



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y Satisfacción laboral de los
colaboradores del molino Virgen de Guadalupe – 2019

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Bachiller en Administración

AUTOR(ES):

Cáceda Ramírez, Angela Gianella. ([ORCID: 0000-0002-0074-0485](https://orcid.org/0000-0002-0074-0485))

Saldaña Abanto, Saraí Danitza. ([ORCID: 0000-0002-0224-7205](https://orcid.org/0000-0002-0224-7205))

ASESORA:

Dra. Jesús Ramírez, Gladis Dolores ([ORCID: 0000-0002-5388-6058](https://orcid.org/0000-0002-5388-6058))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Organizaciones

Chepén-Perú

2019

Dedicatoria

Este proyecto de investigación está dedicado a Dios por habernos iluminado en todo el proceso que hemos realizado, a pesar de cada obstáculo que hubo, no nos dimos por vencidas hasta lograr nuestra meta.

A nuestras familias, especialmente a nuestros padres quienes nos brindaron el apoyo incondicional, por inculcarnos el valor de la perseverancia y así poder cumplir nuestro objetivo trazado

Agradecimiento

Al terminar nuestra tesis queremos agradecer a Dios, porque nos guio para poder ir por el camino correcto, a nuestros padres por su confianza y atención, esto permitió para superar las adversidades que se presentaron a lo largo del trayecto.

Asimismo, agradecemos a nuestra asesora por proporcionarnos sus conocimientos para el desarrollo de nuestro proyecto.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. Introducción	9
II. Marco teórico.....	12
III. Metodología.....	18
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, Muestra y Muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	20
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. Resultados.....	23
V. Discusión	32
VI. Conclusiones.....	36
VII. Recomendaciones.....	38
Referencias	39
Anexos	40

Índice de tablas

Tabla 1: Pruebas de normalidad	23
Tabla 2: Análisis de correlación de las variables Clima organizacional y Satisfacción Laboral.....	24
Tabla 3: Nivel de clima organizacional de los colaboradores del molino.	25
Tabla 4: Nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores del molino.	26
Tabla 5: Análisis de correlación entre la dimension estructura y la satisfacción laboral.....	27
Tabla 6: Análisis de correlación de la dimension identidad y la satisfacción laboral.	28
Tabla 7: Análisis de correlación de la dimensión Relaciones Interpersonales y Satisfacción Laboral.....	29
Tabla 8: Análisis de correlación de la dimensión Autonomía y Satisfacción Laboral.	30
Tabla 9: Análisis de correlación de la dimensión recompensa y Satisfaccion Laboral.	31

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Nivel de clima organizacional de los colaboradores del molino.....	25
Figura 2 Nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores del molino	26

Resumen

La investigación realizada "Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del molino virgen de Guadalupe 2019" con el objetivo general de determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe, La Libertad, septiembre-diciembre 2019. El tipo de estudio el cual se empleo fue un diseño no experimental, descriptivo correlacional; La población conformada por 15 colaboradores del molino , la técnica que se utilizo fue la encuesta, y como procedimiento el cuestionario como herramienta de recolección de información, para medir las variable fue por medio del software SPSS Statistics, así obteniendo como resultados que el 73% de los colaboradores del Molino Virgen de la puerta Guadalupe el cual nos asegura que existe un eficiente clima laboral y el 27% un deficiente clima organizacional , finalizando así con aceptar la hipótesis alternativa que estableció que si existe relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino virgen de Guadalupe , La Libertad septiembre –diciembre 2019.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, correlación.

Abstract

The research project carried out was Organizational climate and job satisfaction of the employees of the virgin mill of Guadalupe 2019 ", which has as a global objective to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of the employees of the Virgen de Guadalupe mill, La Libertad, September-December 2019. The type of study that was used was a non-experimental, descriptive correlational design. The sample consisted of 15 mill employees, the survey being handled as a procedure and the questionnaire as a tool for collecting information to measure the variables was through the SPSS Statistics software, thus obtaining as results that 73% of the employees of the Virgin Mill of Guadalupe door which assures us that there is an efficient working environment and 27% a deficient organizational climate, thus ending with accepting the alternative hypothesis that established that if there is a relationship between organizational climate and the job satisfaction of employees of the virgin mill of Guadalupe , La Libertad September – December 2019.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, correlation

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las empresas tienen que tener consideración al clima organizacional y satisfacción laboral, que son dos temas sumamente importantes, los cuales serán de mucha ayuda para que los colaboradores se desempeñen de una forma equitativa. La primera variable mencionada hace referencia a la convivencia y relación que tiene dentro de la organización y la segunda variable indica la conducta que tiene el subordinado hacia su trabajo, lo cual si las actitudes son positivas el trabajador reflejará su satisfacción con el trabajo, de lo contrario se sentirá insatisfecho y hará que muestre una actitud negativa.

El mundo moderno hace que las compañías obligatoriamente incluyan de manera correcta al ambiente organizacional y el agrado laboral, para obtener un excelente desempeño laboral, lo cual hará que sus trabajadores se sientan comprometidos y se desenvuelvan de manera positiva. Indicando al espacio empresarial es el ambiente íntimo de la empresa, que contiene datos como las redes de información, normas, costumbres, cultura, son influyentes en como el empleado va actuar y comportarse dentro de la organización, y así tener un buen rendimiento de los colaboradores (Chiavenato, 1990). El autor hace mención a que todo depende de cómo se establezca la relación de los trabajadores en la empresa y esto se ve manifestado en la conducta de cada uno de los subordinados

Según el diario capital humano informa que en Perú existe un 76% de colaboradores descontentos con su trabajo , indicando que no cuentan con un ambiente laboral , además que no se siente feliz en su centro de laboral ,mostrando disgustos con su remuneración (Anonimo, 2016).El principal problema dentro de las organizaciones es el disgusto de los colaboradores por los diferentes aspectos negativos , como el pago mensual, el trato con el jefe .

De acuerdo al proyecto de investigación que se está realizando, se planteó: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y satisfacción

laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe,. La Libertad, setiembre - diciembre 2019?

Relevancia Social: Esta investigación quedará como fundamento para la gerencia del molino Virgen de Guadalupe, con la finalidad de que mejoren las estrategias y puedan obtener un ambiente adecuado, para que así exista una satisfacción laboral positiva. También como referencia para otras instituciones que manifiesten situaciones similares.

Implicaciones Prácticas: Esta investigación se planteará para atribuir conocimientos prácticos a la organización para que puedan desarrollar un ambiente cálido y se obtenga una satisfacción óptima por parte de los colaboradores.

Valor Teórico: Este proyecto se demostró teóricamente, por lo cual se indagó en diversos estudios realizados por varios autores. Asimismo, se realizó para que este proyecto de investigación sea como una base teórica para las posteriores indagaciones.

Utilidad Metodológica: Justificación por implicaciones conceptuales, por lo cual a través de la utilización del instrumento accedimos al contratiempo más destacado los cuales preocupan a la empresa, en consecuencia, proponer propuestas de mejora para el ambiente laboral y la satisfacción de los colaboradores del Molino Virgen Guadalupe. Científicamente, se consideró aplicar la misma metodología que pertenece a modo de referencia hacia algunas investigaciones, esto ayudará con ampliar la recolección de datos científicos.

Este proyecto de investigación se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo General: Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe, La Libertad, setiembre - diciembre 2019.

Así mismo se plantearon siete finalidades específicas:

Determinar el nivel de clima organizacional de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe,2019; determinar el nivel de satisfacción laboral de

los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe,2019; determinar la relación de la dimensión estructura y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe,2019; determinar la relación de la dimensión identidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe,2019; determinar la relación de la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe,2019; determinar la relación de la dimensión autonomía y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe,2019 y por último determinar la relación de la dimensión recompensa y la satisfacción de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe,2019.

Y como hipótesis de investigación H₁: Si existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe, La Libertad, setiembre - diciembre 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Para dar énfasis a la investigación es necesario presentar los siguientes trabajos previos, entre los cuales tenemos a nivel nacional, los siguientes autores:

Cabrera (2018), el motivo de realizar esta investigación fue para “diagnosticar sobre el ambiente empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores en una Institución”, por ello sugiere un análisis correlacional para estimar la afinidad entre las variables en estudio. La muestra para estudiar es de 56 trabajadores de la institución; los resultados manifiestan que el Rho de ambiente de trabajo=0.932 y el de satisfacción laboral =0.857, lo cual hace referencia a una relación fuerte positiva, concluyendo que toda organización debe hacer trabajar a su personal en un clima bueno ya que sentirán la satisfacción y la calidez del trabajo.

A nivel internacional, se presentan los siguientes estudios:

Castellón (2017), tuvo como objetivo “Examinar el enlace existente entre el entorno positivo del trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores de dicha facultad”. El proyecto se llevó a cabo con una orientación numérica de tipo descriptivo. La prueba fue de 59 funcionarios de la organización. Teniendo como resultados y logrando indicar que el entorno organizacional es indispensable para una empresa. Las derivaciones de las variables demostraron un nivel bueno de ambiente laboral de 96% y un 80% mostró tener un desempeño laboral óptimo. Esto indica que mientras haya un clima pragmático, el desempeño de los colaboradores será positivo y eficiente.

Bruzual (2016) tuvo como finalidad “Indagar la relación entre ambiente Organizacional y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la organización Reliability and Risk Management”, parte de su metodología empleada fue descriptiva, transversal. Tuvo una población de 72 subordinados, la cual también se utilizó como muestra, los resultados obtenidos fueron ($r=0.790$) de acuerdo a la relación de las dos variables, proponiendo que se mantenga en constante innovaciones e implementando nuevas técnicas para mejorar siempre el ambiente de trabajo y se refleje una satisfacción de trabajo óptima.

Cardona (2016), donde su objetivo principal fue describir las categorías de felicidad organizacional de los operarios el cual su población fue de 85 empleados y su muestra fue de 40, se utilizó un enfoque cuantitativo descriptivo, considerando como resultado sobresaliente en el contexto laboral actual, investigado por los factores negativos, lo cual estos intervienen en la calidad de vida de los colaboradores, donde los resultados fueron que 97.08% perciben un ambiente positivo y el 92.80% están totalmente satisfechos con sus trabajos asignados, lo cual tuvo como conclusión que es imprescindible para una organización tener un buen clima laboral ya que así los operarios sentirán un compromiso más profundo con la empresa además de tener un apoyo de la misma.

Belizán (2015) la finalidad fue “instituir la conexión que presenta el clima laboral y gusto laboral en profesores”. Tomándose así una muestra de 100 profesores; adquiriendo como resultado y permitiendo corroborar las relaciones entre las variables mencionadas que están dentro del sector público, con un $Rho = 0.71$, lo que indica que hay un enlace muy fuerte entre las variables. Por lo que se puede decir que, mientras exista buenas estrategias del ambiente laboral, la satisfacción será mayor, ya que habrá una buena coordinación entre todos los colaboradores.

Angarita (2014) donde su objetivo propuesto “precisar la relación entre clima organizacional y satisfacción de los colaboradores de la cooperativa COPETRAN”, investigación contó con un estudio no experimental, descriptiva correlacional. La población fue de 60 colaboradores que también cumplió el rol de muestra, donde se les aplicó una encuesta que fueron de tipo Likert. Los resultados de las variables evidenciaron un nivel de clima de 68.20% y el 31.80% indica que tiene un nivel bueno de satisfacción, se sienten comprometidos y deciden siempre quedarse en el lugar de trabajo ya que se sienten en un ambiente cálido. Se concluyó que se debe realizar incentivos, programas de capacitación para que pueda mejorar los niveles y no haya problemas.

Para dar énfasis a la investigación es necesario presentar los siguientes trabajos previos, entre los cuales tenemos a nivel Local, los siguientes autores:

Benites (2012), su objetivo fue “precisar si el clima laboral incide en el rendimiento de los colaboradores”, donde tuvo un estudio descriptivo correlacional, que sirve para resolver si el entorno organizacional actúa directamente en la buena actividad de los operarios del consorcio. Teniendo como muestra a 55 personas y obteniendo resultados del coeficiente Pearson= 0.870, lo cual señala que existe una influencia muy directa de clima hacia desempeño. Esto hace referencia a que se debe mantener un ambiente proactivo lo cual va a repercutir efectivamente en la ejecución de los colaboradores.

Carruitero y Riccer (2014), cuya investigación tuvo como objetivo “precisar la afinidad existente de las constantes ya mencionados anteriormente los que trabajan en la Gerencia de Contrataciones”. En donde el trabajo corresponde a un análisis descriptivo correlacional, por lo cual se seleccionó una muestra de 17 colaboradores, mostrando resultados de un nivel alto de clima laboral de 47.06% y un nivel positivo con respecto a satisfacción laboral de 58.82%, concluyendo que es de mucha importancia incentivar para que los colaboradores se sientan satisfechos y se pueda obtener un ambiente de trabajo enérgico y eficaz.

Se establece que la atmósfera organizacional se podría definirse como un medio de labor proveniente de la concentración los causantes de las diferentes personalidades. El autor quiere decir que en toda organización tiene que tener un ambiente de trabajo bueno, con diversos factores para que los colaboradores se sientan familiarizados, así mismo se obtenga una buena relación entre ellos para que el trabajo sea realizado positivamente y de manera eficaz, porque se tendrá un entorno de trabajo bueno, en donde se podrá expresar libremente cualquier inconveniente (Álvarez., 1995).

También se concluyó que el entorno institucional vendría a hacer una cambiable independiente en similitud con estímulo y el empeño; de modo que, la segunda variable se trata de una forma de expresar su estimulación positiva; el ambiente se ajusta de acuerdo al impulso motivador. Por lo tanto, esto quiere decir que el ambiente organizacional está estrechamente enlazado a las dos variables ya mencionadas por el autor, lo cual existe dentro de la

organización y así mismo se pueda obtener un lugar de trabajo positivo, bueno y unido, en donde los colaboradores serán tomados en cuenta y así ellos estarán más comprometidos a su trabajo (Toro A., 2002).

Los conceptos vinculados al tema fueron las siguientes: La atmósfera organizacional es la parte fundamental en las organizaciones para los que laboran en ella, en los posteriores conceptos se explicará el porqué: El clima organizacional según Méndez (2006) explica que ocupó un puesto que se enfatiza en la dirección humana, puesto que en la actualidad se ha generado un rol importante con el propósito de investigación en empresas de distintos grupos que buscan identificar mediciones técnicas, análisis y procedimientos de metodologías particulares que puedan ejercer los consultores de cada área del recurso humano o desarrollo organizacional de la empresa.

Dimensiones relacionadas al concepto de entorno organizacional, podemos encontrar las siguientes: Se dice que la dimensión estructura tiene como indicadores la transigencia y rigor de las restricciones de un ambiente laboral otorgadas por la entidad; cuenta con diversas partes que son componentes requisitorios de esta imagen que conlleva a un estado climático. Los componentes de la estructura están enlazados con los procedimientos, trámites, reglamentos y diferentes condicionantes a los que están sometidos el personal de la empresa en el suceder de su trabajo (Goncalvez, 1997). El concepto sobre la medida identidad alude al sentimiento de pacto e integración de una organización, son elementos de gran importancia y muy valorado dentro de un grupo de trabajo (Goncalvez, 1997).

El autor hace mención sobre las relaciones interpersonales que es un sistema relacional obteniendo como resultado un elemento central en la interpretación del clima, ya se da entre mismos trabajadores y jefes. El poder tener una medición definida y establecer la consolidación de estas relaciones es un elemento crucial al momento de poder determinar el entorno en la organización. El ambiente laboral asertivo influye en poder establecer relaciones buenas entre miembros de una organización, donde puedan ser estables y positivas (Goncalvez, 1997).

La dimensión autonomía hace referencia a la independencia, responsabilidad y sobre el poder de decisión del cual goza un miembro dentro de su organización, evaluando de esa manera el grado de confianza que consigna en el trabajador, también se le brinda responsabilidades, normas generales, se incentiva y se da libertad para mejorar su trabajo. La libertad de poder desarrollar el trabajo basada en la responsabilidad y compromiso son pilares fundamentales ya que son las bases de las empresas autónomas y participativas (Goncalvez, 1997).

De acuerdo al concepto de recompensa; son las retribuciones salariales, si bien es cierto pareciese ser el único factor contundente que lleva a una sensación positiva laboral que genera buenos ámbitos laborales, precisamente es un factor al cual tiene una cierta relevancia, aunque no menos interesante. De acuerdo a ello todos los factores restantes estimulan que las entidades brinden incentivos a sus empleados por el cumplimiento de sus responsabilidades. El valor otorgado por la empresa al trabajo muy bien laborado, brinda estímulos y recompensas por lo que ante esto es materia de esta dimensión (Goncalvez, 1997).

La satisfacción laboral, es un componente de conformidad que tienen los operarios respecto a su ambiente y condiciones de trabajo, por lo cual veremos las siguientes definiciones que tienen los diferentes autores: El autor describe a la satisfacción como un grupo de actitudes verdaderas o contrarios con que los operarios captan en sus puestos de trabajo. (Davis & Newstrom, 2003), además se conceptualiza a la satisfacción laboral como discrepancia de la cantidad en compensación que pueden recibir los colaboradores y el monto que ellos estiman que deberían percibir, por ello se dice que es la actitud del individuo hacia su oficio, por lo cual un ente con un nivel alto de gozo conserva actitudes positivas hacia el cargo, sin embargo, una persona descontenta sostiene actitudes perjudiciales (Robbins, Comportamiento Organizacional:[conceptos, controversias, aplicaciones], 1999).

De acuerdo a esta teoría, encontramos las siguientes dimensiones: Los factores extrínsecos se centran en el ambiente que rodean a los miembros de la organización donde desempeñan su labor. Como esas condiciones las

dirige la empresa, solo los factores extrínsecos son considerados en la motivación de los miembros. Existen jefes que incentivan el trabajo de los miembros por medio de motivaciones positivas o castigos. (Mintzberg H, 1996) como indicador tenemos a la productividad es decir a la utilidad empresarial es el principio fundamental para los gerentes. (Robbins & Judge, 2009) Los recursos son examinados por los entes laborales, los que brindan todos los trabajos para la producción de bienes o servicios en forma eficaz, destacando todo lo que se propone a realizar, por lo cual la intercesión se realiza para que haya una mejor productividad en la disposición del trabajo asignado (Singh, 2008).

Los factores intrínsecos se relacionan con la alegría que se puede sentir en el puesto y con la frescura de las funciones que el miembro ejecuta. Normalmente, los cargos y tareas son diseñados y definidos con el único objetivo que es el atender o satisfacer las necesidades.

En cuanto a la inventiva persona la organización sólo ofrece un lugar decente donde laborar (Mintzberg H, 1996). La planificación del personal es un transcurso de decisión respecto de los recursos humanos necesarios para alcanzar a los objetivos propuestos de las organizacionales en un tiempo determinado. Se trata de prevenir la fuerza laboral y el talento humano necesario para la ejecución de la acción empresarial futura. (Chiavenato, 2000)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación

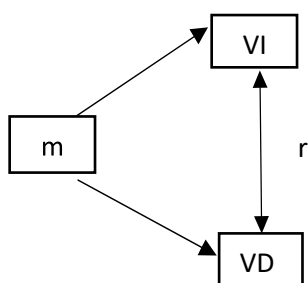
La investigación fue de tipo aplicada también se denomina "investigación práctica o investigación empírica", que se califica por el conocimiento adquirido mediante la aplicación o el uso, posteriormente de la implementación o práctica. El resultado de la investigación encamina al rigor y al orden comprendiendo la realidad sistemáticamente. (Murillo, 2008)

El estudio no experimental se define como un estudio que no manipula deliberadamente variables, sino que solo observa el fenómeno en su entorno natural y luego realiza un análisis. Cuenta con el diseño no experimental, donde no se manejarán estas variables: Clima organizacional y satisfacción laboral con el único motivo de precisar la existencia de relación entre las variables antes mencionadas (Sampieri, 1998).

El proyecto trata de describir correlacionalmente las variables, clima organizacional y satisfacción laboral, para determinar si existe conexión en ambas, y así poder solucionar los contratiempos existentes. "Las investigaciones descriptivas permiten precisar situaciones y eventos determinando la apariencia y buscar detallar posesiones destacadas de personas, grupos o sobre cualquier otra apariencia que sea doblegable a una investigación" (Tamayo y Tamayo M., 2003).

Cuando se refiere a indagaciones cuantitativas, se utiliza el campo de la estadística. Esta es la base de este método. Este método utiliza la recopilación de datos para probar hipótesis. Cabe señalar que estas hipótesis se hicieron antes del proceso metodológico; a través de métodos cuantitativos, se plantea una pregunta y será concreta, de las cuales se deriva la hipótesis (Sampieri, 2006).

Esquema del diseño de investigación



m: Trabajadores del molino Virgen de Guadalupe.

VI: Clima organizacional.

VD: Satisfacción laboral.

r: Relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

- **Clima organizacional (V1)**

Definición conceptual

Entorno donde el colaborador se siente familiarizado con la empresa, así mismo se obtenga una buena relación entre ellos para que el trabajo sea realizado positivamente. (Álvarez., 1995)(Ver anexo 1)

Definición operacional

El estudio se dará aplicando un cuestionario a los colaboradores del Molino Virgen de Guadalupe. (Ver anexo 3)

Indicadores

Coordinación, competencias, cooperación, motivación, cultura organizacional, conducta, comunicación, actitudes, trato, autodeterminación, responsabilidad, compromiso y desempeño.

Escala

Se empleó una escala cualitativa ordinal.

- **Satisfacción laboral (V2)**

Definición conceptual

Es una actitud de gozo de un colaborador hacia su trabajo. Una persona con un nivel superior tendrá actitudes positivas hacia él. (Robbins, Comportamiento Organizacional:[conceptos, controversias, aplicaciones], 1999)(Ver anexo 1)

Definición operacional

Se determinará a través de la recolección de datos aplicada a través del cuestionario a los colaboradores que conforman el Molino. (Ver anexo 3)

Indicadores

Planeación del personal y productividad.

Escala

Se empleó una escala cualitativa ordinal.

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Población

Para ejecutar la aplicación del instrumento a desarrollar, es necesario definir la población donde se va a aplicar, que es la suma de los fenómenos a estudiar, donde las unidades a estudiar tienen características comunes y por lo tanto producen datos de investigación. Además, es limitado porque se conoce el tamaño (Tamayo y Tamayo M. , 1997).

Se analizará un total de 15 colaboradores del molino Virgen de Guadalupe.

- **Criterios de Inclusión:** Se consideraron a todos los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe.
- **Criterios de Exclusión:** Colaboradores que pertenecen a la competencia del molino Virgen de Guadalupe.

Muestra

La muestra se considera una población representativa, y su base es en parte representativa del conjunto, por lo que refleja las características de la población de la que se extrae (Tamayo y Tamayo M. , 2003).

No es necesario aplicar una muestra ya que el número de trabajadores es de una población pequeña.

Muestreo

Es aquello que se utiliza para elegir el componente de la muestra de acuerdo al total de población que manifiesta lo que sucede dentro de ella (Mata & Macassi, 1997).

No fue necesario aplicar un muestreo debido a que el número de colaboradores era reducido.

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

Técnica

Las técnicas de recopilación de datos se definen como la expresión operativa del diseño de la investigación y especifica la forma en que se completa la investigación (Tamayo, 1998).

La técnica utilizada en la tesis fue la encuesta. Además, se usa una escala tipo Likert para medir la actitud de los colaboradores, dicha escala se compone de unos elementos unidos mostrados en representación de declaraciones o juicios, y requiere una respuesta de la persona que se está administrando. (anexo 3).

Instrumento

Tamayo Tamayo (2003) define al instrumento como herramientas muy útiles en la investigación científica porque permite a los investigadores centrarse en determinadas condiciones.

En esta investigación hemos utilizado como instrumento el cuestionario.

Validez

Es aquella exactitud, que refleja la realidad de lo que se está estudiando, para que así sea válido y no se tenga ningún inconveniente para la aplicación del test (Manterola, Zavando, Alarcón, & Muñoz, 2008). Por consiguiente, en la investigación se recurrió a hacer una evaluación del contenido del instrumento a través de juicio de expertos este grupo de evaluadores estuvo compuesto por dos docentes de la especialidad y un docente metodólogo.

Confiabilidad

El término confiabilidad define la probabilidad de éxito de una investigación, que debe depender del éxito de los errores de los componentes o variables (Niegel & Freivald, 2009).

Por otro lado, la confiabilidad del instrumento dependerá del coeficiente alfa de Cronbach, el efecto de la aplicación de las constantes clima organizacional y satisfacción laboral es 0,96, para términos porcentuales sería de 96.0%, por lo tanto, se manifiesta que la herramienta para recolectar información es confiable y puede ser aplicado a los colaboradores.

3.5. Procedimiento

Para la realización del estudio se solicitó el permiso correspondiente al gerente del molino Virgen de Guadalupe, donde se aplicó el cuestionario a los colaboradores, acudiendo a la empresa en un horario apropiado para no generar algún inconveniente y pudieran brindar respuestas seguras y confiables para la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Después de haber recogido la información esta fue ordenada y procesada por medio del programa estadístico SPSS V25 y Excel. Los datos fueron procesados, analizados e interpretados para dar respuesta a la hipótesis y objetivos de la investigación, los mismos que se presentan en tablas y gráficos. También se realizó la prueba de normalidad para determinar la prueba estadística conveniente para probar la hipótesis, en este caso resultó ser la prueba no paramétrica de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación fue realizada de acuerdo a la metodología que contiene reglas y criterios establecidos por la Universidad César Vallejo, de modo que evaden adueñarse acerca de los conceptos intelectuales de las autoras. Además, se tomó en cuenta las recomendaciones y sugerencias de los docentes y para asegurar dicho cumplimiento la investigación se sometió al software Turnitin garantizando la originalidad.

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

H₀: Los datos procesados siguen una distribución normal.

H₁: Los datos procesados no siguen una distribución normal.

Tabla 1: Pruebas de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,240	15	,020	,905	15	,004
Satisfacción Laboral	,285	15	,002	,798	15	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors.

b. Fuente: *Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado.*

Interpretación: Se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-wilk, de acuerdo a que la muestra es menor a 35 unidades de estudio. Mostrando así el uso de la prueba no paramétrica de Spearman, para correlación de variables. Por lo tanto, se refuta H₀ y se admite H₁.

Objetivo general

H₁: Existe relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe, 2019.

H₀: No existe relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe, 2019.

Tabla 2: Análisis de correlación de las variables Clima organizacional y Satisfacción Laboral.

		Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	1,000	,718**
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	15	15
	Satisfacción Laboral	,718**	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	15	15

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

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado.

Interpretación: En la tabla 2, la magnitud de correlación es ($r= 0.718$), lo cual indica una relación positiva fuerte y la significancia es menor al 5%, se puede decir que existe una relación entre la variable Clima organizacional y Satisfacción Laboral, por lo que, si se brinda un ambiente armónico, habrá una satisfacción fuerte, lo que permitirá a los colaboradores laborar de manera eficiente.

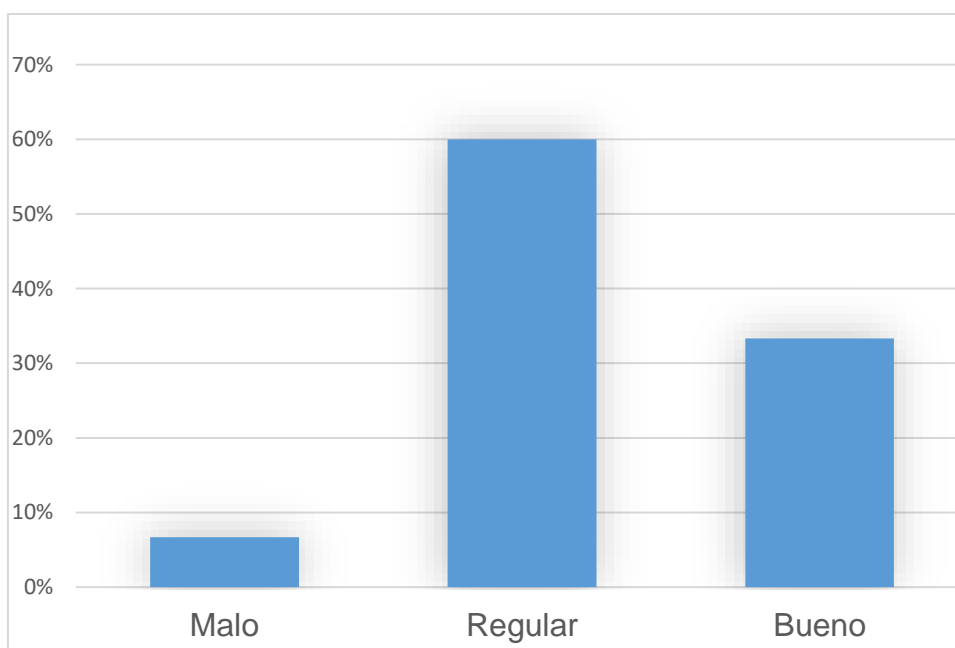
Objetivo específico 1

Determinar el nivel de Clima organizacional de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe, 2019.

Tabla 3: Nivel de clima organizacional de los colaboradores del molino.

Clima Organizacional	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa
Malo	1	7%
Regular	9	60%
Bueno	5	33%
Total	15	100%

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado.



Fuente: Datos extraídos de la recolección de datos.

Figura 1: Nivel de clima organizacional de los colaboradores del molino.

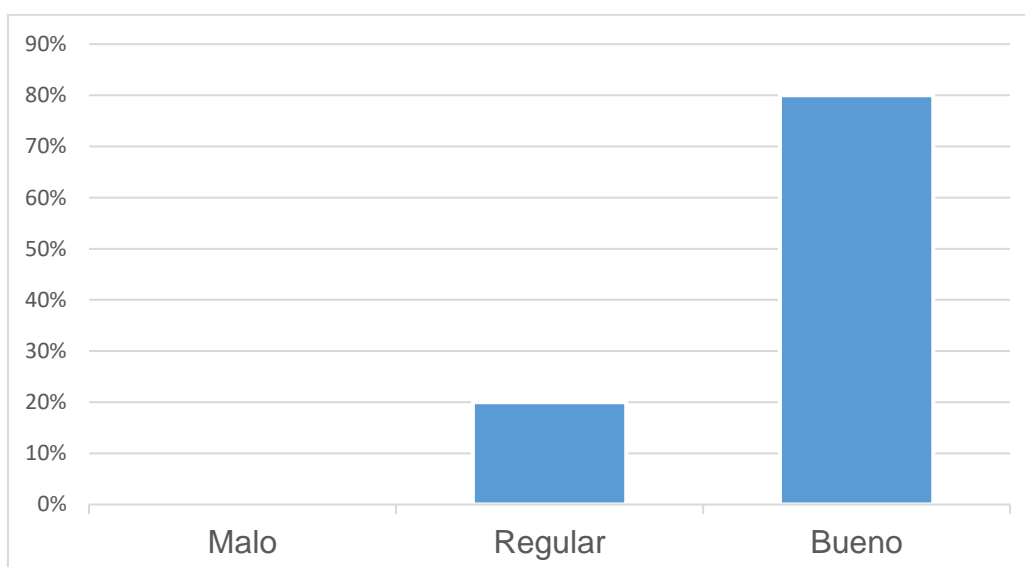
Interpretación: Conforme a la tabla 3 y figura 1, se puede apreciar que el 60% de los encuestados del molino Virgen de Guadalupe, poseen un nivel regular de clima organizacional y el 33% tienen un clima organizacional bueno.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de Satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe, 2019.

Satisfacción Laboral	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Malo	0	0%
Regular	3	20%
Bueno	12	80%
Total	15	100%

Tabla 4: Nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores del molino.



Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado.

Figura 2: Nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores del molino.

Interpretación: En la tabla 3 determinamos que el 20% de los colaboradores encuestados del molino Virgen de Guadalupe revelan poseer un nivel regular de satisfacción laboral y el 80% presentan una satisfacción laboral buena.

Objetivo específico 3

Ho: No existe relación de la dimensión estructura y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe, 2019.

H1: Si existe relación de la dimensión estructura y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe, 2019.

Tabla 5: Análisis de correlación entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral.

			Dimensión Estructura	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Estructura	Coefficiente de correlación	1,000	,739**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	15	15
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,739**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	15	15

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

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado.

Interpretación: En la tabla 5 se puede analizar que p valor (0.002) es menor a 5%, por lo tanto, se rechaza H0 y se acepta H1, comprobando que existe una relación positiva alta entre la dimensión estructura y la variable satisfacción de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe, con una magnitud de correlación de ($r=0.739$). Esto indica que es importante saber manejar la dimensión estructura, para que la satisfacción de los colaboradores sea alta y se desarrollen las actividades de la mejor manera.

Objetivo específico 4

Ho: No existe relación de la dimensión identidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe,2019.

H1: Si existe relación de la dimensión identidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe,2019.

Tabla 6: Análisis de correlación de la dimensión identidad y la satisfacción laboral.

		Dimensión	Satisfacción
		Identidad	Laboral
Dimensión Identidad	Coefficiente de correlación	1,000	,720**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	15	15
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,720**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	15	15

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

Fuente: *Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado.*

Interpretación: En la tabla 6 se refleja que la magnitud de correspondencia es ($r=0.720$), lo cual refiere a una reciprocidad positiva alta, teniendo una significancia menor al 5%, luego, se rechaza la suposición nula y se acepta la suposición alterna. Lo cual permite afirmar que concurre una dependencia entre dimensión Estructura y variable Satisfacción Laboral. Como el valor es positivo, la relación entre variable y dimensión es directa, por lo tanto, si hay un buen manejo de dimensión estructura, habrá una satisfacción positiva.

Objetivo específico 5

Ho: No existe relación de la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe, 2019.

H1: Si existe relación de la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe, 2019.

Tabla 7: *Análisis de correlación de la dimensión Relaciones Interpersonales y Satisfacción Laboral.*

			Dimensión Relaciones Interpersonales	Satisfacción Laboral
Rho de	Dimensión	Coeficiente de correlación	1,000	,709**
	Relaciones Interpersonales	Sig. (bilateral)	.	,003
		N	15	15
Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	15	15

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

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado.

Interpretación: En la tabla 7 se observa la magnitud de correspondencia ($r=0.709$), lo cual alude a una relación positiva alta, teniendo una significancia menor al 5%. Consiguiente, se acepta la suposición alterna y se rechaza la suposición nula. Lo que permite confirmar que concurre dependencia entre la dimensión Relaciones Interpersonales y Satisfacción Laboral. Como el valor es positivo se obtiene una correspondencia directa entre la variable y dimensión, por lo cual se debe emplear una relación entre todos los colaboradores y así dé como resultado una satisfacción eficiente.

Objetivo específico 6

Ho: No existe relación de la dimensión autonomía y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe, 2019.

H1: Si existe relación de la dimensión autonomía y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe, 2019.

Tabla 8: Análisis de correlación de la dimensión Autonomía y Satisfacción Laboral.

		Dimensión	Satisfacción
		Autonomía	Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Autonomía	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,691**
		N	15
Satisfacción Laboral		Coeficiente de correlación	,691**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	15

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

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado.

Interpretación: En la tabla 8 se observa la magnitud de correspondencia ($r=0.691$), lo cual alude a una relación positiva moderada, teniendo una significancia menor al 5%. Consiguientemente, se acepta la suposición alterna y se rechaza la suposición nula. Lo que permite confirmar que concurre dependencia entre la dimensión Autonomía y Satisfacción Laboral. Como el valor es positivo se obtiene una relación directa entre la variable y dimensión.

Objetivo específico 7

Ho: No existe relación de la dimensión recompensa y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe, 2019.

H1: Si existe relación de la dimensión recompensa y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe, 2019.

Tabla 9: Análisis de correlación de la dimensión Recompensa y Satisfacción Laboral.

		Dimensión Recompensa	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Recompensa	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	. ,004
	N	15	15
	Satisfacción Laboral	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004 .
	N	15	15

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

Fuente: *Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado.*

Interpretación: En la tabla 9 se observa la magnitud de correlación ($r=0.690$), lo cual alude a una relación positiva moderada, teniendo una significancia menor al 5%. Consiguientemente, se acepta la suposición alterna y se rechaza la suposición nula. Lo que permite confirmar que existe correspondencia entre la dimensión Recompensa y Satisfacción Laboral. Como el valor es positivo se obtiene una correspondencia directa entre la variable y dimensión, por lo cual se debe brindar recompensas de acuerdo a sus labores que realizan para lograr que los colaboradores perciban una satisfacción buena en la organización.

V. DISCUSIÓN

Enfocándonos a la discusión en este trabajo de investigación se relaciona el Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe, 2019.

De acuerdo a lo que se quiere investigar y haciendo una relación entre las variables estudiadas, se puede mencionar que es de vital importancia que exista un clima laboral bueno, positivo, para que los colaboradores muestren una satisfacción y compromiso por su área de trabajo o por la misma organización, ya que se han encargado de brindarles los mejores ambientes de trabajo, para que puedan laborar satisfactoriamente.

Con los efectos derivados de la investigación respecto al objetivo general "Determinar la relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe". Perciben un factor de la correspondencia de Spearman de 0.718, con un nivel de significancia menor al 5%, que hace referencia a ser menor al error mínimo aceptable, donde se presenta una similitud positiva fuerte de la variable Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. En tal sentido es bueno seguir brindando un ambiente donde se pueda laborar sin problema alguno, donde exista una buena comunicación, motivación, que los colaboradores consideren que existe un buen reconocimiento a la hora de desempeñar sus labores y sientan una satisfacción agradable por pertenecer a la organización. Estos resultados guardan relación con Cabrera (2018), quien en su investigación "Clima organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores ", hallar una relación significativa, indicando que se debe apreciar a los colaboradores, brindándoles los mejores ambientes de trabajo, para que pueda existir un clima exitoso, sin problema alguno, existiendo la posibilidad de realizar mejoras para que haya una satisfacción eficiente, se logren alcanzar los objetivos propuestos de manera satisfactoria y la organización llegue a ser líder en el mercado.

Respecto al nivel de Clima Organizacional de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe, es regular. Esta información fue corroborada en el primer objetivo específico, donde se manifiesta que el nivel de ambiente laboral de los subordinados es del 60%, esto significa que ellos perciben que se desarrollan

algunas técnicas para poder alcanzar un clima bueno y que todos los subordinados estén contentos en sus áreas de trabajo ya que existe un lugar adecuado para que realicen sus actividades. Se encuentra respaldado por Cardona (2016) “Satisfacción laboral y Clima organizacional en el CDI-San José, Manizales”, quien presenta un nivel bueno de ambiente laboral, el cual sugiere capacitar e incentivar a mejorar el buen ambiente de trabajo, ya que repercute en el desempeño de cada uno de los colaboradores, así mismo sentirán pasión por sus puestos de trabajos ya que se les brinda las mejores opciones para que puedan tener un ambiente cálido y positivo, esto repercutirá en la buena relación que pueda existir entre jefes y colaboradores, con el fin de que se obtenga resultados exitosos. Méndez (2006), hizo un aporte teórico y define que el ambiente laboral es una de las herramientas esenciales para que se puedan desarrollar con éxito los objetivos propuestos, ya que ayuda a tener una relación buena, donde existe la integridad de todos los colaboradores para que se pueda llevar a cabo las tareas.

Para el segundo objetivo específico de la presente exploración, que es medir el nivel de satisfacción laboral que tienen los colaboradores dentro de la organización, se obtuvo que el 80% percibe una satisfacción buena, lo que indica que el molino Virgen de Guadalupe, realiza una buena gestión para mantener satisfecho a su personal. Este resultado está respaldado por Castellón (2017) “Entorno Organizacional y el Suceso en el Desempeño laboral de los personales administrativos y educativos de la Jurisdicción Regional Multidisciplinaria de Matagalpa”, quien mostró en su investigación un nivel de satisfacción buena y positiva, ya que, si se brinda una buena gestión, la satisfacción de los trabajadores aumentará y será beneficioso para la empresa ya que se verá reflejado en el desempeño. Davis & Newstrom (2003), hicieron aportes teóricos, donde mencionaron que es una técnica de idoneidad que tienen los subordinados por su trabajo, ya que sienten que están en un lugar donde les brindan las mejores comodidades para la buena labor, así mismo obtener un ambiente bueno y que sirva para poder captar a nuevos ingresantes y estos sean los portavoces de la buena satisfacción que se siente al trabajar en la empresa.

En cuanto al tercer objetivo específico que es determinar la relación entre la dimensión estructura y satisfacción laboral, se muestra que el nivel de significancia es de 0.02, que es menor al error mínimo aceptable estadísticamente de 5% y un nivel de correlación positiva alta de 0.739, lo que permite determinar que concurre una correspondencia entre dimensión estructura y variable satisfacción. Lo expresado se relaciona con Bellizán (2015), quien en su indagación “Clima organizacional & Satisfacción laboral en docentes inherentes al sector público y privado”, donde define que la “dimensión estructura”, es enseñar y hacer saber a los colaboradores cuales son las reglas, procedimientos para que se llegue a alcanzar los objetivos de manera rápida y sin ningún problema, por el contrario que conlleve a la unión de todos los colaboradores y cuando haya supervisión todos estén informados para que puedan responder a las preguntas que hacen algunas entidades que hacen evaluaciones.

Para el siguiente objetivo específico que es determinar la correspondencia entre la dimensión identidad y satisfacción laboral, muestra que el nivel es menor al 5 % y cuenta con una correlación de 0.720, lo que permite establecer que si hay correspondencia entre la dimensión identidad y la variable satisfacción. Esto guarda concordancia con la investigación de Benites (2012) “Ambiente organizacional y desempeño laboral en los colaboradores del sociedad la arena S.A.C, Trujillo”, en uno de sus objetivos menciona que es de mucha importancia saber gestionar a la “dimensión identidad”, que es aquella que hará que el trabajador se sienta identificado, tanto con el puesto de trabajo como con la empresa, que ellos perciban que son importantes, valoren y protejan a su organización que ellos son el reflejo de la satisfacción que sienten por su desempeño que brindan.

Para el quinto objetivo específico que es determinar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y satisfacción, donde su correlación es de 0.709 y cuenta con una significancia de 0.003, que es menor al 5 %, lo que refleja que el molino Virgen de Guadalupe, hace una buena administración e impulsa a sus trabajadores a que mantengan una buena comunicación, ya que es importante para saber qué problemas o que mejoras está existiendo en la empresa. Así también lo determinó Carruitero y Riccer (2014) “Dependencia

entre el ambiente Organizacional y la Satisfacción laboral en la administración de convenios de la gerencia Regional, La Libertad-Trujillo”, que también encuentra una relación positiva ya que menciona que las relaciones interpersonales, ayuda a mejorar la comunicación, las interacciones y el buen trato que se pueda brindar, puesto que es muy esencial saber comunicarse para que los objetivos propuestos se lleven a cabo de la mejor manera y que todos los resultados sean positivos, logrando que los colaboradores salgan satisfechos con los aportes que han brindado.

Como el sexto objetivo específico que es determinar la correspondencia autonomía y satisfacción, donde refleja un factor de correlación de 0.691, la cual es una relación positiva moderada de variable y dimensión, con un error menor al 5%. Estos resultados tienen relación con Angarita (2014) “Determinar el entorno organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores, Copetran Bucaramanga”, quien mencionó que la satisfacción es óptima cuando los colaboradores se sienten en un área de trabajo bueno, sin problemas y donde existe una buena comunicación, lo cual también va de la mano con la “dimensión autonomía”, que es uno de los principales motivos que ayuda a la mejora del desempeño y haciendo que exista una satisfacción positiva.

En cuanto al último objetivo que es establecer la dependencia de la dimensión recompensa y satisfacción, donde mostró una correlación de 0.690, con una significancia de 0.04, lo cual es menor al 5%, esto hace referencia a que existe una relación directa de la dimensión recompensa y la variable satisfacción laboral. La investigación de Bruzual (2016) “entorno organizacional & satisfacción laboral de los subordinados de la entidad de, bienes reliability and risk management”, sustenta que, en el caso de las recompensas, es bueno remunerar al personal de acuerdo a sus labores realizadas, premiar por los cumplimientos de los objetivos y por su apoyo brindado, por otro lado saber reconocer sus horas extras, para que ellos se sientan satisfechos y contentos de que son apreciados por las tareas realizadas para el crecimiento de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

1. Comprobar la correspondencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del molino, manifestando así una correlación donde muestra que existe una relación positiva entre ambas variables, siendo este el objetivo general.
2. El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral, esto quiere decir que si el molino, aplica correctamente las diversas estrategias y técnicas para que el clima sea el adecuado, se obtendrá una buena satisfacción dando así resultados positivos y creando unos éxitos seguros.
3. Por otro lado, el clima del molino Virgen de la puerta se encuentra en nivel regular lo que refleja que la gran totalidad de sus empleados se hallan satisfechos regularmente con el ambiente donde laboran, por lo que se necesita aplicar alguna técnica para mejorar y así sus colaboradores se puedan sentir realmente satisfechos.
4. Además, el nivel de satisfacción laboral dentro del molino, es bueno puesto que al parecer les brinda a sus colaboradores se le brinda beneficios laborales y eso es lo que apoya para que se sientan satisfechos lo que muestra una capacidad productiva buena.
5. La dimensión identidad y satisfacción laboral, se relaciona significativamente, por lo que el molino, lo que muestra que los colaboradores del molino se sienten identificados con la empresa.
6. En cuanto a relaciones interpersonales y la satisfacción laboral demuestra una correspondencia significativa entre la dimensión y variable, esto quiere decir que las existe una adecuada comunicación entre todos los colaboradores del molino.
7. La relación dimensión autonomía y la satisfacción laboral se muestra una relación entre ellas, ya que la empresa puede sobresalir de sus necesidades y así hacer sentir a sus colaboradores seguros dentro del molino.

8. Recompensa y satisfacción designa una dependencia positiva entre la dimensión y la variable debido a que existe una buena ejecución de pagos a tiempo haciéndoles saber que el molino vela por su bienestar del colaborador.

VII.RECOMENDACIONES

Es necesario que siempre se realice evaluaciones sobre clima organizacional, teniendo en cuenta los indicadores propuestos en el proyecto de investigación, ya que, con una buena comunicación, todo marchará genial; en cuanto a la mejora de la satisfacción laboral de los empleados, deberán hacer saber a todo su personal que su productividad es de muy buena ayuda para la empresa, de tal modo que sean recompensados de acuerdo a sus actividades que realizan.

Lograr una motivación adecuada, brindándole incentivos y haciéndoles saber que forman parte de la empresa, así se generará un mejor clima organizacional, no contribuir con el individualismo si no hacer que todos sean partícipes y que haya cooperación. Generar oportunidades a los empleados para que se formen profesionalmente, para que así éste sea más eficiente, demostrando siempre que ellos son los más valiosos para poder cumplir los objetivos y se sientan satisfechos de pertenecer a la empresa. Tener en cuenta la importancia de la motivación, hacer saber siempre las culturas que tiene la empresa y respetar las culturas de cada uno de los subordinados, recalando siempre que si se tiene una buena conducta no habrá inconvenientes, ni trabajadores insatisfechos.

Tener un mayor énfasis en las comunicaciones interpersonales, estableciendo un plan diálogo óptimo entre trabajadores, para enriquecer la habilidad de expresión y así cuente con la capacidad de enfrentar, solucionar de manera inmediata y eficiente cualquier inconveniente. Establecer las actividades que sean de acorde con las habilidades de las habilidades, brindándole la libertad para la ejecución y así puedan disponer de una productividad alta.

REFERENCIAS

- Álvarez, H. (1995). *Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante*. Madrid.
- Angarita, L. (2014). *Medición del clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de COPETRA Bucarmanga*. Bolivia: Universidad Pontificia Bolivariana.
- Anonimo. (Noviembre de 2016). Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Argentina: Cengage Learning.
- Belizán, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector público y privado*. Argentina.
- Benites, I. (2012). *Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del consorcio la arena S.A.C*. Trujillo.
- Bruzual, F. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios*. Mexico: Universidad de Morelos.
- Cabrera, A. (2018). "*Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores*". Lima.
- Cardona, K. (2016). *La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales*. Colombia.
- Carruitero, J., & Riccer, M. (2014). *RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA GERENCIA DE CONTRATACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD – 2014*. Trujillo.
- Castellón, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2017*. NICARAGUA, MANAGUA.
- Chiavenato, I. (1990). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración Recursos Humanos* (15 ed.). Mexico: Pearson Education.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. New York: McGraw-Hill.
- GONCALVEZ, A. (1997). *Dimensiones del clima organizacional*. Obtenido de <http://www.calidad.org/articulos/dec97/artdec97.htm>
- Manterola, C., Zavando, P., Alarcón, R., & Muñoz, J. (2008). *Validity and Reliability in Dental Research*. Chile: Universidad Autónoma de Chile.
- Mata, & Macassi. (1997). *Cómo elaborar muestras para los sondeos de audiencias*. (Vol. 5). Quito: ALER.
- Mintzberg H. (1996). *Work and Nature of Man*. Cleveland, Ohio: The World Publishing Co.
- Niebel, B., & Freivald, A. (2009). *Ingeniería industrial métodos, estándares y diseño de trabajo*. Mexico D.F: Mc Graw Hill.
- Robbins, S. (1996). *Administración*. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional: [conceptos, controversias, aplicaciones]*. Mexico D.F: Pearson Education.
- ROBBINS, S., & JUDGE, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Sampieri. (1998). *Metodología de investigación*. San Salvador.
- Singh, H. (2008). *Human factor and organisational productivity in textile industry and agricultural machinery industry in north India*. India.
- Tamayo y Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. México: Editorial Limusa S.A.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: Limusa.
- Tamayo, M. (1998). *Diccionario de la investigación científica*. Mexico: Limusa.
- Toro A., F. (2002). *Desempeño y Productividad*. Colombia: CINCEL.

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	Entorno donde el colaborador se siente familiarizado con la empresa, así mismo se obtenga una buena relación entre ellos para que el trabajo sea realizado positivamente (Álvarez, 1995)	El estudio se dará aplicando un cuestionario a los colaboradores del	Estructura	Coordinación	Cualitativa ordinal
				Competencias	
				Cooperación	
			Identidad	Motivación	
				Cultura Organizacional	
				Conducta	
			Relaciones Interpersonales	Comunicación	
				Actitudes	
				Trato	
			Autonomía	Autodeterminación	
Responsabilidad					
Recompensa	Compromiso				
	Desempeño				

Nota: Dimensiones e indicadores, clima organizacional (Álvarez, 1995)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción Laboral	Es una actitud de gozo de un colaborador hacia su trabajo. Una persona con un nivel superior tendrá actitudes positivas hacia él. (Robbins, Administracion , 1996)	Se determinará a través de la recolección de datos aplicada a través del cuestionario a los colaboradores que conforman el Molino	Factor Intrínseco	Planeación del personal	Cualitativa ordinal
			Factor Extrínseco	Productividad	

Nota: Dimensiones e indicadores, satisfacción laboral (Robbins1996)

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema De Investigación	Objetivos	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
¿Qué relación existe entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe, La Libertad, setiembre - diciembre 2019?	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe, La Libertad, setiembre - diciembre 2019</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Determinar el nivel de clima organizacional de los colaboradores del molino, determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del molino, determinar la relación de la dimensión estructura y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino, determinar la relación de la dimensión identidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino, determinar la relación de la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino, determinar la relación de la dimensión autonomía y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino y por último determinar la relación de la dimensión recompensa y la satisfacción de los colaboradores del molino.</p>	Clima Organizacional	Entorno donde el colaborador se siente familiarizado con la empresa, así mismo se obtenga una buena relación entre ellos para que el trabajo sea realizado positivamente (Álvarez, 1995)	El estudio se dará aplicando un cuestionario a los colaboradores del Molino Virgen de Guadalupe.	<p>Estructura</p> <p>Identidad</p> <p>Relacione Interpersonales</p> <p>Autonomía</p> <p>Recompensa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación - Competencias - Cooperación - Motivación - Cultura Organizacional - Conducta - Comunicación - Actitudes - Trato - Autodeterminación - Responsabilidad - Compromiso - Desempeño <p>Planeación del personal</p>	Cualitativa ordinal
		Satisfacción Laboral	Es una actitud de gozo de un colaborador hacia su trabajo. Una persona con un nivel superior tendrá actitudes positivas hacia él. (Robbins, Administracion , 1996)	Se determinará a través de la recolección de datos aplicada a través del cuestionario a los colaboradores que conforman el Molino	<p>Factores Intrínsecos</p> <p>Factores Extrínsecos</p>	<p>Productividad</p>	Cualitativa ordinal

ANEXO 3: INSTRUMENTO

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL

Instrucciones: La siguiente encuesta es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo medir el "Clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores de la empresa Chupayo, consultores y constructores EIRL", marque con un "X" la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
1	2	3	4	5

Clima Organizacional

I. Estructura

1.- ¿Cuál es el nivel en que el molino Virgen de Guadalupe accede a brindar información para que pueda desarrollar correctamente su trabajo?

Muy Malo Malo Regular Bueno Muy

2.- ¿Cómo considera las estrategias para lograr los objetivos del molino Virgen de Guadalupe?

Muy Malo Malo Regular Bueno Muy

3.- ¿Cómo considera usted el nivel de liderazgo que tiene su jefe en sus actividades que realiza en el molino Virgen de Guadalupe?

Muy Malo Malo Regular Bueno Muy

II. Identidad

4.- ¿Cómo considera usted la motivación que brinda el molino Virgen de Guadalupe para realizar su actividad asignada?

Muy Malo Malo Regular Bueno Muy

5.- ¿Cómo es el nivel en que se siente inspirado por la misión y propósito del molino Virgen de Guadalupe?

Muy Malo Malo Regular Bueno Muy

6.- ¿Cuál es la calificación que usted brinda al molino Virgen de Guadalupe por celebrar sus logros y aprendizajes?

Muy Malo Malo Regular Bueno Muy

III. Relaciones Interpersonales

7.- ¿Qué calificación le otorga al jefe del molino Virgen de Guadalupe acerca de sus actitudes positivas que sostiene para que haya un buen clima laboral?

Muy Malo Malo Regular Bueno Muy

8.- ¿Cuál es el nivel que existe de apoyo entre los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe?

- Muy Malo Malo Regular Bueno Muy

9.- ¿Cuál es el valor que usted le da al jefe del molino Virgen de Guadalupe en cuanto a la apreciación de su opinión para ayudar a la toma de decisiones?

- Muy Malo Malo Regular Bueno Muy

IV. Autonomía

10.- ¿Cuál es el grado que usted concede al jefe del molino Virgen de Guadalupe acerca de la autonomía para tomar decisiones en el cumplimiento de sus actividades?

- Muy Malo Malo Regular Bueno Muy

11.- ¿Cómo considera usted que la asignación de responsabilidades esté relacionada al cargo que desempeña en el molino Virgen de Guadalupe?

- Muy Malo Malo Regular Bueno Muy

12.- ¿Cómo le resulta a usted que el jefe del molino Virgen de Guadalupe le asigne responsabilidades de acuerdo a su nivel de capacitación?

- Muy Malo Malo Regular Bueno Muy

V. Recompensa

13.- ¿Cuál es el rango que considera usted al salario que retribuye de acuerdo a la actividad que desempeña en el molino Virgen de Guadalupe?

- Muy Malo Malo Regular Bueno Muy

14.- ¿Cuál es la calificación que usted proporciona de acuerdo a la participación de los éxitos que obtiene del molino Virgen de Guadalupe?

- Muy Malo Malo Regular Bueno Muy

15.- ¿Cuál es el nivel de incentivos hacia los trabajadores del molino Virgen de Guadalupe?

- Muy Malo Malo Regular Bueno Muy

Satisfacción Laboral

VI. Factores Intrínsecos

16._ ¿Cuál es su consideración en cuanto a la planificación futura de la empresa molino Virgen de Guadalupe?

- Muy Malo Malo Regular Bueno Muy

17._ ¿Qué opina del proceso de planeación sus labores en el molino Virgen de Guadalupe?

- Muy Malo Malo Regular Bueno Muy

18._ ¿Cuál es su consideración acerca de la proyección que tiene el molino Virgen de Guadalupe?

- Muy Malo Malo Regular Bueno Muy

VII. Factores Extrínsecos

19._ ¿Cómo estima su nivel de productividad que desempeña al momento de realizar sus actividades en la empresa molino Virgen de Guadalupe?

- Muy Malo Malo Regular Bueno Muy

20._ ¿Qué nivel de productividad cree usted que existe en el molino Virgen de Guadalupe?

- Muy Malo Malo Regular Bueno Muy

ANEXOS 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

ANEXO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO/CUESTIONARIO

DATOS DEL EVALUADOR

- APELLIDOS Y NOMBRES: Cedroñ Medina Carlos
- N° DE COLEGIATURA: CLAD 23383
- PROFESION: Lic. Administración
- LUGAR DE TRABAJO: UCV - Chepen
- CARGO QUE DESEMPEÑA: Docente TC
- ÁREA: Ciencias Empresariales

Ítems / Preguntas	Objetivos Específicos	Escala Evaluativa			Observaciones
		A	B	C	
1,2,3	Determinar el nivel de clima organizacional de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe 2019	/			
4,5	Determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe-Guadalupe 2019.	/			
6,7,8	Determinar la relación de la dimensión estructura y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino virgen Guadalupe-Guadalupe 2019.	/			
9,10,11	Determinar la relación de la dimensión identidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino virgen Guadalupe-Guadalupe 2019	/			
12,13,14	Determinar la relación de la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe-Guadalupe 2019		/		comunicación intensa?
15,16,17	Determinar la relación de la dimensión autonomía y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe-Guadalupe 2019	/			
18,19,20	Determinar la relación de la dimensión recompensa y la satisfacción de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe-Guadalupe 2019.		/		↓ esa persona le pregunta.

ESCALA EVALUATIVA DE CORRESPONDENCIA ÍTEMS – OBJETIVOS:

A: TOTALMENTE DE ACUERDO

B: DE ACUERDO

C: DESACUERDO

FECHA: 12-11-19


FIRMA Y SELLO

ANEXO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO/CUESTIONARIO

DATOS DEL EVALUADOR

- APELLIDOS Y NOMBRES: Aguilar Chórez Pablo Valentino
- N° DE COLEGIATURA: 447
- PROFESION: Eng. Estadístico
- LUGAR DE TRABAJO: UCV
- CARGO QUE DESEMPEÑA: Docente Metodólogo
- ÁREA: Ciencias Empresariales

Ítems / Preguntas	Objetivos Específicos	Escala Evaluativa			Observaciones
		A	B	C	
1,2,3	Determinar el nivel de clima organizacional de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe 2019	X			
4,5	Determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe-Guadalupe 2019.	X			
6,7,8	Determinar la relación de la dimensión estructura y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino virgen Guadalupe-Guadalupe 2019.	X			
9,10,11	Determinar la relación de la dimensión identidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino virgen Guadalupe-Guadalupe 2019	X			
12,13,14	Determinar la relación de la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe-Guadalupe 2019	X			
15,16,17	Determinar la relación de la dimensión autonomía y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe-Guadalupe 2019	X			
18,19,20	Determinar la relación de la dimensión recompensa y la satisfacción de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe-Guadalupe 2019.	X			

ESCALA EVALUATIVA DE CORRESPONDENCIA ÍTEMS – OBJETIVOS:

A: TOTALMENTE DE ACUERDO

B: DE ACUERDO

C: DESACUERDO

FECHA: 12/11/2019



FIRMA Y SELLO

ANEXO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO/CUESTIONARIO

DATOS DEL EVALUADOR

- APELLIDOS Y NOMBRES: Albuquerque Arana, Fausta Elizabeth
- N° DE COLEGIATURA: 00038
- PROFESION: Administradora
- LUGAR DE TRABAJO: UCU
- CARGO QUE DESEMPEÑA: Docente
- ÁREA: Escuela de Administración

Ítems / Preguntas	Objetivos Específicos	Escala Evaluativa			Observaciones
		A	B	C	
1,2,3	Determinar el nivel de clima organizacional de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe 2019		X		
4,5	Determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe-Guadalupe 2019.		X		
6,7,8	Determinar la relación de la dimensión estructura y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino virgen Guadalupe-Guadalupe 2019.		X		
9,10,11	Determinar la relación de la dimensión identidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino virgen Guadalupe-Guadalupe 2019		X		
12,13,14	Determinar la relación de la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe-Guadalupe 2019		X		
15,16,17	Determinar la relación de la dimensión autonomía y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe-Guadalupe 2019		X		
18,19,20	Determinar la relación de la dimensión recompensa y la satisfacción de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe-Guadalupe 2019.		X		

ESCALA EVALUATIVA DE CORRESPONDENCIA ÍTEMS – OBJETIVOS:

A: TOTALMENTE DE ACUERDO

B: DE ACUERDO

C: DESACUERDO

FECHA: 12/11/2019



FIRMA Y SELLO

ANEXO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO/CUESTIONARIO

DATOS DEL EVALUADOR

- APELLIDOS Y NOMBRES: Abanto Cordova Lurdes Elvira
- N° DE COLEGIATURA: -
- PROFESION: Licenciada en Administración de Empresas
- LUGAR DE TRABAJO: Caja Municipal de Paíta S.A.
- CARGO QUE DESEMPEÑA: Asistente de Operaciones
- ÁREA: Operaciones

Ítems / Preguntas	Objetivos Específicos	Escala Evaluativa			Observaciones
		A	B	C	
1,2,3	Determinar el nivel de clima organizacional de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe 2019	X			
4,5	Determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe-Guadalupe 2019.	X			
6,7,8	Determinar la relación de la dimensión estructura y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino virgen Guadalupe-Guadalupe 2019.	X			
9,10,11	Determinar la relación de la dimensión identidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino virgen Guadalupe-Guadalupe 2019	X			
12,13,14	Determinar la relación de la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe-Guadalupe 2019	X			
15,16,17	Determinar la relación de la dimensión autonomía y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe-Guadalupe 2019	X			
18,19,20	Determinar la relación de la dimensión recompensa y la satisfacción de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe-Guadalupe 2019.	X			

ESCALA EVALUATIVA DE CORRESPONDENCIA ÍTEMS – OBJETIVOS:

A: TOTALMENTE DE ACUERDO

B: DE ACUERDO

C: DESACUERDO

FECHA: 12-11-2019



Lic. Adm. Lurdes Abanto Cordova
Asistente de Operaciones

CAJA PAITA S.A.
FIRMA Y SELLO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO/CUESTIONARIO

DATOS DEL EVALUADOR

- APELLIDOS Y NOMBRES: Flores Castro, Carlos Miguel
- N° DE COLEGIATURA: —
- PROFESIÓN: Lic. Administración y Negocios Internacionales
- LUGAR DE TRABAJO: ScotiABANK
- CARGO QUE DESEMPEÑA: Asesor
- ÁREA: Créditos PIME

Ítems / Preguntas	Objetivos Específicos	Escala Evaluativa			Observaciones
		A	B	C	
1,2,3	Determinar el nivel de clima organizacional de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe 2019	X			
4,5	Determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe-Guadalupe 2019.	X			
6,7,8	Determinar la relación de la dimensión estructura y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino virgen Guadalupe-Guadalupe 2019.	X			
9,10,11	Determinar la relación de la dimensión identidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino virgen Guadalupe-Guadalupe 2019	X			
12,13,14	Determinar la relación de la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe-Guadalupe 2019	X			
15,16,17	Determinar la relación de la dimensión autonomía y la satisfacción laboral de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe-Guadalupe 2019	X			
18,19,20	Determinar la relación de la dimensión recompensa y la satisfacción de los colaboradores del molino Virgen de Guadalupe-Guadalupe 2019.	X			

ESCALA EVALUATIVA DE CORRESPONDENCIA ÍTEMS – OBJETIVOS:

A: TOTALMENTE DE ACUERDO

B: DE ACUERDO

C: DESACUERDO

FECHA: 12-11-2019



 FIRMA Y SELLO

ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ LA INVESTIGACIÓN

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

SOLICITO: Autorización para aplicar encuesta a sus colaboradores

SR. CARLOS ABANTO

GERENTE GENERAL DEL MOLINO VIRGEN DE GUADALUPE

Caceda Ramírez, Angela Gianella con DNI:74065339 y Saldaña Abanto, Sarai Danitza con DNI:73101871, estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo, que cursamos el VIII de la escuela profesional de administración, nos presentamos ante usted con el debido respeto para exponer:

Que siendo requisito para poder sustentar nuestro trabajo de investigación denominado “Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del molino virgen de Guadalupe 2019”. Por este motivo hemos recurrido a su distinguida persona con el fin de que nos brinde las facilidades necesarias a efectos de aplicar una encuesta a sus colaboradores y así permita desarrollar nuestra investigación.

Esperando contar con su autorización, hacemos propicia la ocasión para expresarle las muestras de estima y consideración.

Atentamente,

Chepén, 23 de noviembre Del 2019

Caceda Ramirez, Angela Gianella

DNI: 74065339

Saldaña Abanto, Sarai Danitza

DNI:73101871

CARLOS ALBERTO ABANTO CARRERA
DNI : 40325197

