



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la
Empresa Comercializadora SUNSET de Chiclayo 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Tejeda Hurtado, Luis Miguel (orcid.org/0000-0002-8425-3210)

Yampufe Huaccha, Gian Carlos (orcid.org/0000-0002-3796-2591)

ASESORES:

Mg. Alburuqueque Arana, Fausta Elizabeth (orcid.org/0000-0002-6656-1180)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis la dedicamos primeramente a Dios, por brindarnos salud, sabiduría y las fuerzas para terminar nuestra carrera profesional.

A nuestra familia, en especial a nuestros padres por el apoyo incondicional de darnos la fuerza de seguir adelante a pesar de los obstáculos.

Agradecimiento

A Dios por la bendición y la fuerza que nos brinda para poder cumplir nuestra meta profesional.

A los profesores de mi querida universidad Cesar Vallejo, ya que nos brindaron su cariño, tiempo, dedicación y conocimiento para poder ser buenos profesionales.

A nuestras familias porque nunca nos dejan solos.

Para ellos: mil gracias y que Dios los bendiga.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
INDICE	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO	5
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de Investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN:.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <u>D</u> eterminar la relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022.....	16
Tabla 2. <u>R</u> elación entre la dimensión motivación y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022	17
Tabla 3. <u>R</u> elación entre la dimensión confianza y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022	18
Tabla 4. <u>R</u> elación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022	19

Resumen

La presente investigación titulada: clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo 2022, tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022.

El estudio presentado es aplicado, tiene un enfoque correlacional y es cuantitativo. La población de esta investigación está compuesta por 22 colaboradores de la empresa SUNSET de Chiclayo, la cual se realizó una encuesta a través de un cuestionario tanto para la variable de clima organizacional como para la variable satisfacción laboral, obteniendo como resultado que si existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo 2022, con un coeficiente de correlación $Rho= 0.702$, esto quiere decir que la relación es alta. Asimismo, se concluyó que existe relación entre la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo 2022.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, comunicación motivación, confianza.

Abstract

The present investigation entitled: organizational climate and job satisfaction in the collaborators of the SUNSET trading company of Chiclayo 2022, has as a general objective to determine the relationship that exists between organizational climate and job satisfaction in the collaborators of the SUNSET trading company of Chiclayo, 2022.

The study presented is applied, has a correlational approach and is quantitative. The population of this research is made up of 22 employees of the SUNSET company in Chiclayo, which conducted a survey through a questionnaire for both the organizational climate variable and the job satisfaction variable, obtaining as a result that if there is a relationship between organizational climate and job satisfaction in the employees of the SUNSET trading company in Chiclayo 2022, with a correlation coefficient $Rho = 0.702$, this means that the relationship is high. Likewise, it was concluded that there is a relationship between the organizational climate variable and the job satisfaction variable in the collaborators of the SUNSET trading company of Chiclayo 2022.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, communication, motivation, trust.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos en las organizaciones se observa un interés muy alto con respecto al capital humano, ya que es parte sustancial en la evolución organizacional, en lo cual, se debe tener un buen ambiente laboral a través de un buen trato, ya que es esencial para obtener un excelente rendimiento, tanto en lo individual como en lo colectivo dentro de un grupo humano.

A nivel mundial ambas variables, son los pilares en una organización, ya que influyen de tal manera para un gran desempeño organizacional, lo que conlleva a alcanzar las metas para el desarrollo de las organizaciones, lo cual es muy importante que los directivos tengan los conocimientos necesarios para poder implementar nuevos métodos y poder así tener mejoras en el ambiente laboral y obtener una satisfacción muy positiva. Dentro de las organizaciones los empleados o colaboradores son la pieza fundamental porque gracias a ellos y a través de su labor y productividad, brindan un futuro exitoso ayudando al crecimiento organizacional.

Para llegar a la cima del éxito, dentro de la organización debe existir buenas condiciones de trabajo, lo que lleva a tener la satisfacción de trabajadores y de todos los que conforman la organización. Pedraza (2018), menciona que el éxito se basa en el excelente clima laboral por el lado de algunos trabajadores, lo que provoca la satisfacción en ellos.

Para tener conocimiento sobre los niveles de satisfacción en la que se encuentran los empleados, se refiere a que, si la satisfacción es positiva se debe a que se sienten bien tratados porque sus pagos o remuneraciones son buenas, y lo más importante, cuando van ascendiendo de cargo por su gran producción que le brinda a la empresa. Pero cuando los trabajadores están insatisfechos sucede todo lo contrario porque su producción no es la adecuada. Pujol y Dabos (2018), la revista menciona que la satisfacción en el centro de labores, es la motivación, como también el desempeño de los trabajadores hacia la organización, es por eso que, cuando un empleado es productivo se le otorga

buenos beneficios, pero cuando se observa que un empleado no cumple con sus labores corre el riesgo de no pertenecer a la empresa y por ende sus beneficios serán limitados.

En la actualidad los empresarios tienen bien en claro lo que esperan de los trabajadores, producción y rendimiento. Pero desconocen uno de los factores más importantes, lo que sus trabajadores esperan de la empresa, se refiere a que, no tienen conocimiento sobre si se encuentran satisfechos o no al pertenecer a la organización.

Por eso las investigaciones realizadas referente al clima organizacional y satisfacción en el centro de labores es muy elemental, porque a través de ello van a expresar cómo es el desenvolvimiento de la empresa y cómo se sienten al pertenecer a ella.

Cernas, Mercado y León (2018), comentan que en Estados Unidos el 45% de trabajadores están satisfechos con sus labores, lo cual es un porcentaje menor ya que años atrás la satisfacción era de 61%, lo que quiere decir que existe deficiencia dentro de las organizaciones al brindar las comodidades necesarias para obtener una buena satisfacción, por lo tanto, esto es una problemática que preocupa y debe ser mejorada lo antes posible.

En nuestro país, según Deloitte (2021), habla sobre la satisfacción laboral en el Perú, teniendo un resultado de 76%, los colaboradores se encuentran insatisfechos en la organización, el 22% comenta que no está satisfecho porque no existe un trabajo en equipo y el ambiente laboral es muy tenso; el 20% aseguran que esto se debe a la falta de opciones de superación de la empresa hacia ellos; el 19% menciona que también se debe a que los superiores no tienen la capacidad de liderazgo; es decir, no saben cómo dirigir una organización; el 12% dicen que los pagos o beneficios no están acorde a su productividad dentro de la empresa; el 10% están insatisfechos debido que las organizaciones no reconocen su trabajo, y por último, el 7% están insatisfechos porque la empresa no les posibilita ascender en su crecimiento laboral.

El siguiente estudio se realiza a la empresa SUNSET que su función es mercantilizar abarrotes, se encuentra ubicada en Chiclayo. La empresa cuenta con empleados que deben estar en constante coordinación para la distribución de los productos a distintas ciudades, principalmente los trabajadores encargados de la distribución deben contar con las comodidades necesarias para trasladar los productos hasta el consumidor final. Debido a eso la empresa SUNSET es considerada como una unidad de estudio, se formuló la siguiente interrogante para la investigación: ¿qué relación existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET, Chiclayo, 2022?

Relevancia Social: Se buscó conocer si se brinda un buen trato y un buen ambiente laboral hacia sus empleados o trabajadores, la empresa debe tener en cuenta estos factores y realizar constantemente mejoras continuas.

Para la justificación práctica, este presente estudio será de gran ayuda, porque mediante los resultados se dará soluciones a los distintos problemas de clima organizacional y empezar con las mejoras, para obtener como resultado una excelente satisfacción laboral.

Valor teórico, este trabajo será de mucha utilidad para los estudios a futuro porque se contó con una indagación confiable al área científica, brindando un buen clima organizacional logrando una satisfacción positiva en los trabajadores.

El objetivo general para la investigación es: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022; se plantearon los siguientes objetivos específicos: determinar la relación que existe entre dimensión comunicación y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022; determinar la relación que existe entre dimensión motivación y la variable satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022; determinar la relación que existe entre la dimensión confianza y satisfacción

laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022.

Se propone una hipótesis general para investigar H_i : Hay relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022. Y como hipótesis nula H_o : No existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se tomaron en cuenta distintas investigaciones de diferentes autores, que a continuación se detallarán los siguientes trabajos.

A nivel internacional, se citó a Pedraza (2018), quien detalló en su artículo que el objetivo fue analizar la relación entre las variables, clima organizacional y satisfacción laboral del ámbito privado y público. Estuvo elaborado por un estudio cuantitativo. Seguidamente se llevó a cabo una encuesta a 133 trabajadores que aceptaron participar. En donde, obtuvieron como resultado de alfa de Cronbach 0,70. Finalizando con la conclusión de que, entre ambas variables si existe una relación, estos hallazgos son fundamentales para implementar prácticas que mejoren el clima organizacional y la satisfacción del capital humano.

Govea y Zúñiga (2020), su tesis tuvo como objetivo decidir la interacción entre clima organizacional y satisfacción laboral, la averiguación es no empírico detallada y correlacional, y estuvo compuesta por una población de 40 trabajadores de una organización de la cual brindan servicio en la localidad de Guayaquil, Ecuador. La encuesta ayudó a recopilar la información, permitiendo obtener los próximos resultados, 24 personas permanecen satisfechos con el clima organizacional, en lo que 32 personas permanecen contentas en su centro de tareas.

Araujo, Checa y Velasco (2020), en su artículo el objetivo fue determinar la relación de las variables. Estuvo elaborado por el tipo de investigación cuantitativo. La población y la muestra fueron 76 trabajadores, que seguidamente se ejecutó una encuesta a los integrantes de dicha muestra. Después de analizar varios datos recopilados, llegaron a la conclusión de que la variable se estableció en un nivel importante manteniendo en 0.727 valores de correlación. Dado que este es uno de los principales factores que aportan a las condiciones internas necesarias, se debe a la eficiencia del clima organizacional, de modo que cada empleador pueda estar satisfecho y desarrollar actividades de manera efectiva.

Santamaría (2020), publicó un artículo. El objetivo fue analizar la satisfacción laboral según el sujeto de estudio. La investigación fue cuantitativa, la población y la muestra estuvo representada por 106 trabajadores, la cual se ejecutó un cuestionario. Tras el desarrollo de la informática estadística, se pudo concluir que, en una organización, la satisfacción laboral ha resultado en el desarrollo de actividades según criterios de eficiencia y eficacia. Además, el 67% de los encuestados dijeron que su insatisfacción estaba relacionada con los retrasos en los pagos estipulados en el contrato. El 12% habla de mal clima organizacional. El 15% indicó que no existe un mecanismo de negociación dentro de la organización y de esta manera no pueden expresar sus necesidades y un 6% asegura que su insatisfacción se relaciona, ya que, no les brindas oportunidades donde pueden crecer laboralmente.

De igual manera, existen trabajos a nivel nacional como: Tinoco (2018), que su tesis contó con el objetivo de determinar la relación entre las variables a estudiar; estuvo conformada por un diseño no experimental de corte transversal y un nivel de correlación aplicada, representada por 40 obreros como muestra. Seguidamente se empleó el cuestionario como instrumento de medición, la cual concluyeron que, a través de una significancia de 0,000 y un coeficiente de 0.775, se determinó que el clima organizacional tiene una relación significativa con la satisfacción laboral.

Lopez y Rojo (2018), su investigación contó con un estudio de tipo correlacional y diseño no experimental, además contaba con 137 trabajadores como población, la cual, la muestra es de la misma cantidad al ser pequeña, el instrumento que se utilizó es una encuesta. Los resultados obtenidos fueron de una significancia de 0.004, concluyendo que, el clima organizacional tiene una relación significativa con la satisfacción laboral.

El artículo de Arizaga, Agüero, Ruiz y Guanilo (2020), contó con el objetivo de establecer la interacción entre ambas variables. Se obtuvieron como consecuencia, el 71% de los ayudantes ven común el clima organizacional,

mientras tanto que el 80% perciben como habitual la satisfacción laboral. Al final se ha podido concluir que si hay una interacción positiva bastante significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral de la organización industrial peruana en el año 2020.

Alberco (2018), en su tesis cuyo objetivo consistió en determinar la relación respecto a clima organizacional y satisfacción laboral, con un método descriptivo no experimental, y con un tipo de investigación descriptiva correlacional cuantitativa, que estuvo conformada por 40 colaboradores; utilizando la encuesta para recolectar los datos. Dichos resultados concluyeron que hay una correlación moderada de 0,797 entre clima organizacional y satisfacción laboral.

A nivel local existen estudios como es el caso de Cáceda y Saldaña (2019), en su trabajo de investigación “Clima organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del molino Virgen de Guadalupe - 2019”, aquella investigación contó con el fin que se basa en establecer la interacción entre las variables. Posteriormente los resultados permitieron concluir que, entre clima organizacional y satisfacción laboral, si existe interacción; con un 73% a favor del clima organizacional de forma eficiente y un 27% en contra.

Después de haber presentado los trabajos que fueron elaborados por otros investigadores, se presentará el sustento teórico de las variables.

La primera variable del entorno organizacional se relaciona con la calidad del entorno creado por las emociones y comportamientos de los integrantes de la empresa. Preferentemente cuando exista refuerzo moral y satisfacción de necesidades personales. (Chiavenato, 2019)

Según Sánchez, Aguirre y Martínez (2016), sostienen que es el ambiente laboral el que puede ser beneficioso o desventajoso para los trabajadores. De igual forma, son representaciones que tienen los empleados individualmente o como grupo de las organizaciones en las que laboran.

En tanto para Daza, Beltrán y Silva (2021), el clima organizacional, Debe concebirse en términos de talento humano, es decir, hablando en términos de la verdad de la situación en la que se presenta, por lo que es necesario que exista una comunicación firme, así como el respeto mutuo entre las dos partes, de manera satisfactoria. Ambiente de trabajo, estos serán algunos de los factores que determinarán la productividad y el buen desempeño de una organización.

Como primera dimensión: Comunicación, según Ruiz (2020), nos comenta que es una pieza indispensable dentro de las empresas porque permite el intercambio y difusión de información para tener un buen funcionamiento y desarrollo en el trabajo, la cual, integra a los trabajadores con la organización para potenciar las fortalezas, la identidad y poder lograr un buen posicionamiento que favorezca con el ambiente externo.

Para la segunda dimensión: Motivación, según Cabellos (2020), se refiere al desempeño individual de los empleados, que influye las estrategias que utilizan las organizaciones para motivar a sus colaboradores que tienen un buen desempeño y son productivos para la empresa, las actividades más frecuentes son los reconocimientos al trabajador del mes, ascenderlos de puesto de trabajo, entre otros.

Y por último para Gonzáles (2022), la dimensión confianza, es la libertad de comunicarse con los demás trabajadores y superiores, que permiten tratar temas personales u organizaciones con la confianza suficiente de que la conversación será privada.

Seguidamente para la variable número dos: la satisfacción laboral es el nivel de bienestar que un trabajador experimenta en el trabajo debido a los diversos factores que pueden afectar (Boada, 2019). De manera similar, Price y Mulles (2016), definen la satisfacción laboral como el nivel en el cual los empleados disfrutan trabajar en su ubicación actual. Por tanto, la satisfacción es el comportamiento hacia el trabajo relacionado con la percepción del trabajador.

Por su parte, Campos, Nolberto y Coras (2019) clasifican la satisfacción laboral como un estado emocional de carácter muy bueno y placentero como resultado de una evaluación que hace una persona en el entorno laboral.

Como dimensiones se presentarán, Gonzales (2022), recuerda que las condiciones de trabajo, se refiere al entorno en las que se encuentra un trabajador cuando se encuentra en un puesto de trabajo dentro de una organización. Es el medio físico que rodea al trabajador que está trabajando.

Como segunda dimensión poseemos a la interacción de los jefes, se basa en la idea que poseen los jefes para hacer ocupaciones y tácticas que permitan implantar una comunicación positiva con los trabajadores, por medio de la cual ellos logren manifestar sus diferentes necesidades y recomendaciones que apoyen a mejorar sus niveles de manejo sobre las mejoras en relación a las condiciones laborales.

Como tercera dimensión tenemos, bienestar de los trabajadores que está asociado con la productividad, en la participación del crecimiento profesional y formación de equipos, y el trato con los usuarios. Porque pueden contárselo a sus clientes y otros empleados siempre que se sientan bien.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo de investigación

La investigación será de tipo aplicada, donde se empleará para determinar soluciones a los problemas, luego de obtener información se aplicará las herramientas para la elaboración del estudio.

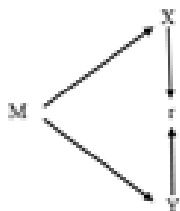
Escudero y Cortes (2017), mencionan que cuando una investigación es de tipo aplicada es porque contiene fundamentos teóricos, para el investigador es muy importante los efectos de su práctica de estudio.

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación será no experimental, por lo cual las dos variables no cambiarán en ningún momento. Será correlacional porque se busca la correlación entre ambas variables, será transversal porque la información se obtendrá de la muestra.

Huaire (2019), comenta que el corte transversal es la que obtiene datos de un solo periodo, por lo tanto, tiene como fin analizar si hay relación entre las variables.

Sánchez, Reyes y Mejía (2020), comenta que el nivel correlacional accede a que el investigador pueda observar si existe el nivel de enlace entre clima organizacional y satisfacción laboral.



Dónde:

M = Muestra

X = Clima Organizacional

Y = Satisfacción Laboral

r = Correlación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

Clima organizacional (V1)

Definición Conceptual

Chiavenato (2009), mencionan, el clima organizacional es similar a una reflexión, por parte de los empleados acerca de su trabajo y el vínculo que tienen con la empresa, que interviene es su estado de ánimo.

Definición operacional

Referente a la primera variable se realizará un cuestionario para obtener información, analizar y dar solución a los problemas.

Indicadores:

- **Comunicación**
 - Traslado de información
- **Motivación**
 - Reconocimiento
- **Confianza**
 - Sinceridad

Satisfacción Laboral (V2)

Definición conceptual

Según Koontz y O'donell (1995 citado por Gamboa, 2010), comenta que la presente variable está relacionada con la actitud que tiene el trabajador hacia su centro de labor, esto influye en la motivación del mismo.

Definición operacional

Para la presente variable, se ejecutará un cuestionario para obtener información, analizar y dar solución a los problemas.

Indicadores:

- **Condiciones de trabajo**
 - Estabilidad

- **Interacción de los jefes**
 - Toma de decisiones
- **Bienestar de los trabajadores**
 - Remuneración

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Díaz (2016), comenta que, la población en una investigación es conformada por todos los que intervienen en el problema de investigación, y su característica es ser estudiada, medida y cuantificada.

La población de la presente investigación lo conformaran los 22 trabajadores de la empresa Comercializadora SUNSET de Chiclayo 2022.

Criterios de inclusión: Se incluirán a todos los trabajadores de la empresa Comercializadora SUNSET de Chiclayo 2022.

Criterios de exclusión: Se excluirá al gerente y dueño de la empresa.

Muestra

Según Ojeda (2020), detalla que la parte que representa a una población es la muestra. Y para Robles (2019), describe que la muestra es un pequeño grupo que se obtiene de la población.

Conociendo que la población es un grupo reducido de colaboradores, se trabajará con todos ellos, en otras palabras, la muestra estará conformada por los 22 trabajadores de la empresa Comercializadora SUNSET de Chiclayo 2022.

Unidad de análisis: Un colaborador de la empresa Comercializadora SUNSET de Chiclayo 2022.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

El instrumento que se utilizó para la recolección de información referente al problema identificado, será la encuesta.

Instrumento:

Para esta investigación el instrumento será el cuestionario, el cual va a contener ítems para cada variable y dimensiones.

El cuestionario estará conformado por 12 preguntas sobre clima organizacional y 9 para la satisfacción laboral, usando la escala de Likert para las respuestas.

La primera variable estará compuesta por 3 dimensiones, comunicación (4 ítems), motivación (4 ítems) y confianza (4 ítems). Con los rangos Bueno, Regular y malo.

Con respecto a la segunda variable está compuesta por 3 dimensiones, condiciones del trabajador (3 ítems), interacción de los jefes (3 ítems) y bienestar de los colaboradores (3 ítems). Con los rangos Bueno, Regular y malo.

La encuesta contará con la escala de Lickert.

Validez

La validez de la encuesta se determinará considerando el contenido y los indicadores con ítems (preguntas) que permiten medir las variables relevantes. En este sentido, la valoración de la validez es el hecho de que el experimento se diseñe, desarrolle y aplique de esta forma y mida.

Según Hernández (2017), generalmente la validez se refiere a la medida en que el instrumento mide la variable.

En la presente investigación la validación serán los jueces de acuerdo a los criterios de matriz de validación.

Confiabilidad

Para Briones (2017), la confiabilidad en la investigación da a entender que es el grado de confianza o certeza de los resultados que se obtienen por el investigador que pueden ser aceptados de acuerdo con los procedimientos utilizados para realizar su investigación.

Para hallar la confianza de ambas variables se utilizará el alfa de Cronbach. La cual establece que para que el instrumento sea confiable, el valor tiene que ser alto.

3.5. Procedimientos

La investigación se estará llevando a cabo en coordinación con la institución, para adquirir la información necesaria.

Para recoger los datos se utilizará los instrumentos antes mencionados. Con la información que se obtendrá por parte de los colaboradores se pasará a tabular en Excel para poder ser analizados. Seguidamente se utilizará el programa SPSS para el proceso de los datos

3.6. Método de análisis de datos

La encuesta se aplicará a los colaboradores de SUNSET de Chiclayo, como siguiente paso la información que se obtendrá pasará por un proceso de revisión para detectar algunos errores y obtener las respuestas claras. Seguidamente se tabulará en Excel, la misma aplicación nos permitirá elaborar tablas y gráficos de acuerdo a los resultados. Finalmente se aplicará la correlación Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

La investigación respetará la propiedad intelectual citando a cada uno de los autores que se encuentran en el documento, con el estilo de APA en su 7° edición. La información que nos brindan los autores es confiable y veraz, ya que, se respeta la originalidad y autenticidad de las fuentes. Finalmente se respetará también la libertad en el cuestionario de participación, donde las respuestas serán de manera anónima, cuidando la identidad de los colaboradores.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1:

Determinar la relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022

H0: No existe relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022

H1: Existe relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022

Tabla 1

Determinar la relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022

		Comunicación		Satisfacción
				laboral
Rho de Spearman	de Comunicación	Coeficiente de correlación	de 1.000	0.608
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	22	22
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	de 0.608	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	22	22

Nota: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: Tenemos en cuenta que en la tabla 1 el valor de la correlación Rho de Spearman es 0.608 de lo cual es una correlación moderada y la significancia que se obtuvo es de 0.002; lo cual es menor que 0.05, por lo tanto, H0 se deja de lado y se toma H1. Por lo tanto, se determina que, entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022, si existe una relación.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación entre la dimensión motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022

H0: No existe relación entre la dimensión motivación y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022.

H1: Existe relación entre la dimensión motivación y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022.

Tabla 2

Relación entre la dimensión motivación y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022

		Motivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.623
	N	22	22
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.623
Sig. (bilateral)		0.001	
N		22	22

Nota: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: En la tabla 2 se tiene en cuenta la correlación Rho de Spearman igual a 0.623 de lo cual es una correlación moderada y la significancia que se obtuvo es de 0.001; observando que es menor a 0.05, por lo tanto, (H0) se desestima y (H1) se admite. Por lo tanto, se determina que, si existe relación entre la dimensión motivación y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre la dimensión confianza y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022

H0: No existe relación entre la dimensión confianza y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022.

H1: Existe relación entre la dimensión confianza y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022.

Tabla 3

Relación entre la dimensión confianza y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022

			Confianza	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Confianza	Coeficiente de correlación	1.000	0.665
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	22	22
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.665	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	22	22

Nota: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: En la tabla 3, se tiene en cuenta que el coeficiente de correlación es 0.665, significa que es una correlación moderada y la significancia que se obtuvo es de 0.004; lo cual es menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza (H0) y se acepta (H1). Por lo que se deduce que, entre la dimensión confianza y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022, si existe una relación.

Objetivo General:

Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022

H0: No existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022.

H1: Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022.

Tabla 4

Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo, 2022

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho Spearman	de Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.702
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	22	22
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0.702	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	22	22

Nota: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: La tabla 4 nos muestra que la significancia es 0.004, por lo tanto, (H0) se rechaza, esto quiere decir, que, si existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo 2022, Por lo tanto, la relación es alta, debido a que se obtuvo como resultado $Rho = 0.702$.

V. DISCUSIÓN:

Cuyo objetivo de la investigación es determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa SUNSET de Chiclayo 2022, la misma, que se desarrolló teniendo como base un análisis correlacional; en este capítulo se registrará la discusión de lo que se obtuvo como resultados en contraste con los estudios realizados en los antecedentes y a las teorías encontradas.

Referente al objetivo específico 1, que consiste en determinar la relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo 2022. Se define a la comunicación como un factor esencial dentro de la empresa, donde su función es transportar la información entre los trabajadores y jefes dentro de la organización, la cual ayudará que los objetivos planteados sean alcanzados. Los resultados obtenidos del objetivo 1, es un valor de correlación de Pearson de 0.608 de lo cual es una correlación moderada, esto nos muestra que, si hay una buena relación entre empleados y empleador, pero sobre todo entre compañeros de trabajo. El cual permitió rechazar la información de la hipótesis nula, permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna. Este resultado tiene una similitud con Ruiz (2020), que en su trabajo menciona que la comunicación es un medio importante ya que ayuda a los colaboradores a intercambiar información clara y concisa, lo que llevará a la motivación de los mismos para ser competitivos a través de una eficiente calidad de servicio y de esta manera alcanzar los resultados y metas. También comenta que con el pasar del tiempo las organizaciones deben implementar programas de integración para mejorar la comunicación e información entre los trabajadores y de esa manera reforzar la cultura de mejora en la organización. Los resultados de dicha información muestran que el Rho es de 0.54, con una significancia de $p=0,000$; el cual todo hace indicar que se asume (H1), determinando una relación positivamente moderada.

Referente al objetivo específico 2, los resultados obtenidos que permiten determinar la relación entre la dimensión motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo 2022. La motivación empieza desde el desarrollo de diferentes acciones que realiza la organización teniendo como fin motivar a sus trabajadores, algunas de estas son los ascensos, gratificaciones, pero la más importante, el reconocimiento al trabajador del mes, todas estas actividades ayudaran para obtener a cambio buenos desempeños, logrando el cumplimiento de los objetivos planteados. Dicha información va acompañada con los resultados de acuerdo a la encuesta y un valor de 0.623 como coeficiente de correlación de Pearson, lo cual es una correlación moderada, determinando que la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo 2022, si tienen una relación. El resultado concuerda con Cabellos (2020), que detalla que la motivación tiene una relación con la satisfacción laboral, esto incluye también el aspecto físico y psicológico del centro de labores, como ambientes de trabajo cómodos y buen salario, todos estos factores ayudaran a que el trabajador se sienta motivado y por ende aumente la satisfacción. Por otra parte, los factores negativos que harán que el trabajador se convierta en el componente crítico es un ambiente de tensión, el no reconocer su productividad, esto conlleva a la insatisfacción entre los trabajadores. Los líderes de la organización deben encontrar maneras de motivar a sus empleados para que la empresa funcione de manera óptima y de esta forma logren la satisfacción.

Referente al objetivo específico 3, fue determinar la relación entre la dimensión confianza y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo 2022. Para generar confianza dentro de la organización, debemos ser sinceros la cual permitirá generar un ambiente de compañerismo y obtener un buen grupo de trabajo, decir la verdad ayudará a solucionar problemas en conjunto para el bien de la organización. Los resultados que se obtuvieron de acuerdo a la encuesta, es un valor de 0.665 concerniente al coeficiente de correlación de Pearson, lo cual, es una correlación moderada, esto significa que, si existe relación entre la dimensión confianza y satisfacción laboral en los trabajadores de la organización. Este resultado tiene una similitud

con Gonzáles (2022), en su investigación resalta que es uno de los elementos intangibles en un intercambio de información entre los empleados y empleador, ya que es de suma importancia para los trabajadores para que tengan confianza al expresar sus necesidades, opiniones y puntos de vista que permitan ayudar a tomar decisiones y cumplir con las estrategias. Para lograr una buena satisfacción laboral, los jefes deben designarles responsabilidades, donde les posibilite tomar decisiones y expresar sus inconformidades, donde a través de ello se genere confianza en el interior de la organización. Los resultados de Gonzales detallan un valor de 0.853 referente a Rho de Spearman, con una significancia de 0,000. Este resultado nos permite decidir que la hipótesis alterna se acepta, dejando de lado H0.

El objetivo General fue determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo 2022. Los resultados muestran que la relación es alta, porque se obtuvo como resultado $Rho = 0.702$. Lo que nos quiere decir es que, si existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral. Estos resultados tienen una similitud con Tinoco (2017), el resultado obtenido por el autor, determinó que, entre clima organizacional y satisfacción laboral si existe relación, con un coeficiente de 0.755 y un valor de significancia de 0.000, teniendo un grado de correlación de nivel alto.

VI. CONCLUSIONES

Los hallazgos que se obtuvieron en cada objetivo, nos permiten llegar a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que el clima organizacional tiene una relación positiva moderada con la satisfacción laboral, mientras la empresa se desarrolle en mejorar la satisfacción de sus trabajadores, cuyo efecto genera en ellos un nivel de satisfacción respecto a su centro de labores.
2. Se determinó que la dimensión comunicación se relaciona de manera positiva moderada con la satisfacción laboral. Se refleja que a medida que la comercializadora SUNSET mejora la comunicación se contribuirá en la satisfacción de los trabajadores.
3. Respecto a la dimensión motivación que se relaciona de manera moderada con la satisfacción laboral, el resultado indica que conforme la empresa mejore la motivación laboral, se tendrá como resultados una excelente satisfacción por parte de los empleados.
4. Se determinó que la dimensión confianza y la satisfacción laboral se relacionan de manera positiva moderada, por lo que se concluye que mientras la comercializadora SUNSET mejore la confianza, esto tendrá como efecto una satisfacción significativa de los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

Al gerente de la comercializadora SUNSET: realizar actividades de confraternidad y eventos que aporten al mejoramiento del clima organizacional, ya que a través de las distintas actividades facilitará mejorar la relación entre todos los colaboradores de la empresa, generando un nivel de satisfacción positivo.

Realizar capacitaciones sobre las distintas formas de comunicación organizacional, para lograr que la información sea entregada de manera clara entre los colaboradores y jefes. Como resultado se tendrá un mayor desempeño de los trabajadores al momento de ejecutar sus actividades.

Implementar actividades que permitan reconocer los logros obtenidos por los trabajadores, promover procesos de asensos y desarrollar más su potencial, organizar eventos deportivos, contar con incentivos, entre otros para aumentar la motivación de los trabajadores.

Por último, se debe realizar procesos importantes como designarles responsabilidades, empoderamiento y delegación de funciones, abrir espacios en el cual los trabajadores mencionen sus incomodidades, a fin de incrementar su nivel de confianza generando una perfecta relación para mejorar la satisfacción laboral.

REFERENCIA

- Alberco, Y. (2018). "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral De Los Colaboradores De Mibanco Agencia Ceres Matriz 2018". (Tesis). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34986/Alberco_VYM-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Araujo, Y., Checa, L. y Velasco, J. (2020) (2021), Satisfacción laboral y clima organizacional en dos organizaciones privadas del Valle del Cauca. (tesis de posgrado). Pontificia Universidad Javeriana Cali. Colombia.
http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/12863/Satisfaccion_laboral_clima.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arizaga, Agüero, Ruiz y Guanilo. (2020), Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito de Salud, Durán, Ecuador. (tesis de posgrado). Universidad Estatal de Milagro. Ecuador.
<http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/5317/ARIZAGA%20VERA%20ENRIQUE%20RICARDO%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. Journal of Economics Finance and International Business, 3(1), 29. Retrieved from <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Briones. (2017), Confiabilidad <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-confiabilidad-en-una.html#:~:text=La%20confiabilidad%20en%20una%20investigaci%C3%B3n,efectuar%20su%20estudio%5B1%5D>
- Cabellos, T. (2020), "Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Caja Municipal en Chiclayo". (Tesis). Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51705/Cabellos_NTB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cáceda, A. y Saldaña, S. (2019). "Clima organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe - 2019". (Tesis), Universidad Cesar Vallejo, Chepén, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60488/B_C%3%a1ceda_RAG-Salda%3%b1a_ASD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cernas, D., Mercado, P. y León, F. (2018), Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. (artículo científico). Contaduría y administración. México.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n2/0186-1042-cya-63-02-00006.pdf>
- Campos, Nolberto y Coras. (2019), satisfacción laboral
<https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
- Chiavenato, I. (2009), Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Estudios Superiores de Monterrey.
- Chiavenato. (2019), Clima Organizacional. (8va. Ed). McGraw-Hill. México.
<https://www.cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Daza, A., Beltrán, L. y Silva, W. (2021), Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana, Facultad de Ciencias Económicas, Colombia,
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v29n1/0121-6805-rfce-29-01-65.pdf>
- Deloitte. (2021). La disrupción en la relación colaborador – empleador. Si no somos una familia, ¿qué somos? <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/human-capital/articles/informe-hc-trends-2021.html>
- Díaz de León, N. (2016), Población y muestra. Mexico.
<https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>
- Escudero, C. y Cortes, L. (2017). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica (1° ed.). España: UTMACH.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%A9fica.pdf>

- Gamboa R. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Consulta 10 Feb. 2014. Recuperado de: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccionlaboral-determinantes/>
- Gonzales, E. (2022). "Clima Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Yonán – Tembladera 2022". (Tesis). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93264/Gonz%
c3%a1les_DEC-SD.pdf?cv=1&isAllowed=y&sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93264/Gonz%c3%a1les_DEC-SD.pdf?cv=1&isAllowed=y&sequence=1)
- Govea, K. y Zuñiga, D. (2020). "El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios". Investigación y Negocios vol.13 no.21. 2020.
http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf
- Hernández. (2017), validez [https://tesis-investigacion-
cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-validez-en-una-
investigacion.html#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Hern%C3%A1ndez%20et%20
al%2C%20la,las%20interrogantes%20formuladas%5B2%5D](https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-validez-en-una-investigacion.html#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Hern%C3%A1ndez%20et%20al%2C%20la,las%20interrogantes%20formuladas%5B2%5D).
- Huaire, E. (2019). Metodo de investigación.
<https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Lopez, M. y Rojo, W. (2018), "Clima organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Promart Nuevo Chimbote 2018". (Tesis). Universidad Cesar Vallejo. Chimbote, Perú.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28989/Lopez_B
MDP-Rojo_BWL.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28989/Lopez_BMDP-Rojo_BWL.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Ojeda. (2020), Muestra <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Pedraza, N. (2018), el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano, México,
[https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=3&sid=25f4dbfb-f9fe-4065-
94f8-
dff90e562733%40redis&bdata=JmxhbmMc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d
%3d#db=fua&AN=133358482](https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=3&sid=25f4dbfb-f9fe-4065-94f8-dff90e562733%40redis&bdata=JmxhbmMc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=fua&AN=133358482)
- Price y Muelles. (2016), Satisfaccion Laboral, Mexico
<https://www.redalyc.org/journal/4262/426259450007/html/>

- Pujol, J. y Dabos, E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2809/3362
- Ruiz, J. (2020), "Comunicación organizacional y su efecto en la satisfacción laboral de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión 2020". (Tesis). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62397/Ruiz_VJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, Aguirre y Martines. (2016), Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la red de servicios de salud chota, 2017. (tesis de posgrado). Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca, Perú.
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3255/%e2%80%9cClima%20Organizacional%20y%20Satisfacci%c3%b3n%20Laboral%20en%20los%20trabajadores%20de%20la%20Red%20de%20Servicios%20de%20Salud%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santamaría, J. (2020), Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. (tesis de posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2020). Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Tinoco, C. (2018), "Clima Organizacional y satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC – Barranco 2017". (Tesis). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17433/TINOCO_CJ..pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional V1	Clima Organizacional según, Chiavenato (2009), menciona que el clima organizacional, es como una reflexión de los trabajadores acerca de su trabajo y el vínculo que tienen con la empresa, que interviene es su estado de ánimo.	Para la variable clima organizacional se realizará un cuestionario para obtener información, analizar y dar solución a los problemas.	Comunicación	Traslado de información	Ordinal
			Motivación	Reconocimiento	Ordinal
			Confianza	Sinceridad	Ordinal
Satisfacción Laboral V2	La satisfacción laboral según, Koontz y O'Donnell (1995, fue citado por Gamboa, 2010), la satisfacción laboral es la actitud que tiene el trabajador hacia su trabajo, esto influye en la motivación del trabajador.	El instrumento que se utilizará para medir la variable "Satisfacción laboral" será el cuestionario, para obtener información, analizar y dar solución a los problemas.	Condiciones de trabajo	Estabilidad	Ordinal
			Interacción de los jefes	Toma de decisiones	Ordinal
			Bienestar de los trabajadores	Remuneración	Ordinal

**Anexo N.º 2 DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS
PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE
ÉTICA EN INVESTIGACIÓN**

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: Clima organizacional y Satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo 2022.

Autor/es: Tejeda Hurtado, Luis Miguel

Yampufe Huaccha, Gian Carlos

Especialidad del autor principal del proyecto:(para PID): Administración.

Escuela profesional: Administración

Coautores del proyecto: (para PID): Yampufe Huaccha, Gian Carlos

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chiclayo, Perú.

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente

Dr. Fernández Bedoya Víctor Hugo
Vicepresidente

Dra. Ramos Farroñán Emma
Verónica
Vocal 1

Mgtr. Huamaní Paliza Frank
David
Vocal 2 (opcional)

**Anexo N.º 3 DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS
PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE
ÉTICA EN INVESTIGACIÓN**

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Clima organizacional y Satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa comercializadora SUNSET de Chiclayo 2022.”, presentado por los autores Tejeda Hurtado, Luis Miguel y Yampufe Huaccha, Gian Carlos , ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable () observado () desfavorable ().

....., de de 2022

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Facultad de Ciencias Empresariales

C/c


• Sr., Dr..... investigador principal.

Confianza	Sinceridad	Considera que los superiores son claros y específicos con los objetivos de su trabajo			X			X			X			X			X			X			X
		Considera que el ambiente de trabajo es confortable			X			X			X			X			X			X			X
		Considera que la empresa les brinda la información con total sinceridad			X			X			X			X			X			X			X
		Puede expresarse libremente hacia sus compañeros o superiores acerca de sus incomodidades sobre la empresa SUNSET.			X			X			X			X			X			X			X

Legenda: **M: Malo R: Regular B: Bueno**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 16 /06 /2022	18070929		957619333
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono


	Sinceridad	Considera que la empresa les brinda la información con total sinceridad			x			x			x			x			x			x			x
		Puede expresarse libremente hacia sus compañeros o superiores acerca de sus incomodidades sobre la empresa SUNSET.			X			X			X			X			X			X			X

Legenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 16 / 06 /2022	2663106 5		98207469 5
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Confianza	Sinceridad	Considera que los superiores son claros y específicos con los objetivos de su trabajo			x			x			x			x			x			x			x
		Considera que el ambiente de trabajo es confortable			x			x			x			x			x			x			x
		Considera que la empresa les brinda la información con total sinceridad			x			x			x			x			x			x			x
		Puede expresarse libremente hacia sus compañeros o superiores acerca de sus incomodidades sobre la empresa SUNSET.			x			x			x			x			x			x			x

Leyenda:

M: Malo

R: Regular

B: Bueno

x	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén, 21/06/22	17926541		937235236
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono


		Se sienten a gusto con la remuneración que les brinda SUNSET				X			X			X			X			X			X			X
		La remuneración que se les brinda SUNSET es la adecuada para las labores que realizan.				X			X			X			X			X			X			X

Legenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procedesuaplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procedesuaplicación.

Trujillo 16 /06 /2022	18070929		957619333
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Leyenda:


M: Malo

R: Regular

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 16 / 06 / 2022	26631065		982074695
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Leyenda:


M: Malo

R: Regular

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Chepén, 21/06/22	17926541		937235236
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBURUQUEQUE ARANA FAUSTA ELIZABETH, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Comercializadora SUNSET de Chiclayo 2022", cuyos autores son YAMPUFE HUACCHA GIAN CARLOS, TEJEDA HURTADO LUIS MIGUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHEPÉN, 23 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBURUQUEQUE ARANA FAUSTA ELIZABETH DNI: 26631065 ORCID: 0000-0002-6656-1180	Firmado electrónicamente por: FALBURUQUEQUE el 15-12-2022 06:16:12

Código documento Trilce: TRI - 0451211