



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores
de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Castañeda Vasquez, Alexander Andres (ORCID: [0000-0002-8668-8664](https://orcid.org/0000-0002-8668-8664))

Gavidia Villanueva, Alexandra Lucia (ORCID: [0000-0003-4828-6151](https://orcid.org/0000-0003-4828-6151))

ASESOR:

MSc. Urbina Suasnabar, Cristian (ORCID: [0000-0002-9127-1636](https://orcid.org/0000-0002-9127-1636))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

En primer lugar, dedicar este trabajo a Dios quien es el que permite todo y tiene un propósito para cada uno de nosotros.

Luego dedicar este trabajo a nuestros padres que son nuestra fuente de inspiración y motivación para seguir día a día adelante y no darnos por vencidos en este camino a nuestro éxito profesional.

También dedicárselo a nuestros abuelos que todos los días nos dan su bendición para que nos vaya bien

Por ultimo y no menos importante a nuestros hermanos que son una motivación especial de salir adelante.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios quien nos permite estar donde estamos y pedirle que nos siga bendiciendo.

Agradecer a nuestros padres quienes son los que se han sacrificado para poder darnos esa dicha de poder ser profesionales, este logro se lo debemos a ellos.

Agradecer a nuestros familiares que siempre están alentándonos a no darnos por vencidos y seguir siempre adelante

Y también agradecer de manera especial a el docente Cristian Urbina quien es el que nos apoyó y guio en todo este proceso de titulación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.</i>	17
Tabla 2: <i>Nivel de clima organizacional de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.</i>	18
Tabla 3: <i>Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.</i>	19
Tabla 4: <i>Nivel de las dimensiones de la variable clima organizacional de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.</i>	20
Tabla 5: <i>Nivel de las dimensiones de la variable satisfacción laboral de los trabajadores de Copeinca Flota Chimbote, 2022.</i>	21
Tabla 6: <i>La cultura y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.</i>	22
Tabla 7: <i>Relación entre la dimensión cultura con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.</i>	23
Tabla 8: <i>El liderazgo con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.</i>	24
Tabla 9: <i>Relación entre la dimensión liderazgo con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.</i>	25

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: <i>Nivel de clima organizacional de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.</i>	18
Figura 2: <i>Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.</i>	19
Figura 3: <i>Nivel de las dimensiones de la variable clima organizacional de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.</i>	20
Figura 4: <i>Nivel de las dimensiones de la variable satisfacción laboral de los trabajadores de Copeinca Flota Chimbote, 2022.</i>	21

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022. Para lo cual el estudio fue del tipo aplicada, con un diseño no experimental – correlacional para evaluar las relaciones entre las variables de estudio.

La muestra del estudio estuvo conformada por los 180 trabajadores de Copeinca Flota Chimbote y el instrumento de la medición fue un cuestionario el cual estuvo conformado por 36 preguntas, donde se tuvo en cuenta las dimensiones de cada variable tales como cultura, liderazgo, factores extrínsecos e intrínsecos para la elaboración del cuestionario. Se determinó mediante la prueba de Rho Spearman un nivel correlativo de $p=0.34$, donde indica una correlación positiva baja. También se demostró un nivel de significancia del 0.000 siendo $>$ a 0.05, afirmando que existe una correlación entre las 2 variables de estudio. Los datos obtenidos se tabularon y analizaron mediante cuadros y gráficos, teniendo como resultado principal la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral, por lo tanto, si existe una relación ya que la prueba chi cuadrado es significativa.

Palabras clave: cultura, liderazgo, colaborador

Abstract

The objective of this research work is to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in the employees of the company Copeinca Flota Chimbote, 2022. For which the study was of the applied type, with a non-experimental design - correlational to evaluate the relationships between the study variables.

The study sample was made up of the 180 workers of Copeinca Flota Chimbote and the measurement instrument was a questionnaire which was made up of 36 questions, where the dimensions of each variable were taken into account, such as culture, leadership, extrinsic factors and intrinsic to the elaboration of the questionnaire. A correlative level of $p=0.34$ will be increased by means of the Rho Spearman test, where it indicates a low positive confirmation. A significance level of $0.000 > 0.05$ is also highlighted, affirming that there is a correlation between the 2 study variables. The data obtained were tabulated and analyzed using charts and graphs, with the main result being the relationship between the organizational climate and job satisfaction, therefore, if there is a relationship, the chi-square test is significant.

Keywords: culture, leadership, collaborator

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en los colaboradores, la satisfacción laboral es fundamental para toda organización, mientras un colaborador se sienta motivado, este contribuirá de manera positiva y mucho más efectiva a conseguir las metas establecidas dentro de la misma empresa.

La investigación del clima organizacional resulta importante en toda empresa, ya que esta es la característica más importante que mostrara la satisfacción de los colaboradores en la organización en relación a la integración laboral.

Si existe una relación positiva, se obtienen recompensas para los trabajadores y para la empresa, pero cuando es negativo genera pérdida, gastos, conflictos entre otros diversos casos que pueden generar que la organización a futuro haya problemas graves o en el peor de los casos quiebre.

Se puede identificar en base a las indagaciones y estudios, que en los trabajadores de la pesquera Copeinca, existe un nivel regular de clima organizacional, debido a muchos factores como conflictos entre áreas, carga laboral, las remuneraciones bajas, entre otros.

Todos los años en el mes de marzo, se realiza la encuesta denominada Clima a través de las redes de la empresa, que tiene como objetivo analizar la percepción de los colaboradores con respecto a su trabajo y líderes, con la finalidad de construir un mejor clima organizacional, en esta encuesta realizada hace un año, los datos que obtuvieron fueron que del 100% de encuestados, 60% identifico un clima laboral agradable, mientras que el 40% determinaron un clima organizacional regular.

Por ello es que la presente investigación que realizaremos en la empresa COPEINCA – Flota Chimbote, nos permitirá encontrar esos aspectos tanto positivos como negativos sabremos también la incidencia que pueda tener el clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores y así poder tomar decisiones favorables para el buen funcionamiento de la organización.

Se planteó un problema a raíz de factores internos que viene pasando la organización y planteamos el objetivo general que es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa

Copeinca Flota Chimbote.

Pero muy aparte del objetivo general se planteó ciertos objetivos específicos que pueden ayudarnos a obtener mejores resultados tales como: Determinar el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote; Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote; Analizar el nivel de las dimensiones de la variable clima organizacional de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote; Analizar el nivel de las dimensiones de nuestra variable satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote; Describir la relación La cultura y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote; Identificar la relación entre la dimensión cultura con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote; Determinar la relación entre la dimensión liderazgo con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote.

En otro sentido, todo estudio de investigación necesita una hipótesis formulada de la siguiente manera: H_0 : No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote. Y como segunda hipótesis H_1 : Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote.

Respecto a la justificación del estudio, se puede explicar a través de dos criterios: Teóricamente, porque esta investigación permitirá determinar conceptos, teorías y definiciones del clima organizacional y la satisfacción laboral en la organización, donde será importante para que estudiantes de otras carreras puedan tener más conocimientos sobre estas variables. Asimismo, se consideró la justificación práctica, porque servirá para aportar conocimientos que se apliquen con el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de Copeinca Flota, para mejorar sus actitudes y conductas de los empleados, de tal manera que esto ayude al desarrollo de la organización.

II. MARCO TEÓRICO

En México, Charles, Aguirre & Sánchez (2020) en su artículo científico que fue presentado en un estudio de correlacional se expresó la validación del sondeo con una N de veinticuatro mil cuatrocientos cuarenta trabajadores, de ellos 18324.9 son subordinados y 6114.9 son personas emprendedoras, se concluyó que: Los individuos que tienen un emprendimiento tienen la probabilidad en un 4.069% de declararse con una buena satisfacción en su situación de trabajo.

En Colombia, Bedoya (2021) en su artículo científico expuesto en un estudio de correlación en el que se presentó la validación de la encuesta con una N de ciento tres subordinados de pymes, se concluyó que: en la regresión lineal se evidenció que influye significativamente 3 estilos de liderazgo en la satisfacción laboral y la satisfacción de comunicación.

En Chile, Delgado, Veas, Avalos & Gahona (2021) en su artículo científico planteado en un estudio que estuvo enfocado cuantitativamente en el cual se presentó la validación de la encuesta con una N de ciento cuarenta profesores, concluyó que: el modelo que se planteó tiene una significancia importante en la capacidad de expresar su desempeño, el placer laboral y el propósito de dejar la tarea de los maestros, de igual forma, se puede concluir que las habilidades blandas influyen de manera significativa en la satisfacción de los trabajadores y puedan tener un mejor desempeño.

En México, Avitia, Salas, Vargas & Gómez (2021) en su artículo científico presentado y estudiado es cuantitativo, no experimental, de correlación y transversal, se expresó la validación del cuestionario con una N de treientos veintinueve subordinados, se concluyó: que las relaciones que fueron planteadas tienen significancia de manera positiva, sobre la satisfacción en el trabajo y el capital psicológico, este capital influye de forma significativa en el placer laboral.

En México, Cernas & Wai (2021) en su artículo científico de estudio de correlación, no experimental y transversal, en el que fue presentada y validada la encuesta con una muestra de doscientas catorce personas, finalmente concluyeron: si hay una

relación positivamente favorable en la conectividad de manera social fuera del centro laboral y la satisfacción dentro del centro de labor y esta medida contribuye el bienestar afectivo y positivo.

En México, Rosiles, Lugo, Clara & Ramírez (2020) en su artículo científico desarrollado en un estudio de correlación, se presentó la validación de la encuesta con una muestra de veintidós empleados y se concluyó que: Los empleados se encuentran en mayor magnitud en un ambiente de trabajo desfavorable y una satisfacción media.

En Argentina, Silla, Gamero & Picazo (2020) en su artículo científico desarrollado en un estudio correlacional en el cual se expresa la aprobación del cuestionario con una N de 485.9 empleados de treinta y cuatro organizaciones de transporte, se concluyó que: El grado de confianza en la organización de liderazgo incide en la satisfacción del trabajo, a través de la percepción de calidad comunicativa, pero su afecto sobre la satisfacción no fue significativo.

En (México), Pérez, Gazquez, Molero, Oropesa, Martos (2021) en su artículo científico desarrollado en un análisis de correlación en el que se presenta la aprobación de la encuesta con una muestra de mil trecientas cincuenta y siete profesionales de enfermería de 22 y 28 años, concluyó que: La violencia y el hostigamiento de parte de los colegas, consumidores, acompañantes o familiares, tenía como resultado un efecto negativo, sobre la satisfacción dentro del centro de labores, interna y externamente, siendo efecto mediado por el apoyo social recibido.

En Colombia, Parra, Rocha & Duran (2021) en su artículo científico que se desarrolló como estudio transversal, no experimental, se presentó la aprobación de la encuesta con una muestra de treinta y cinco empleados operativos en el sector de hoteles de Cartagena; se concluyó que: En las sociedades en estudio, el estilo de liderazgo es cerrado y muy autoritario generalmente, esto impreca una serie de tensión en el entorno y la ejecución de procesos.

En Colombia, Angarita, Jiménez & Manzano (2021) en su artículo científico

desarrollado en un estudio correlacional, en el cual se plantea la aprobación de la encuesta realizada a los empleados de las organizaciones del sector solitario de Ocaña, Norte Santander, encontró que, si hay una correlación positiva en las dos variables de la investigación del 56.019%, asimismo se muestre que el liderazgo transaccional es dominante, en entidades del sector Ocaña, Norte de Santander.

En México, Domínguez, Lozano & Ramírez (2020) en su artículo científico desarrollado en un estudio de correlación se presentó la aprobación de la encuesta con una muestra de 292 personas, concluyó que: El propósito de abandonar la organización por una percepción no favorable del entorno de trabajo, se ve influenciada parcialmente, pero tiene mucha significancia por el conflicto trabajo/Familia.

En México, Montoya, Ostos & Arteaga (2019) en su artículo científico desarrollado en un estudio correlacional en el cual se presenta la validación de la encuesta con la población de 201 colaboradores; identificó que: Existe conexión positiva entre ambas variables de la hipótesis, el dar poder y la identificación con los equipos de trabajo tiene influencia en el clima de la innovación y está última influye en la práctica laboral y el compromiso con la empresa.

En Chile, Rivera, Ceballos & Gonzales (2021) en su artículo científico desarrollado en una investigación no experimental transversal, de correlación con abordaje cuantitativo en el cual está presentado en la aprobación de la encuesta con una N de 110 empleados sanitarios; concluyó que: con los resultados que se obtuvieron se puede asegurar que los empleados que ejecutan su labor en oncología, tienen mayor riesgo psicosocial en su ocupación, obtienen menos satisfacción laboral, esto influye en su calidad de atención.

En Argentina, Salessi, Luis de Andrade & Omar (2020) en su artículo científico desarrollado en un análisis instrumental de corte transversal en el cual presenta la aprobación de un cuestionario con una N no probabilística de empleados (nArgentina=662.9; nBrasil=671.9); concluyó que: los resultados muestran que la progresión es invariante a nivel configurar y escalar, mientras que es relativamente

invariante, a nivel estricto.

En México, De Los Heros, Murillo & Solana (2020) en su artículo científico desarrollado en un análisis de correlación en el cual presenta la validación del cuestionario con una población y muestra de 102 profesores; donde se halló que la correlación de las 3 primeras variables latentes que se hacen mención y la variable de satisfacción laboral medida y analizada objetivamente es positiva, sin embargo la relación con la variable de condiciones de trabajo es baja, resultado influido por cambios externos.

En Chile, Claro (2021), en su artículo de investigación basado en un análisis cuantitativo y cualitativo, el cual se realizó mediante la validación de una entrevista virtual realizada a 43 ejecutivos del sector retail de Chile. Se llegó a la conclusión que los empresarios toman en cuenta la importancia del Escucha, pero que aún no se logra sistematizarlo en los diferentes sectores de las organizaciones.

En México, Acosta, Alviter & Martínez (2020), su artículo de investigación fue desarrollado mediante un estudio cuantitativo, el cual se realizó mediante la validación de un cuestionario a 350 trabajadores de la ciudad de México. Se concluyó que, bajo las circunstancias que ha generado la pandemia, el ambiente y las cargas laborales se encuentran relacionadas entre sí, pero no posee un efecto negativo con el burnout, por lo tanto, los efectos significativos tendrían su origen de otros factores circunstanciales.

En Colombia, Berrio, Osorio & Diaz (2021), en su trabajo de investigación desarrollaron un estudio cuantitativo de corte transversal, donde se realizó la validación de un cuestionario con una muestra de 151 personas y determinaron que las circunstancias asociadas a satisfacción laboral son edades, sexo, antigüedad y tipo de vinculación. Se presentan niveles altos de satisfacción laboral que destacan los colaboradores referentes al tipo de tarea que se les designa.

En Chile, Silva, Méndez, Arancibia & Cortes (2020), en su artículo científico desarrollaron un estudio cualitativo, donde el instrumento validado fue la búsqueda

narrativa de la bibliografía actual en relación a las temáticas clima y cultura organizacional en corporaciones de la salud en las bases de datos Scopus, Redalyc, Pubmed, Scielo, en donde se determinó la importancia que tienen los factores en tomar decisiones para tener resultados favorables en la atención de salud; con la atención de pacientes y la mejora de procesos.

En Ambato, Pérez, P. (2020), en su artículo científico basado en un estudio cuantitativo, donde se realizó la validación de una encuesta a una muestra de 65 hombres del área “Transporte de Valores” en TEVCOL, como conclusión el clima organizacional se relaciona entre las tres variables estresantes en las organizaciones de seguridad de Ambato, que representa el 16,23% de los otros seis factores evaluados.

En Colombia, Brito, Pitre & Cardona (2020), en su artículo científico desarrollaron un estudio correlacional, donde se realizó la validación de la encuesta a una muestra de 90 trabajadores los cuales 75 son del personal operativo y 16 personal administrativo, el cual a la conclusión que llegaron es que la integración de los factores seguimiento, liderazgo y control, es importante para realizar un buen clima organizacional.

En Colombia, Chiang, Hidalgo & Gómez (2021), en su artículo de investigación realizaron un estudio correlacional – transversal, con la validación de una encuesta a una muestra de 344 funcionarios, donde concluyen que la satisfacción laboral se encuentra con una relación significativa a comparación de la variable clima organizacional, por lo tanto, lo que caracteriza es la satisfacción con el equipo y la oportunidad que les da la organización para su desarrollo.

En México, Meza, Morgan & Diaz (2020), en su artículo científico elaboraron un estudio cualitativo, con la validación de una entrevista a una muestra de 27 trabajadores de las oficinas de Querétaro, finalmente demuestra que la variable clima organizacional es como un instrumento administrativo para sumar la productividad y prevenir riesgos en el proceso, también para elaborar cambios en la empresa a través de evaluaciones de mejora continua.

En Perú, Guerrero, Manosalvas, Salvador, Carhuancho, Maino & Silva (2020) desarrollaron un artículo científico, con un estudio correlacional, mediante el cual se realizó la validación de un cuestionario a una muestra de 386 personas y se llegó a la conclusión que el liderazgo transformacional tiene relación con satisfacción laboral, en cambio el liderazgo transaccional se encuentra con una relación negativa con satisfacción.

En Perú, Pino, Avecillas, & Lozano (2020) se desarrolló un artículo científico que tuvo un estudio transversal con un énfasis cuantitativo, mediante el cual se realizó la validación de un cuestionario a 225 estudiantes de una maestría en administración y finalmente se llegó a los resultados que liderazgo obtiene una influencia significativa y positiva en el ambiente y satisfacción laboral, y demostró también que las dimensiones del liderazgo, fueron reaplicadas en la situación peruana.

En Perú, Dávila, Eucaris, Ruiz & Guanilo (2021) desarrollaron un artículo científico con énfasis cuantitativo, con un diseño y nivel no experimental, mediante el cual se realizó una validación de encuesta a 316 empleados de una empresa industrial, finalmente el estudio concluyó que el 71.20% de colaboradores encuentran el clima organizacional de manera regular y la satisfacción laboral es encontrada por el 80.70% de los colaboradores con grado regular.

En Perú, Abarca, Apaza, Carrillo & Espinoza (2021) en su artículo científico desarrollo una investigación cuantitativa con una estructura descriptivo correlacional y de corte transversal, mediante el cual se realizó la validación de una encuesta a 51 enfermeras del Hospital Regional de la Policía Nacional del Perú – Arequipa; y finalmente concluye que existe una buena inteligencia emocional y moderada de satisfacción laboral.

En Perú, Chagray, Ramos, Yovera, Neri, Maguiña & Hidalgo (2020) en su artículo científico, realizó una investigación correlacional, mediante el cual se desarrolló la validación del cuestionario a 40 colaboradores de la organización Inversiones Pecuarias Granados S.A.C. Finalmente se concluye que la organización posee un

ambiente organizacional favorable que tiene influencia positiva en el desempeño de los colaboradores

En Perú, Mamani, Rivera & Flores (2018) en su artículo científico realizó una investigación cuantitativa, correlacional, mediante el cual se presenta la validación del factor clima laboral y el factor desempeño laboral de Hernández con una muestra de 120 profesores de la “Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur”; donde determinan que el factor clima laboral tiene una influencia positiva estadísticamente relacionada con el desempeño laboral docente, quiere decir, si existe un grato clima laboral y organizacional, habrá un excelente desempeño laboral en los profesores.

En Perú, Gallegos, Lazo & Cuentas (2018) en su artículo de investigación realizó un estudio correlacional, mediante el cual se presenta la validación de la encuesta realizada a 73 trabajadores de una empresa en Arequipa; donde finalmente se da por concluido que la unión de las variables de control, seguimiento y liderazgo es necesaria para generar un excelente ambiente organizacional.

En Perú, Rojas & Vásquez (2016) en su artículo de investigación desarrollo un estudio correlacional, en el cual se observa la validación del cuestionario con una muestra de 33 docentes del nivel secundaria; como conclusión, determinaron que tiene una moderada relación entre liderazgo y clima laboral.

En Perú, Penachi (2019) en su artículo de investigación desarrolló un estudio correlacional, mediante el cual se realiza la validación de una muestra de 196 colaboradores del instituto INDECI; finalmente se concluye que hay una relación positiva, expresado en la eficiencia, calidad, eficacia y son factores determinantes para ser desarrollados en la gestión institucional.

En Perú, Charry (2018) en su artículo de investigación desarrolló un estudio cuantitativo, mediante el cual se presenta la validación de una encuesta con una muestra de 200 trabajadores; finalmente se concluye la investigación con un resultado promedio de 3.48, con respecto a clima organizacional, quiere decir la

apreciación del clima organizacional en la empresa lamentablemente es baja y desfavorable.

En Perú, Jaramillo & Olortegui (2018) en su artículo de investigación desarrollaron un estudio correlacional, mediante el cual se presentó la validación del cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ), Cuestionario de Lewin & Stringer con una muestra de 100 artículos; finalmente determina que el estilo de liderazgo interviene en el conjunto de personas para conseguir sus metas y es el mismo líder quien genera un positivo ambiente organizacional.

En Perú, Ramirez, Vargas, Turpo, Flores & Hilario (2018) en su artículo científico desarrollaron un estudio correlacional, mediante el cual se presentó la validación del cuestionario con una muestra de 200 trabajadores de la Estación Naval de Pucallpa; finalmente los resultados concluyen que existe una correlación directa en la satisfacción laboral y clima laboral de colaboradores de la estación Naval de Pucallpa.

En Perú, Quispe & Sullca (2020) en su estudio realizaron el diseño de estudio explicativo secuencial, mediante el cual se presentó la validación de la encuesta con la muestra de 114 docentes; finalmente se demuestra que existe una grata relación en la satisfacción laboral con el compromiso organizacional.

En Perú, Rengifo (2018) en su artículo de investigación realizó un diseño descriptivo correlacional, mediante el cual se presentó la validación de la encuesta con una muestra de 20 empleados; finalmente concluyen la efectividad de la correlación positiva y proporcional en ambas variables de desempeño de trabajadores y clima organizacional.

En Perú, Goicochea (2018), en su artículo elaboró un estudio correlacional, donde presentó la validación de su cuestionario con una muestra de 62 personas, donde concluye que los trabajadores sienten que la empresa no cuenta con una buena comunicación corporativa.

En Perú, Guzman (2018), en su investigación realizó un estudio no experimental - correlacional, donde presento la validación de su cuestionario con una muestra de 15 colaboradores; donde concluye la existencia de la relación en las variables de clima organizacional y satisfacción laboral.

En Perú, Chuquipoma & Mendo (2018), en su estudio de investigación elaboro un estudio correlacional, en el cual presento la validación de una encuesta con la muestra de 80 trabajadores; finalmente demuestra que el clima organizacional es muy importante en la organización para determinar un excelente nivel de satisfacción laboral.

En Perú, Ruiz & Aguirre (2020), en su trabajo de investigación realizó una investigación no experimental-correlacional, donde presento la validación de una encuesta con una muestra de 50 trabajadores; donde los resultados indicaron que los trabajadores todo el tiempo muestran satisfacción laboral, se utilizó la prueba correlación de Pearson de 0.722, donde muestra que hay una relación positiva en ambas variables, con una positiva correlación con un p-valor=0.000, quiere decir que el incremento del análisis o medida del nivel clima organizacional tiene una influencia significativa en la variable estudiada.

En Venezuela, Paz (2015), en su investigación realizo un estudio correlacional, en el cual presento la validación de un test conformado por 36 items con escala de Linkert, con una muestra de 78 personas constituido por directores y docentes; donde se estableció que el personal conformado por docentes y directivos frecuentemente identifican la característica de cultura organizacional dentro de la organización; por lo que se determinó una correlación positiva, significa que mientras la variable cultura organizacional aumenta en forma significativa también aumenta la variable satisfacción laboral del personal.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación: Según Gerena (2018) la investigación aplicada es mantener los conocimientos y usarlos en la práctica para la resolución de problemas. Nosotros utilizamos la investigación aplicada, debido a que el objetivo fue generar conocimientos con la aplicación directa a los problemas del sector productivo o de toda la sociedad. Lozada (2014)

Diseño de investigación:

Según Rus (2020) El diseño no experimental – correlacional permite estudiar y conocer la relación de las variables sin necesidad de manipularlas; asimismo se puede saber la correlación de ambas variables y estudiar sus relaciones. Es por ello que usamos este diseño, debido a que no hubo manipulación de variables, más solo fue un factor de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.152).

3.2 Variables y operacionalización:

Variable Independiente: La variable será clima organizacional

Definición conceptual:

Castillo, Medina, Bernardo, Reyes & Ayala (2019), El clima organizacional es considerado como un factor dentro del entorno laboral, que es analizada ya sea indirecta o directa por los colaboradores de las empresas, observando su productividad, compromiso y desempeño. El clima organizacional se encuentra encaminado a complementar la percepción colectiva de satisfacción de los colaboradores en el ambiente laboral. La dirección de clima organizacional constituye la obligación de la Alta Dirección para su análisis, medición, desarrollo, comunicación de resultados y mejora en el proceso.

Definición Operacional

El ambiente en la organización es la demostración del desempeño y desarrollo de los colaboradores dentro de la empresa, tales como cumplir con los objetivos propuestos y mejorar sus habilidades.

La dimensión cultura, tiene los indicadores: valores, ética y confianza e integridad laboral.

La dimensión liderazgo, tiene como indicadores: estilo de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación de tareas.

Variable Dependiente: La variable será satisfacción laboral

Definición conceptual

Lee y Chang (2012), nos dicen que es una conducta donde percibe el individuo en el lugar de labores.

Asimismo, Andresen, Domsch y Cascorbi (2012), comprenden la satisfacción laboral como una situación de actitud positiva en relación con la experiencia del trabajo, esta situación es alcanzada satisfaciendo algunas exigencias del trabajador.

Definición operacional

La satisfacción laboral es un factor que depende mucho del clima organizacional de la empresa ya que se va midiendo si su trabajador está satisfecho y el clima es positivo o negativo.

La dimensión factores extrínsecos, tiene como indicadores: logro, reconocimiento y crecimiento.

La dimensión factores intrínsecos, tiene como indicadores: responsabilidad, trabajo en si y condiciones laborales.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Según Arias (2016), definió que el objeto de estudio es un grupo de casos, accesible, limitado, definido e indefinido, que será parte del referente para la obtención de la muestra de estudio y lleva una serie de criterios predeterminados. La población de estudio consta de 180 colaboradores de la empresa Copeinca Flota Chimbote.

Criterios de inclusión: Colaboradores.

Criterios de exclusión: Clientes.

Muestra: Hernandez (2017), definió que la muestra significa pequeño grupo de personas de interés donde recopilan los datos y se definen con precisión; asimismo debe ser característico de la población.

Hemos considerado la población como muestra total de 180 colaboradores, por ser un número representativo y consistente para el estudio, a los cuales se aplicó el

cuestionario para determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la organización.

Muestreo: Hernandez (2019) definió que el muestreo es un instrumento de la investigación científica que tiene como objetivo establecer la parte de la población que debe ser estudiada.

La presente investigación se llevó a cabo bajo un proceso y muestreo no probabilístico ya que solo se encuestó a los subordinados de Copeinca Flota Chimbote que no estuvieron cargados de trabajo al momento que procedimos a realizar el cuestionario.

Unidad de análisis: Colaboradores de la empresa Copeinca Flota Chimbote.

3.4 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

Para la investigación se realizó como método una encuesta y como instrumento el cuestionario con la escala Likert, con el objetivo de poder determinar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Copeinca Flota Chimbote.

Fábregues, Hélène, Meneses y Rodríguez (2016) Enfatizan que un cuestionario es una herramienta empleada en la recolección de datos en el trabajo de campo de investigaciones cuantitativas, principalmente, en aquellas que se realizan encuestas.

Se ejecutó un cuestionario orientado a los trabajadores de Copeinca Flota Chimbote. Un cuestionario de 36 ítems para las 2 variables, donde usaron diversas preguntas para evaluar la apreciación de los operarios que laboran en la empresa.

3.5 Procedimientos

Al tener clara la problemática y ya teniendo realizado el instrumento, se solicitó la autorización para poder efectuar toda esta investigación al administrador de la empresa, al poseer los permisos concedidos, se aplicó el cuestionario en la organización, la cual se aplicó a los operarios de la organización.

3.6 Métodos de análisis de datos

El programa estadístico IBM SPSS es un beneficio del software informático, el cual es usado para los análisis cualitativos de datos, brindando todas las necesidades de cálculos estadísticos de profesionales o investigadores. Rivadeneira y De La Hoz (2020).

La información adquirida de la investigación fue desarrollada en el programa de estadística IBM SPSS, donde se determinó la medición de variables y dimensiones, posteriormente se usará para describir los resultados en la base de tablas de frecuencia y gráfico de barras. (Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas, 2017, p.271).

3.7 Aspectos éticos

La ética es algo más que consolidar el respeto hacia la persona, asimismo el respeto se basa en el fundamento del ser humano tiene, su manera de actuar como persona ya que cuenta con la libertad de elegir, implementando su propio razonamiento lo que determina que conducta seguir. (Acevedo, 2022)

En la investigación, ética es fundamental para poder obtener la planificación, ejecución y evaluación. Por ello, la siguiente investigación se enfocó en el marco del parámetro del clima organizacional y la satisfacción laboral, con este modo no afectar la rectitud física ni moral de los operarios expuestos al estudio; debido a su autorización fue solicitada; al igual que del administrador. A su vez, se respetó el derecho de los trabajadores a conservar con su identidad anónima; así como el de retirarse del estudio si así lo eligieran.

Según la resolución N°0262-2020 cumplió con las disposiciones del Código de ética de la Universidad Cesar Vallejo, en sus artículos 3,5,6,7 y 8: Respeto en los participantes del estudio, valorando su integridad y autonomía. No se coacciona a los participantes para la obtención de información y se buscó el bienestar de los participantes y sociedad en general en el proceso de investigación; honestidad al mostrar autenticidad y veracidad en la divulgación de los hechos; responsabilidad en el cumplimiento de los criterios éticos para el recojo y presentación de los datos, justicia en el trato a los informantes, rigor científico en el seguimiento de la metodología desarrollada, profesionalismo y responsabilidad que aseguren el

cumplimiento de las actividades científicas y requisitos éticos.

Los criterios son: Autonomía, beneficencia, competencia profesional y científica, cuidado del medio ambiente y biodiversidad, integridad humana, justicia, libertad, no maleficencia, probidad, respeto de la propiedad intelectual, responsabilidad, transparencia, precaución.

IV. RESULTADOS

Objetivo General:

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote.

Hi: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote.

Tabla 1

Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.

Estadígrafo		Clima organizacional	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,034
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	180	180
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,034	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	180	180	

Nota. Se presenta la correlación de las variables

Se determinó mediante la prueba de Rho Spearman un nivel correlativo de $p=0.34$, donde indica una correlación positiva baja. También se demostró un nivel de significancia del 0.000 siendo $>$ a 0.05, afirmando que existe una correlación.

Objetivos Específicos:

Tabla 2

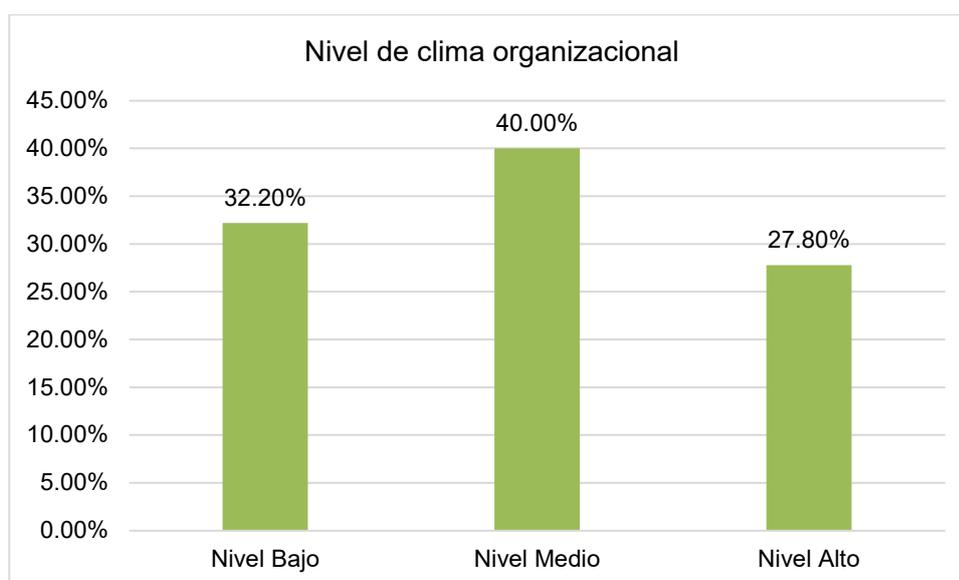
Nivel de clima organizacional de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	58	32.2%
Medio	72	40.0%
Alto	50	27.8%
Total	180	100.0%

Nota. Se presenta el nivel de clima organizacional.

Figura 1

Nivel de clima organizacional de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.



Nota. El gráfico representa información de la tabla 2

De acuerdo a la tabla 2, el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la empresa cope inca flota, según percepción del 40 % de sus trabajadores, es de nivel medio, el 32.2%, perciben que es de un nivel bajo mientras que el 27,8% perciben un nivel alto. Determinándose que el nivel de clima organizacional es medio.

Tabla 3

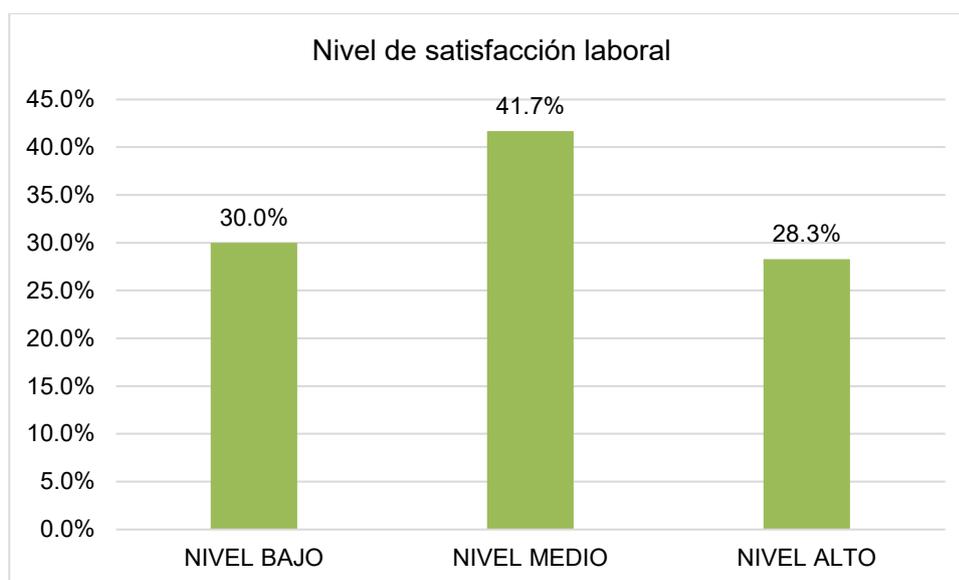
Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	54	30.0
Medio	75	41.7
Alto	51	28.3
Total	180	100.0

Nota. Se presenta el nivel de satisfacción laboral.

Figura 2

Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.



Nota. El grafico representa información de la tabla 3

De acuerdo a la tabla 3, el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota, según percepción del 41.7% de sus trabajadores, es de nivel medio, el 30% perciben que es de un nivel bajo mientras que el 28.3% perciben un nivel alto. Determinándose que el nivel de satisfacción laboral es medio.

Tabla 4

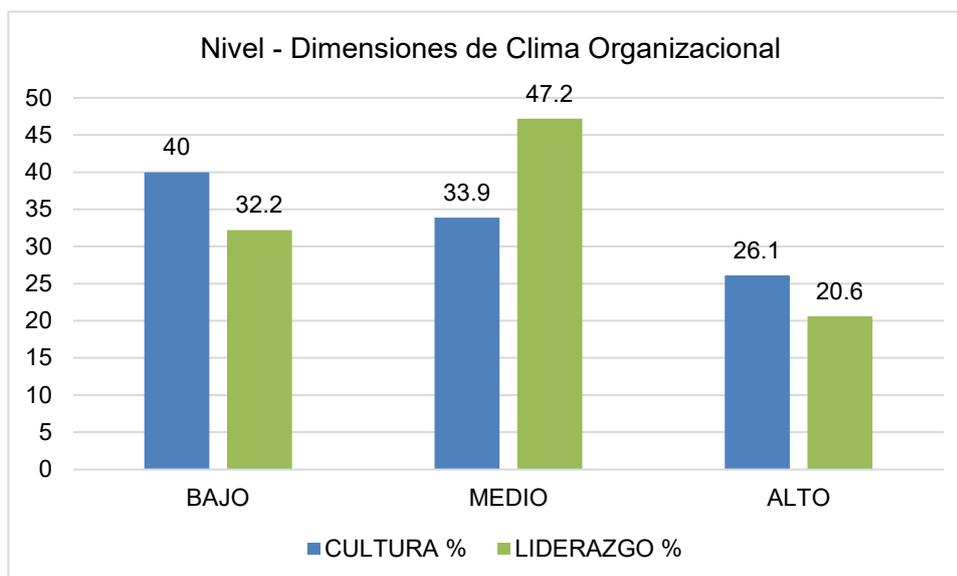
Nivel de las dimensiones de la variable clima organizacional de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote. 2022.

Niveles	Cultura		Liderazgo	
	N°	%	N°	%
Bajo	72	40.0	58	32.2
Medio	61	33.9	85	47.2
Alto	47	26.1	37	20.6
Total	180	100.0	180	100.0

Nota. Se presenta los niveles de las dimensiones de clima organizacional

Figura 3

Nivel de las dimensiones de la variable clima organizacional de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.



Nota. El grafico representa información de la tabla 4

De acuerdo a la tabla 4, según la percepción de los trabajadores de la empresa Copeinca, consideran que el nivel de la dimensión cultura es de 40.0% determinándose así que es de nivel bajo, respecto a la dimensión liderazgo es de 47.2% siendo así de nivel medio respectivamente.

Tabla 5

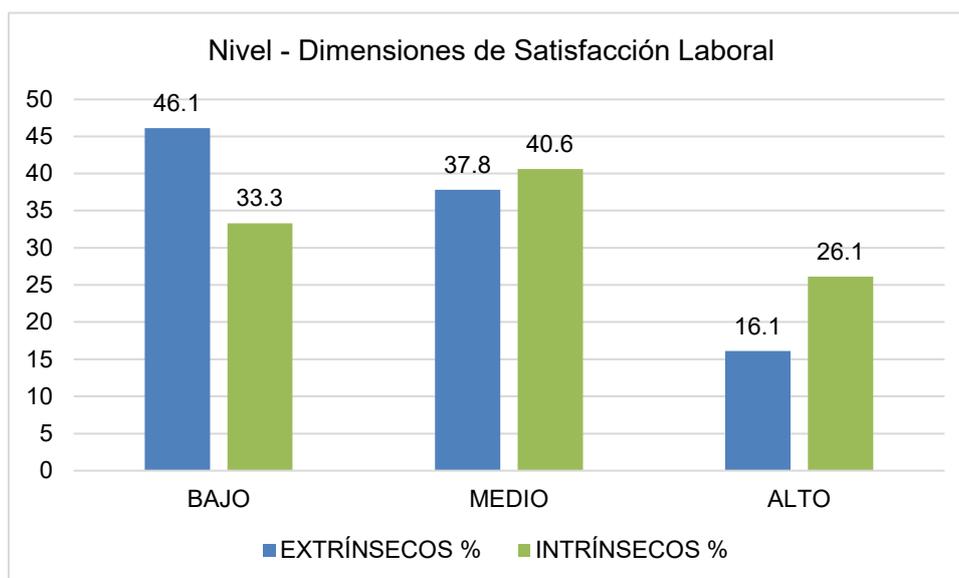
Nivel de las dimensiones de la variable satisfacción laboral de los trabajadores de Copeinca Flota Chimbote.

Niveles	Extrínsecos		Intrínsecos	
	N°	%	N°	%
Bajo	83	46.1	60	33.3
Medio	68	37.8	73	40.6
Alto	29	16.1	47	26.1
Total	180	100.0	180	100.0

Nota. Se presenta los niveles de las dimensiones de satisfacción laboral.

Figura 4

Nivel de las dimensiones de la variable satisfacción laboral de los trabajadores de Copeinca Flota Chimbote.



Nota. El grafico representa información de la tabla 5.

De acuerdo a la tabla 5, según la percepción de los trabajadores de la empresa Copeinca considera que el nivel del factor extrínseco es de 46.1% determinándose así que es de nivel bajo, por otro lado, respecto al factor intrínseco es de 40.6% siendo así de nivel medio respectivamente.

Tabla 6

Dimensión cultura y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.

Tabulación Cruzada		Nivel 2			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Cultura	Nivel bajo	Recuento	25	29	18	72
		% dentro de nivel 2	46,3%	38,7%	35,3%	40,0%
	Nivel medio	Recuento	17	22	22	61
		% dentro de nivel 2	31,5%	29,3%	43,1%	33,9%
	Nivel alto	Recuento	12	24	11	47
		% dentro de nivel 2	22,2%	32,0%	21,6%	26,1%
Total		Recuento	54	75	51	180
		% dentro de NIVEL2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Se presenta los niveles de la dimensión cultura de la variable satisfacción laboral.

En la tabla 6 se determina, del total de encuestados, 72 trabajadores opinan que la relación entre la dimensión cultura y la variable satisfacción laboral es de nivel bajo con un 40.0%, mientras que 61 trabajadores opinan que es de un nivel medio con un 33,9% y finalmente 47 trabajadores, consideran que es de nivel alto con un 26.1% respectivamente.

Tabla 7

Relación entre la dimensión cultura con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.

Correlaciones		Cultura	Nivel 2
Rho de Spearman	Cultura	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,056
		N	180
Rho de Spearman	Nivel 2	Coefficiente de correlación	,056
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	180

Nota. Se presenta la correlación de cultura con satisfacción laboral.

Se determinó mediante la prueba de Rho Spearman un nivel correlativo de $p=0.56$, lo que nos indica una correlación positiva baja. También se calculó y analizó un nivel de significancia del 0.000 siendo $>$ a 0.05, afirmando que existe una correlación.

Tabla 8

Dimensión liderazgo con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.

Tabulación cruzada			Nivel bajo	Nivel 2 Nivel medio	Nivel alto	Total
Liderazgo	Nivel Bajo	Recuento	18	23	17	58
		% dentro de nivel 2	33,3%	30,7%	33,3%	32,2%
	Nivel Medio	Recuento	27	35	23	85
		% dentro de nivel 2	50,0%	46,7%	45,1%	47,2%
	Nivel Alto	Recuento	9	17	11	37
		% dentro de nivel 2	16,7%	22,7%	21,6%	20,6%
Total		Recuento	54	75	51	180
		% dentro de nivel 2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Se presenta los niveles de la dimensión liderazgo de la variable satisfacción laboral.

En la tabla 8 se observa que, del total de encuestados, 85 trabajadores opinan que la relación entre el liderazgo y la variable satisfacción laboral es de nivel medio con un 47.2%, mientras que 58 trabajadores opinan que es de un nivel bajo con un 32,2% y finalmente 37 trabajadores, consideran que es de nivel alto con un 20.6% respectivamente.

Tabla 9

Relación entre la dimensión liderazgo con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022.

Correlaciones		Liderazgo	Nivel 2
Rho de Spearman	Liderazgo	1,000	,025
		.	,000
	N	180	180
Nivel 2		,025	1,000
		,000	.
	N	180	180

Nota. Se presenta la correlación de liderazgo con satisfacción laboral.

Se determinó mediante la prueba de Rho Spearman un nivel correlativo de $p=0.25$, lo que nos indica una correlación positiva baja. También se determinó un nivel de significancia del 0.000 siendo $>$ a 0.05, afirmando que existe una correlación.

V. DISCUSIÓN

Dávila, Eucaris, Ruiz & Guanilo (2021) desarrollaron un artículo científico con énfasis cuantitativo, con un diseño y nivel no experimental, mediante el cual se realizó una validación de encuesta a 316 empleados de una empresa industrial, finalmente el estudio concluyó que el 71.20% de los colaboradores encuentran el clima organizacional de manera regular, mientras que la satisfacción laboral es encontrada por el 80.70% de los colaboradores con nivel regular. Lo expuesto anteriormente es confirmado en la tabla N°1 que determinó una correlación significativamente baja en las dos variables, determinan que existe relación entre ambas variables.

Cherry (2018) en su artículo de investigación desarrolló un estudio cuantitativo, mediante el cual se presenta la validación de una encuesta con una muestra de 200 trabajadores; finalmente se concluye la investigación con un resultado promedio de 3.48, con respecto a clima organizacional, quiere decir la apreciación del clima organizacional en la empresa lamentablemente es baja y desfavorable. Lo cual no concuerda con nuestros resultados del estudio de la tabla N°2, pues el nivel de clima organizacional, según el 40% de trabajadores es de nivel medio, el 32.2%, perciben que es de un nivel bajo mientras que el 27,8% perciben un nivel alto. Determinándose que el nivel de clima organizacional es medio.

Chiang, Hidalgo & Gómez (2021), en su artículo de investigación realizaron un estudio correlacional – transversal, con la validación de una encuesta a una muestra de 344 funcionarios, donde concluyen que la satisfacción laboral se encuentra con una relación significativa a comparación de la variable clima organizacional, por lo tanto, lo que caracteriza es la satisfacción con el equipo y la oportunidad que les da la organización para su desarrollo. Lo expuesto anteriormente coincide con la tabla N°3 de nuestra investigación, el cual nos dice que el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota, según percepción del 41.7% de sus trabajadores, es de nivel medio, el 30% perciben que es de un nivel bajo mientras que el 28.3% perciben un nivel alto. Por lo tanto, se determina que el nivel de satisfacción laboral es medio.

Paz (2015), en su investigación realizó un estudio correlacional, en el cual presentó la validación de un test conformado por 36 ítems con escala de Likert, con una muestra de 78 personas constituido por directores y docentes; donde se estableció que el personal conformado por docentes y directivos frecuentemente identifican la característica de cultura organizacional dentro de la organización; por lo que se determinó una correlación positiva, significa que mientras la variable cultura organizacional aumenta en forma significativa también aumenta la variable satisfacción laboral del personal. Por lo expuesto anteriormente, se confirma de acuerdo a la tabla N°4 de nuestra investigación, según la percepción de los colaboradores, consideran que el nivel de la dimensión cultura es de 40.0% determinándose así que es de nivel bajo, respecto a la dimensión liderazgo es de 47.2% siendo así de nivel medio respectivamente.

Delgado, Veas, Avalos & Gahona (2021) en su artículo científico planteado en un estudio que estuvo enfocado cuantitativamente en el cual se presentó la validación de la encuesta con una N de ciento cuarenta profesores, concluyó que: el modelo que se planteó tiene una significancia importante en la capacidad de expresar su desempeño, el placer laboral y el propósito de dejar la tarea de los maestros, de igual forma, se puede concluir que las habilidades blandas influyen de manera importante en que los trabajadores se sientan satisfechos y se desempeñen mejor. De acuerdo a lo expuesto anteriormente, podemos observar que no coincide con los resultados obtenidos de la tabla N°5 de nuestra investigación, según la percepción de los colaboradores considera que el nivel del factor extrínseco es de 46.1% determinándose así que es de nivel bajo, por otro lado, respecto al factor intrínseco es de 40.6% siendo así de nivel medio respectivamente.

Berrio, Osorio & Diaz (2021), en su trabajo de investigación desarrollaron un estudio cuantitativo de corte transversal, donde se realizó la validación de un cuestionario con una muestra de 151 personas y determinaron que las circunstancias asociadas a satisfacción laboral son edades, sexo, antigüedad y tipo de vinculación. Concluyen con resultados de niveles altos de satisfacción laboral que destacan los colaboradores referentes al tipo de tarea que se les designa. Lo expuesto anteriormente no coincide con la tabla N°3 de nuestra investigación, el cual nos dice

que el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, según percepción de sus trabajadores tiene mayor porcentaje en el nivel medio.

Chagray, Ramos, Yovera, Neri, Maguiña & Hidalgo (2020), en su artículo científico, realizaron una investigación correlacional, mediante el cual se desarrolló la validación del cuestionario a 40 colaboradores de la organización Inversiones Pecuarias Granados S.A.C. Finalmente se concluye que la organización posee un ambiente organizacional favorable que tiene influencia positiva en el desempeño de los colaboradores. Lo expuesto anteriormente no coincide con los resultados obtenidos en la tabla N°2 de nuestra investigación, ya que se observa que el clima organizacional en la empresa Copeinca Flora Chimbote, es de nivel medio, el cual ciertamente no influye de manera positiva en el desempeño y satisfacción de los colaboradores.

Mamani, Rivera & Flores (2018) en su artículo científico realizaron una investigación cuantitativa, correlacional, mediante el cual se presenta la validación del factor clima laboral y el factor desempeño laboral de Hernández con una muestra de 120 profesores de la “Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur”; donde determinan que el factor clima laboral tiene una influencia positiva estadísticamente relacionada con el desempeño laboral docente, quiere decir, si existe un grato clima laboral y organizacional, habrá excelente desempeño laboral en los profesores. Lo expuesto anteriormente al igual que la discusión anterior no coinciden con los resultados de la tabla N°2 de nuestra investigación, demostrando una vez mas que si no existe un buen clima organizacional o un buen ambiente de trabajo no influirá de manera positiva en la satisfacción de los trabajadores es decir no conllevará a un buen desempeño de funciones en la empresa Copeinca Flota Chimbote, impidiendo conseguir los objetivos planteados.

Rojas & Vásquez (2016) en su artículo de investigación desarrollaron un estudio correlacional, en el cual se observa la validación del cuestionario de 33 docentes del nivel secundaria; en el cual llegaron a la conclusión que tiene una moderada relación entre liderazgo y clima laboral. Lo expuesto anteriormente se corrobora en

la tabla N°4 de nuestra investigación, ya que podemos observar que la dimensión liderazgo tiene un 47.2% siendo el mayor porcentaje obtenido en el nivel medio, lo cual indica que tiene una relación moderada con el clima organizacional.

Ruiz & Aguirre (2020), en su trabajo de investigación realizaron una investigación no experimental – correlacional, donde presento la validación de una encuesta con una muestra de 50 trabajadores; donde los resultados indicaron que los trabajadores todo el tiempo muestran satisfacción laboral, se utilizó la prueba correlación de Pearson de 0.722, donde muestra una relación positiva en ambas variables, con una positiva correlación con un p-valor=0.000, quiere decir que el incremento del análisis o medida del nivel clima organizacional tiene una influencia significativa en la variable estudiada. Lo expuesto anteriormente se corrobora en la tabla N°1 de nuestra investigación en la cual mediante la prueba de Rho Spearman se determinó un nivel correlativo de $p=0.34$, donde indica correlación positiva baja, también se demostró un nivel de significancia de 0.000 siendo $>$ a 0.05, afirmando que existe una correlación.

En Colombia, Parra, Rocha & Duran (2021) en su artículo científico que se desarrolló como estudio transversal, no experimental, se presentó la aprobación de la encuesta con una muestra de treinta y cinco empleados operativos en el sector de hoteles de Cartagena; se concluyó que: En las sociedades en estudio, el estilo de liderazgo es cerrado y muy autoritario generalmente, esto impregna una serie de tensión en el entorno y la ejecución de procesos. Según lo expuesto anteriormente, en la tabla 8 se observa que, del total de encuestados, 85 trabajadores opinan que la relación entre el liderazgo y la variable satisfacción laboral es de nivel medio con un 47.2%, mientras que 58 trabajadores opinan que es de un nivel bajo con un 32,2% y finalmente 37 trabajadores, consideran que es de nivel alto con un 20.6% respectivamente. Siendo así, que en la empresa Copeinca, perciben un nivel de liderazgo bajo.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con la prueba de Rho Spearman que se realizó, se encontró un nivel correlativo de $p=0.34$, lo que nos indica una correlación positiva baja. También se calculó un nivel de significancia del 0.000 siendo $>$ a 0.05, afirmando que existe una correlación; por lo tanto, se determinó que si existe una relación positiva baja entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Es decir, si en la empresa Copeinca Flota Chimbote tiene un buen clima organizacional, mejorara significativamente la satisfacción laboral de los colaboradores (Tabla 1).
2. Se identificó el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la empresa Copeinca, según percepción del 40% de sus trabajadores, es de nivel medio, el 32.2%, perciben que es de un nivel bajo mientras que el 27.8% perciben un nivel alto, por lo tanto, se llegó a la conclusión que el nivel de clima organizacional es medio (Tabla 2).
3. Se determinó el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, según percepción del 41.7% de sus trabajadores, es de nivel medio, el 30% perciben que es de un nivel bajo mientras que el 28.3% perciben un nivel alto. Se llegó a la conclusión que el nivel de satisfacción laboral que muestran los trabajadores es de nivel medio. (Tabla 3).
4. Se identificó según la percepción de los trabajadores de la empresa Copeinca, consideran que el nivel de la dimensión cultura es de 40.0% determinándose así que es de nivel bajo, respecto a la dimensión liderazgo es de 47.2% siendo así de nivel medio, por lo tanto, el nivel de las dimensiones de la variable satisfacción laboral es entre baja y media (Tabla 4).
5. Se analizó que el nivel del factor extrínseco es de 46.1% determinándose así que es de nivel bajo, por otro lado, respecto al factor intrínseco es de 40.6% siendo así de nivel medio respectivamente según la percepción de los trabajadores. (Tabla 5)

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la empresa Copeinca Flota Chimbote realizar un análisis sobre los factores que influyen en el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores; realizando diferente tipo de encuestas, asimismo, implementar actividades de capacitación e integración con las distintas áreas, con la finalidad de mejorar e incrementar la relación entre ambas variables.
2. Se recomienda mantener los factores positivos y mejorar en los puntos donde los trabajadores no se encuentran satisfechos, ya que, mejorando esas pequeñas observaciones, se verá un mejor clima organizacional en la empresa.
3. A los jefes de las áreas, se les recomienda promover programas de incentivos para que los trabajadores se sientan motivados y puedan estar satisfechos con el trabajo que realizan.
4. Se recomienda promover programas o talleres de capacitación sobre el liderazgo dentro de las áreas, conjuntamente con la participación de jefes y subgerentes, para mejorar en cuanto al liderazgo.
5. Se recomienda realizar charlas sobre la cultura organizacional que tiene la empresa con los empleados, para que puedan estar informados sobre los valores, ética y moral que deben cumplir todos.
6. Se recomienda incentivar el esfuerzo de cada trabajador con reconocimientos de acuerdo a sus logros, para que exista una mayor efectividad en el trabajo y a la vez una buena satisfacción con la labor que cumplen.

REFERENCIAS

- Abarca, Y., Apaza, Y., Carrillo, G. & Espinoza, T. (2021). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. *Revista Cubana de Enfermería*. Jan- Mar2021, Vol. 37 Issue 1, p1-14. 14p.
- Angarita, E., Jiménez, L. & Manzano, O. (2021). El papel del liderazgo en la configuración del clima organizacional, elemento de desarrollo en el sector solidario. *Dictamen Libre*.
- Avitia, N., Salas, P., Vargas, M. & Gomez, K. (2021). Incidencia de la justicia sobre el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la industria automotriz. *Contabilidad y Negocios*. 2021, Vol. 16 Issue 31, 116-130. 15p.
- Berrio, L., Osorio, D. & Diaz, N. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública en la ciudad de Manizales: un análisis preliminar. *Revista Eleuthera*. jul- dic2021, Vol. 23 Issue 2.
- Beyoda, E. (2021). Influencia del liderazgo en la satisfacción laboral y la satisfacción comunicativa en las PYMES en entornos de comunicación mediada por computadora. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*. ene-jun2021, Vol. 29 Issue 1, p115-126. 12p.
- Brito, C., Pitre, R. & Cardona, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica*.
- Cerna, D. & Wai, L. (2021). Conectividad social y satisfacción laboral en teletrabajadores mexicanos durante la pandemia: el papel mediador del bienestar afectivo. *Estudios Gerenciales*. ene-mar2021, Vol. 37 Issue 158, p37-48. 12p.
- Chagra, N., Ramos, S. y Yovera, Neri, A., Maguiña, R. & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*. Repositorio institucional

<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297/4324>

- Charles, H., Aguirre, J & Sánchez, R. (2020), Satisfacción laboral de los emprendedores en Mexico, retos y beneficios. (2020). Contaduría y Administración. 2021, Vol. 66 Issue 3, p1-20.
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. Revista UNAP. Repositorio institucional <https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/240/%20146>
- Chiang, M., Hidalgo, P. & Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. Retos, Revista de Ciencias Administrativas y Económicas. 2021, Vol. 11 Issue 22, p347-362. 16p.
- Chuquipoma, O.& Mendo, L. (2018) Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Claro, C. (2021). Análisis de la existencia de una cultura de la escucha organizacional, desde los directivos en el sector multitiendas en Chile. Revista de Comunicación.
- Dávila, R., Eucaris, A., Ruiz, J. & Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. Revista Venezolana de Gerencia (RVG). 2021 Special Issue, Vol. 26, p663- 677. 15p.
- De Los Heros, M., Murillo, S. & Solana, N. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. Economía del Caribe. jul-dic2020, Issue 26, p92-112. 21p.
- Delgado, C., Veas, I., Avalos, M., Gahona, O. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. Información Tecnológica. Feb2021, Vol. 32 Issue 1, p169-177. 9p.
- Dominguez, L., Lozano, I. & Ramirez, A. (2020). El rol del conflicto trabajo- familia

en la relación del clima organizacional y las intenciones de salida. *Cuadernos de Gestión*. Repositorio institucional <https://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/181004Id.pdf>

Gallegos, W., Lazo, J. & Quintana, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de las relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Revista Industrial Data*. Repositorio institucional <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/15606/13380>

Goicochea, D. (2018). The organizational climate laboral performance of the personnel of the human resources area. Case: international outsourcing. *Global Business Administration Journal*.

Guerrero, M., Manosalvas, C., Salvador, C., Carhuancho, I., Maino, A. & Silva, D. (2020). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*; 2021, Vol. 11 Issue 2, p234- 265, 32p.

Guzmán, A. (2018), El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global. Universidad Ricardo Palma.

Jaramillo, C. & Orlortegui, S. (2018). Estilos de liderazgo y Clima Organizacional. Universidad Privada del Norte.

Mamani, D., Rivera, D. & Flores, M. (2018). Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018. *Revista de Investigación Valor Agregado*.

Meza, S., Morgan, J. & Diaz, E. (2020). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. *Revista Desarrollo Gerencial*. Repositorio institucional <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/20view/3010/4736>

Montoya, M., Ostos, J. & Saenz, A. (2019). Role of empowerment and identification with work teams in innovation climate. *Journal of Business Management*.

- Parra, M., Rocha, G. & Duran, E. (2021) Organizational climate analysis in work teams in the public management of the government of minas gerais state. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Paz, F. (2015) Cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes en educación media general. Universidad Rafael Urdaneta.
- Penachi, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Revista Gestión en el Tercer Milenio*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pérez, M., Gasquez, J., Molero, M., Oropesa, M. & Martos, A. (2021). La violencia y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería: importancia de la red de apoyo en el ámbito sanitario. *European Journal of Psychology Applied to Legal Context*. Jan2021, Vol. 13 Issue 1, p21-28.8p.
- Pérez, P. (2020). El estrés laboral y el clima organizacional en las empresas de seguridad de la Ciudad de Ambato. Universidad Técnica de Ambato.
- Pino, R., AVECILLAS, D. & Padilla, C. (2020). El liderazgo servidor y la satisfacción laboral en estudiantes de maestría en administración de empresas. *Formación Universitaria*. dic2020, Vol. 13 Issue 6, p205-216.11p.
- Quispe, R. & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*; abr-jun2020, Vol. 10 Issue 2, p64-83, 19p.
- Ramírez, F., Vargas, J., Turpo, J., Flores, L. & Hilario, J. (2018). Clima laboral y satisfacción laboral del personal de la Estación Naval de Pucallpa, 2018. *Revista Cultura Viva Amazónica*. Repositorio institucional <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/108/97>
- Rengifo, F. (2018). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área de transportes de la empresa Doil International SAC de Chimbote, 2018. Universidad Cesar Vallejo. Repositorio institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34975/Re>

[ngifo_CFM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Rivera, F., Ceballos, P. & Gonzales, Y. (2021). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología. *Aquichan*. ene-mar2021, Vol. 21 Issue 1, p1-10. 10p.
- Robles, C., Alviter, L. & Martínez, E. (2020). Burnout, cargas de trabajo y clima organizacional en trabajadores mexicanos en el contexto del Covid – 19. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Rojas, D. & Fernández, M. (2016). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas particulares. *Revista Científica de la Facultad de Humanidades*. Repositorio institucional <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/80/386>
- Rosiles, A., Lugo, L., Clara, M. & Ramirez, C. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. *Aposta*. Jul-Sep2020, Issue 86, p86-102. 17p.
- Ruiz, M. & Aguirre, L. (2020) Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagoran de la Provincia Sánchez Carrión – 2020. *Universidad Cesar Vallejo*.
- Salessi, S., Andrade, A., & Omar, A. (2020). Invarianza factorial de la escala de satisfacción laboral genérica en Argentina y Brasil. *Avances en Psicología Latinoamericana*. 2020, Vol. 38 Issue 2, p1-14. 14p.
- Silla, I., Gamero, N., & Picazo, C. (2020). La Relación Transnivel entre la Confianza Organizacional en el Liderazgo y la Satisfacción Laboral. *Revista Psicología. Organizacoes e Trabalho*. out-dez2020, Vol. 20 Issue 4, p1275-1283. 9p.
- Silva, D., Méndez, P., Arancibia, D. & Cortes, F. (2020). La importancia del clima y cultura organizacional para la atención en instituciones de salud en instituciones de salud. *Revista Universidad y Sociedad*.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
Clima organizacional	Definición conceptual: Castillo, Medina, Bernardo, Reyes & Ayala (2019), El clima organizacional es considerado como un factor dentro del entorno laboral, que es analizada ya sea indirecta o directa por los colaboradores de las empresas, observando su productividad, compromiso y desempeño.	El ambiente dentro de la organización es el desempeño de los trabajadores dentro de la organización, tales como cumplir con los objetivos propuestos y mejorar sus habilidades.	Cultura	Valores	1;2
				Ética y confianza	3;4;5;6;7
				Integridad laboral	8;9;10
			Liderazgo	Estilo de liderazgo	11;12;13;14
				Trabajo en equipo	15;16
				Comunicación de tareas	17;18
Satisfacción laboral	Lee y Chang (2012), satisfacción laboral es una conducta que percibe la persona en su lugar de trabajo. Asimismo, Andresen, Domsch y Cascorbi (2012), comprenden la satisfacción laboral como una situación de actitud positiva en relación con la experiencia del trabajo, esta situación es alcanzada satisfaciendo algunas exigencias del trabajador.	La satisfacción laboral es un factor que depende mucho del clima organizacional de la empresa ya que se va midiendo si su trabajador esta satisfecho y el clima es positivo o negativo.	Factores extrínsecos	Logro	1;2;3
				Reconocimiento	4;5;6
				Crecimiento	7;8
			Factores intrínsecos	Responsabilidad	9;10;11;12
				Trabajo en si	13;14
				Condiciones laborales	15;16;17;18

ANEXO 2

Instrumento de recolección de datos 1

A continuación, se presenta un cuestionario de investigación científica, cuyo objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote.

Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, participando de manera voluntaria, honesta y anónima.

INSTRUCCIONES: Marque con una "x" la alternativa de la columna en cada uno de los enunciados propuestos, de acuerdo a la percepción respecto al clima organizacional de la empresa Copeinca Flota Chimbote.

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Datos informativos:

Sexo masculino

Sexo femenino

N°	DESCRIPCIÓN					
		1	2	3	4	5
VALORES						
1	Soy honesto y honrado al momento de realizar el trabajo					
2	En la empresa, se busca ser mejor cada día					
ÉTICA Y CONFIANZA						
3	La relación con el jefe es agradable					
4	Reacciono efectivamente y de forma calmada frente a situaciones conflictivas					
5	Soy honesto y honrado al momento de realizar el trabajo					

6	Realmente nos preocupa el prestigio de la institucion					
7	Mi trabajo es valorado					
INTEGRIDAD LABORAL						
8	Los trabajadores están comprometidos con la empresa					
9	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo					
10	Reacciono efectivamente y de forma calmada frente a situaciones conflictivas					
ESTILO DE LIDERAZGO						
11	Aquí uno se automotiva para la realizacion del trabajo					
12	En la empresa se afrontan y superan los obstáculos					
13	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en sus tareas					
14	Los objetivos del trabajo son retadores					
TRABAJO EN EQUIPO						
15	Recibo ayuda de mi jefe y compañeros cuando hay una labor difícil					
16	En los grupos de trabajo, existe relación armoniosa					
COMUNICACIÓN DE TAREAS						
17	Existe buena comunicación en la empresa					
18	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					

Instrumento de recolección de datos 2

A continuación, se presenta un cuestionario de investigación científica, cuyo objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote.

Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, participando de manera voluntaria, honesta y anónima.

INSTRUCCIONES: Marque con una "x" la alternativa de la columna en cada uno de los enunciados propuestos, de acuerdo a la percepción respecto a la Satisfacción Laboral de cada trabajador de la empresa Copeinca Flota Chimbote.

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Datos informativos:

Sexo masculino

Sexo femenino

N°	DESCRIPCIÓN					
		1	2	3	4	5
LOGRO						
1	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos					
2	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades					
3	Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
RECONOCIMIENTO						
4	Mi jefe reconoce por una labor bien realizada					
5	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo					
6	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar					

CRECIMIENTO						
7	Existen oportunidades de hacer línea de carrera					
8	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional					
RESPONSABILIDAD						
9	Me dan libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio					
10	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad					
11	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
12	Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas					
TRABAJO EN SI						
13	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					
14	Mi puesto de trabajo cuenta con actividades variadas y/o desafiantes					
CONDICIONES LABORABLES						
15	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
16	La remuneración es atractiva en comparación a la de otras organizaciones					
17	El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado					
18	Existe una buena administración de recursos					

ANEXO 3 ENCUESTA PILOTO

ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	TOTAL	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	ITEM 34	ITEM 35	ITEM 36	PUNTAJE
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	4	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	5	61
4	5	3	2	4	5	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	65	2	3	4	3	4	2	3	3	2	4	2	2	5	3	2	3	4	3	54
5	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4	63	2	3	3	1	4	4	4	5	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	59
4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	73	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	5	5	60
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	64	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	5	5	2	4	4	3	3	74
3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	75	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	68
3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	73	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	69
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	75	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	72
4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	74	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	60
5	4	5	4	3	3	3	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	69	2	5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	55
4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	70	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	2	75
5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	70	4	5	4	2	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	69
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	73	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	5	3	4	3	4	3	75
3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	71	3	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	63
4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	65	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	3	4	4	3	5	55
4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	69	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	4	3	4	4	57
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	66	4	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	60
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	68	2	3	4	3	4	2	3	3	2	4	2	2	5	3	3	4	4	4	57

ANEXO 4 –

Alfa de Cronbach (Clima Organizacional)

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM1	64.78	28.771	-.158	.792
ÍTEM2	65.00	25.647	.247	.765
ÍTEM3	64.94	27.820	-.021	.783
ÍTEM4	65.00	24.118	.462	.747
ÍTEM5	64.83	24.735	.431	.750
ÍTEM6	65.11	27.516	.033	.778
ÍTEM7	65.11	26.340	.292	.761
ÍTEM8	64.72	26.683	.235	.764
ÍTEM9	65.06	24.644	.668	.739
ÍTEM10	65.06	26.291	.127	.778
ÍTEM11	64.67	24.235	.548	.741
ÍTEM12	64.89	23.987	.615	.737
ÍTEM13	64.61	24.369	.421	.750
ÍTEM14	64.94	23.585	.651	.733
ÍTEM15	65.00	24.824	.277	.766
ÍTEM16	64.89	25.987	.502	.752
ÍTEM17	64.89	24.222	.573	.740
ÍTEM18	64.78	23.477	.680	.731

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza escala si el elemento ha suprimido	de Correlació n total de elemento s corregida	Correlaci ón múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM1	64.78	28.771	-.158		.792
ÍTEM2	65.00	25.647	.247		.765
ÍTEM3	64.94	27.820	-.021		.783
ÍTEM4	65.00	24.118	.462		.747
ÍTEM5	64.83	24.735	.431		.750
ÍTEM6	65.11	27.516	.033		.778
ÍTEM7	65.11	26.340	.292		.761
ÍTEM8	64.72	26.683	.235		.764
ÍTEM9	65.06	24.644	.668		.739
ÍTEM10	65.06	26.291	.127		.778
ÍTEM11	64.67	24.235	.548		.741
ÍTEM12	64.89	23.987	.615		.737
ÍTEM13	64.61	24.369	.421		.750
ÍTEM14	64.94	23.585	.651		.733
ÍTEM15	65.00	24.824	.277		.766

ANEXO 5

VALIDACIÓN DE JUICO DE EXPERTOS

RESULTADO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para identificar de qué manera influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote.

OBJETIVO: Identificar de qué manera influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote

VALORACION DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Daniel Pérez Jorge Augusto

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR : Magister Administrador de Negocios



Daniel Pérez Jorge Augusto

DNI: 17812596

RESULTADO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para identificar de qué manera influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote.

OBJETIVO: Identificar de qué manera influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote.

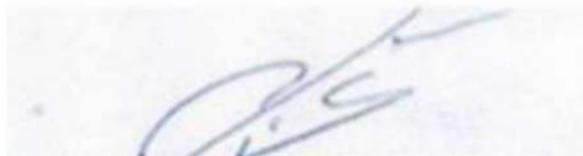
DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote

VALORACION DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Robles Espiritu Wilmer

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión Publica



Wilmer Filomeno Robles Espiritu
DNI N° 32943876

RESULTADO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para identificar de qué manera influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote.

OBJETIVO: Identificar de qué manera influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote

VALORACION DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Colchado Huiza Zaragoso Doni

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR : Administrador de Empresas



Colchado Huiza Zaragoso Doni

DNI: 41375533

ANEXO 6

REGISTRO SUNEDU



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
DANIEL PEREZ, JORGE AUGUSTO DNI 17812596	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
DANIEL PEREZ, JORGE AUGUSTO DNI 17812596	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
DANIEL PEREZ, JORGE AUGUSTO DNI 17812596	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Y NEGOCIOS Fecha de diploma: 12/09/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA SAN PEDRO <i>PERU</i>
DANIEL PEREZ, JORGE AUGUSTO DNI 17812596	DOCTOR EN GESTION Y CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 30/01/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
DANIEL PEREZ, JORGE AUGUSTO DNI 17812596	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 21/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 31/12/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ROBLES ESPIRITU, WILMER FILOMENO DNI 32943876	BACHILLER EN INGENIERIA DE SISTEMAS Fecha de diploma: 23/04/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
ROBLES ESPIRITU, WILMER FILOMENO DNI 32943876	INGENIERO DE SISTEMAS E INFORMATICA Fecha de diploma: 30/09/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA <i>PERU</i>
ROBLES ESPIRITU, WILMER FILOMENO DNI 32943876	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 05/05/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
ROBLES ESPIRITU, WILMER FILOMENO DNI 32943876	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 27/08/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
ROBLES ESPIRITU, WILMER FILOMENO DNI 32943876	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 25/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/05/2014 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ROBLES ESPIRITU, WILMER FILOMENO DNI 32943876	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 21/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 31/12/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
COLCHADO HUIZA, ZARAGOSO DONI DNI 41375533	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 10/01/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA SAN PEDRO <i>PERU</i>
COLCHADO HUIZA, ZARAGOSO DONI DNI 41375533	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 07/05/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
COLCHADO HUIZA, ZARAGOSO DONI DNI 41375533	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 04/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>

ANEXO 7