ESCUELA DE POSGRADO

.PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Influencia de la satisfacción laboral en el clima laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORA:

Br. Anhiela Alisandra Lambert Briceño (ORCID 0000-0003-1312-1891)

ASESORA:

Dr. María Elena Alva Loyola (ORCID: 0000-0002-3034-2170)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistema de gestión de talento humano

Trujillo – Perú

2019

DEDICATORIA

A ese ente de luz, quien hace que mis días sean maravillosos, con su amplia sonrisa, con esos ojos grandes, tan grandes como los míos. Gracias por ser mi cómplice, mi confidente, mi amiga, por ayudarme a crecer, por amarme, por ser tan tú, pero sobre todo gracias por nunca cortarme las alas, sí te lo dedico a ti Mamá. Porque mi corazón te pertenece. Te amo

Lic. Anhiela Alisandra.

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud es para quien guía el destino de mi vida, por las pruebas que me pones y me hacen crecer como persona, pero lo mejor de todo, es que me acercan a ti, mi Dios.

Sin duda alguna debo agradecer a Génesis, Joel y Junior, mis hermanos porque su presencia en mi vida representó en este proceso “fuerza y coraje”, ustedes son la felicidad más profunda que tengo.

A ti mi Stephani, porque mi corazón se apacigua al escuchar tu voz en media de las interminables hostilidades de mi vida.

No podría culminar sin agradecer a dos esposos maravillosos por sus aportes, su amor, su inmensa bondad y apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos, les agradezco y hago presente mi afecto hacia ustedes, Kandy y Humberto.

Lic. Anhiela Lambert.

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Carlos Alberto Yengle
PRESIDENTE

Dr. José Manuel Cubas
SECRETARIO

Dr. María Elena Alva Loyola
VOCAL

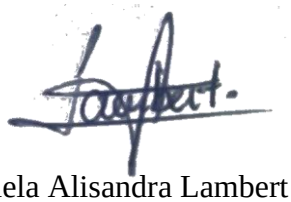
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. Lambert Briceño, Anhiela Alisandra, identificada con el DNI Nº 45940413, estudiante del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que el trabajo académico titulado "Influencia de la satisfacción laboral en el clima laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019", presentada en 105, folios para la obtención del Grado Académico de Maestra en Gestión del Talento Humano es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentando completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 10 de agosto del 2019



Lic. Anhiela Alisandra Lambert Briceño

DNI. N°45940413

ÍNDICE

Pág.

Dedicatoria ii
Agradecimiento iii
Página del jurado iv
Declaratoria de autenticidad v
Índice vi
RESUMEN x
ABSTRACT xi
I. INTRODUCCIÓN 12
II. MÉTODO 29
2.1 Tipo y diseño de investigación 29
2.2 Operacionalización de variables 30
2.3 Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección) 32
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 34
2.5 Métodos de análisis de datos 35
2.6 Aspectos éticos 35
II. RESULTADOS 36
III. DISCUSIÓN 56
IV. CONCLUSIONES 63
V. RECOMENDACIONES 66
VI. REFERENCIAS 67
ANEXOS 73
Anexo 1: Matriz de puntuación de la variable satisfacción laboral 74
Anexo 2: Matriz de puntuación de la variable clima laboral 76
Anexo 3: Ficha técnica del instrumento satisfacción laboral 79
Anexo 4: Validación del contenido del instrumento satisfacción laboral 83
Anexo 5: Confiabilidad del instrumento satisfacción laboral 85
Anexo 6: Ficha técnica del instrumento clima laboral 86
Anexo 7: Validación del contenido del instrumento clima laboral 89
Anexo 8: Confiabilidad del instrumento clima laboral 91

Anexo 9: Cuestionario de la satisfacción laboral 93
Anexo 10 Cuestionario de clima laboral 95
Anexo 11: Grados de coeficiente de correlación 97
Anexo 12: Matriz de consistencia interna del informe de investigación 98
Anexo 13: Entrevista dirigida 104

Índice de Tablas

Pág.

Tabla 1. Distribución de la población de trabajadores de campo de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC 32
Tabla 2. Distribución de la muestra de trabajadores de campo de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC. 33
Tabla 3. Comparación de los niveles de la satisfacción laboral y el clima laboral en la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. 36
Tabla 4. Comparación de los niveles de las dimensiones de la variable independiente satisfacción laboral en la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. 38
Tabla 5. Comparación de los niveles de las dimensiones de la variable dependiente clima laboral en la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. 39
Tabla 6. Prueba de Kolmogorov Smirnov de los puntajes de la variable independiente satisfacción laboral y sus dimensiones. 40
Tabla 7. Prueba de Kolmogorov Smirnov de los puntajes de la variable dependiente clima laboral y sus dimensiones. 41
Tabla 8. Determinación de la influencia de la satisfacción laboral en el clima laboral en la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. 42
Tabla 9. Identificación de la influencia de la condición física y/o material en el clima laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. 43

Tabla 10. Describir la influencia del beneficio laboral en el clima laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad. 44

Tabla 11. Describir la influencia de las políticas administrativas en el clima laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz. 45

Tabla 12. Describir la influencia de las relaciones sociales en el clima laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, 46

Tabla 13. Describir la influencia del desarrollo personal en el clima laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad. 47

Tabla 14. Describir la influencia del desempeño de tareas en el clima laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz. 48

Tabla 15. Describir la influencia de la relación con autoridades en el clima laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC. 49

Tabla 16. Identificación de la influencia de la satisfacción laboral en la realización del personal de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. 50

Tabla 17. Describir la influencia de la satisfacción laboral en el involucramiento laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz 51

Tabla 18. Describir la influencia de la satisfacción laboral en la supervisión del recurso humano de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. 52

Tabla 19. Describir la influencia de la satisfacción laboral en la comunicación del talento humano en el clima laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. 53

Tabla 20. Describir la influencia de la satisfacción laboral en la condición laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. 54

Índice de Gráficos

Pág.

Gráfico 1. Comparación de los niveles de la satisfacción laboral y el clima laboral en la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. 37

Gráfico 2. Diagrama de dispersión del total de puntuación de la variable independiente satisfacción laboral y la variable dependiente clima laboral. 42

Índice de Cuadros

Pág.

Cuadro 1. Operacionalización de la variable independiente satisfacción laboral en la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. 30

Cuadro 2. Operacionalización de la variable dependiente clima laboral en la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. 31

RESUMEN

De acuerdo a la presente investigación, se quiere mostrar que la finalidad es determinar la influencia de la satisfacción laboral en el clima laboral de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019; Es por ello, que se decidió utilizar como metodología de investigación un diseño correlacional, transversal, no experimental. La unidad de estudio fue la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, la población estuvo conformada por 73 trabajadores, seleccionando a una muestra de 61 empleados, los cuales brindaron su percepción de la variable independiente satisfacción laboral y de la variable dependiente clima laboral por medio de un instrumento el cuestionario, siendo la data analizada y procesada a través de la prueba de Spearman. Los Resultados afirman que la variable independiente satisfacción laboral tiene un nivel bajo con un 11 por ciento, seguido de un nivel medio con un 82 por ciento, asimismo la variable dependiente clima laboral, tiene un 4,9 por ciento en un nivel bajo, seguido del nivel medio con un 95,1 por ciento. Por lo tanto, se afirma a través de la prueba de correlación del Rho de Spearman que hay un valor de 0.407^{**} con una significancia de 0,001, que es menor al 1% de significancia estándar ($P<0.01$), lo que significa que existe una Correlación positiva moderada (media), por lo cual, se afirma la hipótesis general de investigación. La satisfacción laboral influye muy significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Es por ello, que la investigación contribuye en resolver problemas prácticos, para contribuir significativamente e incorporarse al conocimiento científico para llenar espacios vacíos cognoscitivos existentes.

Palabras Clave: Satisfacción laboral, clima laboral.

ABSTRACT

According to the present investigation, we want to show that the purpose is to determine the influence of job satisfaction in the work environment of the Exploration and Exploitation Mining Contract Villanueva SAC, Pataz - La Libertad, 2019; That is why it was decided to use a correlational, cross-sectional, non-experimental design as a research methodology. The study unit was the Villanueva SAC Exploration and Exploitation Mining Contract, the population was made up of 73 workers, selecting a sample of 61 employees, who provided their perception of the independent job satisfaction variable and the dependent climate of work variable through of an instrument the questionnaire, the data being analyzed and processed through the Spearman test. The Results affirm that the independent job satisfaction variable has a low level with 11 percent, followed by an average level with 82 percent, also the dependent labor climate variable, has 4.9 percent at a low level, followed of the average level with 95.1 percent. Therefore, it is stated through the Spearman Rho correlation test that there is a value of 0.407 ** with a significance of 0.001, which is less than 1% of standard significance (P <0.01), which means that there is a moderate positive correlation (mean), therefore, the general research hypothesis is affirmed. Job satisfaction has a very significant influence on the working environment of workers at Minera Exploración y Explotacion Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

That is why research contributes to solving practical problems, to contribute significantly and to incorporate scientific knowledge to fill existing cognitive empty spaces.

Keywords: Job satisfaction, work climate.

I. INTRODUCCIÓN

A medida que transcurre el tiempo, las nuevas empresas así como las entidades que iniciaron su ciclo de vida en el siglo pasado, comprenden que la satisfacción laboral es necesario para obtener el éxito en el clima laboral de la misma, debido que un trabajador satisfecho podrá ejecutar las funciones o actividades requeridas por el empleador con eficiencia y eficacia. A pesar de la importancia señalada, un estudio *People Unboxed* por la Consultora ADP quien se encarga de evaluar el recurso humano a través de nóminas facilitando el trabajo para diversas entidades, afirma que un tercio del talento humano en toda Europa muestra insatisfacción laboral, asimismo el informe indica que el 28 por ciento de trabajadores tienen en mente desertar de su empleo después de 3 meses de haber firmado el contrato, también se denota que hay de 2 a más empleados de un grupo de diez personas que considera su renuncia en la primera semana. De los entrevistados la gran mayoría considera que la retribución económica mensual no es motivación principal, debido que el 48 por ciento del talento humano asiste a su centro de labores porque la empresa contribuye al: desarrollo personal, vínculos laborales, satisfacción y clima. (ORH, 2019)

Asimismo en el análisis *Think tank* del Centro de Estudios Políticos Europeos (CEPS), manifiesta que el talento humano de los países del sur europeo emigran a los países del norte de europa en busca de: Diversidad en oportunidad laboral, satisfacción laboral y mejores salarios. Durante los años 2007 al 2017, 87 000 profesionales calificados viajaron de España a otros países y 133 000 trabajadores italianos hicieron lo mismo; siendo beneficiados con el talento humano las empresas el Reino Unido y Alemania. (Piergiorgio, 2019). En la actualidad una investigación de la Empresa Española Randstad especializada en Recursos Humanos, indica que se brindó una encuesta en el cuarto trimestre del año lectivo 2018 a una muestra de 13 500 trabajadores de 33 países europeos, identificando con un alto índice de 73 por ciento en satisfacción laboral al talento humano de Alemania y España, también se verifica que existe un alto índice de insatisfacción laboral en: Luxemburgo con 62 por ciento; Italia con 65 por ciento; Francia, Portugal y Dinamarca con 68 por ciento, asimismo los trabajadores en Grecia indica con un 69 por ciento la insatisfacción laboral. (Efeempresas, 2019)

Según Bristol-Myers Squibb, una compañía Europea, manifiesta que promover un óptimo clima laboral es el mejor asociado para lograr una innovación en la satisfacción laboral y

crecimiento de la empresa. El clima laboral es importante para el talento humano debido que permite desenvolver al máximo su potencial, siempre y cuando se sientan seguros e identificados en su centro de trabajo y que la misma les respalda ofreciéndoles oportunidades de crecimiento. Implementar el clima laboral en la empresa disminuye: el alto índice de falta de comunicación, falta de compañerismo fomentando equipos de trabajos, disminuye la falta de motivación e incentivo al personal en aprovechar cada aprendizaje en ponerlo en práctica y/o desarrollarlo. El 54 por ciento de empresas europeas ha logrado llevar a sus compañías al éxito gracias al clima laboral la cual genera innovación, crecimiento y desarrollo económico. (Clarín, 2018)

Cada trabajador de una institución contribuye a un buen clima laboral, no obstante, es deber de los administrativos consolidar cimientos para que pueda ocurrir, por lo cual, influencia de una manera lineal las normativas de la organización en el clima laboral de los trabajadores de una entidad. Según un estudio realizado por la Empresa Bumerán en América Latina se observa que el 54 por ciento de trabajadores señala que no tienen buen clima laboral, de ellos, el 14 por ciento de los participantes manifiesta haber sufrido maltratos de parte de su empleador, el 66 por ciento indica que la empresa no valora su trabajo, mientras que el 64 por ciento percibe que la entidad tiene un desinterés total para con ellos, así también se verifica que el 3 por ciento de participantes mencionan que la competencia entre trabajadores de la misma institución genera un mal clima laboral, otro factor que incrementa el mal clima laboral es la exigencia hacia los trabajadores para que cumplan más funciones y/o responsabilidades de lo establecido. Por lo cual, el 53 por ciento del talento humano encuestado sostiene que los administrativos de la empresa deberían brindan un buen trato a todo el personal, asimismo el 24 por ciento sostiene que las empresas deberían organizar reuniones o talleres para la confraternización entre las áreas de trabajo. También se observa que el 86 por ciento de trabajadores afirma que si encontraran otro trabajo con el mismo sueldo renunciarían a su puesto de trabajo sin dudarlo, de ellos el 40 por ciento sostiene que en ocasiones anteriores ya han tomado esa decisión. Los participantes del estudio de clima laboral por Bumeran en las empresas de América Latina, manifiestan en un 94 por ciento que la satisfacción laboral influye de manera directa en clima laboral. (Infobae, 2019)

Según Temple, (2018) representante de la Empresa Consultora de Recursos Humanos Líder Global en Desarrollo de Talento y Outplacement (LHH DBM) con sede en Perú, afirma mediante una encuesta realizada en el 2017 a una muestra de 2 499 trabajadores de diversas empresas en distintos rubros económicos a nivel nacional, que el 21 por ciento de encuestados afirma estar insatisfecho en su trabajo, mientras que el 30 por ciento indica satisfacción por las actividades que ejecuta y el 49 por ciento del talento humano señala estar contento. El grupo de trabajadores que señalan insatisfacción laboral, describen las razones vinculándose entre sí, señalando como falta de crecimiento y despliegue profesional, reconocimiento por logros alcanzados y el último motivo es la falta de aprecio por parte del empleador. Asimismo se enfatiza que la insatisfacción laboral, ocasiona un deficiente *performance* laboral en la empresa lo que termina impactando negativamente en una línea directa e indirecta con los clientes interno y externos de la institución.

Mediante el estudio de Services Group, el 56 por ciento de trabajadores a nivel nacional carece de satisfacción laboral en sus centros de trabajo, mientras que el 44 por ciento de recurso humano indica estar a gusto en sus actividades del trabajo. Un ambiente laboral o un clima laboral negativo ocasiona inconvenientes afectando psicológicamente; la afirmación de una insatisfacción laboral también ocasiona un bajo rendimiento en la productividad, ausencia en el trabajo con excusas de enfermedad u otra índole y cuando la desmotivación es mayor algunos trabajadores prefieren renunciar . (Medina, 2018)

En la investigación realizada por Aptitus, data que el 86 por ciento del talento humano en el Perú indica una baja satisfacción laboral, debido que el 27 por ciento del recurso humano no tiene un buen salario, el 9 por ciento de trabajadores indican que sus jefes no son flexibles en los horarios de trabajo cuando tiene un grave problema familiar, el 22 por ciento afirma no contar con todos los beneficios laborales y medidas de seguridad como lo indica el Ministerio de Trabajo, el 23 por ciento del talento humano argumenta una insatisfacción laboral debido a un mal clima laboral y el 19 por ciento señala que el trabajo que ejecuta no se adecua a su perfil laboral. (Perú 21, 2018)

El Instituto Peruano de Economía (IPE), afirma que el rubro de minería origina 205 361 puestos de trabajo y por cada contrato directo en el sector minero se concibe 6.25 contratos adicionales, por lo cual se afirma que existe más de un millón de personas laborando en el

sector minero. (Instituto de Ingenieros de Minas del Perú, 2018) Los trabajadores de este sector tienen sueldos atractivos aun que tienen que soportar en muchas ocasiones situaciones que contribuyen en una insatisfacción laboral. El talento humano en la mina se encuentra expuesto a muchos riesgos como: químicos, ergonómicos, locativos, psicosociales, asimismo como argumento de los trabajadores, indican el hecho de estar mucho tiempo laborando apartados de sus familia no lo compensa la remuneración mensual, debido que las empresas no les brindan un buen trato y escasamente les motivan y extrínsecamente como intrínsecamente lo que origina un pésimo clima laboral. (Medical Asssitant, 2018)

De acuerdo a Gil, (2019) para lograr un buen clima laboral es necesario que los directivos de las entidades manifiesten indicadores que contribuyan en la satisfacción laboral debido que es un elemento importante para el incremento de la eficiencia de los mismos trabajadores, quienes desarrollaran sus funciones con un estado de ánimo optimista. La Empresa Aptitus, quien brinda oportunidades laborales en todos los sectores elaboró una encuesta a los diversos trabajadores de las distintas empresas sobre el clima laboral, llegando a la conclusión que el 86 por ciento del talento humano estaría dispuesto a dejar su trabajo por el pésimo clima laboral de la entidad, asimismo se visualizó que el 14 por ciento de trabajadores renunciaría a sus empresas por motivos de: bajos sueldos y falta de beneficios sociales. Asimismo Gil, describe que los trabajadores afirman que en sus ambientes de trabajo se carece de respeto mutuo, la gran parte de empresas no tienen áreas adecuadas para ellos y/o las funciones que ejecutan, los horarios no son flexibles cuando ellos tienen inconvenientes o circunstancias que ameritan llegar tarde a la entidad y por último los empleado no tienen seguridad laboral.

El talento humano pasa la mayor parte del tiempo en su trabajo y no es exagerado decir que el 50 por ciento de su existencia lo pasa trabajando, por lo cual, el trabajador se hace la siguiente pregunta: ¿Cómo me siento en la empresa donde desarrollo mis actividades?, evidenciando un reporte global de tendencias de Capital Humano 2019 mediante *Deloitte,* más del 50 por ciento de trabajadores responden ante la pregunta de una manera negativa, afirmando que no cuentan con un buen clima laboral, señalando el 74 por ciento de participantes que carece de buenos líderes en las áreas de gerencias, denotando la carencia en la toma de decisiones y transparencia en las gestión que ejecutan. El estudio afirma que

la satisfacción laboral es necesario para el buen trabajo del talento humano, lo cual contribuirá con la producción y desarrollo de la empresa en cualquier rubro y/o sector de la empresa, siendo el clima laboral es vital para todo el talento humano (D'Agostino, 2019)

Por tal motivo, cada vez más empresas peruanas se suman a la lista de instituciones interesadas en brindar un buen clima laboral ofreciendo un trato agradable al personal y motivarles para que desarrollen un buen trabajo con el propósito de evitar que el personal renuncie y vaya a otras empresas, lo que ocasionaría perdidas en la empresa. (Great Place to Work, 2017). Asimismo el 76 por ciento de trabajadores los que se encuentran en un rango de edad entre 18 a 25 años, 22 a 35 años y 46 a 55 años, afirmaron no tener un buen clima laboral en sus empresas mientras que solo el 24 por ciento de trabajadores afirmaron que si están conformes con el clima laboral. Las características principales de los empleados que señalan un mal clima laboral son las siguientes: El 10 por ciento afirma que sus ideas no son tomadas en cuenta, el 7 por ciento percibe que no tiene opciones para ascender y tener una línea de carrera dentro de la empresa, el 12 por ciento señala que sus remuneraciones no son acordes con las funciones que ejecutan. (Info capital humano, 2016)

Lograr que el talento humano pueda conseguir un equilibrio entre su vida personal con la vida laboral es difícil, es aún más difícil cuando el trabajador indica que carece satisfacción laboral en su centro de labores. La Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, situada en la provincia de Pataz del departamento La Libertad identificada con RUC. 20482743154, tiene como actividad económica el transporte de carga por carretera, extracción de minerales metalíferos no ferrosos y el alquiler de otros tipos de maquinaria (bienes tangibles); la entidad viene aportando al crecimiento económico de la región desde el año 2010.

La Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, cuenta con cinco áreas de trabajo: Administrativa y recursos humanos, almacén y logística, contabilidad, dirección general. Por lo cual cuenta con 19 trabajadores en oficina y 73 en el campamento de mina, quienes trabajan 28 días y 14 días descansan. Las áreas en las que se encuentran distribuidas dicho personal son: Operaciones, Supervisión, Transportes y Almacén. A medida que crece la empresa se ha detectado algunos inconvenientes, sustentado por algunos administrativos y/o trabajadores de confianza quienes mencionan el sentir del talento humano como: falta

de comodidad en los espacios de descanso (dormitorios), desatención que tiene la entidad al no reconocer los logros de los trabajadores a pesar que algunos arriesgan su vida debido que no cuentan con implementos sofisticados de seguridad y ocupación en el trabajo, otros obreros añaden que algunos supervisores muestran preferencia por ciertos trabajadores antiguos haciendo diferencia de trato con el resto del personal del área donde se encuentran ocasionando una falta de comunicación directa evitando los *feedback* por temor a un mal trato.

Algunos trabajadores alegan que no se respeta los horarios salida y de refrigerio, ocasionando en algunos trabajadores malestares. También el recurso humano afirma que en ocasiones cuando terminan el trabajo encomendado o una función destinada antes del tiempo establecido, piden que ayuden a sus compañeros generando incomodad entre los trabajadores puntuales. Asimismo el talento humano alega que la empresa no les brinda los mejores equipos y/o materiales para realizar un óptimo trabajo y a pesar de esa necesidad la exigencia por resultados es el mismo.

Al parecer la insatisfacción laboral de los trabajadores es ocasionada por la mala praxis de los gerentes y /o administradores de la contrata, ocasionado como reacción en los trabajadores, desanimo al no contar con capacitaciones las cuales puedan fortalecer su trabajo, asimismo los trabajadores que laboran a cuatro horas del campamento sienten que no son incluidos en la mayoría de actividades de organiza la contrata, por lo cual, los empleados ya no entregan sus informes a tiempo, algunos informes son repetidos y carecen de veracidad, la comunicación que ellos tienen con sus directivos es vertical y escasa.

En la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, el pésimo clima laboral cada vez más se torna consistente, debido que no se promueve incentivos laborales, los trabajadores perciben que la empresa no se preocupa por la situación de salud de ellos solo se concentran en el cumplimiento de la meta en la productividad diaria olvidándose de ser empáticos ante cada situación del trabajador, también hay situaciones donde el talento humano está cansado de las exigencias y malos tratos de los capataz ocasionado en los trabajadores que cumplan sus actividades y/o responsabilidad solo por cumplir y no con eficiencia, asimismo ellos sustentan que la entidad no les entrega un documento con información para conocimiento de actividades, recomendaciones y/o conocimiento en

general, generando en ellos en muchas ocasiones desconocimiento en las actividades y casos a resolver.

Al respecto, para ampliar la información de la variable independiente "Satisfacción laboral" y la variable dependiente "Clima Laboral" se investigó en diversos estudios científicos internacionales, optando por las investigaciones que tenían las variables. Mediante el análisis de Diéguez, (2018) *"Análisis y modelización de la satisfacción laboral y otros aspectos determinantes del abandono laboral"*. Para optar el grado de Licenciada en Administración. Universidad Pontificia ICAI – ICADE Comillas Madrid. España; busca conocer las consecuencias para la empresa ante un indicador negativo del talento humano con respecto a la satisfacción laboral, mediante una metodología de investigación deductivo e inductivo con un enfoque cualitativo. La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores de diversas empresas, a través de las encuestas entregadas se concluyó que la insatisfacción laboral ocasiona deslealtad del trabajador hacia su empleador así como renuncias al centro de labores, así también, el autor señala que las mujeres que tienen niños pequeños no cuentan con un lactario donde puedan amantar a sus niños, siendo otro factor para abandonar a la entidad. Por lo que se recomendó a la entidad, brindar una mejor atención al talento humano para evitar múltiples renuncias en un mismo periodo logrando satisfacción de los trabajadores y opten por quedarse en el trabajo desarrollando sus funciones con entusiasmo.

En la investigación de Vélez, (2018) *"Metodología para evaluar la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Biblián"*. Trabajo de investigación previo a la obtención del grado académico de Magister en Gestión del Talento Humano. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador; muestra como propósito brindar una metodología que mejore los indicadores de la satisfacción laboral así como el desempeño del talento humano, es por ello que emplearon un investigación mixta, interviniendo el enfoque cualitativo y cuantitativo en un tiempo transversal, asimismo la investigación se caracterizó por ser aplicada, descriptiva y correlacional. La población en estudio constó de 154 trabajadores, eligiendo una muestra de 95 de ellos, los cuales afirmaron en un 19 por ciento la insatisfacción que tienen en su centro de trabajo debido a la falta de capacitación y recursos para cumplir con su actividades, asimismo enfatizaron que la satisfacción laboral es uno de los factores fundamentales del clima laboral en

cualquier entidad, asimismo las condiciones laborales que se debe de mejorar son la infraestructura.

También se estudia el análisis de López, (2019) *"Evaluación del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de comercialización pertenecientes a la zona periférica Agencias: Calderón y Sangolqui, de la Empresa Eléctrica Quito SA"*. Tesis para optar el grado de licenciado en Psicología industrial. Universidad Central del Ecuador, el cual tiene como propósito examinar el clima laboral de los empleados de la Gerencia de Comercialización pertenecientes a la Dirección Zona Periférica (Agencias: Calderón y Sangolquí), de la Empresa Eléctrica Quito S.A. (EEQSA) en el año 2018. Es por ello que, la investigadora empleó una metodología de estudio no experimental, cualitativo y cuantitativo, que es sinónimo de una investigación mixta, asimismo fue descriptiva, empleando como teoría conceptual, el sostén estructural, Gestalt, humanista, funcionalista y con ello empleó como herramienta para recopilación de datos un instrumento "cuestionario de clima laboral", el cual obtuvo dimensiones las cuales consolido la información agrupándolo en dos eje el primero en persona con los siguientes temas, dirección, autorrealización, relación e implicación y el segundo eje es empresa con los siguientes temas: información, organización, condiciones e innovaciones. Teniendo como resultado que la variable clima laboral se localiza en un grado menor a la medida de acuerdo a las propiedades de valor de las herramientas aplicadas, debido que el personal que preside la institución en las diversas gerencias carece de métodos de acción para perfeccionar el clima laboral de la misma entidad de manera constante de acuerdo a cada necesidad o circunstancia.

Se observa en el artículo científico de Maldonado, (2018) *"Impacto de la comunicación interna en el clima laboral del instituto de salud pública"*. Para optar el grado de Magister en Gerencia Pública. Universidad Academia de Humanismo Cristiano Escuela de Gobierno y Gestión Pública. Santiago de Chile – Chile; tiene como propósito realizar un diagnóstico para vincular la influencia de la comunicación interna en el clima laboral del Instituto de Salud Pública de Chile. Asimismo el autor utilizó como método científico, no experimental, con un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, cimentando en un ambiente profesional subjetivo con un nivel alto de peculiaridad, utilizando un fundamento conceptual y un cuestionario, intimando conseguir el más alto nivel de discernimiento.

Asimismo utilizó una encuesta virtual para la copilación de información, en un enfoque comunicacional en el clima laboral con el fin de preparar la proposición de cambiar el desempeño de los propósitos establecidos, es así que se manipuló una técnica interactiva entre los resultados de la muestra conformada por el 77 por ciento de directivos y funcionarios un 23 por ciento; obteniendo como resultados que el 92 por ciento de los delegados del Instituto de Salud, conocen cuáles son sus funciones y/o compromisos, así también el 50 por ciento confirma que apoya, contribuye el despliegue a la vanguardia entre los trabajadores con el fin que el clima laboral entre el personal sea óptimo.

A nivel nacional también se indago en diversos repositorios de universidades nacionales y públicas para extraer investigaciones acorde con las variables de estudio. A través de la investigación de Herrera & León, (2018) *"Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera en Arequipa"*. Tesis para optar el título profesional de licenciadas en administración de negocios. Universidad Católica San Pablo. Arequipa – Perú; se conoce que el propósito fundamental del estudio es conocer de qué manera se relaciona la presencia de factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa minera. Es por ello que emplearon como metodología de estudio un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional de tipo descriptivo a una población y muestra de 47 trabajadores, empleando como instrumento la encuesta con una escala de Likert del 0 al 4. Después de recopilar todas las respuestas de la población se concluyó que la variable riesgo psicosocial específicamente las dimensiones condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, papel laboral desarrollo de la carrera, iteración social y aspectos organizacionales interviene de una manera negativa y directa en la variable dependiente satisfacción laboral.

Así también se analiza la investigación de Candia, Castro & Sánchez, (2017) *"Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera"*. Para optar el grado académico de Magister en Dirección de Personas. Universidad del Pacífico. Lima – Perú; donde la finalidad del estudio es comprender las circunstancias de satisfacción laboral en el *engagement* el cual contribuye con la disminución de la rotación del trabajador. La investigación tiene un diseño de estudio cuantitativo – explicativo; por lo cual, se empleó un tipo de muestra no probabilística, llegando a

encuestar a 107 trabajadores mediante tres instrumentos el primero fue de satisfacción laboral, el segundo *engagement* y el tercero intención de rotación, analizando los resultados mediante la prueba estadística de ANOVA, la cual atribuye que las sub-dimensiones supervisión y prestaciones de servicio de la variable independiente satisfacción laboral lograron destacar en un 95 por ciento de significancia. Debido al bajo resultado de la satisfacción laboral, el investigador recomendó estructurar el tipo de supervisión a los trabajadores con el fin que el talento humano este satisfecho dando como resultado el incremento de la productividad de los trabajadores en su empresa.

En el análisis de la tesis de Quea, (2018) *"Factores de la satisfacción laboral y su relación con el clima laboral de los trabajadores de la Compañía Minera Aruntani SAC"*. Para optar el grado de Magister en Ciencias Industriales. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa – Perú; se centró en la descripción y análisis de los elementos de las características de la satisfacción laboral en el clima laboral del personal de Aruntani; utilizando como metodología de investigación fue inductivo a deductivo para catalogar y clasificar el contenido recibido del estudio y establecer las ordenes que exhiben los presentes; asimismo el estudio se fundamentó en un sistema estadístico para su orden respectivo. Por lo cual se tomó como población a 427 trabajadores, conformándolo trabajadores técnicos y obreros, seleccionando una muestra de 202 empleados de la empresa, es por ello, que el investigador empleó como instrumento una encuesta, por lo cual, se adecuo como herramienta cuestionarios validados, para luego ser procesados y analizados mediante un sistema estadístico. Concluyendo que efectivamente hay una relación entre los factores de satisfacción laboral y el clima laboral entre los trabajadores de la citada empresa minera debido que el talento humano, no se encuentra motivado.

Según los investigadores Huayta, Ramos & Tandaypan, (2017) *"Clima laboral y el desempeño del personal de la empresa ingenieros civiles y Contratistas Generales S.A; Lima 2016"*. Para optar el grado de Licenciado en Administración. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima – Perú; plasmaron como finalidad establecer una relación entre el clima laboral y el desempeño del personal en la Contratista, así también emplearon como metodología de investigación, no experimental, de tipo transversal, correlacional, con una condición explicativa, empleando como instrumento de recolección de información un cuestionario integrado 18 preguntas con una escala de Likert debido que el estudio tuvo

un enfoque cuantitativo. Se observa que el autor tomó como población 217 trabajadores, cuya recopilación dio a entender que la comunicación es necesaria para el adecuado desempeño laboral, por lo cual, el sueldo mensual interviene efectivamente en el desempeño laboral. Concluyendo que la entidad carece de un programa de capacitación idóneo lo que concibe una ineficiencia en los dinamismos y actividades por los trabajadores de la misma entidad.

Para un mejor sustento de las variables se investigó en diversas teorías, como, la Teoría de la satisfacción por Facetas: Según el Dr. Edward E. Lawler, destacado por sus contribuciones en diversas investigaciones en el área de administración, como: el crecimiento de las organizaciones y eficiencia en el área empresarial, manifiesta que la "Teoría de las determinantes de la satisfacción en el trabajo", son el reflejo de una vinculación entre las expectativas y recompensas que son consecuencias de una satisfacción o insatisfacción que muestra un contratado, por lo que, la satisfacción se refiere a la reciprocidad entre la remuneración o compensación salarial con la cual es motivado el talento humano por las actividades o funciones que realiza dentro de la empresa, considerando justo y necesario. Es por ello, que si el trabajador percibe lo que equivale su esfuerzo se sentirá satisfecho, caso contrario si no recibe lo que él cree conveniente por su función ejecutada se sentirá insatisfecho teniendo desanimo en el trabajo. (Lawler, 1994)

En la Teoría de la higiene motivacional: Tiene como autor al Psicólogo Frederick Irving Herzberg, quien fue uno de los investigadores más influyentes en el área de administración empresas. El autor enfatiza dos elementos quienes intervienen de una manera directa en la motivación de los trabajadores de una empresa ya sea pública y/o privada; el primer elemento de motivación son los hechos extrínsecos en el cual interviene al ambiente psicológico, circunstancias laborales, ambiente físico, como: Seguridad y salud en el trabajo, la remuneración mensual, normas políticas y filosofías de la empresa; el segundo elemento son los hechos intrínsecos que interviene las metas personales, actividades en el trabajo, funciones específicas en el centro de labores. Según la Teoría de la higiene motivacional, los factores intrínsecos proporciona situaciones de satisfacción al trabajador, mientras que los factores extrínsecos ayudan en prevenir o menguar la insatisfacción laboral en la entidad. (Herzberg, 1967)

Así también se observa que la Teoría de los eventos situacionales: Sustentada por Vernon A. Quarstein, R. Bruce McAfee, Myron Glassman, señalan que la satisfacción laboral deriva de una causa emocional ante cada vivencia de una persona, como ejemplo se menciona a la seguridad laboral, rotación de actividades evitando lo rutinario o sedentario, actividades de propias de las empresas, cada suceso dan cabida a una serie de emociones calificándolas como satisfechas o insatisfechas. Las actividades que contribuyen a una satisfacción laboral son las cuales sus características son fuera de lo peculiar. (Perea y Castro, 2016)

Según el investigador Robbins, (2004), la satisfacción laboral se relaciona con el comportamiento de una persona ante un estado de ánimo en su centro de labores. El recurso humano satisfecho en la empresa donde brindan sus servicios muestra un comportamiento y/o actitudes optimas y positivas, mientras que un trabajador insatisfecho muestra comportamientos negativos que son nocivos. El talento humano de acuerdo a las circunstancias puede mostrar diversos comportamientos que pueden ser de beneficio como perjudiciales para sus entidades. Las actitudes pueden ser concluyentes por las actividades que ejecute el trabajador en su área de labores siendo múltiples componentes que intervienen en la satisfacción de un asalariado en su empresa como: un trabajo de acuerdo a su perfil profesional, metas personales de crecimiento, adecuado clima laboral entre los compañeros de trabajo, etc. *(*Hellriegel & Slocum, 2009)

El primer investigador en el tema de satisfacción laboral fue el psicólogo Edwin A. Locke, quien indica que la satisfacción laboral son conductas efectivas del trabajador que anhela extraer de su rutina y/o costumbre de su empresa o lugar donde se encuentre; por lo cual, la satisfacción laboral es una consecuencia positiva ante la estadía de un jornalero en su trabajo derivándose de la supervisión del puesto que labora en caso cumpla con la expectativa que ellos requieren, si no es así, y no hay una respuesta positiva ante la evaluación se hablaría de una insatisfacción laboral. (Locke, 1976)

Según los investigadores Hellriegel & Slocum, (2009), se establece siete ejes los cuales son parte de una buena satisfacción laboral.

Condiciones físicas y/o materiales, son los componentes de infraestructura donde se desarrollan acciones diarias vinculadas en el trabajo el cual lo integra como facilitador de la misma.

Beneficios laborales y/o remunerativos, es el nivel de agrado en correspondencia con el estímulo salarial regular y el extra por haber desempeñado bien sus actividades.

Políticas administrativas, se refiere al esquema, normas y orientación específicas de la empresa la cual direcciona la relación del empleado con el empleador.

Relaciones sociales, es el nivel de satisfacción entre la relación de los clientes internos y externos de la entidad durante todas las actividades del trabajo.

Desarrollo personal, es la oportunidad que tiene el talento humano al ejecutar diversas diligencias que contribuirán a en su crecimiento profesional y/o personal.

Desempeño de tareas, es la significancia con la que se vincula al recurso humano con sus obligaciones habituales en la empresa donde labora.

Relación con la autoridad, se refiere a la relación significante que existe entre el trabajador con su jefe directo.

A través de los estudios de Chiavenato (2009), se observa que destaca al clima laboral como una secuencia mutua entre el talento humano con las entidades privadas o públicas. De acuerdo al esquema de la base teórica de Chiavenato, se puede comprender que es adaptable para distintos cambios, por lo cual, es necesario considerar a la contrata minera como una organización de personas que permite contar con un clima laboral, esta categorización consentirá la relación interior como exterior, teniendo como propósito lograr un valor agregado para contribuir con la finalidad de la entidad; tal es así que la base teórica del clima laboral es un sostén primordial, es por ello que el clima laboral es un sustento base para mejorar la comunicación a través de la eficiencia y efectividad del personal operario con el personal administrativo de la entidad con el propósito de buscar soluciones prácticas a los inconvenientes, transformando los problemas en fortalezas para llegar al éxito.

Asimismo, se verifica que la teoría de Litwin y Stringer, afirma que el clima laboral se identifica con un método formal y son apreciados como resultados, es por ello que son vinculados con otros ejes ambientales muy necesarios como: valores, cualidades, dogmas, estimulando de esta manera al talento humano de una institución en otras palabras son los

gestores de las cualidades de los trabajadores de una entidad. Los autores de una institución señalan que los tipos de dirección son un segmento muy importante en la apreciación del talento humano con su entorno o área de trabajo enfatizándose si se encuentran en un lugar abierto o cerrado, interactivo o no, basándose de antecedentes de rendimiento y su satisfacción laboral. (Piña, 2007)

Mediante las bases teóricas de los elementos de Herzberg, se visualiza a la teoría de motivación – higiene, la cual sustenta que el talento humano cada vez que ejecuta una función establecida y siente satisfacción, incrementa en gran significancia la motivación, favoreciendo con un alto nivel de productividad a la entidad. La satisfacción que obtiene el trabajador al realizar su función disminuye la falta o inasistencia al centro de labores asimismo se reduce el pedido de rotación por parte de los trabajadores del área donde se encuentran, debido que el trabajador cuenta con una buena satisfacción laboral, lo que originará un buen desvalimiento logrando cumplir las expectativas del empleador, logrando un clima laboral óptimo. Herzberg, propone la presente teoría con la finalidad de exponer los resultados logrados, determinándolos como factores de motivación intrínsecos y extrínsecos. (López 2017).

Así también se analiza los factores higiénicos, los cuales se sustentan en el área donde el talento humano se encuentra para desempeñar sus actividades laborales. La presente variable se encuentra direccionada por el grado de superioridad debido que los interesados internos (talento humano de la entidad) no tienen la facultad para controlar debido que se encuentra fuera de su límite. Dentro de los factores higiénicos, los más trascendentales se hayan en: condiciones ambientales y físicas donde se encuentra el talento humano; el reglamento interno de la institución el cual es supervisado por los trabajadores de la gerencia; los beneficios sociales, con los cuales cuenta un trabajador dependiendo siempre del tipo de contrato y el régimen de trabajo de un trabajo y su empleador. (López 2017)

Igualmente los factores motivacionales, se encuentran vinculados con el estado sentimental o emocional que atraviesa el trabajador cuando interactúa con el ambiente de trabajo y las situaciones y/o actividades que ejecuta en ella. Los factores de motivación se encuentran significativamente vinculados con la satisfacción de las necesidades y/o insuficiencias de la ejecución de la responsabilidad encomendad, contribuyendo al crecimiento del personal

fortaleciendo su conocimiento y destreza en su actividad con la empresa, con el fin de destacar su eficiencia personal y profesional para contribuir a su motivación por el trabajo. La contribución del conocimiento por el autor, son muy reconocidos, debido que los factores motivacionales brindan un perfecto clima laboral debido a una buena satisfacción en el trabajo.

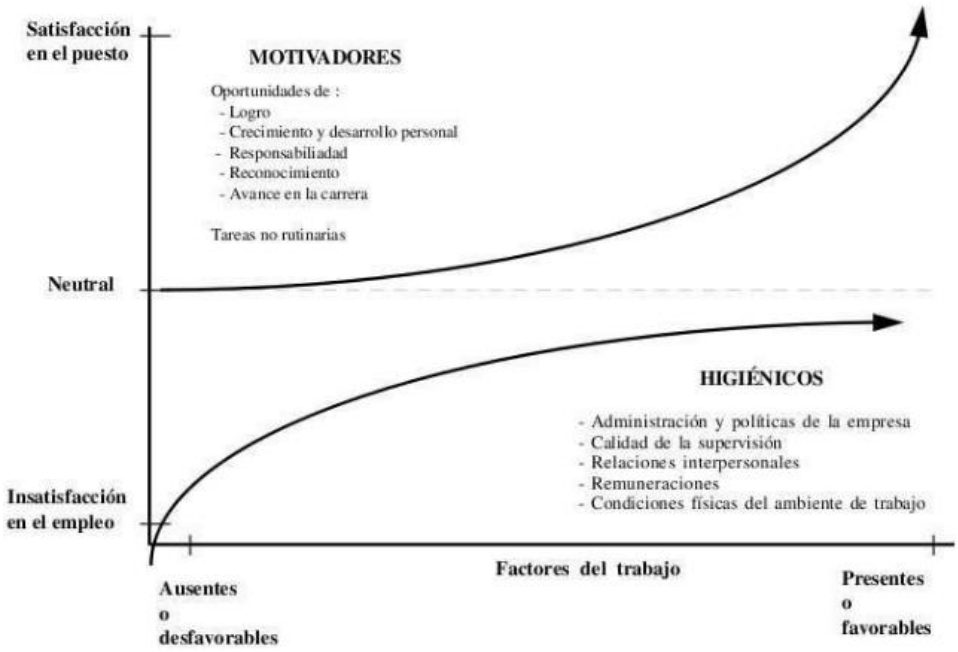


Figura N°1. *Teoría bifactorial de Herzberg*.
Fuente. Manso. "El legado de Frederick Irving Herzberg" 2002

Según la investigadora Palma (1999), afirma que el clima laboral, se puede medir a través de la percepción del talento humano de cada identidad a la cual pertenece, manifestando: apreciación con respecto al ambiente laboral, aspectos vinculados a los medios de ejecución personal, participación en el rol designado, control que acoge, acceso a la información vinculado con sus funciones laborales y la situación de relación con sus compañeros de trabajo, es por ello, que la investigadora diseña una ficha técnica para medir la percepción de los trabajadores con respecto al clima laboral a través de cinco elementos: El primer elemento o factor es la autorrealización, la cual tiene que ver con la apreciación del talento humano sobre las posibilidades que existen en su entorno de trabajo, las cuales contribuyen al desarrollo laboral y profesional. Como segundo factor se tiene al involucramiento laboral, el cual ayuda a conocer e identificar los valores organizacionales y los indicadores para cumplir con el progreso de la institución en tiempo establecido.

Como tercer factor y/o elemento es la supervisión, la cual tiene como fin verificar el cumplimiento de la función encomendada al talento humano dentro de la encargatura pertinente como parte de su desempeño diario. El cuarto factor y muy importante es la comunicación, el cual se brinda una percepción de la sencillez, velocidad, claridad, relación y exactitud entre el trabajador con la entidad y el quinto factor son las condiciones laborales, las cuales son el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Aun cuando pareciera, poco explorado el tema, con base a los antecedentes presentados, el referente teórico, servirá como sustento para el presente trabajo, generando los enlaces suficientes como para reconocer la influencia dinámica de satisfacción laboral en el clima laboral.

Ante las situaciones suscitadas, el investigador plantea la siguiente pregunta: ¿Cuánto influye la satisfacción laboral en el clima laboral de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019? La presente investigación está enfocada a sugerir alternativas de posibles cambios para la problemática planteada, es por ello que el estudio se justifica teóricamente porque tiene como finalidad formar una deliberación y cuestión académica con respecto al discernimiento que hay en la realidad para analizar paralelamente con las teorías y resultados respectivos, para llegar a una conclusión epistemológica. Así también el estudio tiene una justificación práctica, tomando como referente a la teórica para resolver el problema en su conjunto, analizando experiencias pasadas y/o situaciones que antecedieron como ejemplo, con todo el análisis en su conjunto la investigación científica propondrá estrategias y/o herramientas para resolver la problemática en mención. Es vital la justificación metodología, la cual ayuda a tener una amplia visión en la investigación mediante métodos válidos y confiables los cuales son indispensables porque da un valor significativo al estudio; por lo cual, se formula como objetivo general, determinar la influencia de la satisfacción laboral en el clima laboral de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. Asimismo también se detalla los objetivos específicos: Determinar la influencia de las condiciones físicas en el clima laboral de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. Determinar la influencia de los beneficios labores en el clima laboral de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. Determinar la influencia de las relaciones

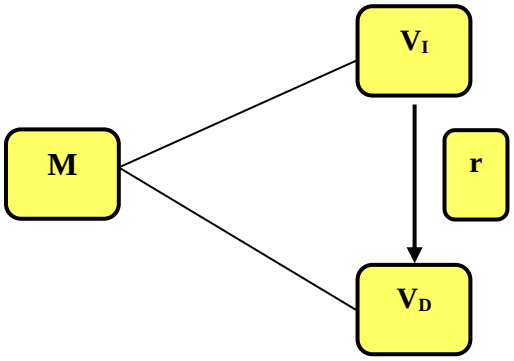
sociales en el clima laboral de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. Determinar la influencia del desarrollo personal en el clima laboral de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. Determinar la influencia del desempeño de tareas en el clima laboral de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. Determinar la influencia de la relación con la autoridad en el clima laboral de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. Determinar la influencia de la satisfacción laboral en la realización del personal en la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. Determinar la influencia de la satisfacción laboral en el involucramiento laboral de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. Determinar la influencia de la satisfacción laboral en la supervisión de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. Determinar la influencia de la satisfacción laboral en la comunicación de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. Determinar la influencia de la satisfacción laboral en las condiciones de trabajo de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019. Asimismo se plantea como hipótesis general de investigación: La satisfacción laboral si influye significativamente en el clima laboral de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio es, no experimental, porque la investigación carece de administración premeditada en las variables y no posee control sobre ellas, teniendo como función el diseño no experimental analizar y estudiar los sucesos, acontecimientos de realidad después de su ejecución. (Carrasco, 2017, p. 71)

El diseño es correlacional transversal. Se dice que es transversal o transaccional debido que se recopiló información en un momento o tiempo establecido, con la intención de describir a la variable independiente satisfacción laboral y la variable dependiente clima laboral del talento humano y analizar su influencia en el momento dado. (Carrasco, 2017, p. 72)



Dónde:

M : Muestra (Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad)

V_i : Variable independiente: Satisfacción laboral.

V_D : Variable dependiente: Clima laboral

2.2. Operacionalización de variable

Cuadro N°1

Operacionalización de la variable independiente satisfacción laboral en la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Variable independiente: Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es la actitud del colaborador frente a su propio trabajo de acuerdo a las circunstancias que se presenten ; pueden ser de beneficio o perjudiciales para sus entidades. (Hellriegel & Slocum, 2009)	Satisfacción Laboral elaborado por Sonia Palma Carrillo, SL – SPC (2003). El cual es una escala tipo Likert Modificada, el cual tiene una confiabilidad y validez, consta de 36 ítems. Con una medición del 1 al 5 TDA Totalmente de Acuerdo. DA De Acuerdo. I Indeciso. ED En desacuerdoTED Totalmente en desacuerdo.	Condiciones físicas y/o materiales	• Distribución física, facilita la realización de labores. • El ambiente de trabajo es confortable. • La comodidad del trabajo es inigualable. • La ubicación del área de trabajo es cómodo. • Existe comodidades para buen desempeño de funciones.	Ordinal de tipo Likert
			Beneficios laborales y/o remunerativo	• Sueldo bajo en relación al trabajo ejecutado. • El trabajador se siente mal con su sueldo. • Sentir que el sueldo es aceptable. • El trabajo cubre expectativas económicas.	
			Políticas administrativas,	• El trabajador siente que trabaja más que los demás. • El trabajo explota al trabajador. • Disgustar el horario. • Horario incómodo para el trabajo • Trabajar más hora, no es reconocido.	
			Relaciones sociales	• El ambiente es ideal para trabajar. • Agradable trabajar en equipo de trabajo. • El trabajador se aleja de su entorno de trabajo. • Grupo de trabajo solidario.	
			Desarrollo personal	• El trabajo es adecuado para su personalidad. • El trabajo permite desarrollarse personalmente. • Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo. • Siente felicidad cuento logra su trabajo. • El trabajo le hace sentir realizado profesionalmente. • Cumpliendo el trabajo siente satisfacción personal.	
			Desempeño de tareas	• El oficio que realiza es importante igual que las demás. • Sentimiento de utilidad con la labor que desempeña. • Las tareas que recibe, es sin importancia. • El trabajo aburre. • Feliz con el trabajo que realiza. • Le complace la actividad que realiza.	
			Relación con la autoridad	• Los administradores son comprensibles. • El jefe está dispuesto a absolver preguntas. • La buena relación con la administración beneficia al trabajo. • La relación entre trabajo y empleador es cordial. • No se siente a gusto con la dirección general o administración. • Los administradores valoran el esfuerzo del trabajador.	

Fuente. Elaboración propia.

Cuadro N° 2

Operacionalización de la variable dependiente clima laboral en la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Variable independiente: Clima Laboral	El clima laboral es el ambiente que los empleados perciben de una serie de características propias de la empresa. De acuerdo al medio ambiente que hay dentro de las empresas es como se define si los comportamientos de los empleados son adecuados o no para el bienestar de la empresa. Chiavenato (2009)	Clima Laboral elaborado por Sonia Palma Carrillo, CL – SPC (2004). El cual es una escala tipo Likert Modificada, el cual tiene una confiabilidad y validez, consta de 50 ítems. Con una medición del 1 al 5 Ninguno o nunca (1) Poco (2) Regular o algo (3) Mucho (4) Todo o siempre (5)	Realización del personal	• Oportunidades de progresar • Interés en el éxito de los empleados • Participación en definición y logro de objetivos • Valoración del desempeño • Reconocimiento por los grupos • Aprendizaje y desarrollo • Capacitación • Desarrollo del personal • Generación de ideas creativas • Reconocimiento de logros	Ordinal de tipo Likert
			Involucramiento laboral	• Compromiso con el éxito organizacional • Aseguramiento de niveles de logro • Consideración propia del empleado como factor clave • Compromiso de trabajadores con la organización • Realización diaria de mejoría • Desarrollo personal a través del cumplimiento de tareas • Estimulación a través del cumplimiento de actividades laborales • Orgullo por los productos de la organización • Claridad de la visión, misión y valores • Calidad de vida laboral	
			Supervisión	• Apoyo para superar obstáculos • Mejoramiento continúo de métodos de trabajo • Evaluación para mejoramiento de la tarea • Preparación necesaria para realizar el trabajo • Claras responsabilidades del puesto • Sistema para seguimiento y control de las actividades • Normas y procedimientos como guías de trabajo • Claros objetivos • Métodos de trabajo • Trato justo	
			Comunicación	• Accesibilidad de información • Comunicación fluida • Existencia de relaciones armoniosas • Canales de comunicación • Interacción con altos grados • Superación de obstáculos • Fomento de la comunicación interna • Consideración de ideas • Colaboración entre personal • Conocimiento de avances entre áreas	
			Condiciones laborales	• Cooperación entre trabajadores • Objetivos retadores • Autonomía en las decisiones • Integración de grupos de trabajo • Oportunidad para mejoría del trabajo • Administración de los recursos • Remuneración atractiva • Alineación de objetivos con la visión • Tecnología • Remuneración de acuerdo al desempeño y logros	

Fuente. Elaboración propia.

2.3. Población, muestra y muestreo (Incluir criterios de selección)

2.3.1. Población:

La Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, cuenta con 19 trabajadores en oficina y 73 en campo. Debido a la problemática en estudio se tomará como población al personal de campo.

Tabla 1

Distribución de la población de trabajadores de campo de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC.

Oficinas	Trabajadores		Población	Porcentaje
	Hombre	Mujeres		
Operaciones y Transportes	45	3	48	66
Supervisión	4	5	9	12
Almacén	9	7	16	22
TOTAL	**58**	**15**	**73**	**100%**

Fuente. Directorio de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC.

2.3.2. Muestra:

Se registra que la población está constituida por 73 trabajadores en campo de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC.

$$n_0 = \frac{Z^2 N.p.q}{(N-1)E^2 + Z^2.p.q}$$

Dónde:

Nº = Tamaño de la muestra

N = Población = 73

Z = Nivel de confianza (Dist. Normal) = 1.96

E = Error permitido (α = 5%) = 0.05

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

$$n_o = \frac{(1.96)^2(73)(0.5)(0.5)}{(73-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n_o = 61$$

Como resultado, se trabajó con una muestra de 61 trabajadores en campo, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2

Distribución de la muestra de trabajadores de campo de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC.

Oficinas	**Trabajadores**		**Población**	**Porcentaje**
	Hombre	Mujeres		
Operaciones	40	3	43	70
Supervisión	2	4	6	10
Transportes y Almacén	7	5	12	20
TOTAL	**49**	**12**	**61**	**100%**

Fuente. Directorio de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC.

2.3.1. Criterios de selección

Criterios de inclusión:

Se consideró al personal de sexo femenino y masculino.

Se entregó un cuestionario a las personas que se encuentren en el régimen de 28 días.

Se incluyó todos los artículos académicos, científicos que contenían como palabra clave: variable independiente: satisfacción laboral y la variable dependiente: clima laboral.

Criterios de exclusión:

Trabajadores que se encontraban en sus días libres.

Personal que se encuentro de 3 o 4 horas del campamento minero.

Se apartó los artículos de investigación que no coinciden con las palabras claves: satisfacción laboral y clima laboral.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Con el propósito de recolectar y ordenar la información de la variable independiente "Satisfacción laboral" y la variable dependiente "Clima laboral", empleo lo siguiente:

2.4.1. Técnicas

Entrevista Dirigida: Es una técnica utilizada en situaciones de investigación la cual permite recolectar información, segmentándola de acuerdo a la necesidad de la problemática de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC.

Fichaje: Es una técnica que involucra registrar la información de una manera ordenada, segmentándola de acuerdo al índice de necesidad o prioridad de la problemática de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Satisfacción laboral. Como instrumento se empleará el cuestionario de Sonia Palma Carrillo, compuesta por siete dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales, remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad. El cuestionario consta de 36 ítems y tiene una medición de Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2), totalmente de desacuerdo (1).

Clima laboral. Elaborado por Sonia Palma Carrillo (2004), con el objetivo de evaluar el Clima Laboral, a través de cinco dimensiones: autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación, condiciones laborales, a su vez conformaron 50 ítems o preguntas, con una escala de likert: Ninguno o nunca (1) Poco (2) Regular o algo (3) Mucho (4) Todo o siempre (5).

2.4.3. Validez y confiabilidad

Satisfacción laboral. La investigadora Sonia Palma, realizó una prueba piloto con 99 personas, el resultado de los ítems fue sometido a una prueba de análisis en el SPSS (Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman) y se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de 0.97 y 0.90 respectivamente**.**

Clima laboral:

Se analizaron con el Programa SPSS, y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Haif de Guttman estimando un confiabilidad , buscando evidenciar correlaciones de 97 y 90 respectivamente ; lo que referiría una alta consistencia interna de datos y permitió determinar la confiabilidad del instrumento, condiciones positivas significativas al 0,05 entre los cinco factores de clima laboral. La validez estimada por el método de jueces y el análisis del poder discriminativo de los ítems se obtuvo un índice de correlación de 0.87 y 0.84 respectivamente.

2.5. Método de análisis de datos

Técnicas de procesamiento de datos

Después de la indagación pertinente se aplicará como instrumentos dos cuestionario uno por cada variable de estudio.

Con los resultados de los instrumentos se digitará una matriz con los valores por cada pregunta establecida.

Con la totalidad de puntuación y para una mejor visualización y comprensión se utilizará, tablas y figuras estadísticas en el programa informático Excel del Microsoft.

Técnicas de análisis de datos

Se empleó el software estadístico SPSS para desarrollar la investigación.

Se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, y se observa que los valores de las variables con sus dimensiones, son menores al 5 por ciento, por lo cual, se utilizó pruebas no paramétricas, como prueba de correlación el Rho de Spearman.

2.6. Aspectos éticos

En la presente investigación:

Se realizará una reunión informativa para que los trabajadores conozcan el propósito del proyecto.

Se protegerá la identidad del talento humano que participó en el llenado del cuestionario.

Existirá libre participación en el cuestionario.

III. RESULTADOS

Mediante el tercer capítulo de resultados, se analizó la información de los instrumentos aplicados por cada variable, siguiendo como secuencia a los objetivos e hipótesis específicas, por lo cual se empleó como coeficiente de contingencia la estadística de prueba del Rho de Spearman, así también los datos fueron mostrados en tablas y figuras para una mejor comprensión y análisis de la información.

3.1. Descripción de resultados

Tabla 3

Comparación de los niveles de la satisfacción laboral y el clima laboral en la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019.

NIVELES	Satisfacción laboral		Clima laboral	
	F	%	F	%
Bajo	11	18	3	4,9
Medio	50	82	58	95,1
Alto				
TOTAL	**61**	**100**	**61**	**100**

Fuente. Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz.

Descripción.

Se observa que las variables se midieron en tres niveles, denotando que la variable independiente satisfacción laboral tiene un nivel bajo con un 11 por ciento, seguido de un nivel medio con un 82 por ciento, asimismo la variable dependiente clima laboral, tiene un 4,9 por ciento en un nivel bajo, seguido del nivel medio con un 95,1 por ciento. De acuerdo a la escala de Likert en la línea horizontal aclara que el nivel bajo a medio, se encuentran en lado izquierdo como negativo (bajo) y el nivel bueno en el lado derecho es positivo (alto), Hernández & Baptista (2014, pág. 237-250).

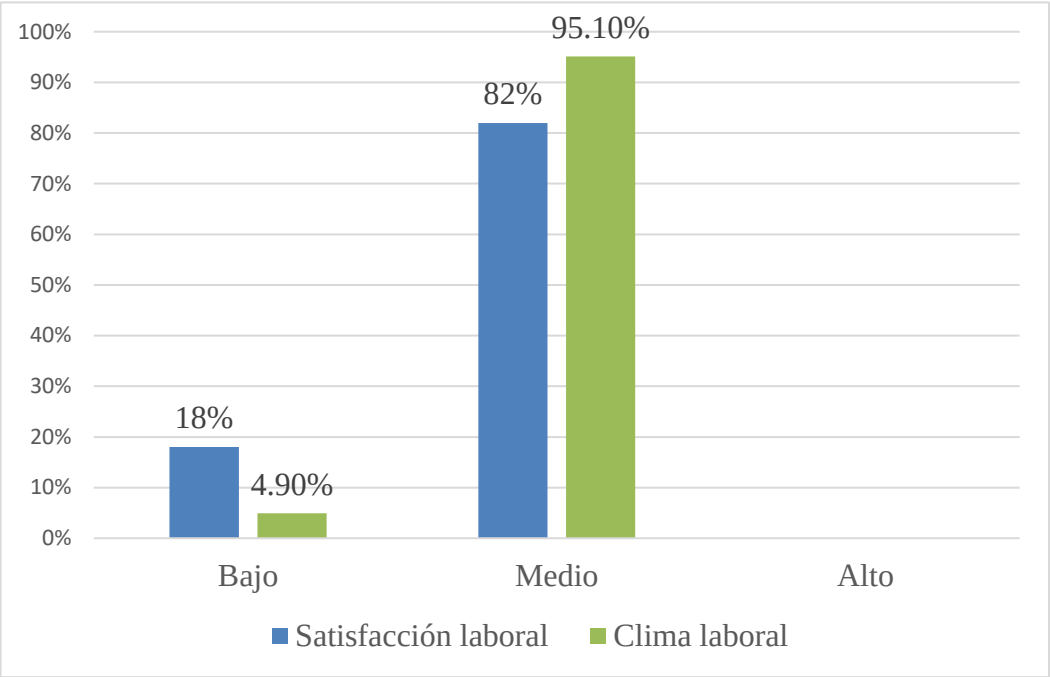


Gráfico 1

Comparación de los niveles de la satisfacción laboral y el clima laboral en la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019.

Fuente. Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz.

Tabla 4

Comparación de los niveles de las dimensiones de la variable independiente satisfacción laboral en la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019.

NIVELES	Condiciones físicas y/o materiales		Beneficios laborales y/o remunerativos		Políticas administrativas		Relaciones sociales		Desarrollo personal		Desempeño de tareas		Relación con la autoridad	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
Alta satisfacción														
Parcial satisfacción									1	1,6	7	11,5		
Regular	19	31,1	15	24,6	2	3,3			44	**72,1**	43	70,5	28	45,9
Parcial insatisfacción	38	62,3	38	62,3	55	**90,2**	10	16,4	14	23	11	18	33	54,1
Alta insatisfacción	4	6,6	8	13,1	4	6,6	51	**83,6**	2	3,3				
TOTAL	**61**	**100%**	**61**	**100%**	**61**	**100%**	**61**	**100%**	**61**	**100%**	**61**	**100%**	**61**	**100%**

Fuente. Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz.

Descripción.

A través de la tabla n°4, se percibe que la dimensión que obtiene un mayor porcentaje es, Políticas administrativas, con un 90,2 por ciento en un nivel parcial insatisfacción, asimismo se registra que la dimensión relaciones sociales tiene un 83,6 por ciento en nivel alta insatisfacción, seguido la dimensión desarrollo personal en un nivel regular con un 72,1 por ciento y como cuarta dimensión desempeño de tareas con un 70,5 por ciento.

Tabla 5

Comparación de los niveles de las dimensiones de la variable dependiente clima laboral en la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019.

NIVELES	Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condición laboral	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy favorable										
Favorable										
Media	2	3,3	4	6,6	5	8,2	4	6,6	8	13,1
Desfavorable	38	62,3	41	**67,2**	50	**82**	34	55,7	52	**85,2**
Muy desfavorable	21	34,4	16	26,2	5	8,2	23	37,7	8	13,1
TOTAL	**61**	**100%**	**61**	**100%**	**61**	**100%**	**61**	**100%**	**61**	**100%**

Fuente. Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz.

Descripción.

Según los datos recopilados, se puede denotar que la dimensión que tiene una mayor incidencia es la condición laboral con un 85,2 por ciento en un nivel desfavorable, la segunda dimensión es supervisión con un 82 por ciento en un nivel de desfavorable, la tercera dimensión es involucramiento laboral con un 67,2 por ciento en un nivel desfavorable al igual que la dimensión autorrealización con un 62,3 por ciento en un nivel desfavorable.

3.2. Pruebas de normalidad

Tabla 6

Prueba de Kolmogorov Smirnov de los puntajes de la variable independiente satisfacción laboral y sus dimensiones.

		Satisfacción Laboral	Condiciones físicas	Condiciones laborales	Políticas administrativas	Relaciones sociales	Desarrollo personal	Desempeño de tarea	Relación con la autoridad
N		61	61	61	61	61	61	61	61
Parámetros normales[a,b]	Media	92.97	13.54	12.08	12.51	8.74	15.46	16.48	14.16
	Desv. Desviación	8.935	2.086	2.124	1.324	1.779	2.321	2.188	2.026
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.075	0.112	0.157	0.153	0.182	0.159	0.127	0.176
	Positivo	0.058	0.101	0.107	0.142	0.114	0.122	0.127	0.176
	Negativo	-0.075	-0.112	-0.157	-0.153	-0.182	-0.159	-0.070	-0.135
Estadístico de prueba		0.075	0.112	0.157	0.153	0.182	0.159	0.127	0.176
Sig. asintótica(bilateral)		,200[c,d]	,056[c]	,001[c]	,001[c]	,000[c]	,001[c]	,016[c]	,000[c]

Fuente. Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz.

Descripción.

Mediante la tabla 6, se puede describir que los resultados de la prueba de normalidad kolmogorov – Smirnov, de la variable independiente satisfacción laboral con sus dimensiones, son considerados datos con una distribución no normal, debido que los resultados y/o valores son menores al cinco por ciento de significancia estándar ($p < 0.05$), por lo cual, es eligió como prueba no paramétricas el Coeficiente de Contingencia del Estadístico de Spearman para vincular las variables en estudio.

Tabla 7

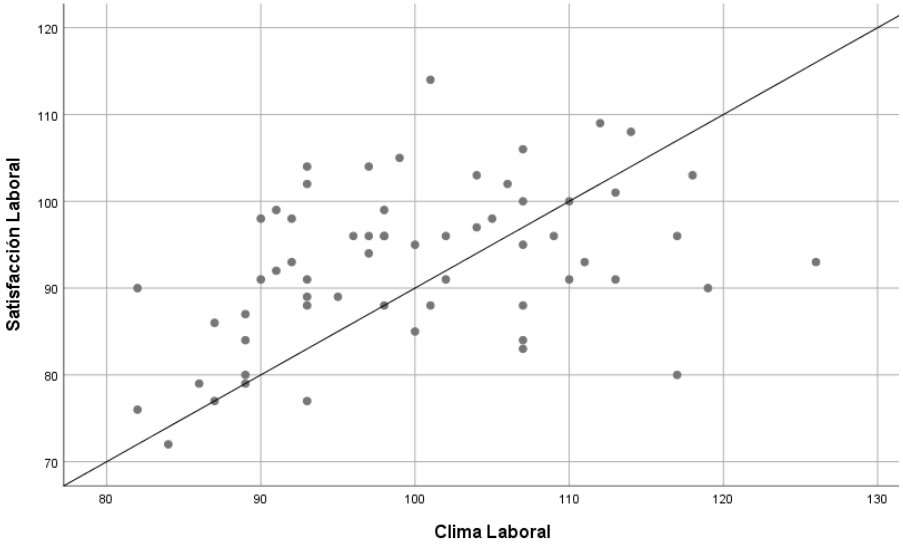
Prueba de Kolmogorov Smirnov de los puntajes de la variable dependiente clima laboral y sus dimensiones.

		Clima Laboral	Realización del personal	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales
N		61	61	61	61	61	61
Parámetros normales[a,b]	Media	99.95	18.77	19.64	22.08	18.95	20.51
	Desv. Desviación	10.171	2.974	3.661	2.710	3.913	2.494
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.113	0.160	0.100	0.141	0.134	0.135
	Positivo	0.113	0.160	0.100	0.090	0.134	0.105
	Negativo	-0.067	-0.110	-0.065	-0.141	-0.094	-0.135
Estadístico de prueba		0.113	0.160	0.100	0.141	0.134	0.135
Sig. asintótica(bilateral)		,049[c]	,001[c]	,200[c,d]	,004[c]	,008[c]	,008[c]

Fuente. Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz.

Descripción.

Mediante la tabla 7, se puede describir que los resultados de la prueba de normalidad kolmogorov – Smirnov, de la variable dependiente clima laboral con sus dimensiones, son considerados datos con una distribución no normal, debido que los resultados y/o valores son menores al cinco por ciento de significancia estándar ($p < 0.05$), por lo cual, es eligió como prueba no paramétricas el Coeficiente de Contingencia del Estadístico de Spearman para vincular las variables en estudio.



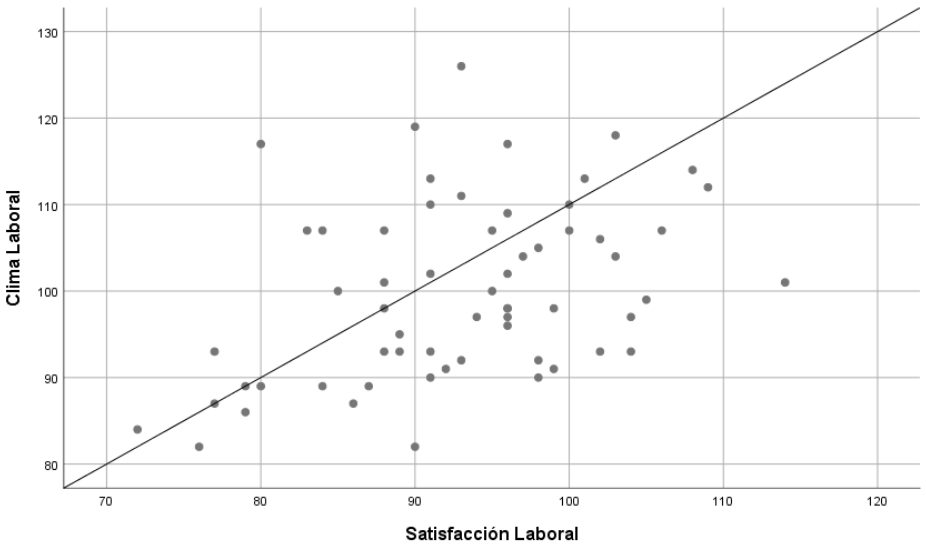


Gráfico 2

Diagrama de dispersión del total de puntuación de la variable independiente satisfacción laboral y la variable dependiente clima laboral.

Fuente. Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz.

Descripción

A través del Diagrama de Dispersión se observa que los puntos no se encuentran concentrados en un solo punto o lugar. Lo cual, confirma los resultados de la prueba de normalidad kolmogorov – Smirnov, también se observa que los puntos tienen una secuencia lineal de izquierda a derecha, lo que indica un tipo de dirección positiva, por lo cual, hay una relación entre la variable satisfacción laboral y clima laboral.

3.3. Prueba de hipótesis correlacionales

Hi.

La satisfacción laboral influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Tabla 8

Determinación de la influencia de la satisfacción laboral en el clima laboral en la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019.

			Satisfacción laboral	Clima laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	**,407****
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	61	61
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	**,407****	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	61	61

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz.

Descripción.

Después de la recopilación de información de los instrumentos de estudio, se observa mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman, lo siguiente: Según la prueba de correlación del Rho de Spearman hay un valor de 0.407** con una significancia de 0,001, que es menor al 1% de significancia estándar (P<0.01), lo que significa que existe una Correlación positiva moderada (media), por lo cual, se afirma la hipótesis general de investigación. La satisfacción laboral influye muy significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Tabla 9

Identificación de la influencia de la condición física y/o material en el clima laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019.

			Condición física y material	Clima Laboral
Rho de Spearman	Condición física y material	Coeficiente de correlación	1,000	**,190**
		Sig. (bilateral)	.	,143
		N	61	61
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	**,190**	1,000
		Sig. (bilateral)	,143	.
		N	61	61

Fuente. Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz.

Descripción.

En el análisis de la tabla n°9, se corrobora que la prueba de correlación del Rho de Spearman es de 0.190, con una significancia de 0,143, que es mayor al 1% de significancia estándar (P<0.01), lo que significa que existe una correlación positiva muy baja (muy débil), por lo cual, se afirma que la dimensión condición física y/o material de la variable independiente satisfacción laboral no influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Tabla 10

Describir la influencia del beneficio laboral en el clima laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019.

			Beneficio laboral	Clima Laboral
Rho de Spearman	Beneficio laboral	Coeficiente de correlación	1,000	**,259***
		Sig. (bilateral)	.	,044
		N	61	61
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	**,259***	1,000
		Sig. (bilateral)	,044	.
		N	61	61

Fuente. Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz.

Descripción.

Mediante la prueba de correlación del Rho de Spearman se observa que el resultado es de 0.259* con una significancia de 0,044, que es menor al 0.05% de significancia estándar (P<0.05), lo que significa que existe una Correlación positiva baja (débil), por lo cual, se afirma que la dimensión beneficio laboral de la variable independiente satisfacción laboral influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Tabla 11

Describir la influencia de las políticas administrativas en el clima laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019.

			Políticas administrativas	Clima Laboral
Rho de Spearman	Políticas administrativas	Coeficiente de correlación	1,000	**,209**
		Sig. (bilateral)	.	,106
		N	61	61
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	**,209**	1,000
		Sig. (bilateral)	,106	.
		N	61	61

Fuente. Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz.

Descripción.

A través de la tabla n°11, se puede observar que la prueba de correlación del Rho de Spearman es de 0,209 lo cual significa que tiene una correlación positiva baja (débil) con un valor de P. 0,106, lo que significa que está por encima del valor de significancia por tanto, se rechaza la hipótesis específica y se afirma la hipótesis especifica nula: Las políticas administrativas no influyen significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Tabla 12

Describir la influencia de las relaciones sociales en el clima laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019.

			Relaciones sociales	Clima Laboral
Rho de Spearman	Relaciones sociales	Coeficiente de correlación	1,000	**,341****
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	61	61
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	**,341****	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	61	61

Fuente. Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz.

Descripción.

Después de la recopilación de información, los datos fueron analizados mediante el software SPSS, dando como resultado que existe una correlación del Rho de Spearman con un valor de 0,341** con una significancia de 0,007, que es menor al 1% de significancia estándar (P<0.01), lo cual significa que tiene una correlación positiva baja (debil), por lo cual, se afirma la hipótesis especifica: Las relaciones sociales si influyen significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Tabla 13

Describir la influencia del desarrollo personal en el clima laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019.

			Desarrollo personal	Clima Laboral
Rho de Spearman	Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	1,000	**,292***
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	61	61
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	**,292***	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	61	61

Fuente. Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz.

Descripción.

A través de la tabla n°13, se puede observar que la prueba de correlación del Rho de Spearman es de 0,292* lo cual significa que tiene una correlación positiva baja (debil) con un valor de P. 0,023 lo que significa que está por debajo del valor de significancia por tanto, es un error tan bajo que se afirma la hipótesis especifica: El desarrollo personal si influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Tabla 14

Describir la influencia del desempeño de tareas en el clima laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019.

			Desempeño de tarea	Clima Laboral
Rho de Spearman	Desempeño de tarea	Coeficiente de correlación	1,000	**,273***
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	61	61
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	**,273***	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	61	61

Fuente. Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz.

Descripción.

Después de la recopilación de información, los datos fueron analizados mediante el software SPSS, dando como resultado que existe una correlación del Rho de Spearman de 0,273* con una asociación entre dimensión y variable, asimismo se afirma que existe una correlación positiva baja (débil), por lo cual, se afirma la hipótesis especifica: El desempeño de tareas si influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Tabla 15

Describir la influencia de la relación con autoridades en el clima laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019.

			Relación con autoridades	Clima Laboral
Rho de Spearman	Relación con autoridades	Coeficiente de correlación	1,000	**,279***
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	61	61
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	**,279***	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	61	61

Fuente. Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz.

Descripción.

A través de la tabla n°15, se puede observar que la prueba de correlación del Rho de Spearman tiene un valor de 0,279* lo cual significa que tiene una correlación positiva baja (débil) con un nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), por lo cual se afirma la hipótesis especifica: La dimensión relación con autoridades si influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

.

Tabla 16

Identificación de la influencia de la satisfacción laboral en la realización del personal de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019.

			Satisfacción laboral	Realización del personal
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	**,241**
		Sig. (bilateral)	.	,062
		N	61	61
	Realización del personal	Coeficiente de correlación	**,241**	1,000
		Sig. (bilateral)	,062	.
		N	61	61

Fuente. Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz.

Descripción.

Después de la recopilación de información, los datos fueron analizados mediante el software SPSS, dando como resultado que existe una correlación del Rho de Spearman es de 0,241 con un nivel de significancia de 0,062 mayor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), por lo cual, se rechaza la hipótesis específica y se acepta la hipótesis especifica nula: La satisfacción laboral no influye significativamente en la realización del personal de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Tabla 17

Describir la influencia de la satisfacción laboral en el involucramiento laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019.

			Satisfacción laboral	Involucramiento laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	**,152**
		Sig. (bilateral)	.	,242
		N	61	61
	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	**,152**	1,000
		Sig. (bilateral)	,242	.
		N	61	61

Fuente. Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz.

Descripción.

A través de la tabla n°17, se puede observar que la prueba de correlación del Rho de Spearman es de 0,152 lo cual significa que tiene una correlación positiva muy baja (muy débil) con un nivel de significancia de 0,242, por lo cual, se rechaza la hipótesis específica y se acepta la hipótesis especifica nula: La satisfacción laboral no influye significativamente en el involucramiento laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Tabla 18

Describir la influencia de la satisfacción laboral en la supervisión del recurso humano de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019.

			Satisfacción laboral	Supervisión
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	**,354****
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	61	61
	Supervisión	Coeficiente de correlación	**,354****	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	61	61

Fuente. Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz.

Descripción.

Después de la recopilación de información, se obtiene como resultado mediante la prueba de correlación del Rho de Spearman que existe un 0,354**, con una significancia de 0,005, que es menor al 1% de significancia estándar (P<0.01), asimismo, se afirma que existe una correlación positiva baja (débil), por lo cual, se afirma la hipótesis especifica: La satisfacción laboral si influye muy significativamente en la supervisión del personal de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019

Tabla 19

Describir la influencia de la satisfacción laboral en la comunicación del talento humano en el clima laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019.

			Satisfacción laboral	Comunicación
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,263*
		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	61	61
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,263*	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	61	61

Fuente. Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz.

Descripción.

A través de los resultados de tabla n°19, se puede observar que la prueba de correlación del Rho de Spearman es de 0,263* con una asociación entre variable y dimensión, lo cual significa que tiene una correlación positiva baja (débil) con un nivel de significancia de 0,040, por lo cual, se afirma la hipótesis especifica: La satisfacción laboral si influye significativamente en la comunicación de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Tabla 20

Describir la influencia de la satisfacción laboral en la condición laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019.

			Satisfacción laboral	Condición laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,207
		Sig. (bilateral)	.	,109
		N	61	61
	Condición laboral	Coeficiente de correlación	,207	1,000
		Sig. (bilateral)	,109	.
		N	61	61

Fuente. Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz.

Descripción.

Mediante la prueba de correlación del Rho de Spearman se denota que el resultado indica un valor de: 0,207 lo que significa que existe una correlación positiva baja (débil), asimismo se verifica que existe una significación de 0,109, por lo cual, se afirma que la variable independiente La satisfacción laboral no influye significativamente en la dimensión condición laboral del clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

IV. DISCUSIÓN

Las entidades públicas y privadas comprenden que la satisfacción laboral es necesario para obtener el éxito en el clima laboral de la misma, debido que un trabajador satisfecho podrá ejecutar las funciones o actividades requeridas por el empleador con eficiencia y eficacia. (ORH, 2019) Según Temple, (2018) representante de la Empresa Consultora de Recursos Humanos Líder Global en Desarrollo de Talento y Outplacement (LHH DBM) con sede en Perú, afirma mediante una encuesta realizada en el 2017 a una muestra de 2 499 trabajadores de diversas empresas, que el 21 por ciento de encuestados afirma estar insatisfecho en su trabajo, debido a un mal clima laboral, asimismo los trabajadores de La Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, situada en la provincia de Pataz también afirman la insatisfacción laboral debido a un mal clima laboral. Por lo cual, se decidió analizar a la variable satisfacción laboral y clima laboral mediante la percepción de las situaciones que atraviesan una muestra de 61 trabajadores quienes a través de una herramienta "cuestionario" pudieron calificar y/o medir las circunstancias vividas las cuales fueron procesadas en el software estadístico SPP, empleando la prueba de correlación de Spearman y Tau Kendall.

En la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, se ha detectado algunos inconvenientes, sustentado por algunos administrativos y/o trabajadores de confianza quienes mencionan el sentir del talento humano como: falta de comodidad en los espacios de descanso (dormitorios), desatención que tiene la entidad al no reconocer los logros de los trabajadores a pesar que algunos arriesgan su vida debido que no cuentan con implementos sofisticados de seguridad y ocupación en el trabajo, otros obreros añaden que algunos supervisores muestran preferencia por ciertos trabajadores antiguos haciendo diferencia de trato con el resto del personal del área donde se encuentran ocasionando una falta de comunicación directa evitando los *feedback* por temor a un mal trato.

Según el investigador Robbins, (2004), afirma que la satisfacción laboral se relaciona con el comportamiento de una persona ante un estado de ánimo en su centro de labores, así mismo Chiavenato (2009), sostiene que el clima laboral es una secuencia mutua entre el talento humano con las entidades privadas o públicas. Por cual, se verifica en los resultados de la tabla 3, que la variable independiente

satisfacción laboral tiene un nivel bajo con un 11 por ciento, seguido de un nivel medio con un 82 por ciento, asimismo la variable dependiente clima laboral, tiene un 4,9 por ciento en un nivel bajo, seguido del nivel medio con un 95,1 por ciento. De acuerdo a la escala de Likert en la línea horizontal aclara que el nivel bajo a medio, se encuentran en lado izquierdo como negativo (bajo) y el nivel bueno en el lado derecho es positivo (alto), Hernández & Baptista (2014, pág. 237-250). Según el estudio de Diéguez, (2018). Donde tuvo como muestra de análisis a 60 trabajadores de diversas empresas, indica que la insatisfacción laboral ocasiona deslealtad del trabajador hacia su empleador así como renuncias al centro de labores, afirmando el autor ante esa realidad que la satisfacción laboral es uno de los determinantes para renunciar al trabajo por un mal clima laboral. Es por ello, que en la tabla 8 de la presente investigación mediante la prueba del Rho de Spearman es de 0.407** con una significancia de 0,001, que es menor al 1% de significancia estándar (P<0.01), lo que significa que existe una Correlación positiva moderada (media), por lo cual, se afirma la hipótesis general de investigación. La satisfacción laboral influye muy significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019. Asimismo corrobora a la afirmación de la hipótesis el estudio de Services Group, donde se observa que el 56 por ciento de trabajadores a nivel nacional carece de satisfacción laboral en sus centros de trabajo, lo que ocasiona un mal clima laboral en sus áreas respectivas. (Medina, 2018)

De acuerdo a la investigadora Limeña Sonia Palma, brinda como dimensiones para medir la variable satisfacción laboral siete elementos: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales, remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad, las cuales componen un cuestionario con 36 ítems en una escala de Likert de: Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2), totalmente de desacuerdo (1). (Palma, 1999).

Con respecto a las condiciones físicas y/o materiales, Hellriegel & Slocum (2009), indica que son los componentes de infraestructura donde se desarrollan acciones diarias vinculadas en el trabajo el cual lo integra como facilitador de la misma. Ante el presente elemento, se denota que los trabajadores de la Minera Exploración y

Explotación Villanueva SAC, califican en un 86,9 por ciento que las condiciones para cumplir un buen desempeño es mala, asimismo el 42,2 por ciento afirma que la distribución física en la minera es pésima. De acuerdo a Gil, (2019) La Empresa Aptitus, quien brinda oportunidades laborales en una encuesta resalto que el 48 por ciento de trabajadores afirman que en sus ambientes de trabajo se carece de respeto mutuo, la gran parte de empresas no tienen áreas adecuadas para ellos y/o las funciones que ejecutan. De esta manera los resultados de la tabla 9 corrobora dicha situación a través de la prueba de correlación del Rho de Spearman con un 0.190, con una significancia de 0,143, que es mayor al 1% de significancia estándar ($P<0.01$), lo que significa que existe una correlación positiva muy baja (muy débil), por lo cual, se afirma que la dimensión condición física y/o material de la variable independiente satisfacción laboral no influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019. Mediante (D'Agostino, 2019) el talento humano pasa la mayor parte del tiempo en su trabajo y no es exagerado decir que el 50 por ciento de su existencia lo pasa trabajando, por lo cual, el trabajador debe contar con un lugar cómodo donde cumplir sus funciones con tranquilidad. Asimismo se observa que es el estudio de Vélez, (2018) quien empleo una investigación mixta, tomando como muestra de 95 empleados, quienes afirmaron en un 19 por ciento la insatisfacción que tienen en su centro de trabajo debido a la falta de capacitación y recursos para cumplir con su actividades, asimismo enfatizaron que la satisfacción laboral es uno de los factores fundamentales del clima laboral en cualquier entidad, asimismo las condiciones laborales que se debe de mejorar son la infraestructura para cada área debido que las funciones que ejecuta el personal es diferente.

Según los investigadores Hellriegel & Slocum, (2009), afirman que los beneficios laborales y/o remunerativos, es el nivel de agrado en correspondencia con el estímulo salarial regular y el extra por haber desempeñado bien sus actividades. Esa afirmación por el autor ser verifica que en la investigación realizada por Aptitus, data que el 86 por ciento del talento humano en el Perú indica una baja satisfacción laboral, debido que el 27 por ciento del recurso humano no tiene un buen salario. (Perú 21, 2018) Así también en la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, se sostiene en un 65,6 por ciento en un nivel indeciso que el trabajo no cubre las expectativas económicas, en un 63,9 por ciento los

trabajadores señalan que el sueldo es bajo en relación al trabajo que ejecutan y en un tercer puesto un 60,7 por ciento los trabajadores indican que se sienten mal por el sueldo que tiene. Por tal motivo, cada vez más empresas peruanas se suman a la lista de instituciones interesadas en brindar un buen clima laboral dado que el 12 por ciento señala que sus remuneraciones no son acordes con las funciones que ejecutan. (Info capital humano, 2016) Por lo cual, se sostiene que la prueba de correlación del Rho de Spearman es de 0.259* con una significancia de 0,044, que es menor al 0.05% de significancia estándar (P<0.05), lo que significa que existe una Correlación positiva baja (débil), por lo cual, se afirma que la dimensión beneficio laboral de la variable independiente satisfacción laboral influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019. También se denota según el estudio por los investigadores Huayta, Ramos & Tandaypan, (2017) donde analizaron las respuestas de 217 trabajadores, cuya recopilación dio a entender que el sueldo mensual interviene efectivamente en clima laboral. Motivar al trabajador mediante indicadores extrínsecos es necesarios para contribuir con la satisfacción laboral.

A través de los investigadores Hellriegel & Slocum, (2009), se comprende que las políticas administrativas son esquemas de las normas y orientación específicas de la empresa la cual direcciona la relación del empleado con el empleador. Cada trabajador de una institución contribuye a un buen clima laboral, no obstante, es deber de los administrativos consolidar cimientos para que pueda ocurrir, por lo cual, influencia de una manera lineal las normativas de la organización en el clima laboral de los trabajadores de una entidad. (Infobae, 2019), Tal es así que el talento humano de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, señala en un 85,2 por ciento que los trabajadores indican que laboran más horas y no son reconocidos, asimismo que el 72,1 por ciento les disgusta el horario debido que las horas de trabajo dependiente la función en algunas áreas es más que otra; por lo cual, a través de la tabla 11, se puede observar que la prueba de correlación del Rho de Spearman es de 0,209 lo cual significa que tiene una correlación positiva baja (débil) con un valor de P. 0,106, lo que significa que está por encima del valor de significancia por tanto, se rechaza la hipótesis específica y se afirma la hipótesis especifica nula: Las políticas administrativas no influyen significativamente en el

clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019. Asimismo los trabajadores de la Empresa Bumeran indican en un 53 que los administrativos de la empresa deberían brindan un buen trato a todo el personal, asimismo el 24 por ciento sostiene que las empresas deberían organizar reuniones o talleres para la confraternización entre las áreas de trabajo. (Infobae, 2019)

Con respecto al componente relaciones sociales por los investigadores Hellriegel & Slocum, (2009), indican que es el nivel de satisfacción entre la relación de los clientes internos y externos de la entidad durante todas las actividades del trabajo. La Empresa Aptitus, quien brinda oportunidades laborales en todos los sectores elaboró una encuesta a los diversos trabajadores de las distintas empresas sobre el clima laboral, llegando a la conclusión que el 14 por ciento de trabajadores renunciaría a sus empresas por motivos que no existen buenas relaciones sociales en sus trabajos por los cual, el nivel de estrés en ellos sigue creciendo (Gil, 2019) así también se verifica que los trabajadores de la Contrata Minera que el 80,3 por ciento indican que es desagradable trabajar en equipo y un 68,9 por ciento señala que el trabajador se aleja de su entorno de trabajo; después de la recopilación de información, los datos fueron analizados mediante el software SPSS, dando como resultado que existe una correlación del Rho de Spearman es de 0,341** con una significancia de 0,007, que es menor al 1% de significancia estándar ($P<0.01$), lo cual significa que tiene una correlación positiva baja (debil), por lo cual, se afirma la hipótesis especifica: Las relaciones sociales si influyen significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

El alto índice de falta de comunicación así como la falta de compañerismo fomentando equipos de trabajos, disminuye la falta de motivación e incentivo al personal en aprovechar cada aprendizaje en ponerlo en práctica y/o desarrollarlo. El 54 por ciento de empresas europeas ha logrado llevar a sus compañías al éxito gracias al clima laboral la cual genera innovación, crecimiento y desarrollo personal en el talento humano. (Clarín, 2018) El desarrollo personal, es la oportunidad que tiene el talento humano al ejecutar diversas diligencias que contribuirán en su crecimiento profesional y/o personal. (Hellriegel & Slocum, 2009), De esta manera,

en la Contrata Minera se denota que el 72,1 por ciento indica que el trabajo es inadecuado para su personalidad, de otro lado, ellos afirman en un 68,9 por ciento que si el trabajo fuera adecuado les haría sentir realizados. Según Temple, (2018) representante de la Empresa Consultora de Recursos Humanos Líder Global en Desarrollo de Talento y Outplacement (LHH DBM) con sede en Perú, afirma mediante una encuesta realizada a 2 499 trabajadores de diversas empresas en distintos rubros económicos a nivel nacional, que el 21 por ciento de encuestados afirma estar insatisfecho en su trabajo, mientras que el 30 por ciento indica satisfacción por las actividades que ejecuta y el 49 por ciento del talento humano señala estar contento. El grupo de trabajadores que señalan insatisfacción laboral, describen las razones vinculándose entre sí, señalando como falta de crecimiento y despliegue profesional, reconocimiento por logros alcanzados y el último motivo es la falta de aprecio por parte del empleador. Asimismo se enfatiza que la insatisfacción laboral, ocasiona un deficiente performance laboral en la empresa lo que termina impactando negativamente en una línea directa e indirecta con los clientes interno y externos de la institución. A través de la tabla n°13, se puede observar que la prueba de correlación del Rho de Spearman es de 0,292* lo cual significa que tiene una correlación positiva baja (debil) con un valor de P. 0,023 lo que significa que está por debajo del valor de significancia por tanto, es un error tan bajo que se afirma la hipótesis especifica: El desarrollo personal si influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019, tal es así que el talento humano pasa la mayor parte del tiempo en su trabajo y no es exagerado decir que el 50 por ciento de su existencia lo pasa trabajando, por lo cual, afirma el estudio que la satisfacción laboral es necesario para el buen trabajo del talento humano, lo cual contribuye con la producción y desarrollo de la empresa en cualquier rubro y/o sector de la empresa, siendo el clima laboral vital para todo el talento humano. (D'Agostino, 2019)

Asimismo los estudiosos (Hellriegel & Slocum, 2009) afirman que el desempeño de tareas, es la significancia con la que se vincula al recurso humano con sus obligaciones habituales en la empresa donde labora. Según un estudio realizado por la Empresa Bumerán en América Latina se observa, el 14 por ciento de los participantes manifiesta haber sufrido maltratos de parte de su empleador, el 66 por

ciento indica que la empresa no valora su trabajo, el 3 por ciento de participantes mencionan que la competencia entre trabajadores de la misma institución genera un mal clima laboral, otro factor que incrementa el mal clima laboral es la exigencia hacia los trabajadores para que cumplan más funciones y/o responsabilidades de lo establecido. (Infobae, 2019) Así también se verifica que después de la recopilación de información, los datos fueron analizados mediante el software SPSS, dando como resultado que existe una correlación del Rho de Spearman es de 0,273* con una asociación entre dimensión y variable, asimismo se afirma que existe una correlación positiva baja (débil), por lo cual, se afirma la hipótesis especifica: El desempeño de tareas si influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019. Por tal motivo, cada vez más empresas peruanas se suman a la lista de instituciones interesadas en brindar un trato agradable al personal debido a los altos indicadores de insatisfacción laboral, la cual es la principal causante de un pésimo clima laboral, determinando que el 30 por ciento de trabajadores afirma que sus ideas no son tomadas en cuenta, el 27 por ciento percibe que no tiene opciones para ascender y/o tener una línea de carrera dentro de la empresa. (Info capital humano, 2016)

V. CONCLUSIÓN

Se determina a través de la prueba de correlación del Rho de Spearman el resultado de 0.407** con una significancia de 0,001, que es menor al 1% de significancia estándar (P<0.01), lo que significa que existe una Correlación positiva moderada (media), por lo cual, se afirma la hipótesis general de investigación. La satisfacción laboral influye muy significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Se determina a través de la correlación del Rho de Spearman con un 0.190 y con una significancia de 0,143, que la dimensión condición física y/o material de la variable independiente satisfacción laboral no influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Se determina mediante la prueba de correlación del Rho de Spearman con un resultado de 0.259* con una significancia de 0,044, que es menor al 0.05% de significancia estándar (P<0.05), lo que significa que existe una Correlación positiva baja (débil), por lo cual, se afirma que la dimensión beneficio laboral de la variable independiente satisfacción laboral influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Se determina a través de la prueba de correlación del Rho de Spearman un resultado de 0,209 lo cual significa que tiene una correlación positiva baja (débil) con un valor de P. 0,106, lo que significa que está por encima del valor de significancia por tanto, se rechaza la hipótesis específica y se afirma la hipótesis especifica nula: Las políticas administrativas no influyen significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Se determina que existe una correlación del Rho de Spearman de 0,341** con una significancia de 0,007, que es menor al 1% de significancia estándar (P<0.01), lo cual significa que tiene una correlación positiva baja (débil), por lo cual, se afirma la hipótesis especifica: Las relaciones sociales si influyen significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Se determina a través de la prueba de correlación del Rho de Spearman de 0,292* lo cual significa que tiene una correlación positiva baja (débil) con un valor de P. 0,023 lo que significa que está por debajo del valor de significancia por tanto, es un error tan bajo que se afirma la hipótesis especifica: El desarrollo personal si influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Se determina que existe una correlación del Rho de Spearman de 0,273* con una asociación entre dimensión y variable, asimismo se afirma que existe una correlación positiva baja (débil), por lo cual, se afirma la hipótesis especifica: El desempeño de tareas si influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Se determina que la prueba de correlación del Rho de Spearman es de 0,279* lo cual significa que tiene una correlación positiva baja (débil) con un nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P < 0.05), por lo cual se afirma la hipótesis especifica: La dimensión relación con autoridades si influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Se determina mediante la prueba del Rho de Spearman con 0,241 con un nivel de significancia de 0,062 mayor al 5% de significancia estándar (P < 0.05), por lo cual, se rechaza la hipótesis específica y se acepta la hipótesis especifica nula: La satisfacción laboral no influye significativamente en la realización del personal de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019

Se determina a través de la prueba de correlación del Rho de Spearman con un 0,152 lo cual significa que tiene una correlación positiva muy baja (muy débil) con un nivel de significancia de 0,242, por lo cual, se rechaza la hipótesis específica y se acepta la hipótesis especifica nula: La satisfacción laboral no influye significativamente en el involucramiento laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Se determina mediante la prueba de correlación del Rho de Spearman que existe una valoración de 0,354**, con una significancia de 0,005, que es menor al 1% de significancia estándar (P<0.01), asimismo, se afirma que existe una correlación positiva baja (débil), por lo cual, se afirma la hipótesis especifica: La satisfacción laboral si influye muy significativamente en la supervisión del personal de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Se determina a través de los resultados de la correlación del Rho de Spearman de 0,263* que hay asociación entre variable y dimensión, lo cual significa que tiene una correlación positiva baja (débil) con un nivel de significancia de 0,040, por lo cual, se afirma la hipótesis especifica: La satisfacción laboral si influye significativamente en la comunicación de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

Se determina según la prueba de correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión condición laboral que el Rho de Spearman tiene un resultado de 0,207 lo que indica una correlación positiva baja (débil), asimismo se verifica que existe una significación de 0,109, por lo cual, se afirma que la variable independiente La satisfacción laboral no influye significativamente en la dimensión condición laboral del clima laboral de los trabajadores de la Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz, La Libertad 2019.

VI. RECOMENDACIONES

Mejorar los ambientes donde descansan los trabajadores. Los dormitorios deberían alojar un máximo de dos trabajadores por unidad. Podrán ser modulares o mampuestos, con una altura mínima de dos con sesenta metros (2,60m.) y una superficie mínima de seis metros cuadrados (6m2) para dormitorio individual y de nueve metros cuadrados (9m2) para dormitorio doble.

Se debería disponer de extintores de incendio en cantidad y calidad adecuadas a los posibles riesgos de incendio y a las características constructivas donde los trabajadores descansan mientras realizan la explotación de las tierras.

El área de recursos humanos debe realizar un plan de incentivos extrínsecos para las diversas áreas de la contrata minera y dependiendo el tiempo de trabajo del personal poder brindarles un contrato fijo al personal.

Se recomiendo a la jefatura de campo que pueda reconocer la importancia del trabajo que ejecuta cada empleado, mediante una comunicación directa e indirecta.

REFERENCIAS

Candia M., Castro C., & Sánchez E., (2017) *"Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera"*. Para optar el grado académico de Magister en Dirección de Personas. Universidad del Pacífico. Lima – Perú.

Carrasco, S. (abril de 2017). *Metodología de la Investigación Científica* (Decimotercera reimpresión ed.). Lima, Perú: Printed in Perú.

Cequea, M.; Rodríguez, C. y Núñez, M. (2011). La Productividad desde una perspectiva Humana: Dimensiones y Factores. Universidad Politécnica de Madrid. Vol. 7, num.2. pp. 549-584. Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013

Clarín, (2018) *"La filosofía del éxito Fomentar el buen clima laboral, el mejor aliado de la innovación"*. 14 de noviembre. Brandstudio. El Clarin. Recopilado en: https://www.clarin.com/brandstudio/fomentar-buen-clima-laboral-mejor-aliado-innovacion_0_7S59derKV.html

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Laboral. LA Dinámica del Éxito en las Organizaciones. México. Ed. Mc. Graw Hill. 2da Edición.

Diéguez A., (2018) *"Análisis y modelización de la satisfacción laboral y otros aspectos determinantes del abandono laboral"*. Para optar el grado de licenciada en Administración. Universidad Pontificia ICAI – ICADE Comillas Madrid. España.

D'Agostino, A., (2019) *"Más del 50% de ejecutivos peruanos considera que es más fácil cambiar de trabajo que moverse de puesto"*. Management & Empleo. 11 de junio. Diario Gestión. Lima – Perú. Recopilad en: https://gestion.pe/economia/management-empleo/50-ejecutivos-peruanos-considera-facil-cambiar-moverse-puesto-269880

El Ministerio de Energía y Minas, (2018) *"Scotiabank: Crecimiento de producción minera de Perú seguirá limitado en el 2018 y 2019"*. Economía. 08 de agosto. Diario Gestión. Lima – Perú. Recopilado en: https://gestion.pe/economia/scotiabank-crecimiento-produccion-minera-peru-seguira-limitado-2018-2019-240909

Efeempresas, (2019) *"La satisfacción laboral en España, al nivel de Alemania"*. 08 de enero. EFE Empresas. Madrid – España. Recopilado en: https://www.efeempresas.com/noticia/satisfaccion-laboral-espana/

Europa Press, (2014) *"Los españoles, entre los europeos que más horas trabajan al año, pero con una productividad menor"*. Laboral. Economía finanzas. 14 de junio. Europa press. España. Recopilado en: https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-espanoles-europeos-mas-horas-trabajan-ano-productividad-menor-20180614122314.html

Great Place to Work, (2017) *"El estudio del clima laboral y su impacto en los colaboradores"*. La Tribuma. La Voz de los Emprendores. Recopilado: https://www.pqs.pe/tu-tribuna/el-estudio-del-clima-laboral-y-su-impacto-en-los-colaboradores

Gil, F., (2019) *"Aptitus: "86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes"*. Management & Empleo. 29 de abril. Gestión. Lima – Perú. Recopilado en: https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382

Hellriegel & Slocum, J. (2009). *"Comportamiento Organizacional"* (12.da ed.). México: Cengage.

Herzberg, F. (1967). *The motivation to work.* New York.

Herrera C., & León D., (2018) *"Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera. Arequipa"*. Tesis para optar el título profesional de licenciadas en administración de negocios. Universidad Católica San Pablo. Arequipa – Perú.

Huayta, Ramos & Tandaypan, (2017) *"Clima laboral y el desempeño del personal de la empresa ingenieros civiles y Contratistas Generales S.A; Lima 2016"*. Para optar el grado de Licenciado en Administración. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima – Perú.

Instituto de Ingenieros de Minas del Perú, (2018) *"Trabajadores de Acero"*. Minería. 04 de diciembre. Diario Gestión. Lima – Perú. Recopilado en: https://gestion.pe/blog/mineria-2021/2018/12/trabajadores-de-acero.html?ref=gesr

Infobae, (2019) *"Clima laboral: según una encuesta, el 54% de las personas no se siente cómoda en el trabajo"*. Talento y Liderazgo. 25 de abril. Infobae. Recopilado en: https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/

Info capital humano, (2016) *"Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo"*. Recursos Humano. Recopilado: http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/

Lavado P., (2018) *"Crecimiento y productividad para el Perú"*. Economía. 09 de junio. Diario El Comercio. Recopilado en: https://elcomercio.pe/economia/crecimiento-productividad-peru-pablo-lavado-noticia-526431

Lawler E., (1994) *"Motivación en las organizaciones de trabajo"*. Wiley.

López, (2019) *"Evaluación del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de comercialización pertenecientes a la zona periférica Agencias: Calderón y Sangolqui, de la Empresa Eléctrica Quito SA"*. Tesis para optar el grado de licenciado en Psicología industrial. Universidad Central del Ecuador.

López J. Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Gestión del tercer milenio. Rev. De investigación de la facultad de Ciencias administrativas. UNMSM. N°15 vol.8.Lima.2005. [Citado 05 de Noviembre del 2017] disponible en https://es.scribd.com/document/53835221/Motivacion-Laboral-yGestion-de-RRHH

Maldonado, (2018) *"Impacto de la comunicación interna en el clima laboral del instituto de salud pública"*. Para optar el grado de Magister en Gerencia Pública. Universidad Academia de Humanismo Cristiano Escuela de Gobierno y Gestión Pública. Santiago de Chile – Chile.

Medical Asssitant, (2018) *"Riesgos ocupacionales a los que se exponen los trabajadores de las minas"*. Resultados Online. 7 de septiembre. Consultora Medical Asssitant. Lima – Perú. Recopilado en: https://ma.com.pe/riesgos-ocupacionales-los-que-se-exponen-los-trabajadores-de-las-minas

Medina I., (2018) *"Más de un 30% de peruanos no está contento con sus actividades y compañeros de trabajo"*. Actualidad. 01 de junio. Diario El Trome. Lima – Perú. Recopilado en: https://trome.pe/actualidad/30-peruanos-contento-actividades-companeros-clima-laboral-82222

ORH, (2019) *"Casi la mitad de los empleados europeos sienten que sus directivos no valoran su talento"*. Liderazgo. Motivación y compromiso. 15 de febrero. Observación de Recursos Humanos ORH. Recopilado en: https://www.observatoriorh.com/orh-posts/casi-la-mitad-de-los-

empleados-europeos-sienten-que-sus-directivos-no-valoran-su-talento.html

Palma, S. (1999). “Elaboración y Validación de Escala SL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana (Clima Organizacional). Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol. IX, Nº 1”. Lima.

Perú 21, (2018) *“El 86% de trabajadores renunciaría por un mal clima laboral”*. 22 de agosto. Diario Perú 21. Lima – Perú. Recopilado en: https://peru21.pe/peru/86-trabajadores-renunciaria-mal-clima-laboral-encuesta-aptitus-422589

Piergiorgio S., (2019) *“España e Italia encabezan la fuga de cerebros dentro de la UE”*. Mercado Laboral. Economía. 15 de abril. La Vanguardia. España. Recopilado es: https://www.lavanguardia.com/economia/20190415/461645928461/mercado-laboral-union-europea-fuga-de-cerebros.html

Piña C, Caracterización del clima organizacional del policlínico universitario “Cecilio Ruiz de Zárate”. [Tesis]. Escuela Nacional de Salud Pública; Provincia de Cienfuegos. Cuba 2007.

Quea, (2018) *“Factores de la satisfacción laboral y su relación con el clima laboral de los trabajadores de la Compañía Minera Aruntani SAC”*. Para optar el grado de Magister en Ciencias Industriales. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa – Perú.

Robbins, S. (2004). *“Comportamiento Organizacional”* (10.ma ed.). México: Pearson

Temple, I., (2018) *¡Para lo que me pagan!* América Economía. 22 de junio. Diario El Comercio. Lima – Perú. Recopilado en: https://elcomercio.pe/blog/empresariodetuempleo/2018/06/para-lo-que-me-pagan-2

Toledo M., (2018) *"CAF: Productividad laboral del Perú es cinco veces menos de la de EEUU"*. 20 de noviembre. Diario Semana Económica. Recopilado de:http://semanaeconomica.com/article/economia/macroeconomia/319798-caf-productividad-laboral-del-peru-es-cinco-veces-menos-de-la-de-eeuu/

Vélez M., (2018) *"Metodología para evaluar la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Biblián"*. Trabajo de investigación previo a la obtención del grado académico de Magister en Gestión del Talento Humano. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

Vidal T., (2018) *"Clima laboral afecta en un 20% la productividad de empresas"*. 7 de septiembre. Andina Agencia Peruana de Noticia. Lima – Perú. Recopilado en: https://andina.pe/agencia/noticia-clima-laboral-afecta-un-20-productividad-empresas-724400.aspx

ANEXO

ANEXO 1: MATRIZ DE PUNTUACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Pobladores	Condiciones físicas y/o materiales						Beneficios laborales y/o remunerativo					Políticas administrativas						Relaciones sociales					Desarrollo personal							Desempeño de tarea							Relación con la autoridad							
	1	2	3	4	5		6	7	8	9		10	11	12	13	14		15	16	17	18		19	20	21	22	23	24		25	26	27	28	29	30		31	32	33	34	35	36		
	Distribución física, facilita la realización de labores.	El ambiente de trabajo es confortable.	La comodidad del trabajo es inigualable.	La ubicación del área de trabajo es cómodo.	Existe comodidades para buen desem	SUMA	Sueldo bajo en relación al trabajo ejecutado.	El trabajador se siente mal con su sue	Sentir que el sueldo es aceptable.	El trabajo cubre expectativas económicas.	SUMA	El trabajador siente que trabaja más que los demás.	El trabajo explota al trabajador.	Disgustar el horario.	Horario incómodo para el trabajo	Trabajar más hora, no es reconocido.	SUMA	El ambiente es ideal para trabajar.	Agradable trabajar en equipo de trabajo.	El trabajador se aleja de su entorno de trabajo.	Grupo de trabajo solidario.	SUMA	El trabajo es adecuado para su personalidad.	El trabajo permite desarrollarse perso	Disfruta de cada labor que realiza en	Siente felicidad cuento logra su trabajo.	El trabajo le hace sentir realizado profesionalmente.	Cumpliendo el trabajo siente satisfacción personal.	SUMA	El oficio que realiza es importante igual que las demás.	Sentimiento de utilidad con la labor que desempeña.	Las tareas que recibe, es sin importancia.	El trabajo aburre.	Feliz con el trabajo que realiza.	Le complace la actividad que realiza	SUMA	Los administradores son comprensibles	El jefe está dispuesto a absolver preguntas	La buena relación con la administración beneficia al trabajo	La relación entre trabajo y empleado es cordial	No se siente a gusto con la dirección general o administración	Los administradores valoran el esfuerzo del trabajador	SUMA	SUMA TOTAL
1	4	3	3	3	3	16	3	1	3	3	10	3	3	1	3	3	13	1	2	3	3	9	1	2	3	2	3	2	13	3	2	1	3	1	2	12	2	3	3	3	1	1	13	86
2	3	4	4	4	3	18	3	3	4	3	13	3	3	3	4	3	16	4	3	4	3	14	4	4	4	4	3	3	22	3	4	3	4	4	3	21	3	3	4	3	4	4	21	125
3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	13	3	3	3	4	4	3	20	3	4	4	4	3	3	21	4	4	3	3	3	3	20	117
4	4	2	3	4	3	16	3	3	4	3	13	4	3	3	4	3	17	4	3	3	4	14	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	4	3	4	20	119
5	3	4	3	4	3	17	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	14	4	4	4	3	4	3	22	3	4	3	3	3	3	19	3	3	1	3	1	3	14	114
6	4	4	3	4	3	18	3	3	4	3	13	3	3	4	4	3	17	4	3	3	3	13	3	4	3	3	3	3	19	3	3	4	4	4	3	21	4	3	3	3	3	4	20	121
7	1	2	1	2	3	9	3	1	2	1	7	1	1	2	2	3	9	1	3	2	1	7	3	2	1	1	2	4	13	3	2	3	2	3	3	16	3	1	3	1	3	1	12	73
8	4	2	4	4	3	17	3	4	3	3	13	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	4	4	4	3	3	21	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	4	3	19	118
9	4	3	3	3	3	16	3	3	4	4	14	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	13	3	3	3	3	4	3	19	3	3	4	3	3	3	19	4	3	3	4	3	3	20	117
10	4	2	3	4	3	16	3	4	3	3	13	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	12	4	4	3	4	3	3	21	3	3	3	4	3	3	19	3	4	4	3	3	3	20	117
11	4	2	3	3	3	15	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	14	3	3	3	3	4	3	19	3	4	4	3	3	4	21	4	3	4	3	4	4	22	119
12	2	2	3	2	3	12	2	3	2	3	10	3	2	3	2	1	11	3	2	3	1	9	3	2	4	1	2	4	16	3	2	3	2	1	3	14	1	2	2	1	2	3	11	83
13	3	2	3	4	3	15	3	3	4	4	14	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	4	3	3	4	3	20	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	3	3	3	21	120
14	4	2	3	4	3	16	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	13	4	4	3	4	3	4	22	3	3	3	3	4	3	19	3	3	4	3	3	4	20	118
15	3	2	4	4	3	16	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	13	3	4	4	3	3	3	20	3	4	4	3	4	4	22	4	3	4	3	4	3	21	120
16	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	4	4	21	4	3	3	3	3	3	19	114
17	4	2	4	3	3	16	3	3	3	4	13	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	3	19	3	4	3	4	3	3	20	3	3	3	3	4	3	19	115
18	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	12	4	4	3	3	3	17	3	3	4	3	13	4	4	3	3	3	3	20	3	4	4	3	3	4	21	3	4	4	4	3	4	22	122
19	4	1	4	1	3	13	1	4	1	1	7	1	3	1	3	3	11	3	3	1	1	8	3	1	4	1	4	1	14	3	3	1	3	3	1	14	3	1	3	1	3	1	12	79
20	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	12	4	4	3	3	3	17	3	3	4	3	13	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	4	4	4	21	3	3	4	3	4	3	20	119
21	3	4	4	4	3	18	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	13	3	4	4	4	3	4	22	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	4	19	119
22	4	2	3	3	3	15	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	3	3	19	112
23	4	2	3	3	4	16	3	3	4	3	13	3	4	4	4	4	19	1	3	3	3	10	3	3	4	3	3	3	19	4	3	3	4	3	3	20	4	3	4	3	3	3	20	117
24	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	14	3	3	4	4	3	4	21	3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	3	4	3	20	117
25	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	15	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	13	3	4	4	4	4	3	22	3	4	3	4	3	3	20	3	3	3	3	3	4	19	123
26	3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	4	19	3	3	4	3	3	4	20	3	4	3	4	3	3	20	116
27	3	4	4	4	3	18	3	3	4	3	13	4	4	3	4	4	19	1	3	3	2	9	3	4	4	4	3	3	21	4	4	3	3	3	4	21	3	3	4	3	3	3	19	120
28	1	2	3	1	3	10	3	1	3	1	8	4	1	3	1	3	12	3	3	1	3	10	3	1	3	3	1	1	12	1	1	3	1	1	3	10	1	1	3	3	3	1	12	74
29	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	16	4	3	3	4	3	17	4	2	3	3	12	3	3	3	3	4	3	19	3	4	4	3	3	3	20	3	4	3	4	4	3	21	122
30	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	13	3	3	3	3	4	4	20	4	3	3	3	3	3	19	4	3	4	3	3	3	20	117
31	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	16	3	3	2	2	10	3	4	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	18	112

Pobladores	Condiciones físicas y/o materiales						Beneficios laborales y/o remunerativo					Políticas administrativas						Relaciones sociales					Desarrollo personal							Desempeño de tarea							Relación con la autoridad							
	1	2	3	4	5		6	7	8	9		10	11	12	13	14		15	16	17	18		19	20	21	22	23	24		25	26	27	28	29	30		31	32	33	34	35	36		
	Distribución física, facilita la realización de labores.	El ambiente de trabajo es confortable.	La comodidad del trabajo es inigualable.	La ubicación del área de trabajo es cómodo.	Existe comodidades para buen desem	SUMA	Sueldo bajo en relación al trabajo ejecutado.	El trabajador se siente mal con su su	Sentir que el sueldo es aceptable.	El trabajo cubre expectativas económicas.	SUMA	El trabajador siente que trabaja más que los demás.	El trabajo explota al trabajador.	Disgustar el horario.	Horario incómodo para el trabajo	Trabajar más hora, no es reconocido.	SUMA	El ambiente es ideal para trabajar.	Agradable trabajar en equipo de trabajo.	El trabajador se aleja de su entorno de trabajo.	Grupo de trabajo solidario.	SUMA	El trabajo es adecuado para su personalidad.	El trabajo permite desarrollarse perso	Disfruta de cada labor que realiza en	Siente felicidad cuento logra su trabajo.	El trabajo le hace sentir realizado profesionalmente.	Cumpliendo el trabajo siente satisfacción personal.	SUMA	El oficio que realiza es importante igual que las demás.	Sentimiento de utilidad con la labor que desempeña.	Las tareas que recibe, es sin importancia.	El trabajo aburre.	Feliz con el trabajo que realiza.	Le complace la actividad que realiza	SUMA	Los administradores son comprensibles	El jefe está dispuesto a absolver preguntas	La buena relación con la administración beneficia al trabajo	La relación entre trabajo y empleado es cordial	No se siente a gusto con la dirección general o administración	Los administradores valoran el esfuerzo del trabajador	SUMA	SUMA TOTAL
32	3	3	3	4	4	17	3	4	3	3	13	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	13	4	4	3	4	3	3	21	3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	4	3	3	19	119
33	4	4	3	4	3	18	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	11	3	4	3	3	3	4	20	4	3	3	3	3	3	19	4	4	3	3	3	5	22	118
34	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	13	4	3	4	4	3	18	4	3	3	4	14	3	3	4	3	4	3	20	3	3	4	3	4	3	20	3	3	3	3	3	3	18	118
35	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	4	4	3	4	21	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	4	4	3	20	116
36	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	14	3	4	3	4	4	18	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	3	3	19	3	4	3	4	3	3	20	117
37	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	4	19	4	3	4	3	4	3	21	4	3	3	3	3	5	21	115
38	1	3	3	1	3	11	1	4	1	3	9	4	3	1	4	1	13	3	1	2	2	8	1	3	3	1	1	3	12	3	1	3	3	3	1	14	3	1	3	1	1	3	12	79
39	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	4	19	3	4	4	3	4	3	21	3	3	3	5	3	3	20	116
40	4	4	3	4	4	19	3	3	4	3	13	3	4	3	1	4	15	4	2	3	4	13	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	4	19	3	4	3	3	3	5	21	120
41	4	2	4	4	3	17	3	3	2	3	11	3	3	3	4	4	17	4	3	3	2	12	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	4	4	3	21	3	3	3	4	3	3	19	118
42	4	2	3	4	3	16	2	4	4	3	13	4	3	3	4	4	18	4	3	2	3	12	3	4	3	4	3	3	20	3	3	4	3	4	3	20	4	3	3	3	4	3	20	119
43	4	2	3	3	3	15	3	3	2	4	12	3	3	4	1	3	14	4	3	3	3	13	4	4	3	3	4	4	22	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	3	3	3	18	114
44	4	4	3	4	3	18	2	4	2	3	11	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	13	3	4	3	3	3	3	19	3	4	3	3	4	3	20	4	4	3	3	4	4	22	119
45	3	4	4	4	4	19	3	3	2	4	12	4	1	3	1	3	12	3	2	2	3	10	3	4	4	3	3	4	21	3	3	4	4	3	3	20	4	3	3	3	3	3	19	113
46	3	2	3	4	3	15	2	4	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	13	4	4	3	3	3	3	20	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	3	3	4	22	117
47	3	4	3	4	3	17	3	3	3	4	13	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	13	3	4	3	4	4	3	21	3	4	3	4	3	4	21	3	3	4	4	3	3	20	121
48	3	4	3	4	4	18	2	4	2	3	11	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	13	3	4	4	3	3	3	20	3	4	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	4	20	117
49	3	2	3	4	3	15	3	3	2	3	11	4	3	3	1	3	14	3	3	3	4	13	4	4	3	4	3	3	21	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	3	4	4	22	117
50	4	4	3	4	3	18	3	4	2	3	12	3	2	1	4	3	13	3	3	3	3	12	3	4	4	3	3	3	20	3	4	3	3	5	3	21	3	3	3	4	3	3	19	115
51	4	4	3	4	3	18	2	4	3	3	12	3	2	1	3	3	12	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	3	19	4	4	3	4	3	5	23	4	3	3	3	3	3	19	115
52	3	4	4	4	3	18	4	3	2	3	12	3	4	3	3	3	16	3	3	4	4	14	3	4	3	4	4	4	22	3	3	3	3	3	4	19	3	4	3	5	3	5	23	124
53	3	4	3	4	3	17	3	3	2	3	11	4	2	1	4	3	14	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	4	3	22	3	3	3	3	4	3	19	117
54	3	2	3	4	3	15	1	3	2	3	9	3	2	3	1	3	12	4	3	3	3	13	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	4	3	3	19	4	3	3	3	3	3	19	106
55	3	4	4	4	3	18	4	4	2	3	13	3	2	4	4	3	16	3	3	4	3	13	3	4	3	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	5	3	5	23	121
56	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	13	4	3	3	4	3	17	4	3	3	4	14	4	3	4	3	3	3	20	3	4	3	3	5	5	23	4	4	3	3	3	3	20	124
57	3	2	3	4	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	1	3	13	3	3	4	3	13	3	4	3	3	3	3	19	3	3	4	3	4	3	20	3	3	3	3	3	3	18	110
58	3	4	4	4	3	18	2	3	3	3	11	3	4	1	3	3	14	3	3	3	3	12	3	4	3	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	5	4	4	24	117
59	4	2	3	4	3	16	3	4	3	3	13	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	12	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	4	4	3	21	118
60	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	13	3	3	1	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	4	20	3	4	3	4	4	5	23	4	3	3	5	4	3	22	119
61	4	3	3	3	3	16	2	3	4	3	12	3	3	3	4	3	16	4	3	3	4	14	4	4	3	3	4	3	21	3	3	3	3	4	4	20	4	4	3	3	3	4	21	120

ANEXO 2: MATRIZ DE PUNTUACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Pobladores	Autorización										SUMA	Involucramiento laboral										SUMA	Supervisión										SUMA	Comunicación										SUMA	Sostenibilidad										SUMA	SUMA
	1	2	3	3	3	6	7	8	9	10		11	12	13	13	13	16	17	18	19	20		21	22	23	23	23	26	27	28	29	30		31	32	33	33	33	36	38	38	39	30		31	32	33	33	33	36	37	38	39	30		
	Existen oportunidades de progreso en la institución.	El jefe se interesa por el éxito de sus compañeros	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	Se valora los altos niveles de desempeño.	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	El jefe se interesa por el éxito de sus compañeros	La empresa promueve el desarrollo del personal.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	Se reconocen los logros en el trabajo.		Compromiso con el éxito organizacional	Aseguramiento de niveles de logro	Consideración propia del empleado como factor clave	Compromiso de trabajadores con la organización	Realización diaria de mejoría	Desarrollo personal a través del cumplimiento de tareas	Estimulación a través del cumplimiento de actividades laborales	Orgullo por los productos de la organización	Claridad de la visión, misión y valores	Calidad de vida laboral		Apoyo para superar obstáculos	Mejoramiento continúo de métodos de trabajo	Evaluación para mejoramiento de la tarea	Preparación necesaria para realizar el trabajo	Claras responsabilidades del puesto	Sistema para seguimiento y control de las actividades	Normas y procedimientos como guías de trabajo	Claros objetivos	Métodos de trabajo	Trato justo		Accesibilidad de información	Comunicación fluida	Existencia de relaciones armoniosas	Canales de comunicación	Interacción con altos grados	Superación de obstáculos	Fomento de la comunicación interna	Consideración de ideas	Colaboración entre personal	Conocimiento de avances entre áreas		Cooperación entre trabajadores	Objetivos retadores	Autonomía en las decisiones	Integración de grupos de trabajo	Oportunidad para mejoría del trabajo	Administración de los recursos	Remuneración atractiva	Alineación de objetivos con la visión	La tecnología facilita el trabajo del talento humano	Remuneración de acuerdo al desempeño y logros2			
1	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	24	1	1	2	2	1	3	3	1	3	3	20	2	2	2	3	3	1	3	3	2	1	22	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	21	1	3	1	2	3	3	2	1	3	2	21	108
2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	24	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	23	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	25	1	2	3	2	2	3	3	1	2	1	20	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	23	115
3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	1	23	2	1	3	3	1	3	3	1	3	2	22	2	1	3	2	2	1	3	2	3	1	20	3	1	2	3	1	2	2	2	3	2	21	1	2	1	2	2	1	3	1	2	2	17	103
4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	25	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	20	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	24	3	2	3	3	2	3	3	1	2	1	23	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	24	116
5	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	22	2	1	1	3	1	3	2	1	2	2	18	2	1	3	3	2	1	3	3	3	1	22	2	1	2	3	1	2	3	2	3	1	20	1	1	1	1	1	3	1	1	3	2	15	97
6	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	24	1	2	1	2	2	2	3	2	3	3	21	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	22	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	23	2	2	2	2	3	1	1	2	3	1	19	109
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28	1	3	1	3	2	2	2	3	2	3	22	3	1	3	3	2	3	2	3	3	1	24	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	24	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	25	123
8	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	23	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	24	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	24	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	22	3	1	3	1	2	2	1	2	2	1	18	111
9	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	23	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	21	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21	1	2	2	3	2	2	3	3	2	1	21	2	1	2	2	3	3	1	2	3	3	22	108
10	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	21	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	23	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	22	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	16	104
11	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	24	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	21	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	21	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	23	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	18	107
12	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	25	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	25	3	1	2	3	2	3	3	3	2	1	23	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	25	3	1	3	1	3	3	2	3	3	2	24	122
13	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	21	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	20	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	24	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	21	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	22	108
14	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	23	2	1	1	2	1	3	2	1	3	2	18	2	1	2	3	2	1	3	3	2	1	20	1	1	3	2	1	3	3	2	3	3	22	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	15	98
15	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	23	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	20	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	23	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	21	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	19	106
16	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	21	2	1	2	3	1	3	2	1	3	1	19	3	2	2	3	2	1	3	3	3	1	23	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	18	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	16	97
17	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	22	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	23	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	25	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	112
18	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	18	3	1	1	2	1	3	2	1	3	3	20	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1	21	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	18	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	16	93
19	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	23	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	24	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	24	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	23	115
20	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	23	1	1	2	2	1	3	2	1	3	3	19	3	1	2	3	2	1	3	3	2	2	22	3	1	3	2	1	2	3	2	3	2	22	1	3	1	2	2	1	2	1	3	2	18	104

Pobladores	Autorización										SUMA	Involucramiento laboral										SUMA	Supervisión										SUMA	Comunicación										SUMA	Sostenibilidad										SUMA	SUMA
	1	2	3	3	3	6	7	8	9	10		11	12	13	13	13	16	17	18	19	20		21	22	23	23	23	26	27	28	29	30		31	32	33	33	33	36	38	38	39	30		31	32	33	33	33	36	37	38	39	30		
	Existen oportunidades de progreso en la institución.	El jefe se interesa por el éxito de sus compañeros	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	Se valora los altos niveles de desempeño.	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	El jefe se interesa por el éxito de sus compañeros	La empresa promueve el desarrollo del personal.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	Se reconocen los logros en el trabajo.		Compromiso con el éxito organizacional	Aseguramiento de niveles de logro	Consideración propia del empleado como factor clave	Compromiso de trabajadores con la organización	Realización diaria de mejoría	Desarrollo personal a través del cumplimiento de tareas	Estimulación a través del cumplimiento de actividades laborales	Orgullo por los productos de la organización	Claridad de la visión, misión y valores	Calidad de vida laboral		Apoyo para superar obstáculos	Mejoramiento continúo de métodos de trabajo	Evaluación para mejoramiento de la tarea	Preparación necesaria para realizar el trabajo	Claras responsabilidades del puesto	Sistema para seguimiento y control de las actividades	Normas y procedimientos como guías de trabajo	Claros objetivos	Métodos de trabajo	Trato justo		Accesibilidad de información	Comunicación fluida	Existencia de relaciones armoniosas	Canales de comunicación	Interacción con altos grados	Superación de obstáculos	Fomento de la comunicación interna	Consideración de ideas	Colaboración entre personal	Conocimiento de avances entre áreas		Cooperación entre trabajadores	Objetivos retadores	Autonomía en las decisiones	Integración de grupos de trabajo	Oportunidad para mejoría del trabajo	Administración de los recursos	Remuneración atractiva	Alineación de objetivos con la visión	La tecnología facilita el trabajo del talento humano	Remuneración de acuerdo al desempeño y logros2		
21	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	18	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	19	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	21	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	23	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	21	102
22	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	23	1	3	2	2	3	1	2	3	3	2	22	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	23	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	24	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	24	116
23	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	22	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	20	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	22	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	21	113
24	1	3	3	2	2	3	1	2	2	1	20	2	2	3	2	2	1	1	2	1	3	19	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	25	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	22	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	25	111
25	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	19	1	1	2	3	1	1	2	1	1	3	16	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	25	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	19	1	3	1	3	2	2	2	1	2	2	19	98
26	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	22	1	2	3	3	2	1	3	2	1	3	21	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	26	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	24	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	24	117
27	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	22	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	20	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	25	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	20	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	22	109
28	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	19	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	16	3	1	2	3	3	1	2	3	2	3	23	3	1	3	2	1	2	3	3	3	2	23	3	2	1	2	3	3	2	1	3	3	23	104
29	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	22	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	25	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	25	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	22	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	20	114
30	1	3	2	1	3	2	3	2	2	2	21	3	1	2	3	1	1	2	1	2	3	19	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	25	2	1	3	2	1	2	3	3	3	1	21	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	21	107
31	3	1	3	1	3	3	1	2	1	1	19	1	1	3	2	1	1	3	1	3	3	19	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	26	1	1	2	3	1	3	3	2	3	2	21	2	2	1	3	2	1	3	1	3	3	21	106
32	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	21	1	2	3	3	1	1	3	2	2	2	20	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	23	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	22	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	22	108
33	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	24	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	22	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	26	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	21	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	22	115
34	1	2	2	2	1	3	2	3	2	1	19	1	2	3	3	2	3	1	2	2	2	21	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	23	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	22	1	2	2	3	2	1	2	2	1	3	19	104
35	3	1	3	1	2	2	3	3	2	1	21	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	24	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	26	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	20	2	2	3	2	1	3	2	3	1	3	22	113
36	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	17	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	18	2	2	2	1	3	2	1	2	2	3	20	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	19	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	18	92
37	1	3	3	2	1	2	3	2	3	1	21	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	22	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	24	1	2	3	3	2	2	3	3	2	1	22	2	3	2	2	1	3	3	2	1	3	22	111
38	3	1	3	3	3	2	2	2	2	1	22	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	24	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	24	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	24	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	22	116
39	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	19	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	23	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	21	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	21	102
40	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	22	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	22	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	21	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	19	105

	Autorización											Involucramiento laboral											Supervisión											Comunicación											Sostenibilidad											
	1	2	3	3	3	6	7	8	9	10		11	12	13	13	13	16	17	18	19	20		21	22	23	23	23	26	27	28	29	30		31	32	33	33	33	36	38	38	39	30		31	32	33	33	33	36	37	38	39	30		
Pobladores	Existen oportunidades de progreso en la institución.	El jefe se interesa por el éxito de sus compañeros	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	Se valora los altos niveles de desempeño.	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	El jefe se interesa por el éxito de sus compañeros	La empresa promueve el desarrollo del personal.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	Se reconocen los logros en el trabajo.	SUMA	Compromiso con el éxito organizacional	Aseguramiento de niveles de logro	Consideración propia del empleado como factor clave	Compromiso de trabajadores con la organización	Realización diaria de mejoría	Desarrollo personal a través del cumplimiento de tareas	Estimulación a través del cumplimiento de actividades laborales	Orgullo por los productos de la organización	Claridad de la visión, misión y valores	Calidad de vida laboral	SUMA	Apoyo para superar obstáculos	Mejoramiento continúo de métodos de trabajo	Evaluación para mejoramiento de la tarea	Preparación necesaria para realizar el trabajo	Claras responsabilidades del puesto	Sistema para seguimiento y control de las actividades	Normas y procedimientos como guías de trabajo	Claros objetivos	Métodos de trabajo	Trato justo	SUMA	Accesibilidad de información	Comunicación fluida	Existencia de relaciones armoniosas	Canales de comunicación	Interacción con altos grados	Superación de obstáculos	Fomento de la comunicación interna	Consideración de ideas	Colaboración entre personal	Conocimiento de avances entre áreas	SUMA	Cooperación entre trabajadores	Objetivos retadores	Autonomía en las decisiones	Integración de grupos de trabajo	Oportunidad para mejoría del trabajo	Administración de los recursos	Remuneración atractiva	Alineación de objetivos con la visión	La tecnología facilita el trabajo del talento humano	Remuneración de acuerdo al desempeño y logros2	SUMA	SUMA
41	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	20	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	20	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	23	1	2	3	2	2	2	3	3	2	1	21	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	22	106
42	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	23	2	1	3	2	1	3	3	1	3	3	22	2	2	1	3	2	1	3	3	2	3	22	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	21	3	3	1	2	2	2	3	1	1	2	20	108
43	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	23	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	20	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	22	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	24	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	26	115
44	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	22	2	1	2	2	1	1	3	1	1	3	17	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2	19	1	1	3	1	1	1	3	3	1	2	17	2	2	1	2	3	3	2	1	3	3	22	97
45	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	20	1	1	3	2	1	1	3	1	1	3	17	3	2	1	1	2	1	1	3	2	1	17	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	16	1	3	1	2	2	2	3	1	2	2	19	89
46	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	25	2	1	3	2	1	3	3	1	3	2	21	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	19	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	19	2	2	1	2	3	3	3	1	3	2	22	106
47	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	21	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	20	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	20	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	20	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	21	102
48	3	3	2	2	2	3	3	2	3	25	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	23	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	20	1	2	3	1	2	1	3	2	2	2	19	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	21	108
49	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	23	1	3	3	2	3	3	1	3	1	3	23	2	2	1	1	3	3	2	2	2	1	19	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	26	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	24	115
50	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	22	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	27	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	21	1	3	2	1	3	1	2	2	3	3	21	1	3	3	3	2	2	1	3	2	2	22	113
51	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	24	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	23	2	2	1	1	3	2	3	3	3	1	21	2	2	3	1	2	2	1	3	3	2	21	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	23	112
52	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	24	1	2	2	2	3	3	1	2	1	2	19	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	22	1	3	2	1	3	2	1	3	3	3	22	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	23	110
53	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	18	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	19	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	17	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	21	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21	96
54	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	21	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	25	3	3	1	1	2	3	2	2	2	2	21	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	24	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	22	113
55	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	20	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	23	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1	23	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	21	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	22	109
56	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	22	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	19	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	23	1	2	3	2	2	1	1	2	3	2	19	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	26	109
57	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	21	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	23	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	24	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	25	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	25	118
58	3	2	2	2	3	2	2	3	1	1	21	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	24	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	26	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	21	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	22	114
59	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	26	2	3	2	2	3	2	1	2	1	3	21	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	24	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	24	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	26	121
60	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	24	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	21	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	24	2	2	3	3	2	1	1	3	3	2	22	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	26	117
61	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	24	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	24	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	25	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	26	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	22	121

ANEXO 3: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

Ficha Técnica del Instrumento

1. **Nombre**

   Satisfacción laboral

2. **Autor**

   Dr. Sonia Palma Carrillo.

3. **Año**

   1999

4. **Edades de aplicación**

   Adultos de 18 a más.

5. **Tiempo de aplicación**

   20 minutos

6. **Lugar**

   Lima-Perú

7. **Forma de aplicación**

   Individual y colectiva

8. **Número de ítems**

   36 ítems

9. **Ámbito de aplicación**

   Sujetos adultos

10. Modo de aplicación

El presente instrumento de evaluación está estructurado en 36 ítems, agrupadas en siete dimensiones de la satisfacción laboral y su escala es de, uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.

Los trabajadores deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.

El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 20 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz.

11. Escala diagnóstica

Escala general de la variable independiente: Satisfacción laboral

Intervalo	Nivel
0 - 92	Alta insatisfacción
93 - 111	Parcial insatisfacción
112 - 148	Regular
149 - 167	Parcial satisfacción
168 - +	Alta satisfacción

Escala específica (por dimensión):

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Condición física y/o material - Políticas administrativas	0 - 10	Alta insatisfacción
	11 – 14	Parcial insatisfacción
	15 – 19	Regular
	20 – 22	Parcial satisfacción
	23 - +	Alta satisfacción

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Beneficio laboral	0 – 6	Alta insatisfacción
	7 – 8	Parcial insatisfacción
	9 – 14	Regular
	15 – 17	Parcial satisfacción
	18 - +	Alta satisfacción

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Relaciones sociales	0 – 9	Alta insatisfacción
	10 – 11	Parcial insatisfacción
	12 – 16	Regular
	17 – 18	Parcial satisfacción
	19 - +	Alta satisfacción

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Desarrollo personal	0 – 13	Alta insatisfacción
	14 – 19	Parcial insatisfacción
	20 – 25	Regular
	26 - 28	Parcial satisfacción
	29 - +	Alta satisfacción

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Desempeño de tarea	0 – 13	Alta insatisfacción
	14 – 19	Parcial insatisfacción
	20 - 25	Regular
	26 – 28	Parcial satisfacción
	29 - +	Alta satisfacción

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Relación con la autoridad	0 – 13	Alta insatisfacción
	14 – 18	Parcial insatisfacción
	19 – 24	Regular
	25 – 28	Parcial satisfacción
	29 - +	Alta satisfacción

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Total desacuerdo Equivale a **1**

En desacuerdo Equivale a **2**

Indeciso Equivale a **3**

De acuerdo Equivale a **4**

Total acuerdo Equivale a **5**

12. Validación y confiabilidad:

La investigadora Sonia Palma, realizó una prueba piloto con 99 personas, el resultado de los ítems fue sometido a una prueba de análisis en el SPSS (Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman) y se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de 0.97 y 0.90 respectivamente.

ANEXO 4: VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL EXPERTO

Nombre y Apellidos	Hebert Campos Barrantes
Nombre del instrumento	Satisfacción Laboral
DNI N°	40986723
Dirección domiciliaria	Lambayeque 377 urb. Aranjuez
Celular	948641435
Título profesional	Lic. en Psicología
Grado académico	Mg. en Psicología Educativa
Mención	Psicoterapeuta Gestalt
Lugar y fecha	18-07-2019
Firma	Ps. Hebert Campos Barrantes PSICÓLOGO C.Ps.P. 15330

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL EXPERTO

Nombre y Apellidos	Jhonny W. Avalos Blas
Nombre del instrumento	Cuestionario Satisfacción Laboral
DNI N°	40699056
Dirección domiciliaria	Call. Benito Juarez 1115 - La Esperanza
Celular	981-688-112
Título profesional	Licenciado en Psicología
Grado académico	Maestría
Mención	Psicología Organizacional - Psicología Clínica
Lugar y fecha	18/07/19 - El Porvenir
Firma	Jhonny W. Avalos Blas PSICÓLOGO CPSP 32188

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL EXPERTO

Nombre y Apellidos	Liz Karyna Remigio Valverde
Nombre del Instrumento	Clima Laboral y satisfacción Laboral
DNI N°	41034479
Dirección domiciliaria	Juan de Cuellar 1197 - Urb Los Jardines
Celular	957798213
Título profesional	Contador Público Colegiado
Grado Académico	Magister
Mención	MBM Administración Negocios / MBM Gestión empresarial
Lugar y Fecha	Trujillo 17 Julio 2019
Firma	

ANEXO 5: CONFIABILIDAD DEL NSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

Preguntas	Alfa de Cronbach
Distribución física, facilita la realización de labores.	0.755
El ambiente de trabajo es confortable.	0.763
La comodidad del trabajo es inigualable.	0.732
La ubicación del área de trabajo es cómodo.	0.750
Sueldo bajo en relación al trabajo ejecutado.	0.732
El trabajador se siente mal con su sueldo.	0.739
Sentir que el sueldo es aceptable.	0.771
El trabajo cubre expectativas económicas.	0.737
El trabajador siente que trabaja más que los demás.	0.757
El trabajo explota al trabajador.	0.732
Disgustar el horario.	0.737
Horario incómodo para el trabajo	0.771
Trabajar más hora, no es reconocido.	0.757
El ambiente es ideal para trabajar.	0.768
Agradable trabajar en equipo de trabajo.	0.768
El trabajador se aleja de su entorno de trabajo.	0.732
Grupo de trabajo solidario.	0.742
El trabajo es adecuado para su personalidad.	0.732
El trabajo permite desarrollarse personalmente.	0.742
Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo.	0.732
Siente felicidad cuento logra su trabajo.	0.737
El trabajo le hace sentir realizado profesionalmente.	0.771

Cumpliendo el trabajo siente satisfacción personal.	0.757
Sentimiento de utilidad con la labor que desempeña.	0.732
Las tareas que recibe, es sin importancia.	0.762
El trabajo aburre.	0.770
Feliz con el trabajo que realiza.	0.761
Le complace la actividad que realiza.	0.774
Los administradores son comprensibles	0.752
El jefe está dispuesto a absolver preguntas	0.754
La buena relación con la administración beneficia al trabajo	0.761
La relación entre trabajo y empleador es cordial	0.762
No se siente a gusto con la dirección general o administración	0.762
Los administradores valoran el esfuerzo del trabajador	0.732

Alfa de Cronbach	N de elementos
,757	20

ANEXO 6: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO CLIMA LABORAL

Ficha Técnica del Instrumento

13. **Nombre**

    Clima laboral

14. **Autor**

    Dr. Sonia Palma Carrillo.

15. **Año**

    2004

16. **Edades de aplicación**

    Adultos de 18 a más.

17. **Tiempo de aplicación**

    15 a 30 minutos

18. **Lugar**

    Lima-Perú

19. Forma de aplicación

Individual y colectiva

20. Número de ítems

50 ítems

21. Ámbito de aplicación

Sujetos adultos

22. Modo de aplicación

El presente instrumento de evaluación está estructurado en 50 ítems, agrupadas en siete dimensiones del clima laboral y su escala es de, uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.

Los trabajadores deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.

El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 15 a 30 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz.

23. Escala diagnóstica

Escala general de la variable dependiente: Clima laboral

Intervalo	Nivel
50 – 89	Muy desfavorable
90 – 129	Desfavorable
130 – 169	Media
170 – 209	Favorable
210 – 250	Muy favorable

Escala específica (por dimensión):

Dimensiones	Intervalo	Nivel
	10 – 17	Muy desfavorable

- Autorización - Involucramiento laboral - Supervisión - Comunicación - Condición laboral	18 – 25	Desfavorable
	26 – 33	Media
	34 – 41	Favorable
	42 – 50	Muy favorable

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Ninguno o Nunca	Equivale a **1**
Poco	Equivale a **2**
Regular o algo	Equivale a **3**
Mucho	Equivale a **4**
Todo o siempre	Equivale a **5**

24. Validación y confiabilidad:

Se analizó con el Programa SPSS, y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Haif de Guttman estimando un confiabilidad , buscando evidenciar correlaciones de 97 y 90 respectivamente ; lo que referiría una alta consistencia interna de datos y permitió determinar la confiabilidad del instrumento, condiciones positivas significativas al 0,05 entre los cinco factores de clima laboral. La validez estimada por el método de jueces y el análisis del poder discriminativo de los ítems se obtuvo un índice de correlación de 0.87 y 0.84 respectivamente.

ANEXO 7: VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CLIMA LABORAL

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL EXPERTO

Nombre y Apellidos	Hebert Campos Barrantes
Nombre del instrumento	Clima Laboral
DNI N°	40986123
Dirección domiciliaria	Lambayeque 371 urb. Aranjuez
Celular	948641435
Título profesional	Lic. en Psicología
Grado académico	Mg. en Psicología Educativa
Mención	Psicoterapeuta Gestalt
Lugar y fecha	18-07-2019
Firma	Ps. Hebert Campos Barrantes PSICÓLOGO C.Ps.P. 15330

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL EXPERTO

Nombre y Apellidos	Jhonny W. Avalos Blas
Nombre del instrumento	Cuestionario Clima Laboral
DNI N°	40699056
Dirección domiciliaria	Call. Benito Juarez 1115 - La Esperanza
Celular	981688112
Título profesional	Licenciado en Psicologia
Grado académico	Maestro
Mención	Psicologia Organizacional - Psicologia Clinica

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL EXPERTO

Nombre y Apellidos	Liz Karyna Remigio Valverde
Nombre del Instrumento	Clima Laboral y satisfacción Laboral
DNI N°	41034479
Dirección domiciliaria	Juan de Cuellar 1197 - Urb Los Jardines
Celular	957798213
Título profesional	Contador Público Colegiado
Grado Académico	Magister
Mención	MBM Administración Negocios / MBM Gestión empresarial
Lugar y Fecha	Trujillo 17. Julio 2019
Firma	

ANEXO 8: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CLIMA LABORAL

	Alfa de Cronbach
Existen oportunidades de progreso en la institución.	0.723
El jefe se interesa por el éxito de sus compañeros	0.738
Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	0.721
Se valora los altos niveles de desempeño.	0.714
Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.	0.716
Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	0.715
El jefe se interesa por el éxito de sus compañeros	0.716
La empresa promueve el desarrollo del personal.	0.723
Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	0.741
Se reconocen los logros en el trabajo.	0.733
Compromiso con el éxito organizacional	0.727
Aseguramiento de niveles de logro	0.736
Consideración propia del empleado como factor clave	0.723
Compromiso de trabajadores con la organización	0.725
Realización diaria de mejoría	0.730
Desarrollo personal a través del cumplimiento de tareas	0.720
Estimulación a través del cumplimiento de actividades laborales	0.724
Orgullo por los productos de la organización	0.723
Claridad de la visión, misión y valores	0.730
Calidad de vida laboral	0.724
Apoyo para superar obstáculos	0.718
Mejoramiento continúo de métodos de trabajo	0.725

Evaluación para mejoramiento de la tarea	0.730
Preparación necesaria para realizar el trabajo	0.738
Claras responsabilidades del puesto	0.735
Sistema para seguimiento y control de las actividades	0.726
Normas y procedimientos como guías de trabajo	0.722
Claros objetivos	0.729
Métodos de trabajo	0.732
Trato justo	0.730
Accesibilidad de información	0.714
Comunicación fluida	0.716
Existencia de relaciones armoniosas	0.716
Canales de comunicación	0.714
Interacción con altos grados	0.716
Superación de obstáculos	0.716
Fomento de la comunicación interna	0.716
Consideración de ideas	0.723
Colaboración entre personal	0.738
Conocimiento de avances entre áreas	0.722
Cooperación entre trabajadores	0.731
Objetivos retadores	0.724
Autonomía en las decisiones	0.718
Integración de grupos de trabajo	0.732
Oportunidad para mejoría del trabajo	0.730
Administración de los recursos	0.714
Remuneración atractiva	0.716
Alineación de objetivos con la visión	0.722
La tecnología facilita el trabajo del talento humano	0.731
Remuneración de acuerdo al desempeño y logros2	0.724

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,729	50

ANEXO 9: CUESTIONARIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

Grado de Instrucción:……..

Ocupación:.....

El cuestionario consta de 36 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad.

TDA Totalmente de Acuerdo (5) **DA** De Acuerdo (4) **I** Indeciso (3)

ED En desacuerdo (2) **TED** Totalmente en desacuerdo (1)

Nº	ÍTEMS	TED	ED	I	DA	TDA
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc).					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					

5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales, y/o inmuebles).					
6	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
10	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
14	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
15	Constantemente recibo capacitación para mejorar mi desempeño laboral					
16	Siento que doy más de lo recibido de la institución.					
17	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
18	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
19	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
20	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
21	El trabajo que desempeño habitualmente tiene mi perfil laboral					
22	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
23	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
24	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
25	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
26	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					

27	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
28	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
29	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
30	Mi trabajo me aburre.					
31	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
32	Me gusta el trabajo que realizo.					
33	El jefe (a) es comprensivo(a).					
34	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.					
35	Llevarme bien con el jefe (a) beneficia la calidad del trabajo.					
36	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					

ANEXO 10: CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

CUESTIONARIO CLIMA LABORAL

Grado de Instrucción:……..

Ocupación:.....

El cuestionario consta de 50 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad.

Ninguno o nunca (1) **Poco (2)** **Regular o algo (3)**

Mucho (4) **Todo o siempre (5)**

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progreso en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito de la organización.					
3	El superior brinda apoyo, para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus compañeros.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					

8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejo las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivos de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					

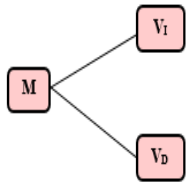
39	El supervisor escucha los planteamientos que se les hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

ANEXO 11: GRADOS DE COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

LOR r	**INTERPRETACIÓN**
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada (media)
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja (débil)
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja (muy débil)
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja (débil)
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)

1	Correlación positiva perfecta

ANEXO 12: MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

Formulación Problema	**Objetivo**	**Marco Teórico**	**Hipótesis**	**Variable**	**Dimensiones**	**Técnicas/Instrumentos**		**Metodología**
						Recolección De Datos	**Análisis De Datos**	
¿Cuánto influye la satisfacción laboral en el clima laboral de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019?	Determinar la influencia de la satisfacción laboral en el clima laboral de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz – La Libertad, 2019	Según el investigador Robbins, (2004), la satisfacción laboral se relaciona con el comportamiento de una persona ante un estado de ánimo en su centro de labores. El recurso humano satisfecho en la empresa donde brindan sus servicios muestra un	La satisfacción laboral influye significativamente en el clima laboral de Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC, Pataz –	Satisfacción Laboral	Condiciones físicas y/o materiales	Encuesta: Facilita la extracción de datos en un primer nivel sobre la insatisfacción laboral que presentan los trabajadores a través de una sencilla descripción, explicación y la repercusión en la productividad laboral en la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC. Fichaje: Es una técnica que	**Análisis descriptivo** Se utilizará la media aritmética varianza, desviación estándar. **Análisis estadístico.** Para procesar la información y lograr los resultados de los estadísticos descriptivos y las contrastación de las hipótesis, se	El tipo de estudio es, no experimental, transversal y el diseño es correlacional causal.  M : Muestra (Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva
					Beneficios laborales y/o remunerativos			
					Políticas administrativas.			
					Relaciones sociales.			
					Desarrollo personal.			
					Desempeño de tareas			
					Relación con la autoridad			
				Clima Laboral	Autorización			
					Involucramiento laboral			
					Supervisión			
					Comunicación			

		comportamiento y/o actitudes optimas y positivas, mientras que un trabajador insatisfecho muestra comportamientos negativos que son nocivos. El talento humano de acuerdo a las circunstancias puede mostrar diversos comportamientos que pueden ser de beneficio como perjudiciales para sus entidades. Las actitudes pueden ser concluyentes por las actividades que	La Libertad, 2019		Sostenibilidad	involucra registrar la información de una manera ordenada, segmentándola de acuerdo al índice de necesidad o prioridad de la problemática de la Contrata Minera Exploración y Explotación Villanueva SAC. Instrumentos Satisfacción laboral. Como instrumento se empleará el cuestionario de Sonia Palma Carrillo, compuesta por siete dimensiones y 36 ítems con una medición de Totalmente de Acuerdo (5), De Acuerdo (4),	utilizó el software de estadística para ciencias sociales (SPSS V24).	SAC, Pataz – La Libertad) Vi : Variable independiente: Satisfacción laboral. VD : Variable dependiente: Clima labotal.

		ejecute el trabajador en su área de labores siendo múltiples componentes que intervienen en la satisfacción de un asalariado en su empresa como: un trabajo de acuerdo a su perfil profesional, metas personales de crecimiento, adecuado clima laboral entre los compañeros de trabajo, etc. (Hellriegel & Slocum, 2009) A través de los estudios de Chiavenato (2009), se				Indeciso (3), En desacuerdo (2), Totalmente de desacuerdo (1). Instrumentos de recolección de datos: Clima laboral. Elaborado por Sonia Palma Carrillo (2004), con el objetivo de evaluar el Clima Laboral, a través de cinco dimensiones: autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación, condiciones laborales, a su vez conformaron 50 ítems o preguntas, con una escala de likert: Ninguno o nunca (1) Poco (2) Regular o algo (3) Mucho (4)		

		observa que destaca al clima laboral como una secuencia mutua entre el talento humano con las entidades privadas o públicas. De acuerdo al esquema de la base teórica de Chiavenato, se puede comprender que es adaptable para distintos cambios, por lo cual, es necesario considerar a la contrata minera como una organización de personas que permite contar con un				Todo o siempre (5).		

		clima laboral, esta categorización consentirá la relación interior como exterior, teniendo como propósito lograr un valor agregado para contribuir con la finalidad de la entidad; tal es así que la base teórica del clima laboral es un sostén primordial, es por ello que el clima laboral es un sustento base para mejorar la comunicación a través de la eficiencia y efectividad del personal operario con el						

		personal administrativo de la entidad con el propósito de buscar soluciones prácticas a los inconvenientes, transformando los problemas en fortalezas para llegar al éxito.						

ANEXO 13

ENTREVISTA

A continuación se le realizara una entrevista sobre su puesto laboral en la empresa Exploración y Explotación Villanueva SAC, para la cual se le formulara siete preguntas , esperando las conteste con total honestidad. Esta entrevista será utilizada para fines académicos y apoyaran a la presente investigación titulada: Influencia de la satisfacción laboral en el clima laboral de la contrata minera exploración y explotación Villanueva SAC, Patáz – La Libertad, 2019

Entrevistado: Pepe Villanueva Aquino – Gerente General de la empresa Exploración y Explotación Villanueva SAC.

Entrevistador: Br.Anhiela Lambert – Investigadora

1.-Entrevistador: ¿De qué manera la empresa reconoce el logro de metas alcanzas por el colaborador?

Entrevistado: Nosotros nos enfocamos en el pago puntual y beneficios sociales de su remuneración mensual, pero más allá de esto no existe una bonificación adicional.

2.-Entrevistador: ¿Cada cuánto tiempo invierten en la renovación de materiales de trabajo?

Entrevistado: Para la renovación de materiales en el trabajo mucho depende del nivel económico en que se encuentre la empresa, entonces no podría indicar un tiempo exacto.

3.-Entrevistador: ¿Considera usted que el personal que se encuentra en el campamento minero recibe las comodidades necesarias para un buen rendimiento laboral?

Entrevistado: Si, porque ellos reciben alimentación, vivienda y las comodidades necesarias para su estadía.

4.-Entrevistador: ¿Considera usted que por tiempo de antigüedad es necesario que el colaborador reciba un aumento de salario significativo?

Entrevistado: En la empresa los sueldos están establecidos de acuerdo al cargo, más no por antigüedad. Hemos venido trabajando de la misma manera desde que dimos inicio a nuestras actividades.

5.-Entrevistador: ¿Cuándo fue la última vez que se actualizo el manual de funciones de la empresa?

Entrevistado: Desconozco porque ese tema lo ve el área administrativa.

6.-Entrevistador: ¿Considera usted que los colaboradores de la empresa respetan el reglamento interno? Si la respuesta es negativa ¿Cuál es su medio de solución ante esta falta?

Entrevistado: En muchas ocasiones el personal no ha venido respetando nuestro manual de funciones y ante esta situación nos vemos en la obligación de optar por un despido o sanciones, mucho depende del grado de la contrariedad.

7.-Entrevistador: Y para concluir, ¿me podría indicar como visualiza a la empresa en una proyección de 5 años?

Entrevistado: Visualizo a la empresa con un mayor número de trabajadores y con un mejor ingreso económico.