

Universidad de Lima

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UN AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

Diana Carolina Meza Rodriguez

Código 20130822

Rebeca del Pilar Wong Campos

Código 20131466

Asesor

Jorge Luis Linares Weilg

Lima – Perú

Marzo de 2024

**RELATIONSHIP BETWEEN WORK
ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION
IN AN ORGANIZATION ENVIRONMENT**

▼ **TABLA DE CONTENIDO**

| | |
|------------------------|----|
| RESUMEN | 1 |
| ABSTRACT | 1 |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| MATERIAL Y MÉTODO | 3 |
| CRITERIOS DE INCLUSIÓN | 3 |
| CRITERIOS DE EXCLUSIÓN | 3 |
| ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA | 3 |
| PROCESO DE SELECCIÓN | 3 |
| RESULTADOS | 4 |
| DISCUSIÓN | 11 |
| CONCLUSIONES | 12 |
| REFERENCIAS | 12 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---------------|---|
| Tabla 1 | 4 |
| Tabla 2 | 5 |
| Tabla 3 | 7 |

ÍNDICE DE FIGURAS



| | |
|----------------|---|
| Figura 1 | 3 |
|----------------|---|

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UN AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Meza Rodriguez Diana Carolina ¹, Wong Campos Rebeca del Pilar ²,

20130822@aloe.ulima.edu.pe¹, 20131466@aloe.ulima.edu.pe²,

Universidad de Lima

Resumen: En los últimos años, el clima laboral ha tomado mayor relevancia, debido a que garantiza el éxito en las organizaciones e influye en el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores. La presente revisión aplicada tuvo como objetivo relacionar el clima laboral y satisfacción laboral en un ambiente organizacional. Se realizó una búsqueda de investigaciones científicas relacionada entre ambas variables, siguiendo los lineamientos de la guía PRISMA (Urrutia y Bonfill, 2010). Se hizo uso de las bases de datos Proquest, Scopus y Apa PsycNet, en ellas se encontraron 10 investigaciones publicadas entre 2004 y 2024, las cuales estudian la relación entre ambas variables. El nivel de estudio utilizado fue correlacional. Los resultados señalaron que existe una relación significativa y positiva, es decir, un buen clima laboral predice a más colaboradores satisfechos, lo que origina emociones positivas, mayor compromiso, mayor productividad, mayor comunicación con sus pares, asimismo, promueve la salud mental y afecta positivamente en el desarrollo profesional de los colaboradores.

Palabras clave: Clima laboral, Clima organizacional, Satisfacción laboral, Satisfacción del empleado.

Abstract: In recent years, the work environment has taken on greater relevance, because it guarantees success in organizations and influences the level of job satisfaction in employees. The present applied review aimed to relate the work environment and job satisfaction in an organizational environment. A search for scientific research related to both variables was carried out, following the guidelines of the PRISMA guide (Urrutia and Bonfill, 2010). The databases used were ProQuest, Scopus, and Apa PsycNet, where 10 investigations published between 2004 and 2024 were found, which study the relationship between both variables. The level of study used was correlational. The results indicated that there is a significant and positive relationship, that is, a good work environment predicts more satisfied employees, which causes positive emotions, greater commitment, greater productivity, and greater communication with their peers, likewise, it promotes mental health and affects positively in the professional development of collaborators.

Keywords: Work environment, Organizational environment, Job satisfaction, Employee satisfaction

Introducción

La satisfacción laboral y el clima laboral son conceptos bastante relevantes en las organizaciones, puesto que se relacionan con la efectividad de los entornos laborales (Carracedo & Aguilera, 2021). El clima laboral puede ser considerado una pieza fundamental en los procesos de transformación y gestión de las organizaciones, sosteniendo una cercana relación con la productividad, rendimiento y calidad de vida laboral (Galeano, 2022). Es importante dentro de las organizaciones, evaluar la percepción del clima laboral, puesto que influye de manera significativa en los objetivos organizacionales, asimismo, conlleva a establecer relaciones saludables y armoniosas entre colaboradores (Tulcán & Guerrero, 2021).

Los colaboradores, en la actualidad, son considerados pieza fundamental de una organización dentro de los recursos humanos, ya que depende de ellos poder lograr los objetivos y, en consecuencia, el éxito de la empresa, para ello, es necesario que los trabajadores se encuentren comprometidos y tengan una buena satisfacción laboral (Chunga Díaz & Escuzza Pasco, 2023). Asimismo, la satisfacción laboral es uno de los elementos claves que influye directamente con el

estado ánimo, el compromiso, el desempeño y la apertura, debido a que, los colaboradores que se sientan con mayor satisfacción, experimentan emociones positivas a diferencia de los menos satisfechos (Corbenau et al, 2023). Sin embargo, existen diversos factores de riesgo que afecta a los colaboradores, tanto a nivel organizacional e individual, debido a que trae dificultades en el proceso y a un buen funcionamiento dentro de la organización. Es así que, si los colaboradores perciben condiciones laborales inadecuadas, lo que ocasionará es una pérdida de motivación, insatisfacción y absentismo, el cual impacta en la productividad y eficacia en la organización (Tulcán & Guerrero, 2021).

Actualmente, todas las organizaciones muestran mayor interés en lograr sus objetivos; sin embargo, también se preocupan en el bienestar de los colaboradores. Se puede reflejar, que las organizaciones invierten en mejorar el diseño organizacional e implementar recursos que generen un mayor crecimiento profesional en las personas (Davila et al., 2021). Además, se ven en la obligación de optimizar la metodología, el cual permita obtener a colaboradores más satisfechos,

puesto que son ellos quienes buscan obtener mejores resultados y cumplir con las necesidades de la organización (Herrera & Nuñez, 2021).

Dentro de la psicología organizacional, el clima laboral, ha tomado mayor importancia en los últimos años, debido a que garantiza el éxito de una organización. Se entiende cómo clima laboral al conjunto de percepciones, el cual se basa en las emociones que representan los colaboradores a nivel individual, grupal y organizacional (Rosario - Rodríguez et al., 2020). Es considerado un constructo esencial, puesto que brinda la posibilidad de examinar el comportamiento del personal tanto a nivel individual como grupal (Barría - Gonzáles et al., 2021). A nivel individual, se refiere a la interacción social y emociones positivas o negativas que posee el colaborador por la organización. A nivel grupal, se entiende cómo el proceso de interacción y percepción. A nivel organizacional, está relacionado a las políticas y procedimientos organizacionales tanto formal e informal (González et al., 2021). El que exista una alta satisfacción laboral aporta un ambiente de trabajo agradable y genera mayores beneficios tanto para la organización como para los empleados (James et al., 2024).

La mayor parte de los trabajadores no se sienten satisfechos en su trabajo, ya que, dentro de los diversos factores, se encuentra que las organizaciones no invierten en el clima laboral. Por otro lado, se presenta la tercera edición de la encuesta realizada por Adecco Group (2022) "Global Workforce of the future" que recoge datos sobre la satisfacción laboral en 25 países con la finalidad de comprender las percepciones de los colaboradores y sus futuros retos. La encuesta mostró que el 69% de colaboradores se sienten satisfechos con su trabajo, entre ellos, los países donde destacan: China, Brasil, Turquía; por otro lado, Japón, Francia, Grecia e Italia, se encuentran menos satisfechos.

Se puede identificar a una persona con un nivel alto de satisfacción cuando presenta conductas positivas hacia el puesto de trabajo, por lo contrario, una persona que no se siente satisfecha laboralmente presentará conductas negativas. Cabe resaltar que, también, va a jugar un papel importante en la satisfacción laboral de cada trabajador la interacción que tenga con sus compañeros, jefes, las condiciones laborales y las políticas y normas de la organización (Espinoza Guerra, 2020). La insatisfacción origina emociones negativas, llevando a los colaboradores a dar problemas cómo absentismo laboral, bajo rendimiento, huelgas y abandono, por consecuencia, origina un mayor costo para las organizaciones

haciéndolas menos productivas (Alonso et., al 2021).

En esta investigación se realizará el análisis de dos variables, siendo la primera el clima laboral, que se define como el ambiente de trabajo practicado por una organización que influye de forma significativa en los métodos de trabajo y en el comportamiento de los empleados, abarcando lo subjetivo y los aspectos contextuales (James et al., 2024). Desde la teoría de Pérez-Luco, el cual propone un constructo genérico llamado Ambiente Laboral Subjetivo, propone la interrelación de dimensiones del clima, cultura, desgaste profesional y estilos de afrontamiento que permitan describir mejor la dinámica de una organización. Las investigaciones de clima y cultura, comprenden el comportamiento de las personas en las organizaciones. Por otro lado, las dimensiones desgaste profesional y estilos de afrontamiento, el cual está relacionado directamente con la teoría de Demanda y Recursos Laborales, el comprender el bienestar de los colaboradores, en cuanto, a su salud, motivación, estrés, así como el rendimiento laboral (Barría González et al., 2021)

Como segunda variable se encuentra la satisfacción laboral, que, como afirma Herzberg, la satisfacción de un individuo hacia su trabajo se verá influido por factores intrínsecos, es decir, motivacionales que son características de cada persona, y por factores extrínsecos, también llamados higiénicos, los cuales están relacionado con el ambiente laboral. Se dice que los factores intrínsecos están asociados con las tareas y cómo cada trabajador la maneja, por otro lado, el factor extrínseco se relaciona con las condiciones y ambiente laboral (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959, como se cita en Córdova & Paredes, 2020, p. 59)

Existen diversas investigaciones que han realizado el estudio de ambas variables, como es el caso de Riyadi et al. (2021) quién indica que un mejor clima laboral va a generar un impacto en la percepción que tienen los empleados, mejorando su bienestar y, en consecuencia, su satisfacción laboral. Del mismo modo Alonso y Aguilera (2021) sostienen que el clima y la satisfacción laboral son dos importantes variables en el entorno de trabajo al relacionarse de forma efectiva en las organizaciones, asimismo evidencian en su estudio que la relación que existe entre una moderada y alta correlación entre ambos conceptos (0.65).

Por todo ello, se ha visto fundamental indagar más sobre la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en las organizaciones a través de investigaciones previas a este ámbito. Por

esta razón, se plantea la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y la satisfacción laboral en el ámbito organizacional?

Material y método

Se ejecutó una revisión aplicada de la literatura científica basándose en la metodología PRISMA [Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses]; de tal manera que al seguir dichas directrices se estableció un marco normativo fortaleciendo la validez y credibilidad de la revisión (Page et al., 2021).

Criterios de inclusión

Para la presente revisión, se consignaron aquellos estudios que cumplan con los siguientes criterios: a) empíricos de tipo cuantitativo; b) relacionen el clima laboral y la satisfacción laboral; c) idioma español e inglés; d) especifique la cantidad de participantes, instrumentos de medición e información psicométrica; y, e) publicados en el periodo 2004 – 2024.

Criterios de exclusión

Se consigna no contar con aquellos: a) estudios que cuenten con información incompleta o ausente respecto a los estadísticos utilizados en sus análisis de datos; b) Tesis, capítulos de libro, comentarios, opiniones, revisiones sistemáticas o meta-análisis; c) que no pertenezcan a revistas psicológicas.

Estrategias de Búsqueda

Para ello, se efectuó una búsqueda detallada en los meses de enero a febrero del año 2024 utilizando las

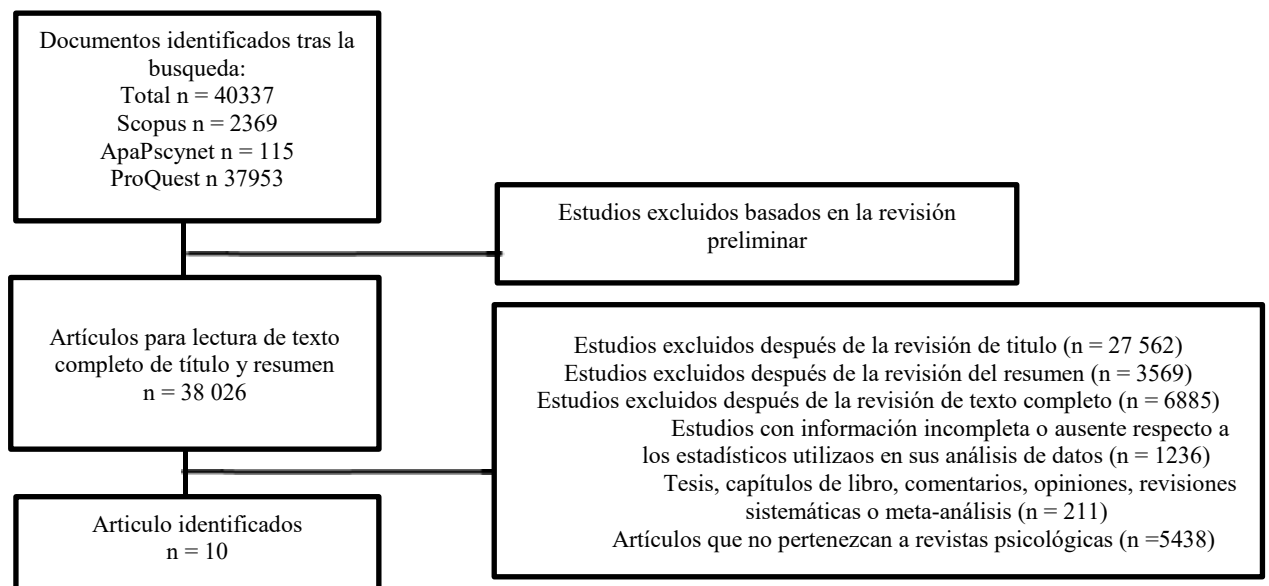
bases de datos, Scopus, Proquest y Apa PsycNet. Se utilizaron las siguientes palabras clave en inglés y español: clima laboral, organizational climate, work environment, workplace atmosphere, satisfacción laboral, job satisfaction, employee satisfaction. Se realizó una combinación de palabras claves y se utilizaron los operadores booleanos para generar la estrategia de búsqueda: ("clima laboral" OR "organizational climate" OR "work environment" OR "workplace atmosphere") AND ("satisfacción laboral" OR "job satisfaction" OR "employee satisfaction"). En el caso de Scopus, dado su carácter multidisciplinario, se delimitó la búsqueda específicamente al ámbito de la psicología. Por otro lado, en cuanto a la base de datos APA Psycnet, la búsqueda dió un total de 115 artículos. Mientras que, en cuanto a Proquest el resultado obtenido fue de 37,953 artículos.

Proceso de selección

Para ello, se registró la estrategia de búsqueda en cada una de las bases de datos seleccionadas, obteniendo un total de 40 437 documentos. A continuación, se exportaron todos los resultados utilizando un gestor de información, en este caso, Mendeley. Luego, se procedió a eliminar los estudios duplicados, reduciendo el conjunto a un total de 38 026. Posteriormente, se aplicó un filtro basado en título, resumen, y análisis detallado de texto completo, descartando aquellos que no cumplieran con los criterios de exclusión. En este sentido, finalmente se identificaron 10 artículos científicos para su posterior análisis (Ver Figura 1).

Figura 1

Diagrama de flujo por fase de revisión aplicada



Resultados

Se realizó el análisis de los diez artículos seleccionados en dos tablas. En la primera tabla se

evidencian datos del autor, año, título, idioma, objetivo y participantes. En la segunda tabla, se muestra el instrumento, la validez y confiabilidad, diseño y los resultados de la investigación.

Tabla 1

Análisis de los estudios seleccionados

| Autor | Año | País | Título | Idioma | Participantes |
|---------------------------|------------|-------------|---|---------------|----------------------------------|
| Lintanga, & Rathakrishnan | 2024 | Malasia | The impact of psychosocial safety climate on public sector job satisfaction: the moderating role of organizational climate | Inglés | 340 trabajadores |
| Di Marco et al. | 2016 | Italia | Approaching the Discriminatory Work Environment as Stressor: The Protective Role of Job Satisfaction on Health | Inglés | 1633 trabajadores |
| Pecino-Medina et al. | 2015 | España | Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario | Español | 318 trabajadores administrativos |
| Pérez-Zapata et al. | 2013 | Chile | Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile* | Español | 142 trabajadores |
| Kumar | 2022 | Turquía | Investigation the relationship between organizational climate, employee welfare and employee satisfaction | Inglés | 360 participantes |
| Prada et al. | 2021 | Colombia | Dimensions of Work Environment the Impact Job Satisfaction in Clinical Practices of Medical Students during the SARS-CoV-2 Pandemic | Inglés | 132 participantes |
| Thakre & Shroff | 2016 | India | Organizational Climate, Organizational Role Stress and Job Satisfaction among Employees | Inglés | 120 participantes |
| Jovita & Mangundjaya | 2019 | Indonesia | How to Make You Stay Longer with Me? The Effect of Organizational Climate on Turnover Intention Mediating by Job Satisfaction in Information Technology Company | Indonesio | 90 participantes |

| | | | | | |
|----------------|------|--------------|---|--------|----------------------|
| Arani & Abassi | 2004 | Irán e India | Relationship Between Secondary School Teachers Job Satisfaction And School Organizational Climate in Iran and India | Inglés | 512 participantes |
| Dicke et al. | 2020 | Australia | Job Satisfaction of Teachers and Their Principals in Relation to Climate and Student Achievement | Inglés | 151159 participantes |

Tabla 2
Continuación Análisis de los estudios seleccionados

| Autor | Instrumento | Confiabilidad o Validez | Instrumento | Confiabilidad o Validez |
|---------------------------|--|--------------------------------|--|---|
| Lintanga, & Rathakrishnan | Escala de Clima Laboral (2008) | Alfa de Cronbach: 0.782 | Escala de Satisfacción laboral (1969) | Alfa de Cronbach: 0.706 |
| Di Marco et al. | Cuestionario de Hartline y Ferrel: Subescala de 5 ítems | Alfa de Cronbach de 0.70 | Cuestionario de Estrés (2015) | Alfa de Cronbach: 0.72 |
| Pecino-Medina et al. | Cuestionario FO-CUS-93 | Alfa de Cronbach de 0.95 | Cuestionario CSLPS-EAP | Alfa de Cronbach de 0.97 |
| Pérez-Zapata et al. | Inventario de Clima Organizacional (2008) | Alfa de Cronbach: 0.951 | Escala de Satisfacción Laboral S21/S26 (1990) | Alfa de Cronbach: 0.931 |
| Kumar | Clima laboral: Seis ítems de la escala utilizada por Sharma y Gupta (2012) | Alfa de Cronbach: 0.88 | Satisfacción Laboral: uso de 5 ítems, se tomaron 4 ítems de Chi & Gursoy (2009) | Alfa de Cronbach: 0.85 |
| Prada et al. | Evaluación del Clima en un grupo de trabajo | Alfa de Cronbach: 0.578 | Cuestionario de Satisfacción de la Universidad de Minnesota | Alfa de Cronbach: 0.926 |
| Thakre & Shroff | Análisis Motivacional de las Organizaciones de Pareek | No aplica | Encuesta de satisfacción laboral de Spectre y la escala de Estrés del rol organizacional | Encuesta de Satisfacción Laboral. Alfa de Cronbach 0.91 |

| | | | | | | |
|----------------------|--|---|--|---------------------------|--|---|
| | | | | | | Escala de estrés del rol de organizacional . Alfa de Cronbach 0.932 |
| Jovita & Mangundjava | Clima Laboral: Cior Scale (Zuarez, et.al, 2013) la versión corta de 15 ítems | Alfa de Cronbach de 0.890 | Satisfacción laboral: ESI (Employee Satisfaction Index) (Tasios & Giannouli, 2017) | Alfa de Cronbach de 0.832 | | |
| Arani & Abassi | Clima organizacional: School Organizational Climate Description Questionnaire (Sharma, 1978) | Confiabilidad que oscilaba entre 0.34 y 0.81 y una validez de 0.63 (Sharma, 1978) | Satisfacción laboral: Teacher Job Satisfaction Scale (Sudha & Sathyanarayana, 1985) | test-retest de 0.6 a 0.8 | | |
| Dicke et al. | Clima disciplinario: informe técnico de la OCDE | Alfa de Cronbach: 0.8 | Satisfacción laboral: Escala de Satisfacción de TALIS (Satisfacción hacia la profesión y hacia el entorno laboral) | Alfa de Cronbach: 0.7 | | |

Tabla 3*Continuación Análisis de los estudios seleccionados*

| Autor | Nivel | Relación entre las variables | Resultados |
|---------------------------|----------------------------|--|---|
| Lintanga, & Rathakrishnan | Cuantitativo-correlacional | El clima organizacional impacta significativamente en la satisfacción laboral de los empleados. | El clima organizacional como mediador refuerza la relación entre el compromiso de la dirección y la participación organizacional con la satisfacción laboral. |
| Di Marco et al. | Cuantitativo-correlacional | Existe una relación directa entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral, lo que puede generar un impacto positivo o negativo en la salud de los trabajadores. | La percepción de un ambiente de trabajo discriminatorio se asocia negativamente con la salud de los empleados mediado por la satisfacción laboral. |
| Pecino-Medina et al. | Cuantitativo-correlacional | El clima laboral tiene una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral | El clima laboral, fomenta mayor bienestar y compromiso, además, crea una organización más saludable y responsable. |
| Pérez-Zapata et al. | Cuantitativo-correlacional | El entorno laboral ejerce como rol modulador en la satisfacción laboral de los trabajadores | El conjunto de variables organizacionales e interpersonales influyen en el clima organizacional de los colaboradores, modulando su productividad. |
| Kumar | Cuantitativo-correlacional | No existe relación significativa entre clima organizacional de la organización y el nivel de satisfacción de los empleados | El clima organizacional es un elemento que influye sobre el bienestar de los empleados mientras no afecte satisfacción del empleado. |
| Prada et al. | Cuantitativo-correlacional | Existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el clima laboral | Los estudiantes de medicina, a pesar de enfrentarse a situaciones difíciles por la crisis sanitaria, se encuentran satisfechos en un nivel medio alto. |
| Thakre & Shroff | Cuantitativo-correlacional | Existe una diferencia significativa entre clima laboral y satisfacción laboral, es decir, a un buen clima laboral, los colaboradores tendrán mayor satisfacción laboral. | Los colaboradores que perciben un buen clima laboral, tienen mayor satisfacción laboral el cual influye en un menor estrés organizacional. Por otro lado, los colaboradores que perciben un clima laboral desagradable se sienten menos satisfechos, por ende, mayor estrés organizacional. |

| | | | |
|----------------------|----------------------------|--|---|
| Jovita & Mangundjawa | Cuantitativo-correlacional | Existen correlaciones significativas entre el clima y satisfacción laboral | El clima organizacional es un predictor de la satisfacción laboral, el clima organizacional y la satisfacción laboral. |
| Arani & Abassi | Cuantitativo-correlacional | Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral de los docentes y seis dimensiones del clima organizacional escolar en ambos países. | El clima organizacional escolar tiene más influencia en la satisfacción laboral de los docentes en la India que en Irán |
| Dicke et al. | Cuantitativo-correlacional | Existe una relación entre satisfacción laboral entre profesores y directores con el clima disciplinario. | La satisfacción laboral, tiene mayor correlación con los factores del clima laboral, asimismo, con el rendimiento de los estudiantes. |

Lintanga, & Rathakrishnan (2024) realizaron el estudio de tres variables, la satisfacción laboral que desempeña un papel crucial para garantizar el éxito de una organización, el clima organizacional que sirve para lograr los objetivos organizacionales y mantener el bienestar físico y psicológico de los colaboradores y el clima de seguridad psicosocial, el cual resume la forma de percibir de los empleados sobre el ambiente dónde realizan sus labores, abarcando su comprensión de las políticas, prácticas, recompensas y procedimientos de la organización. En vista que se han realizado numerosas investigaciones centrándose en las relaciones independientes de estas variables y pocas se han enfocado en la compleja conexión que existe entre ellas, Lintanga, & Rathakrishnan (2024) buscan en su investigación descubrir el efecto del clima de seguridad psicológico en la satisfacción laboral de los empleados y el proceso de mediación del clima laboral. La muestra estuvo conformada por 340 colaboradores del Ayuntamiento de Kota Kinabalu, ellos fueron seleccionados aleatoriamente. La muestra accedió a la Encuesta de Satisfacción Laboral y el Cuestionario de Clima organizacional por Nazar. Entre los hallazgos del estudio destaca que, al ser introducido el clima organizacional en la relación para reforzar el papel del clima de seguridad psicológico en la mejora de la satisfacción laboral, el efecto moderador fortaleció la relación entre el compromiso de la dirección y la participación organizacional con la satisfacción laboral. Sin embargo, incluso con el efecto moderador del clima organizacional, la prioridad de gestión siguió siendo estadísticamente

insignificante. Se concluye que el ambiente laboral es capaz de moderar la relación entre ambas variables, motivo por el cual se sugiere que el ambiente laboral y la cultura influyen en la satisfacción laboral.

En vista que la mayor parte de las investigaciones se han centrado en las víctimas de discriminación de grupos vulnerables y le ha dado menos atención a cómo afecta este contexto a las personas que están indirectamente involucradas, Di Marco et al. (2016) buscan estudiar las consecuencias del percibir un ambiente laboral discriminatorio en la salud de los trabajadores. Los participantes de este estudio fueron 1633 trabajadores italianos, 826 varones y 764 mujeres. Se hizo uso del Stress Questionnaire (SQ) realizado por Mucci et al. (2015) para medir el ambiente laboral discriminatorio y para medir la satisfacción laboral se aplicó la subescala de cinco ítems obtenidos del cuestionario de Hartline y Ferrell's (1996) que analiza el constructo en términos de sueldo, seguridad laboral, apoyo social, presión de los supervisores en la toma de decisiones y satisfacción global con el trabajo. En este estudio se demostró que percibir un ambiente de trabajo discriminatorio puede tener un impacto negativo en la salud de los trabajadores. No obstante, un mayor nivel de satisfacción laboral podría amortiguar este efecto. En base a lo mencionado, se concluye que la percepción de un ambiente organizacional discriminatorio se asocia de forma negativa con la salud de los empleados que no están directamente involucrados.

Pecino-Medina et al. (2015) enfocaron su investigación en los trabajadores administrativos de las universidades públicas, puesto que existen escasos estudios que hablen de ellos, motivo por el cual tienen como propósito revisar la relación existente entre el clima y la satisfacción laboral en una universidad pública. Para este estudio se evaluó a 318 trabajadores administrativos a través del cuestionario FO-CUS-93, el cual permite medir el clima laboral y el cuestionario CSLPS-EAP/33 que permite medir la satisfacción laboral. Los resultados indican que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, es decir que el clima organizacional en las áreas administrativas tiene un efecto significativo y positivo en la satisfacción laboral, lo que quiere decir incentiva a que exista mayor compromiso y bienestar en los trabajadores y, en consecuencia, se pueda crear una organización más responsable y saludable.

Pérez-Zapata et al. (2013) basaron su investigación en tres variables, el *engagement*, el clima organizacional y satisfacción laboral. Ellos realizan el estudio de los constructos mencionados en el bienestar subjetivo de los empleados, para así crear nuevas estrategias que permitan la creación de una calidad de vida en el trabajo. Es así que tienen como fin explicar la relación entre calidad de vida laboral y el clima organizacional y la satisfacción laboral y el *engagement*, enfocándose en trabajadores de centro de labores públicos de salud de Arica, Chile. La muestra estuvo conformada por 142 participantes y el instrumento usado fue Inventario de Calidad de Vida Laboral (Silva., 2006), este permite conocer sobre la sensación de bienestar y percepción que los empleados experimentan en su centro de labores; también se hizo uso de la Escala de Satisfacción Laboral S21/26 (Meliá et al., 1990), y la escala *Utrecht Work Engagement Scale UWES* (Schaufeli Salanova et al., 2002), la cual fue usada en la versión en español. Entre los resultados más relevantes, se encuentra que existe una significativa relación entre la satisfacción laboral, calidad de vida y el clima laboral. Por último, el grupo de variables interpersonales y laborales repercuten en el clima organizacional de los trabajadores, lo que permite modular su rendimiento.

Kumar (2022) en su investigación sostiene que las empresas, hoy en día, buscan mejorar su clima laboral con el fin de que el desempeño de sus trabajadores se vea potenciado y, así, ser competidores más atractivos en el mercado, además considera que al sentirse el personal satisfecho en su centro de labores va a favorecer al éxito de la organización. En base a esto, tiene como objetivo examinar las asociaciones entre el clima y la

satisfacción organizacional y las medidas de bienestar de los trabajadores. El estudio estuvo constituido por 360 participantes que desarrollaron un cuestionario que contenía, para medir la satisfacción laboral, cinco ítems, de los cuales, fueron tomados cuatro ítems del Chi y Gursoy (2009), y un ítem fue adoptado de Koys (2001). Asimismo, se hizo uso de seis ítems de la escala utilizada por Sharma y Gupta (2012), para poder obtener información sobre el clima laboral. Como principal resultado, se pudo hallar que el ambiente laboral es una variable considerablemente importante, ya que influye sobre el bienestar de los empleados, mientras no se vea afectada la satisfacción laboral del trabajador.

Prada et al. (2021) enfocan su investigación, Dimensiones del entorno laboral que impactan la satisfacción laboral en las clínicas de prácticas de los estudiantes de medicina durante la pandemia SARS-CoV-2, en los internos de medicina, ya que ellos, por la cantidad de horas que pasan en los hospitales o clínicas, se encuentran expuestos a experimentar estados de cansancio, fatiga e irritabilidad, lo que puede llevarlos a bajar su rendimiento y, en ocasiones, sentirse desmotivados y sin ganas de continuar. Por este motivo, este estudio tiene como propósito analizar el impacto del ambiente laboral sobre la satisfacción laboral en los practicantes de medicina. Los participantes fueron 132 estudiantes de medicina de 3 diversas universidades de Bogotá, Colombia. Ellos, desarrollaron dos pruebas, la primera fue Satisfaction Questionnaire of the University of Minnesota, para poder medir la satisfacción laboral, y, en segundo lugar, se hizo uso de Work Group Environment Assessment Tool (WCA) para poder medir el clima laboral. A raíz de los resultados obtenidos se concluyó que los estudiantes de medicina, a pesar de enfrentarse a situaciones difíciles por la crisis sanitaria, se encuentran satisfechos en un nivel medio alto y existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y clima laboral de los estudiantes de medicina de los últimos semestres.

Thakre et al. (2016), mencionan la importancia de incluir un buen clima laboral, ya que aporta consecuencias significativas en la percepción de los colaboradores e influye en su bienestar y su nivel de productividad. Por otro lado, ayuda a identificar el nivel de estrés en los colaboradores, el cual surge por las exigencias del trabajo y no corresponden con las capacidades del colaborador. Por este motivo, esta investigación, tiene como objetivo examinar el estrés del rol organizacional, el clima organizacional, y la satisfacción laboral. Los instrumentos utilizados fueron el Análisis Motivacional de las Organizaciones de Pareek, la

Encuesta de Satisfacción Laboral de Spectre y la Escala de Estrés del Rol Organizacional y fueron aplicados a 120 participantes. Es así que, los resultados obtenidos entre las variables fueron que existe una significativa diferencia entre clima laboral y satisfacción laboral, por lo que se puede inferir que, a un buen clima laboral, los colaboradores tendrán mayor satisfacción laboral, mientras los que perciben un clima laboral desfavorable, se sentirán menos satisfechos. Sin embargo, entre la satisfacción y estrés laboral, los resultados obtenidos fueron que existe una relación inversa, es decir, a mayor satisfacción laboral, el empleado tendrá menos estrés laboral. Además, las organizaciones que ofrezcan mejores oportunidades laborales y crecimiento personal influirán en que los colaboradores logren llegar a sus objetivos, por ende, aumenta la satisfacción laboral. Los resultados indicaron que los trabajadores que sienten un buen clima laboral, tienen mayor satisfacción laboral, siendo este el cual influye en un menor estrés organizacional. Por otro lado, los colaboradores tienen un clima laboral desagradable se sienten menos satisfechos; por lo tanto, un mayor estrés organizacional. Así que, es fundamental que las organizaciones le tomen mayor importancia a un buen clima organizacional.

Jovita (2019) en su investigación, ¿Cómo hacer que te quedes más tiempo conmigo? El efecto del clima organizacional en la intención de dejar el trabajo mediado por la satisfacción laboral, sostiene que los empleados son muy valiosos dentro de una organización, por ello necesitan recibir una atención especial, puesto que juegan un papel fundamental para cumplir las metas de cada empresa; sin embargo esto puede verse afectado por la rotación de personal, ya que tiene impacto negativo en las organizaciones en diversos aspectos, como retraso de procesos, gastos económicos y la posibilidad de no encontrar un buen talento para el puesto requerido. Por ello, las empresas deben trabajar en la retención de sus trabajadores, enfocándose en el clima laboral y satisfacción para así reducir la intención de rotación. Es así que Jovita busca en su estudio examinar el efecto del clima organizacional sobre la intención de rotación, al considerar la satisfacción laboral como papel de mediador en una empresa de TI en Yakarta, Indonesia. La muestra estuvo constituida por 90 participantes y se hizo uso, para medir el clima laboral, de la versión corta de la Escala de Clor y, la satisfacción laboral, fue medida a través de ESI (Employee Satisfaction Index) (Tasios & Giannouli, 2017) que está conformada por 24 ítems. Entre los resultados principales se encontró que existe una correlación negativa entre la intención de rotación y el clima organizacional y, una significativa correlación entre el clima y la satisfacción laboral. También, se pudo hallar que

hay una correlación negativa entre la satisfacción laboral y la intención de rotación. Se puede concluir, en base a los hallazgos, que la satisfacción laboral media de forma parcial en la influencia del clima laboral en la intención de rotación de los trabajadores.

Arani et al., (2004) en su estudio Relación entre la satisfacción laboral de los maestros de secundaria y el clima organizacional escolar en Irán e India, indican que la satisfacción laboral de los profesores puede tener fuertes implicancias para el aprendizaje de los estudiantes, además, los profesores que se encuentren satisfechos en su centro de labores, tendrán menos probabilidad de cambiar de trabajo, por lo que los investigadores tratan de buscar los diversos aspectos que influyen en la satisfacción laboral de los profesores, entre ellos el clima organizacional. Es así que en su estudio pretenden examinar la satisfacción laboral de los profesores y el clima organizacional en Irán e India. La muestra estuvo conformada por 512 profesores aleatoriamente de Irán e India, entre ellos, 226 hombres y 286 mujeres los cuales fueron evaluados con la Escala de Satisfacción laboral y el Cuestionario de descripción de Clima organizacional. Como resultados más relevantes, se pudo evidenciar que sí se presenta una relación significativa entre los subfactores de satisfacción laboral y las dimensiones del clima organizacional en los ambos países, con ello se concluye que el clima organizacional escolar influye más en la satisfacción laboral de los profesores de India a comparación de los profesores de Irán.

Dicke et al. (2020) investigan sobre la satisfacción laboral de los maestros y directores de la escuela, puesto que, manifiestan que influye en el bienestar y retención, sobre todo, porque son ocupaciones donde se requiere mayor exigencia. Tienen como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral de los docentes y directores, mediante el clima disciplinario y el rendimiento, el cual es percibido por los estudiantes. Se obtuvo una muestra de 142.289 docentes y 8.869 directores, los cuales utilizaron el cuestionario de TALIS 2013 - PISA 2021, para medir las variables de satisfacción laboral tanto con la profesión como el entorno laboral, clima disciplinario y el rendimiento estudiantil. Como resultado se obtuvo que la satisfacción laboral y el entorno laboral tanto con los profesores y directores es alta, asimismo, el rendimiento estudiantil también. De esta manera, se muestra que las variables influyen entre sí, por consiguiente, se demuestra la importancia de las innovaciones, políticas y aplicar un enfoque holístico, incluyendo, profesores, directores y estudiantes.

Discusión

Los estudios seleccionados en el presente reporte sobre la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral son, en su mayoría, correlacionales. Asimismo, gran parte de ellos han sido efectuados en el continente asiático; sin embargo, también se han considerado estudios del continente europeo y sudamericano y se han enfocado en diversos ámbitos de la psicología, como el educacional, clínico y organizacional.

Se destaca en ciertas investigaciones, la relación entre las dos variables, sin embargo, se busca conocer la relación con otras variables como el estrés del rol organizacional, compromiso con la calidad de vida laboral, rotación de personal, clima de seguridad psicosocial. Asimismo, se observa que ambas variables se han relacionado como efectos mediadores. Di Marco et al. (2016) incluyeron en la relación ambiente laboral discriminatorio. Pérez-Zapata et al. (2013) añadieron en la relación la calidad de vida laboral. Jovita & Mangundjawa (2019) incluyeron la rotación laboral de los trabajadores.

Con respecto a los instrumentos de evaluación de las 10 investigaciones. Se pudo observar que se utilizaron diferentes cuestionarios para evaluar ambas variables. Por lo que se puede entender que al existir mayor cantidad de instrumentos permite que obtengamos mayor información para la verificación de los resultados, variables y planteamientos que han sido analizados en los diversos estudios. Asimismo, la existencia de diversos instrumentos permite que se pueda elegir el más idóneo para los diversos ámbitos de las organizaciones.

Entre los principales resultados se halló que el clima laboral está directamente relacionado con la satisfacción laboral, sin presentar diferencia en el rubro que haya sido investigado. Es decir, el clima organizacional tiene un efecto significativo y positivo en la satisfacción laboral, incentivando a que los trabajadores se sientan más comprometidos y se sientan bien dentro de la organización donde laboran y, así, se pueda crear un centro de labores más saludable y responsable.

Por otro lado, en cuanto a las variables secundarias, se pudo hallar que el clima laboral puede moderar la relación entre el clima de seguridad psicosocial y la satisfacción laboral, por lo que Lintanga, & Rathakrishnan (2024) sostienen que la cultura y el ambiente organizacional influyen en la satisfacción laboral. En el caso del estudio hecho por Pérez-Zapata et al. (2013) basaron su investigación en tres variables, el clima laboral, la

satisfacción laboral y el engagement y concluyeron que sí se presenta una relación significativa entre la satisfacción laboral, calidad de vida laboral y el clima laboral. Del mismo modo Thakre et al., (2016) determinaron que los trabajadores que perciben un buen clima laboral, tienen mayor satisfacción laboral el cual influye en un menor estrés organizacional. En cuanto a la retención de personal, Jovita & Mangundjawa (2019) llega a la conclusión que la satisfacción laboral media parcialmente en la influencia del clima organizacional en la intención de rotación de los trabajadores. Por último, Dicke et al. (2020) indican que, si la satisfacción laboral y el entorno laboral de profesores y directores es alta, el rendimiento estudiantil también lo será. No obstante en el estudio presentado por Kumar (2022) se pudo observar un resultado distinto, y es que él indica que el clima organizacional no influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Se concluye que la mayor parte de los estudios examinados, han determinado que existe una relación directa entre clima laboral y satisfacción laboral en un ambiente organizacional. En este aspecto, ha aportado gran información para la psicología organizacional, lo cual es importante para mejorar planes estratégicos sobre el clima laboral que influye en la satisfacción laboral. Según James et al. (2024) los colaboradores que se sientan satisfechos, asegurarán el éxito dentro de la organización, ya que son personas que logran sus objetivos, tienen mayor productividad y compromiso con el trabajo. Asimismo, un buen ambiente laboral beneficia la salud mental y confianza en los colaboradores, el cual permite que pueda desarrollarse plenamente tanto a nivel personal como profesional.

Se determinó, como principal limitación, la búsqueda en las bases de datos de ambas variables, ya que se encontró un bajo número de estudio en los últimos años y que pertenezcan a revistas científicas psicológicas. La mayoría de los artículos pertenecen a otras ciencias sociales, administración, marketing. Asimismo, sólo se encontraron 2 de las 10 investigaciones en el idioma español, lo cual se puede reflejar la falta de investigación de ambas variables en Latinoamérica, lo cual nos aleja a tener una perspectiva que tenga semejanza a nuestra realidad como continente.

Se recomienda para futuras investigaciones, indagar más sobre estas variables, puesto que los resultados son de gran utilidad para las organizaciones. Se ha visto reflejado la importancia de invertir en programas de

intervención para fortalecer el clima laboral organizacional, debido a que no solo influye de manera directa en el colaborador sino también en la productividad y el rendimiento dentro de la organización.

Conclusiones

El objetivo de la presente investigación aplicada fue identificar la relación que existe entre clima laboral y satisfacción organizacional en el contexto organizacional. En base a los lineamientos profesionales PRISMA (Urrutia et al., 2019) se analizaron 10 artículos de investigación, los cuales se detallan las principales conclusiones:

- Se identificó que el clima laboral influye significativamente y positivamente, sobre la satisfacción laboral en el contexto organizacional.
- No siempre va a existir una relación significativa entre el clima laboral y la

satisfacción laboral, esto va a depender del sector al que esté dirigido el estudio.

- El clima laboral tiene una relación positiva con la satisfacción laboral, debido a que un buen clima laboral predice a más colaboradores satisfechos en una organización.
- El clima laboral y la satisfacción laboral pueden funcionar como variables mediadoras en otros estudios.
- Existen pocos estudios de estas variables realizados en el continente americano.

Referencias

- Alonso Carracedo, P., & Aguilera Luque, A. M. (2021). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis. *Apuntes de Psicología*, 39 (1), 27-38. <https://doi.org/10.55414/ap.v39i1.868>
- Arani A. & Abbasi P. (2004). Relationship between secondary school teachers' job satisfaction and school organizational climate in iran and india. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 19(1), 37-49. <https://10.2753/CED1061-1932400507>
- Barría-González, J., Postigo, Á., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2021). Evaluación de Clima Organizacional: propiedades psicométricas del ECALS. *Anales de Psicología*, 37(1), 168-177. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.37.1.417571>
- Chunga Diaz, T. O., & Escua Pasco, M. E. (2023). LA IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO PROFESIONAL: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA. *Diversitas*, 19(1). Recuperado a partir de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/9109>
- Córdova, M. F. C., & Paredes, C. I. P. (2020). Satisfacción laboral y variables sociodemográficas en los trabajadores de una empresa ferroviaria en la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología*, 10(2), 57-75. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v10i2.1241>
- Corbeanu, A., & Iliescu, D. (2023). The link between work engagement and job performance. *Journal of Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000316>
- Dávila, C. F. A., Tapullima, M. C., & Meléndez, J. S. (2021). Inteligencia emocional y clima laboral en un colegio de Morales 2021. *PsiqueMag*, 10(1), 91-97. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v10i1.2746>
- Di Marco, D., López-Cabrera, R., Arenas, A., Giorgi, G., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2016). Approaching the discriminatory work environment as stressor: the protective role of job satisfaction on health. *Frontiers in psychology*, 7, 1313. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01313>
- Dicke, T., Marsh, H. W., Parker, P. D., Guo, J., Riley, P., & Waldeyer, J. (2020). Job satisfaction of teachers and their principals in relation to climate and student achievement. *Journal of Educational Psychology*, 112(5), 1061–1073. <https://doi.org/10.1037/edu0000409>
- Equipos&talentos. (22 de noviembre del 2022). *Global Workforce of the Future 2022: analizando el presente y el futuro del empleo*. Equipos&talentos. <https://www.equipoys talento.com/noticias/2022/10/11/global-workforce-of-the-future-2022-analizando-el-presente-y-el-futuro-del-empleo>
- Espinoza-Guerra, E., Quimí-Espinosa, J., Escobar-Segovia, K., & Camacho-Polo, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. *Psicología Unemi*, 4(7), 21-39. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol4iss7.2020pp21-39p>
- Galeano, C. L. S. (2022). Clima organizacional y flexibilidad psicológica en dos organismos públicos que atienden

- niños/as y adolescentes en Chile. *Informes Psicológicos*, 22(1), 97-114.
- Hartline, M. D., and Ferrell, O. C. (1996). The management of customer contact service employees: an empirical investigation. *J. Mark.* 60, 52–70. doi: 10.2307/1251901
- Herrera, R. I. B., & Núñez, E. D. (2021). Clima laboral y percepción de la imagen institucional. *PsiqueMag*, 10(2), 1-9 <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v10i1.2747>
- Jovita, G. W., & Mangundjaya, W. (2019). How to make you stay longer with me? The effect of organizational climate on turnover intention mediating by job satisfaction in information technology Company. *PSIKODIMENSIA*, 18(1), 74-84. <https://doi.org/10.24167/psidim.v18i1.1880>
- Kumar, A. (2022). Investigation the relationship between organizational climate, employee welfare and employee satisfaction. *NeuroQuantology*, 20(12), 2591. <https://doi.org/10.14704/NQ.2022.20.12NQ77251>
- Lintanga, A., & Rathakrishnan, B. (2024). The impact of psychosocial safety climate on public sector job satisfaction: the moderating role of organizational climate. *BMC psychology*, 12(1), 38. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01513-8>
- Meliá, J. L., Pradilla, J. F., Martí, N., Sancerni, M. D., Oliver, A., & Tomás, J. M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción 21/26: un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitat Tarraconensis*, 12(1-2), 25-39.
- Mucci, N., Giorgi, G., Cupelli, V., Giofrè, P. A., Rosati, M. V., Tomei, F., et al. (2015). Work-related stress assessment in a population of Italian workers. The Stress Questionnaire. *Sci. Total Environ.* 502, 673–679. doi: 10.1016/j.scitotenv.2014.09.069
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790-799. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- Pecino-Medina, V., Mañas-Rodríguez, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., López-Puga, J., &
- Psychology*, 31(2), 658-666. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.171721>
- Pérez-Zapata, D., Peralta-Montecinos, J., & Fernández-Dávila, P. (2013). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*, 13(2), 541-551. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64732221012.pdf>
- Prada, R., Zarate-Torres, R., & Prada, M. (2021). Dimensions of Work Environment that Impact Job Satisfaction in Clinical Practices of Medical Students During the SARS-CoV-2 Pandemic. *The Open Psychology Journal*, 14(1). <https://openpsychologyjournal.com/VOLUME/14/PAGE/319/FULLTEXT/>
- Rosario-Rodríguez, A., González-Rivera, J. A., Cruz-Santos, A., & Rodríguez-Ríos, L. (2020). Demandas tecnológicas, académicas y psicológicas en estudiantes universitarios durante la pandemia por COVID-19. *Revista Caribeña de Psicología*, 176-185. <https://doi.org/10.37226/rcp.v4i2.4915>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schneider, B., Ehrhart, M. & Macey, W. (2013). Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*, 64(1), 361-388. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Silva, M. D. (2006). Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional. *Universitat de Barcelona*.
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Job descriptive index (JDI): Reliability and validity study in Greece. *Archives of Assessment Psychology*, 7(1), 31-61.
- Thakre, N., & Shroff, N. (2016). Organizational Climate, Organizational Role Stress and Job Satisfaction among Employees. *Journal of Psychosocial Research*, 11(2).
- Tulcan, S. M. M., & Guerrero, J. L. C. (2021). Percepción del clima laboral de docentes y funcionarios de una Institución Educativa Municipal de la Ciudad de San Juan de Pasto. *Revistas Informes psicológicos*, 21(2), 13-26. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a01>
- Llopis-Marín, J. M. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología/Annals of*

reporte final WONG

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | www.researchgate.net Internet Source | 2% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Internet Source | 2% |
| 3 | hdl.handle.net Internet Source | 1% |
| 4 | Submitted to Universidad de Lima Student Paper | 1% |
| 5 | www.theibfr.com Internet Source | 1% |
| 6 | upc.aws.openrepository.com Internet Source | 1% |
| 7 | zagan.unizar.es Internet Source | <1% |
| 8 | moam.info Internet Source | <1% |
| 9 | www.scielo.br Internet Source | <1% |

Exclude quotes Off

Exclude matches < 20 words

Exclude bibliography Off