cual es adquirido mediante un método científico para conocer la realidad.

Según Guba y Lincoln (1994) afirman que, el positivismo es un paradigma de la investigación cuantitativa, cuyo objetivo es explicar el fenómeno estudiado. En tal razón el paradigma positivista presenta distintas dimensiones: Primero la dimensión

onto-epistemológica, segundo la dimensión metodológica, Tercero la dimensión ético política.

Para Catalán y Jarillo (2010) la primera dimensión onto-epistemológica parte de la pregunta, ¿Cuál es la naturaleza de la realidad y la relación del investigador con él objeto de investigación ?, la realidad es objetiva, innegable, y el conocimiento es externo al investigador por lo cual el objeto de estudio y el investigador son dos entes autónomos, es decir, el sujeto no interfiere ni influye en el objeto de estudio. Además, Ramos (2015) manifiesta que la dimensión onto-epistemológica está regida por leyes y mecanismos naturales inmutables.

Los autores Catalán y Jarillo (2010) manifiestan que la segunda dimensión metodológica responde a ¿Cómo el investigador interviene para generar conocimiento del objetivo de estudio?, el investigador pone en práctica el método científico, por lo cual puede experimentar y manipular las variables con el propósito de confirmar o negar las hipótesis propuestas al inicio de la investigación, los datos obtenidos son cuantitativos por lo cual hace uso de la estadística para analizarlos.

Según Tibaná (2009) la tercera dimensión ético – política del paradigma positivista hace énfasis a ¿Cuál es el lugar del otro en la investigación?, a quién va dirigido el conocimiento. También Montero (2001) explica que en el ejercicio de la indagación existen normas, reglas, deberes que deben ser cumplidos ya sea en espacios privados o en lugares públicos, en el estudio se debe precautelar los derechos, y las relaciones de poder.

## Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

La metodología aplicada en este estudio es cuantitativa, la misma que según Cook y Reichardt (1979) afirman que esta estrategia de trabajo produce datos numéricos. De la misma forma Cuenya y Ruetti (2010) manifiestan que el método cuantitativo se identifica por ser racional, objetivo, y sus cimientos son lo observable, lo manipulable y demostrable.

Además, Ramos (2015) explica que la metodología cuantitativa hace uso de la estadística para el análisis de los datos numéricos recopilados, con el objetivo de probar las hipótesis propuestas al inicio de la investigación.

Las características mencionadas de la metodología cuantitativa la hacen apropiada para ser utilizada en este estudio ya que los datos obtenidos de los test son numéricos y será necesario el uso de la estadística para analizar los datos.

El diseño de esta investigación es no experimental ya que en el estudio no se realizaron ninguna manipulación de las variables, solo se observó el fenómeno de estudio tal y como se da en su entorno natural, Ramos (2015).

En cuanto al alcance del estudio es correlacional, en donde según Pinto (2018) explica que el alcance correlacional evalúa la relación entre dos o más variables, por ello esta investigación busco comprobar la posible relación entre el clima y la satisfacción laboral de los trabajadores del sector del valle de los chillos.

Por lo cual los participantes de esta investigación son los trabajadores operativos del Valle de los Chillos, según Álzate (2017) define a los colaboradores

operativos, como la columna vertebral de las compañías, sin ellos las organizaciones quedarían en trámites burocráticos y construcciones vacías, ya que son las personas la mano de obra que producen los bienes y servicios destinados a satisfacer las necesidades del consumidor final, con el objetivo de generar ingresos económicos para el soporte de la organización.

En cuanto a la selección de la muestra se aplicó la técnica de muestreo no probabilístico, ya que según Scharager y Reyes (2001) infieren que la naturaleza de la muestra depende de la accesibilidad, disponibilidad y conveniencia de las características que el investigador necesite para generar los datos para el estudio. Por lo cual todos los individuos no podrán participar en la investigación ya que deberán cumplir con determinadas características.

Por lo mencionado en el párrafo anterior, para considerar a los participantes de la investigación se ha tomado en cuenta los criterios de inclusión y de exclusión. Según Suárez (2016) define los criterios de inclusión como una lista de características que deberán cumplir las personas que participan en el estudio, serán analizados y definidos al inicio del estudio. Por lo tanto, se estableció los siguientes criterios de inclusión: a) personas mayores de 18 años; b) personas que laboren en la empresa en estudio c) personas que pertenezcan a las áreas de producción, bodega, y planta; d) personas que trabajen mínimo un año en la empresa en estudio; e) personas que hayan firmado el consentimiento informado.

Los criterios de exclusión según Arias et al. (2016) son definidos como situaciones o características presentes en cierta parte de la

## Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

población, qué puedan obstaculizar el cumplimiento del objetivo planteado al inicio de la investigación. Por lo cual, los criterios de exclusión planteados en este estudio son: a) personas menores de 18 años; b) personas que no laboren en la empresa en estudio c) personas que no pertenezcan a las áreas de producción, bodega y planta; d) personas que trabajen menos de un año en la empresa en estudio, e) personas que no hayan firmado el consentimiento informado.

La empresa en estudio pertenece al sector industrial, comercializa productos para el mercado ferretero, automotriz, papeler, consta con 68 trabajadores, de los cuales después de haber aplicado los criterios de inclusión y de exclusión, se contó con 50 personas.

Para la recolección de datos se consideró la aplicación de dos test, los cuales se realizaron de forma presencial, en las instalaciones de la empresa en estudio. Anticipadamente se mantuvo una reunión con la líder de recursos humanos para solicitar audiencia con el gerente general de la compañía, con el fin de pedir autorización para ejecutar el estudio en la organización que tiene a su cargo. Para lo cual se entregó un oficio firmado por la investigadora a cargo.

Las técnicas de producción de datos que se aplicaron en el estudio fueron: el cuestionario sociodemográfico, el test de clima laboral y el test de satisfacción laboral por Sonia Palma Carrillo (2004), las respuestas de los dos test mencionados son de tipo Likert. Con respecto al cuestionario sociodemográfico contiene 5 variables; edad, antigüedad, sexo, nivel académico, área de trabajo.

El test de clima laboral CL-SPC fue desarrollado por Palma Sonia (2004) según la autora, el test mide el nivel de percepción global del ambiente organizacional. Para la investigación se aplicará la versión original de Sonia Palma Carrillo (2004) que fue adaptada a la población peruana por Jhoana Bravo (2015) el test abarca 5 dimensiones; Realización Personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y condiciones laborales. El test posee un Alfa de Cronbach de 0.918.

El test de clima laboral contiene 50 preguntas con valor cuantitativo, que van de 0 al 5 en la escala de Likert donde, 0 es Ninguna o Nunca; 2 POCO; 3 Regular o Algo; 4 Mucho; 5 Todo o Siempre. El rango de calificación del test es de 250 puntos máximo en la escala general, esto se interpreta que a mayor puntuación es más favorable el nivel de clima laboral, y a menor puntuación, menor es el nivel de clima laboral. El tiempo de aplicación del test es de 25 minutos.

Para medir la satisfacción laboral se aplicó el test de Sonia Palma (1999) que evalúa el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa (Aliaga y Castillo, 2020). Para esta investigación se aplicó la versión original de Sonia Palma Carrillo, que fue adaptada a la población peruana por Jhoana Bravo (2015) el test consta de 7 dimensiones que evalúan: condiciones Físicas o materiales, Beneficios laborales/remunerativos, Políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad, y tiene un Alfa de Cronbach de 0.717, (Aliaga y Castillo, 2020).

# Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

El test consta de 36 ítems, con respuestas tipo Likert, que va de 0 a 5 donde: 0 es Totalmente en desacuerdo; 2 Desacuerdo; 3 Indeciso; 4 De acuerdo; 5 Totalmente de acuerdo. La calificación va de 36 a 168 puntos, se interpreta que a mayor puntaje el nivel de satisfacción es alto, por el contrario, a menor puntaje menor es el nivel de satisfacción. El tiempo de aplicación es 20 minutos aproximadamente, los materiales que se utilizaran son: hojas de los test impresos, esfero grafico color azul.

Con respecto al análisis de los datos se lo realizo por medio de los programas IBM SPSS y R. según Méndez et al. (2014) afirma que, el SPSS es un software que admite consultar datos, realizar hipótesis de pruebas adicionales de manera rápida, ejecutar procesos para aclarar la relación o no entre variables e identificar tendencias. por otra parte R. es un lenguaje de programación que permite realizar análisis estadísticos y generar gráficos con los resultados de las operaciones (Santana y Farfán, 2014).

Continuando con el análisis de los datos, se hizo uso de la estadística descriptiva para inferir el comportamiento de las variables en la muestra. Se calculo la frecuencia y porcentajes para describir las variables de tipo categóricas que contiene el cuestionario sociodemográfico como la edad, antigüedad, sexo, nivel académico, área de trabajo.

Siguiendo con el análisis de las variables cuantitativas como: el nivel de clima laboral y el nivel de satisfacción laboral, se hizo uso de herramientas estadísticas como: frecuencia y porcentajes, la media, mínimo y máximo, procedimientos estadísticos descriptivos.

Consecutivamente se evaluó el nivel de correlación entre las dos variables del estudio, clima y satisfacción laboral para lo cual se elegirá el estadístico de correlación de Spearman que nos permitirá cumplir con el objetivo del estudio.

Para continuar con los resultados de la investigación es necesario mencionar que la identidad de los participantes y los datos obtenidos de la aplicación de los test son conocimiento exclusivo de la investigadora a cargo del estudio.

Como consideraciones éticas en el desarrollo de la investigación se ha tomado en cuenta al consentimiento informado, el cual según Mondragón (2009) se trata de un documento donde los participantes en la investigación son informados de manera escrita del riesgo, beneficios, consecuencias durante el desarrollo de la investigación. Por lo cual es necesario detallar de manera clara el tema, los objetivos y los test que serán aplicados en la investigación.

Para la aplicación de los test es necesario tener en cuenta la situación sanitaria del país por lo cual se tomaron las medidas de bioseguridad necesarias para precautelar la salud de los participantes y de la investigadora.

## 3. RESULTADOS.

Los participantes presentan una media de edad  $X = 32,42$  años, mediana de 30,50 años, moda de 30 años, la edad mínima=22 años; máxima=48 años, el cálculo se realizó mediante el programa SPSS análisis-estadística descriptiva,

Acerca del cuestionario sociodemográfico, en la variable sexo, el 56% (n=28) pertenece al sexo masculino, mientras que el 44%

## Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

(n=22) corresponde al sexo femenino. En cuanto al nivel académico de los participantes, el 66% de la muestra (n=33) goza de estudios secundarios, en contraste con el 26% de los colaboradores (n=13) que poseen estudios de tercer nivel, en el caso del 8% de los participantes (n=4) indicaron nivel básico de instrucción académica. Con respecto a la variable antigüedad laboral el 84% de los participantes (n=42) prestan su servicio a la empresa menos de 9 años, mientras que el 16% de la muestra (n=8) están vinculados a la empresa más de 10 años; mínimo = 1 año y máximo =19 años de antigüedad laboral. Referente a la variable área de trabajo el 92% (n=46) pertenecen al área de producción y el 4% (n=4) laboran el área de bodega.

### 3.1 NIVELES DE CLIMA LABORAL

El instrumento que se aplicó para medir el nivel de clima laboral en los trabajadores del sector del Valle de los Chillos fue el test de clima laboral de Sonia Palma, el test mide el nivel de percepción global del ambiente organizacional. La escala mide 5 dimensiones que son: Realización Personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y condiciones laborales.

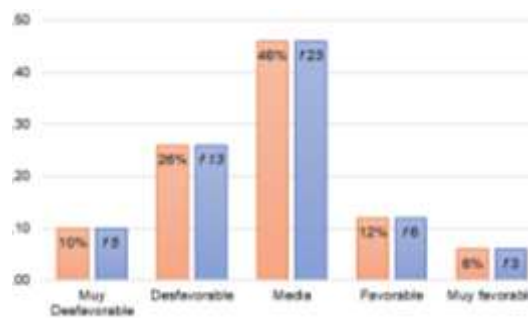
Para iniciar el análisis de los datos como primer paso se debió identificar los varemos de calificación de las dimensiones del test de clima laboral, los cuales son: muy favorable (42-50), favorable (34-41), media (26-33), desfavorable (18-25), muy desfavorable (10-17).

El proceso de análisis estadístico se lo realizo mediante el programa SPSS. Acerca de la dimensión realización personal el 46%

de la muestra (n=23) reflejaron nivel medio de realización personal, mientras que 23% de los colaboradores (n=13) infieren nivel desfavorable de la dimensión evaluada, por otra parte, el 12% de los participantes (n=6) puntuaron nivel favorable de realización personal, además el 10% de los trabajadores (n=5) marcan nivel muy desfavorable, por otra parte el 6% de los colaboradores (n=3) puntuaron nivel muy favorable de realización personal.

Figura 1

Gráfico de barras de la dimensión realización personal de la escala Clima Laboral



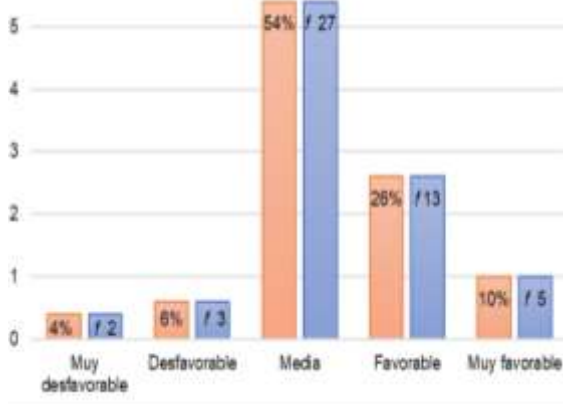
Nota: %= porcentaje, f= frecuencia

Con respecto a la dimensión involucramiento laboral, el 54% de los participantes (n=27) alcanzan nivel medio de involucramiento laboral, a diferencia del 26% de los trabajadores (n=13) marcan nivel favorable en la dimensión mencionada, por otra parte, el 10% de la muestra (n=5) infieren nivel muy favorable de involucramiento personal, así como el 6% de los trabajadores (n=3) manifiestan inferior nivel desfavorable de la variable analizada, y el 4% de los participantes (n=2) marcan nivel muy desfavorable de involucramiento laboral.

# Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

Figura 2

*Gráfico de barras de la dimensión involucramiento laboral de la escala Clima Laboral*

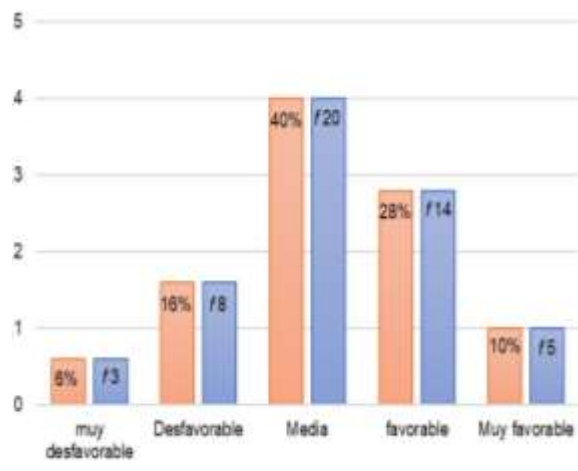


*Nota:* %= porcentaje, *f*= frecuencia

En cuanto a la dimensión de supervisión, el 40% de la muestra (n=20) infieren nivel medio de clima laboral con la supervisión, en contraste con 28% de los colaboradores (n=14) que marcan nivel favorable de clima laboral con la supervisión, por otra parte, el 16% de los trabajadores (n=8) sugieren nivel desfavorable de la dimensión analizada, además el 10% de los participantes (n=5) reflejan nivel muy favorable, a diferencia del 6% de la muestra (n=3) que manifiestan nivel muy desfavorable de clima laboral en relación con la supervisión.

Figura 3

*Gráfico de barras de la dimensión supervisión de la escala Clima Laboral*

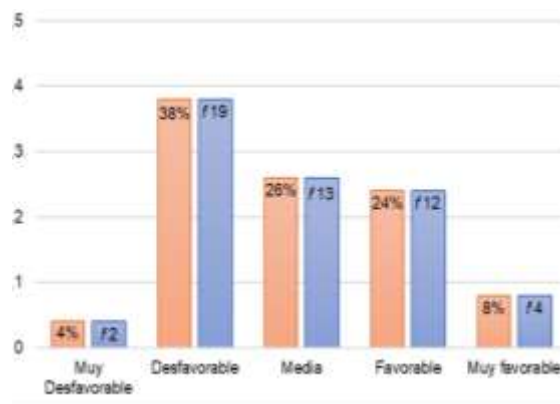


*Nota:* %= porcentaje, *f*= frecuencia

Siguiendo con el análisis de las dimensiones, en la comunicación, el 38% de los colaboradores (n=19) alcanzan nivel desfavorable en la dimensión evaluada, por otra parte, el 26% de los participantes (n=13) infieren nivel medio de comunicación, así mismo el 24% de la muestra (n=12) marcan nivel favorable en la dimensión analizada, así como el 8% de los colaboradores (n=4) que manifiestan nivel muy favorable, a diferencia del 4% de la muestra (n=2) que revelan nivel muy desfavorable en la dimensión comunicación.

Figura 4

*Gráfico de barras de la dimensión comunicación de la escala Clima Laboral*



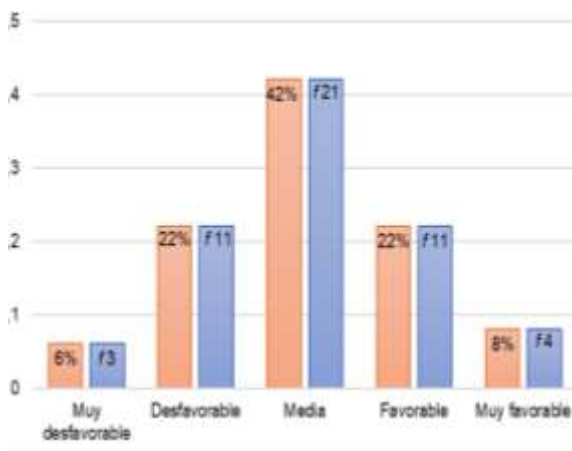


## Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

*Nota:* %= porcentaje, *f*= frecuencia

En relación con la dimensión condiciones laborales, el 42% de la muestra (*n*=21) alcanzan la media en condiciones laborales, mientras que el 22% de los trabajadores (*n*=11) registran nivel favorable en la dimensión mencionada, de igual manera el 22% de los colaboradores (*n*=11) sugieren nivel desfavorable en las condiciones laborales, en contraste con el 8% de los participantes (*n*=4) que infieren nivel muy favorable en la dimensión mencionada, a diferencia del 6% de la muestra (*n*=3) que manifiestan nivel muy desfavorable en las condiciones laborales.

Figura 5  
*Gráfico de barras de la dimensión condiciones laborales de la escala Clima Laboral*



*Nota:* %= porcentaje, *f*= frecuencia

En cuanto al análisis estadístico descriptivo del total de la variable Clima laboral, se evidencia que el 46% de los colaboradores (*n*=23) infieren nivel medio de clima laboral, seguido del 22% de los trabajadores (*n*=11) que reflejan nivel desfavorable de clima laboral, en contraste con el 20% del personal (*n*=10) que puntuó nivel favorable de clima

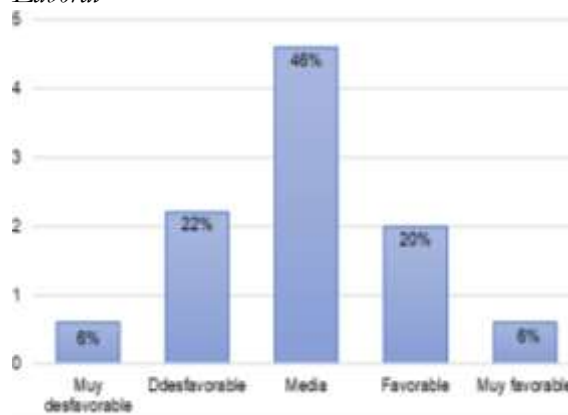
laboral, por otra parte 6% de los participantes (*n*=3) revelan nivel muy desfavorable de la variable evaluada, a diferencia del 6% de la muestra (*n*=3) que marcaron nivel muy favorable de clima laboral. por lo analizado se infiere que el grado predominante de clima laboral es de nivel medio.

Tabla 1  
*Nivel de Clima Laboral*

Nivel	Corte	F	%
Muy desfavorable	50 – 89	3	6
Desfavorable	90 - 129	11	22
Media	130 - 169	23	46
Favorable	170 - 209	10	20
Muy favorable	210 - 250	3	6

*Nota:* *f* = frecuencia; % = porcentaje.

Figura 6  
*Gráfico de barras del total de la escala Clima Laboral*



*Nota:* Porcentaje total de la variable Clima Laboral

### 3.2 NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL

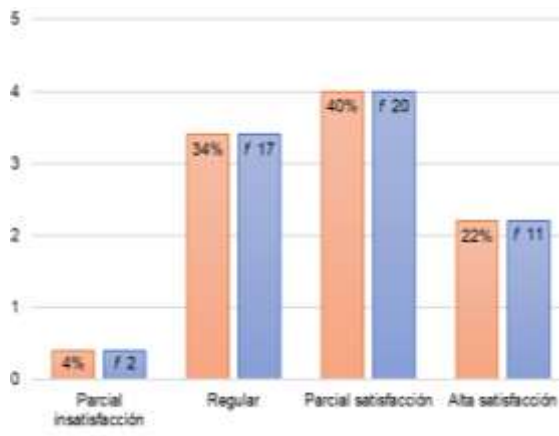
Los valores asignados para la calificación de las dimensiones de satisfacción laboral son: alta satisfacción (81-100), parcial satisfacción (61-80), regular (41-60), parcial

## Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

insatisfacción (21-40), alta insatisfacción (1-20).

Los datos fueron analizados mediante el programa estadístico SPSS, cuyos resultados infieren que, en la dimensión de condiciones físicas o materiales el 40% de los colaboradores (n=20) sugieren un nivel parcial de satisfacción, en tanto que el 34% de los trabajadores (n=17) infieren un nivel regular de satisfacción en relación a las condiciones físicas o materiales que ofrece la empresa, mientras que el 22% de la muestra (n=11) presenta alta satisfacción en la dimensión analizada, y el 4% de la muestra (n=2) perciben un nivel parcial de insatisfacción en las condiciones físicas o materiales que la empresa ofrece.

Figura 7  
*Gráfico de barras de la dimensión condiciones físicas de la escala Satisfacción Laboral*

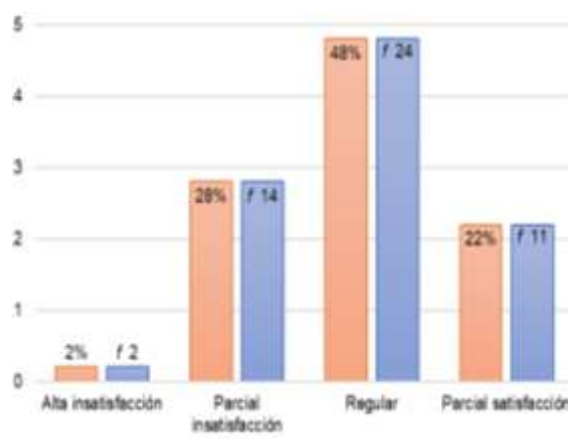


*Nota:* f = frecuencia; % = porcentaje.

Acerca de la dimensión beneficios laborales o remunerativos, el 48% de la muestra (n=24) indica un nivel regular de beneficios laborales, además el 28% de los colaboradores (n=14) infieren nivel parcial de insatisfacción en la dimensión analizada, por otra parte, el 22% de los trabajadores (n=11) presentan un nivel parcial de

satisfacción, y un porcentaje mínimo 1% (n=1) marca nivel alto de insatisfacción en los beneficios laborales.

Figura 8  
*Gráfico de barras de la dimensión beneficios laborales o remunerativos de la escala Satisfacción Laboral*

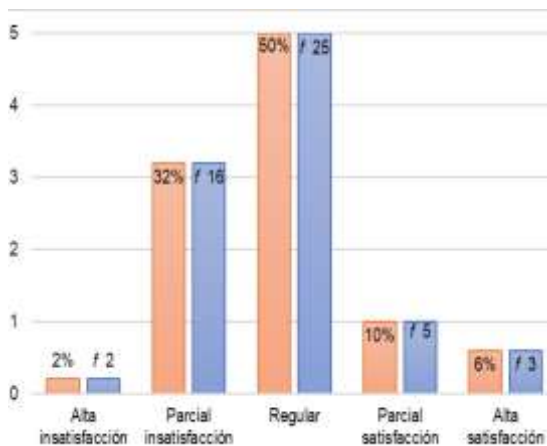


*Nota:* f = frecuencia; % = porcentaje.

Con respecto a la dimensión políticas administrativas el 50% de los trabajadores (n=25) muestran un nivel regular en la dimensión mencionada, en tanto que, el 32% de la muestra (n=16) indican nivel parcial de insatisfacción en las políticas administrativas, por otra parte, el 10% de los colaboradores (n=5) marcan nivel parcial de satisfacción en la dimensión evaluada, así como el 6% de los participantes (n=3) que infieren nivel alto de satisfacción con respecto a las políticas administrativas, por otra parte al 2% (n=2) refleja nivel alto de insatisfacción en la dimensión políticas administrativas.

Figura 9  
*Gráfico de barras de la dimensión políticas administrativas de la escala Satisfacción Laboral*

## Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

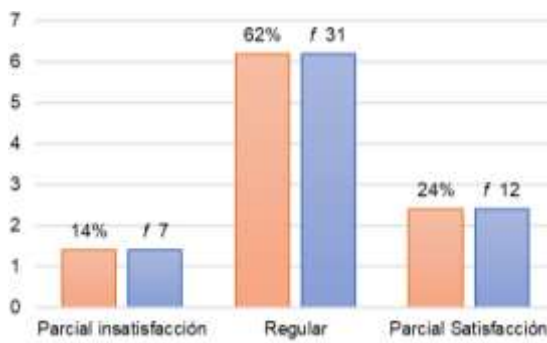


Nota: f = frecuencia; % = porcentaje.

En cuanto a la dimensión referente a las relaciones sociales el 62% de la muestra (n=31) indican nivel regular de satisfacción en las relaciones sociales, mientras que, el 24% de los colaboradores (n=12) presentan parcial satisfacción con respecto a la dimensión mencionada, mientras que el 14% de la muestra (n=7) indica un nivel parcial de insatisfacción laboral en las relaciones sociales en la empresa.

Figura 10

Gráfico de barras de la dimensión relaciones sociales de la escala Satisfacción Laboral



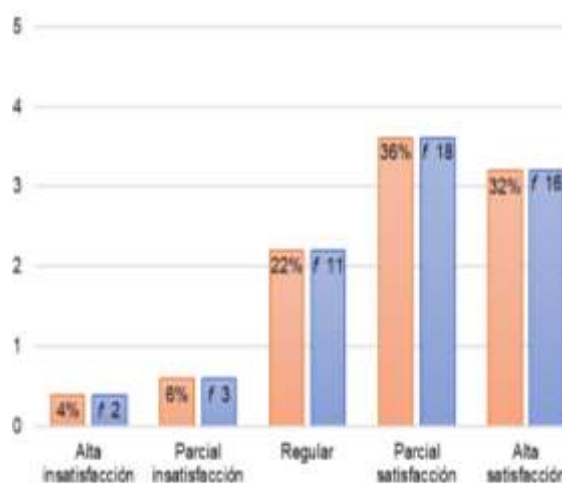
Nota: f = frecuencia; % = porcentaje.

En relación a la dimensión desarrollo personal el 36% de la muestra (n=18) indican nivel parcial de satisfacción, mientras que el 32% de los colaboradores (n=16) refieren alta satisfacción de

desarrollo personal, en cuanto el 22% de los trabajadores (n=11) reflejan un nivel regular de satisfacción con respecto a la dimensión evaluada, en contraste con el 6% de los colaboradores (n=3) que revelan niveles bajo de satisfacción en la dimensión mencionada, y el 4% de los participantes (n=2) marcan alta insatisfacción de desarrollo personal.

Figura 11

Gráfico de barras de la dimensión desarrollo personal de la escala Satisfacción Laboral



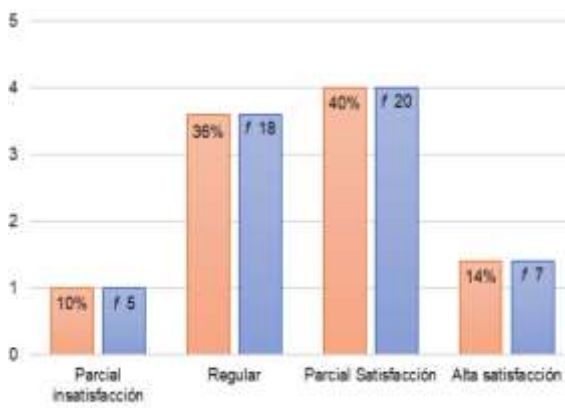
Nota: f = frecuencia; % = porcentaje.

Por lo que se refiere a la dimensión del desempeño de tareas el 40% de los participantes (n=20) indican un nivel parcial de satisfacción en realización a la dimensión mencionada, mientras que el 36% de la muestra (n=18) infieren nivel regular de satisfacción en relación al desempeño de tareas, por otra parte, el 14% de los trabajadores (n=7) marcan nivel alto satisfacción en desempeño de tareas, en contraste con, el 10% de los participantes (n=5) revelan nivel parcial de insatisfacción en la dimensión analizada. Figura 10

Figura 12

Gráfico de barras de la dimensión desempeño de tareas de la escala Satisfacción Laboral

## Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

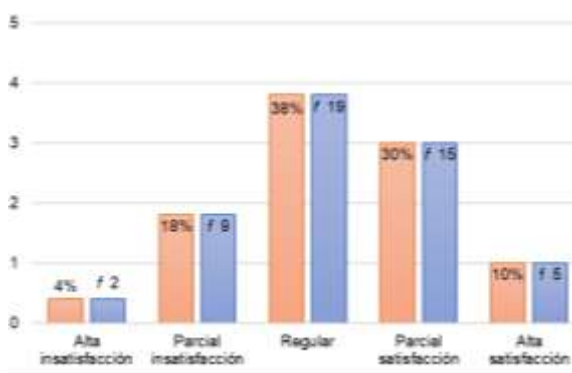


Nota: f = frecuencia; % = porcentaje

Mientras que, en la dimensión relación con la autoridad los datos revelan que el 38% de la muestra (19) señalan nivel regular de satisfacción en la dimensión analizada, en contraste con el 30% de los colaboradores (n=15) que indican nivel parcial de satisfacción en relaciones con la autoridad, por otra parte, el 10% de los participantes (n=5) manifiestan nivel alto de satisfacción en relación con la autoridad, mientras que el 18% de la muestra (n=11) marcan nivel parcial de insatisfacción en la dimensión de estudio, así como el 4% (n=2) infieren alta insatisfacción en la relación con la autoridad.

Figura13

Gráfico de barras de la dimensión relaciones con la autoridad de la escala Satisfacción Laboral



Nota: f = frecuencia; % = porcentaje.

En el análisis general de la variable satisfacción laboral el 52% de la muestra (n=26) sugiere un nivel Regular de Satisfacción laboral, mientras que el 18% de los colaboradores (n=9) indican nivel Parcial de Insatisfacción, de igual manera el 18% de los trabajadores (n=9) marcan un nivel Parcial de Satisfacción laboral, por otra parte, el 10% de los participantes (n=5) infieren alta insatisfacción, un porcentaje mínimo 2% (n=1) de alta satisfacción. Por lo cual se infiere que el grado predominante de satisfacción laboral es regular.

Tabla 2

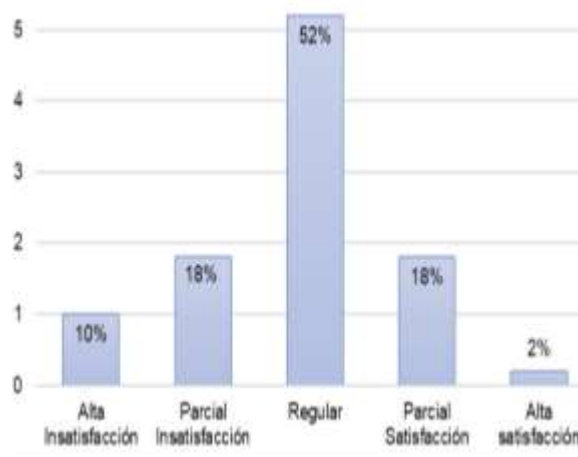
Nivel de satisfacción Laboral

Nivel	Corte	F	%
Alta Insatisfacción	36 - 92	5	10
Parcial Insatisfacción	111 - 93	9	18
Regular	148 - 112	26	52
Parcial Satisfacción	167 - 149	9	18
Alta satisfacción	168 - 180	1	2

Nota: f=frecuencia; %= porcentaje

Figura 14

Gráfico de barras del total de la escala Clima Laboral



Nota: Porcentaje total de la escala Satisfacción Laboral

# Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

### 3.3 RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

Para calcular la posible correlación entre las variables de clima laboral y satisfacción laboral, un primer aspecto fue calcular la normalidad de las variables a través del programa SPSS aplicando el estadístico Shapiro – Wilk ya que es el indicado por el número de la muestra, el cual señala p-valor de 0,001 que refiere a que las variables clima laboral y satisfacción laboral presentan una distribución No Normal.

Luego de haber analizado la distribución de las variables, se aplica el estadístico Rho de Spearman, el resultado de p-valor significativo y una correlación moderada ( $r=0,625$ ,  $p$  valoré 0,043) entre la variable de clima laboral y satisfacción laboral.

Tabla 3  
*Análisis de Correlación entre la Variable Clima Laboral y la Variable Satisfacción Laboral*

Clima laboral		
	r	p-valoré
Satisfacción laboral	0.625	0.043

*Nota. Correlación mediante Rho de Spearman. La correlación es significativa en nivel  $p < .05$*

### 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

El presente estudio tuvo una participación exclusivamente del personal operativo de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos, en donde como resultados se obtuvo que, en la variable clima laboral el nivel medio es el que sobresale. De forma similar en el caso de la variable satisfacción laboral el nivel regular es el dominante.

Al establecer la relación entre Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos, el resultado del análisis evidencia que existe correlación moderada entre el clima laboral y satisfacción laboral ( $r=0,625$ ;  $p=0,043$ ) a través de la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman. Estos resultados reflejan que la estructura y los procesos organizacionales junto con los factores ambientales, las características propias de las empresas, así como también las expectativas personales influyen en el nivel de clima y satisfacción laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos, y eso a su vez, se ve reflejado en la cantidad y calidad del trabajo, así como en la salud psicológica de los colaboradores. En el caso del estudio realizado por Álvarez et al. (2019) sobre la relación del clima laboral y la satisfacción laboral aplicado a 600 personas, distribuidos de entre Quito y Cuenca los resultados indican que existe relación positiva entre las dos variables, los investigadores afirman que la definición de las variables es universal, más sin embargo la percepción de las mismas es inherente a cada individuo. En contraste con la investigación llevada a cabo por Salazar et al. (2019), sobre la relación del clima y la satisfacción laborales en una empresa ecuatoriana enfocada al área de la construcción, concluyeron que la relación es positiva entre las dos variables, y manifiestan que la satisfacción laboral es el resultado de la percepción del colaborador sobre la cultura y otros factores de la empresa. Así mismo en un estudio desarrollado por Gallegos et al. (2018) en una empresa privada de Arequipa – Perú, sobre el clima laboral como determinante en las relaciones

## Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

interpersonales, cuyo estudio concluye con resultados positivos en la relación de las dos variables analizadas, es decir que mayor clima laboral, mayor es la satisfacción de las relaciones interpersonales, esta investigación es relevante ya que, el desarrollo de las relaciones sociales es una dimensión evaluada dentro de la satisfacción laboral. En el contexto internacional Vallejo (2018), realizó una investigación sobre la calidad de empleo y satisfacción laboral en emigrantes españoles en países europeos, los datos muestran relación positiva entre las dos variables, el estudio señala que hay mayores niveles de satisfacción en aquellas personas que tienen estabilidad en su trabajo y con mayores ingresos, por el contrario de aquellas personas, que su salario no está acorde al esfuerzo ejecutado en el cumplimiento de sus labores, además no cuentan con la estabilidad ni seguridad ocupacional. Por todo lo mencionado en los párrafos anteriores, se evidencia que, el clima laboral tiene correlación positiva moderada con la satisfacción laboral en los trabajadores del sector del Valle de los Chillos, los estudios analizados muestran la influencia entre; los valores organizacionales, la comunicación entre los miembros, al igual que la percepción que tienen los colaboradores con la cultura y políticas administrativas de la empresa.

En cuanto a las dimensiones sociodemográficas de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos, los resultados indican que el 56% corresponden al sexo masculino, mientras que el 44% pertenece al sexo femenino. En relación con el nivel académico el 66% manifiestan un nivel de bachillerato, en tanto que el 26% posee título de tercer nivel, contrario del 8% con

nivel académico de primaria, los resultados indican que hay mayor presencia del sexo masculino dentro de la empresa en estudio, por otro lado, se observa que el nivel académico predominante es el bachillerato.

Acerca del nivel de clima laboral de los trabajadores del sector del valle de los Chillos, se evidencia que el 46% de los colaboradores marcan nivel medio de ambiente organizacional, seguido del 22% que reflejan nivel desfavorable, en contraste con el 20% que puntuó nivel favorable, por otra parte, el 6% revelan nivel muy desfavorable, de igual manera que el 6% que marcaron nivel muy favorable. En resumen, el nivel predominante de clima laboral de los trabajadores del sector del valle de los Chillos es de nivel medio. El clima laboral está relacionado con la percepción que el colaborador tiene con respecto a los factores ambientales, oportunidades de desarrollo personal y profesional, también si el trabajador se siente identificado con los valores organizacionales y con la apreciación de la coordinación y orientación, que aporte la supervisión enfocados a la ejecución adecuadas de las tareas que son propias al puesto de trabajo. De esta manera Salazar et al. (2019) como resultado de su investigación sobre el clima laboral y satisfacción laboral afirma que el nivel de clima laboral de una empresa está condicionado por: el ambiente, la cultura, misión, visión de la organización. De igual manera en el análisis realizado por Vallejo (2018) sobre la calidad de empleo y satisfacción laboral, los datos del estudio muestran que el desarrollo personal, la calidad del puesto de trabajo con relación al nivel académico y la facilidad de comunicación con el entorno, influye

## Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

directamente en que la organización goce de un nivel óptimo de clima laboral, en el cual sus colaboradores se desarrollan. En cuanto a lo referido anteriormente y después de haber analizado los datos inferimos que, el nivel medio de clima laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos está condicionado por la cultura organizacional, la comunicación asertiva, la realización personal, de igual manera la medida en que se le permita al colaborador involucrarse en decisiones inherentes a sus actividades laborales.

En relación con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del sector del valle de los Chillos, los resultados de la variable indican que el 52% sugieren un nivel regular de satisfacción, mientras que el 18% indican nivel parcial de insatisfacción laboral, en contraste con el 18% que marcan un nivel parcial de satisfacción laboral, por otra parte, el 10% infieren alta insatisfacción y un porcentaje mínimo 2% de alta satisfacción. Estos valores indican que el nivel primario de satisfacción laboral en los trabajadores del sector del valle de los Chillos es regular satisfacción. Es así que Silva et al. (2019), en su investigación sobre la satisfacción laboral concluyen que el nivel de satisfacción laboral está directamente relacionado con las políticas administrativas de la empresa, condiciones de trabajo y con la retribución económica.

Se concluye la investigación con el cumplimiento del objetivo general en el cual se evidencia la correlación positiva a nivel moderado del clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del sector del Valle de los Chillos, en definitiva la bibliografía revisada muestran la influencia

entre; los valores organizacionales, la comunicación entre los miembros, al igual que la percepción que tienen los colaboradores con la cultura y políticas administrativas de la empresa.

Con respecto a las dimensiones sociodemográficas los resultados indican que hay mayor presencia del sexo masculino dentro de la empresa en estudio y se infiere que el nivel académico sobresaliente en los colaboradores es el bachillerato.

se concluye que el ambiente organizacional predominante es el nivel medio. Por lo cual se infiere que el grado de la variable estudiada se ve influenciada por la percepción que el colaborador tiene con respecto a las condiciones laborales, oportunidades de realización personal y el involucramiento laboral.

De forma similar en el objetivo de estimar el nivel satisfacción laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos se concluye que el nivel sobresaliente es de regular satisfacción, de manera que se infiere que el grado de la variable estudiada está influenciada por la percepción que el colaborador se genera con respecto a las condiciones físicas, beneficios remunerativos, relaciones con la autoridad.

Las limitaciones metodológicas que se presentaron en la ejecución de la investigación fue falta de estudios previos en el contexto ecuatoriano en especial en el sector del Valle de los Chillos, acceso limitado a una muestra más amplia debido a la falta de cooperación de las empresas del sector, solo una empresa permitió la ejecución del estudio misma que se demoró en otorgar la autorización de ingreso para la

## Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

aplicación del estudio, además la empresa en estudio prefiere mantener el anonimato por lo cual no se da mayores detalles de la misma. La falta de tiempo asignado exclusivamente para la tarea encomendada ya que los test fueron aplicados en el horario de almuerzo de los participantes, así como la falta de privacidad por parte del gerente al momento de tomar los test y en ciertos casos la falta de seriedad por parte de los participantes.

Las proyecciones de esta investigación son aportar con información sobre el tema elegido para la investigación con base en el resultado del estudio, que permitirá la creación y formulación de estrategias de intervención laboral, con el fin de incrementar los niveles clima y satisfacción laboral en los trabajadores del sector del Valle de los Chillos .

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aliaga Silva, G. C., y Castillo Palomino, B. D. R. (2020). Clima laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada—Lima. *Repositorio Institucional UPN*.
- Álvarez, M. Y., y Salazar-Duque, D. (2019). Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral en el sector de alojamiento. Caso ciudades de Quito y Cuenca. *RIAT: Revista Interamericana de Medioambiente y Turismo*, 15(1), 82-92. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/riat/v15n1/0718-235X-riat-15-01-82.pdf>
- Alzate, Pablo. (1 de Junio de 2017). *La importancia de los cargos operativos en las empresas*. Obtenido de Mundo empresarial : <https://www.empleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/la-importancia-de-los-cargos-operativos-en-las-empresas-5279>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., y Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Armenteros, A. L. I., y Esperón, J. M. T. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería*, 197-209.
- Barajas, E. M. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial-Mexico. *Comunicación: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 8(2), 148-158. Obtenido de <https://mail.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/208/142>
- Catalán-Vázquez, M., y JARILLO-SOTO, E. C. (2010). Paradigmas de investigación aplicados al estudio de la percepción pública de la contaminación del aire. *Revista internacional de contaminación ambiental*, 26(2), 165-178.
- Cernas Ortiz, D. A., Mercado Salgado, P., y León Cázares, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y administración*,.



## Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

- Chamorro Moreno, T. L. . (2013). Evaluación del clima organizacional de la empresa seleccionadora de Papa Súper de la ciudad de Cali. *Revista Cientific*, 3(7).
- Chiavenato, I. (1999). INTERACCION ENTRE PERSONAS Y ORGANIZACIONES. En I. Chiavenato, "ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS" (págs. 1-75). España: Editorial Mc Graw Hill.
- Cook, TD y Reichardt, CS (Eds.). (1979). Métodos cualitativos y cuantitativos en la investigación evaluativa. *Beverly Hills, CA: publicaciones Sage.*, 1.
- Cuenya, L., y Ruetti, E. (2010). Controversias epistemológicas y metodológicas entre el paradigma cualitativo y cuantitativo en psicología. *Revista colombiana de Psicología*, 19(2), 271-277.
- Delgado, L., y Vanegas, M. (2013). Psicología Organizacional, perspectivas y avances. Bogot. *Ecoe Ediciones*.
- Dobles, M., Zúñiga, M., y, J. (1998). Investigación en educación. Procesos, interacciones y construcciones. *San José, Costa Rica*.
- Galarza, A. O. (2010). Problemas teóricos del clima organizacional: Un estado de la cuestión. *Revista de Psicología (Trujillo)*, 347-362.
- Gallegos, W. L. A., Mora, J. L., y Cuentas, S. Q. (2018). ¿ Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial data*, 21(2), 81-89. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/816/81658967012/81658967012.pdf>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnostico: Una a proximación Conceptual. *Cuadernos de Administracion*(42), 43-61. Recuperado el 7 de Noviembre de 2022, de Cuadernos de Administracion : <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Govea Andrade, K., y Zuñiga Briones, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22.
- Govea Andrade, K., y Zuñiga Briones, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 15-22.
- Granda, L. E. S., y Villamar, I. S. B. (2023). Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES. Revisión bibliográfica. *Podium*(43), 163-176.
- Guba, E. G., y Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of qualitative research*, 2(163-194), 105.
- Hernández González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3).
- Irlanda, RD, Van Auken, PM y Lewis, PV. (1978). Una investigación de la relación entre el clima organizacional y el clima de comunicación. *The Journal of Business Communication*, 16(1), 3-10.

## Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

- Manzano Nunez, R., y García Perdomo, H. A. (2016). Sobre los criterios de inclusión y exclusión. Más allá de la publicación. *Revista chilena de pediatría*, 87(6), 511-512.
- Martorell, José Luis. (2014). *Psicoterapias Escuelas y conceptos básicos*. Madrid: Pirámide.
- Maslow, A. H. (1957). *Motivacion y Personalidad* (Third edition ed.). Madrid - España: Ediciones Díaz de Santos, S. A.
- Mazabel, C. (2000). Diccionario de recursos Humano . *Centro de investigación* .
- Meléndez, J. S., y Bardales, J. M. D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(5), 1510-1523. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>
- Méndez, S., Cuevas, A., y Hernández, R. (2014). Manual introductorio al SPSS Statistics Standard Edition 22. *IBM-International Business Machine*, 4-55. Obtenido de [https://www.fibao.es/media/uploads/manual\\_de\\_spss\\_universidad\\_de\\_celaya.pdf](https://www.fibao.es/media/uploads/manual_de_spss_universidad_de_celaya.pdf)
- Mondragon-Barrios, L. (2009). Consentimiento informado: una praxis dialógica para la investigación. *Revista de investigacion clinica; organo del Hospital de Enfermedades de la Nutricion*, 61(1), 73.
- Montero, M. (2001). Ética y política en psicología. Las dimensiones no reconocidas. *Athenea digital: revista de pensamiento e investigación social*, 001-010.
- Organización Panamericana de la Salud (OPS) - Organizacion Mundial de la Salud (OMS). (10 de Mayo de 2022). Ecuador presentó el primer estudio nacional sobre condiciones de trabajo y salud, con apoyo técnico de la OPS/OMS. *OPS 120 Aniversario*.
- Organización Panamericana de Salud (OPS) y Organizacion Mundial de la Salud (OMS). (2022). OMS Salud de los trabajadores . *OPS 120 Aniversario* .
- Palma, Sonia. (2004). ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC. *SONIA PALMA CARRILLO*.
- Paz, M. Á. B., y Saldarriaga, C. A. C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. LLamkasu. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(2), 35-51.
- Pilligua Lucas, C. F., y Arteaga Ureta., F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *redalyc.org*, VX(28). Obtenido de [redalyc.org](https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf): <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Pinto, J. E. M. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Bogota : Ediciones de la U.
- Ramos, C.A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. Avances en psicología. *Los paradigmas de La investigación científica*, 23(1), 9-17. Obtenido de <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/167/159>

## Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

- Ramos-Narváez, A. D., Coral-Bolaños, J. A., Villota-López, K. L., Cabrera-Gómez, C. C., Herrera-Santacruz, J. P., y Ivera-Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y terapéutica*, 39(2), 237-250.
- Rivadeneira, Rodríguez. (2017). Lineamientos teóricos y metodológicos de la investigación cuantitativa en ciencias sociales. *In Crescendo Institucional*, 8(1), 115-121.
- Rodríguez, A. A., y Gómez, F. P. (2017). Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. *Enfermería Global*, 16(3), 369-383.
- Salazar, J. G. N., Cosiun, G. J. B., Torres, D. R. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. . *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 6(1), 1-24. Obtenido de <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184/151>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., y Lucio, P.B. (2004). Metodología cuantitativa. *Metodología cuantitativa*.
- Santana, S., y Farfán, E. (2014). *El arte de programar en R: un lenguaje para la estadística*. México: Instituto Mexicano de tecnología del agua. UNESCO.
- Scharager, Judith; Reyes, Pablo . (2001). Metodología de la investigación para las Ciencias Sociales -MUESTREO NO-PROBABILÍSTICO . *Escuela de Psicología, SECICO*.
- Silva, L. A. Á., Rodríguez, L. A. L., y Avilés, N. E. S. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *Podium*(35), 87-96.
- Silva, L. A. Á., Rodríguez, L. A. L., y Avilés, N. E. S. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. . *PODIUM*, 35, 87-96. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/322/216>
- Simbron-Espejo, S. F., y Sanabria-Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83.
- Suárez-Obando, F. (2016). Consentimiento informado como criterio de inclusión.¿ Confusión conceptual, manipulación, discriminación o coerción?. *Persona y Bioética*,, 20(2), 244-526.
- Tibaná Ríos, D. C. (2009). Conocimientos ético-políticos, componentes de la fundamentación de la intervención de Trabajo Social. *Tendencias y retos*,, 221-236.
- Vallejo, M. M. (2018). CALIDAD DEL EMPLEO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EMIGRANTES ESPAÑÓLES EN PAÍSES EUROPEOS. *Papeles del Psicólogo*, 39(1).
- Vélez, M. A. G. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153.
- Vinueza Jara, A. F. (2017). Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba-Ecuador. *irección General de Estudios de Posgrado*.

# Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector del Valle de los Chillos

Zepeda, F. H. (1999). *Psicología Organizacional*. México: ADDISON WESLEY LONGMAN DE MÉXICO, S.A. DE C.V.

## ANEXOS.

[https://drive.google.com/file/d/1PQ761-f91M-\\_Be\\_aHLxho08MyYlmDBjY/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1PQ761-f91M-_Be_aHLxho08MyYlmDBjY/view?usp=drive_link)

[https://drive.google.com/file/d/1ZTHa0A46zMj06vd9CHW0BuQNAQ5g10ok/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1ZTHa0A46zMj06vd9CHW0BuQNAQ5g10ok/view?usp=drive_link)

[https://drive.google.com/file/d/1HFhTc002Qq9jyE9MTCNzfn9Pl-qRegCs/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1HFhTc002Qq9jyE9MTCNzfn9Pl-qRegCs/view?usp=drive_link)

[https://drive.google.com/file/d/1x2Ar6yV5bxFP8323E9EDLy0cXJ7y8ccU/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1x2Ar6yV5bxFP8323E9EDLy0cXJ7y8ccU/view?usp=drive_link)