



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción laboral en la
empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Valverde Beltran, Pedro Sebastian Elias (orcid.org/0000-0002-5359-6624)

ASESORA:

Dra. Loa Navarro, Erika (orcid.org/0000-0001-6986-0154)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Con profunda gratitud, dedico esta tesis a mi familia, cuyas palabras de aliento resonaron en los momentos de duda. A Dios, por iluminar mi camino con su divina luz y sabiduría. Este logro es un testimonio de amor y fe en mí. Lo comparto con ustedes hoy y siempre.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por su amor incondicional, a mi asesora por su dedicación y orientación experta, a mi estadístico por su invaluable contribución, a mi novia por su paciencia y apoyo inquebrantable, y a Dios por su constante guía y bendiciones. Este logro es el fruto de su amor y respaldo incondicional. Gracias por ser mi inspiración.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOA NAVARRO ERIKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023", cuyo autor es VALVERDE BELTRAN PEDRO SEBASTIAN ELIAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 14 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOA NAVARRO ERIKA DNI: 44170385 ORCID: 0000-0001-8988-0154	Firmado electrónicamente por: LLOANA el 23-02- 2024 11:21:29

Código documento Trilce: TRI - 0738397



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VALVERDE BELTRAN PEDRO SEBASTIAN ELIAS estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
PEDRO SEBASTIAN ELIAS VALVERDE BELTRAN DNI: 70656222 ORCID: 0000-0002-5350-8824	Firmado electrónicamente por: PVALVERDEB el 14- 02-2024 18:56:57

Código documento Trilce: TRI - 0738398

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Lista de especialistas que validaron el instrumento	19
Tabla 2: Variable clima laboral	22
Tabla 3: Variable satisfacción laboral	23
Tabla 4: Comprobación de la distribución de Shapiro-Wilk	24
Tabla 5: Correlación entre C.O y satisfacción laboral	25
Tabla 6: Correlación entre Auto realización y satisfacción laboral	26
Tabla 7: Correlación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral	27
Tabla 8: Correlación entre supervisión y satisfacción laboral	28
Tabla 9: Correlación entre comunicación y satisfacción laboral	29
Tabla 10: Correlación entre condiciones laborales y satisfacción laboral	30

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Diseño de investigación Correlacional	16
Figura 2: Análisis porcentual de la variable clima laboral.	22
Figura 3: Análisis porcentual de la variable satisfacción laboral	23

RESUMEN

En esta investigación se planteó como objetivo general analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023. Se utilizó la metodología de tipo básica, con diseño no experimental, de corte transversal, y de nivel descriptivo correlacional, la población de estudio estuvo conformada por 18 colaboradores, de quienes se obtuvo información a través de la aplicación de encuestas virtuales. Los resultados descriptivos revelaron que el 50% de los participantes perciben un clima laboral regular, mientras que un 28% de encuestados tiene una percepción mala, de otra parte, en cuanto a la satisfacción laboral el 39% de los encuestados presentan nivel regular, un 44% presentan un nivel malo. Así mismo, mediante la aplicación el estadístico de Rho de Pearson en el programa Spss Vrs. 26 se hallaron los valores de $R = 0.898$ y $P = 0.000$ lo cual confirma que existe relación significativa entre las variables, con lo cual las mejoras que se apliquen en cuanto al clima laboral afectaran severamente en la satisfacción de los colaboradores de la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, condiciones laborales.

ABSTRACT

In this research, the general objective was to analyze the relationship between the organizational climate and job satisfaction in the company Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023. The basic methodology was used, with a non-experimental, cross-sectional design, and a correlational descriptive level, the study population was made up of 18 collaborators, from whom information was obtained through the application of virtual surveys. The descriptive results revealed that 50% of the participants perceive a regular work environment, while 28% of respondents have a bad perception, on the other hand, in terms of job satisfaction, 39% of respondents present a regular level, 44 % present a bad level. Likewise, by applying the Pearson Rho statistic in the Spss Vrs program. 26, the values of $R= 0.898$ and $P= 0.000$ were found, which confirms that there is a significant relationship between the variables, with which the improvements applied in terms of the work environment will severely affect the satisfaction of the employees of the company Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, working conditions.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el clima laboral en adelante denominado C.O, es de gran importancia prácticamente para todas las empresas, ya sean emprendimientos, multinacionales, microempresas, familiares o Pymes. Esto se debe a su alto impacto en los procesos psicológicos y organizativos, como la toma de decisiones, la comunicación, la resolución de problemas, la motivación y el aprendizaje, además, el clima laboral repercute en la eficiencia de la empresa y en la satisfacción de sus colaboradores, por lo tanto, es fundamental que las empresas se encuentren en condiciones óptimas internamente, generando satisfacción entre su personal, para así impactar en la productividad.

La tercera edición de la encuesta "Global Workforce of the Future 2022", publicada por The Adecco Group (2022), revela que más del 27% de los trabajadores a nivel mundial planean dejar sus empleos en los próximos meses, siendo uno de los principales motivos el salario, además de la baja predisposición por parte de los empleadores para comprender que la mentalidad y necesidades de sus colaboradores están cambiando.

Por su parte en el Perú, la Consultora Ackermann International (2020), informo que en promedio el 75% de los trabajadores de empresas peruanas, indican no ser felices en sus centros de labores, así lo revelo la última encuesta nacional llevada a cabo en el 2020, los resultados son productos de factores relevantes como el mal clima laboral, remuneraciones poco atractivas, jefes que no cumplen su rol de líder, pocos oportunidades desarrollo profesional, baja o nula oportunidad para participar o brindar ideas de mejora, así como empleos poco desafiantes, indicaron los participantes. En la misma línea la consultora Dench indica que cerca del 75% de los colaboradores tienen la intención de cambiar de empleo o desertar de los mismos, esto debido al intenso estrés por llevar a cabo sus labores, en segundo lugar, debido al inaceptable C.O de sus puestos de trabajo, como también a los bajos salarios, (Villalobos, 2021).

En el ámbito local, estas problemáticas no son indiferentes, prueba de ello es la empresa Inkaferro Peru SAC, una de las organizaciones más reconocidas en el Perú del rubro metalúrgico, caracterizada por su alta dedicación a la calidad de sus productos y su sólida reputación en el sector, no

obstante, a pesar de los logros y reconocimiento que la empresa ha ganado, se observó problemas fundamentales que están perjudicando la satisfacción y la convivencia interna de los colaboradores de la empresa, en la sede Trujillo, diferentes factores como la falta de una comunicación asertiva y flexible, el poco apoyo entre compañeros, el bajo reconocimiento por las tareas realizadas, de la mano de remuneraciones poco competitivas, están generando un ambiente toxico de trabajo, lo cual conlleva a una mayor rotación de personal, y bajo desempeño laboral, además de una baja moral y compromiso para desarrollar las actividades del día a día.

Se considera fundamental entonces tratar de mejorar el C.O y todos los factores que ello conlleva para así potenciar la satisfacción y compromiso de cada trabajador con la empresa, y de esta manera mejorar el rendimiento y estabilidad emocional de los colaboradores a fin de disminuir la deserción y rotación de personal.

Frente a esta realidad problemática se planteó la siguiente interrogante de investigación: ¿Qué relación existe entre C.O y satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023?, además, surge la necesidad de resolver también los siguientes cuestionamientos específicos ¿Qué relación existe entre la auto realización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inkaferro Perú SAC Trujillo 2023?, ¿Qué relación existe entre el involucramiento y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inkaferro Perú SAC Trujillo 2023?, ¿Qué relación existe entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023?, ¿Qué relación existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023?, ¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023?

La justificación teórica de este estudio se sustenta en contrastar las teorías de que el C.O con todos sus componentes juegan un papel crucial en la satisfacción laboral, además de busca determinar y dar a conocer el grado de influencia que tienen las dimensiones y la variable C.O sobre la satisfacción en el presente campo de estudio, de este modo de busca formar un argumento que apoye o refute los antecedentes hallados. Por otro lado, la justificación práctica

de este estudio es abordar y resolver las dificultades experimentadas con el entorno organizativo y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro, este estudio proporcionará a Inkaferro información e ideas útiles que le permitirán ejecutar medidas prácticas para mejorar el clima laboral y la felicidad de los trabajadores, creando así un entorno de trabajo más saludable, enérgico y productivo, también se aplica la justificación metodológica, la cual radica en la aplicación de instrumentos confiables y validados, que pueden resultar de ayuda para posteriores investigadores que pretendan analizar el mismo problema en un similar contexto, así también dejar un modelo de recogida y análisis de datos del cual puedan valerse en sus investigaciones.

Esta investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el C.O y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023, así mismo se planteó como objetivos específicos: Determinar la relación entre la auto realización y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023, determinar la relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023, determinar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023, determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023, determinar la relación entre el condiciones laborales y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023.

Como hipótesis de estudio se propuso que existe relación significativa entre C.O y satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023. Así mismo se consideró como hipótesis específicas que existe relación significativa entre la auto realización y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023, existe relación significativa entre el involucramiento y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023, existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023, existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023, existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el campo internacional, Pacheco et al. (2020) optaron por analizar la repercusión que tenía el C.O en la satisfacción y desempeño de los colaboradores de las empresas del rubro ferretero, en la ciudad de Machala, Ecuador, es así que mediante un enfoque de investigación cuantitativa, se valieron de la aplicación de encuestas a una muestra de 452 colaboradores de distintas ferreterías, el análisis estadístico arrojó un coeficiente de Pearson igual 0.74 con lo cual confirma la conexión entre las variables clima y satisfacción laboral, además el valor de 0.566 confirma que la satisfacción laboral tiene un alto impacto con el desempeño de los trabajadores, por lo que brindar mejoras en el ambiente de trabajo influirá positivamente en el buen desarrollo y productividad de los empleados.

Otro de los estudios recopilados es el presentado por Álvarez et al. (2019) en su investigación realizada en la ciudad de Villahermosa, Tabasco, México, el cual tuvo la orientación de recabar información acerca de la percepción de los colaboradores sobre el C.O, y analizar su impacto en la satisfacción, el trabajo se basó en el modelo no experimental, de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo, se utilizó un cuestionario como instrumento para ambas variables, contando con una muestra de 95 personas a encuestar. los resultados obtenidos mediante el análisis descriptivo permitieron concluir en que los colaboradores perciben agradable el clima laboral en la empresa de estudio, lo cual está influyendo en su buen desempeño, motivándolos a trabajar comprometido y satisfechos, los autores resaltaron el tema de estudio y exhortaron a poner interés en tratar de mejorar la percepción de los colaboradores sobre las variables estudiadas en empresas del rubro supermercados.

Paredes y Quiroz (2021) desarrollaron una investigación con el fin de evaluar la incidencia del C.O sobre el desempeño de los colaboradores de 4 grandes tiendas comerciales en Ecuador, se consignó un trabajo de nivel aplicado, bajo el modelo no experimental, y de carácter correlacional, recabando datos en un solo momento a través de la utilización de encuestas como instrumentos, estas tuvieron un total de 55 preguntas dirigidas a 379 trabajadores definidas como la muestra de estudio, los resultados de $p=0.000$ para todas las

correlaciones entre las dimensiones del C.O y la variable desempeño, era confirmar la incidencia significativa entre el clima laboral y el buen desempeño de los trabajadores, por lo que es importante poner empeño en implementar mejoras frente a los aspectos como condiciones laborales, ambiente de trabajo, comunicación, supervisión y la auto realización.

En un estudio realizado por Soria et al. (2019), decidieron analizar la conexión entre el C.O y la satisfacción en el trabajo como un aspecto crucial para cualquier institución de educación en México, su estudio abarcó el modelo correlacional-descriptivo, se empleó el análisis factorial para evaluar la correlación de los factores, implementaron un cuestionario para cada variable, se acogió a una muestra total de 208 funcionarios en una institución de educación superior, los investigadores concluyeron que los resultados afirman un impacto positivo y significativo entre los componentes del C.O y satisfacción en el trabajo con valores de Rho de Spearman que oscilan entre 0.470 y 0.830, estos hallazgos proporcionan un valioso conocimiento empírico sobre la correlación entre dichas variables de estudio.

Pedraza (2018) propuso en su investigación, analizar el impacto del C.O en la satisfacción del capital humano, en entidades tanto públicas como privadas en México, su estudio sostuvo un enfoque empírico, racional y causal , se utilizó como instrumento un cuestionario e incluyó una muestra de 80 participantes, los resultados confirmaron los supuestos, pues con un coeficiente Alfa de Cronbach mayor que 0.71 que demuestra la fiabilidad de la escala, se determinó que el clima laboral, y sus elementos como la identidad, el afecto y los estándares contribuyen e influyen en la satisfacción para el buen desempeño de los colaboradores.

Noboa et al. (2019) en su estudio optaron por evaluar la asociatividad de la variable C.O con el factor satisfacción de los trabajadores en una entidad del rubro construcción, en Ecuador, para ello utilizaron el método cuantitativo, con diseño no experimental, y tipo correlacional, basaron una muestra significativa de 250 obreros, para lo cual se aplicaron dos cuestionarios que sirvieron como instrumentos de recolección de información, el resultado del análisis correlacional, arrojó que se confirma un vínculo positivo entre las variables,

siendo el liderazgo y recompensa, los elementos del clima laboral que más afectan a la satisfacción.

Otro antecedente que se resalta es el de Govea y Zúñiga, (2020) estos autores en su investigación hecha en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, tuvieron como propósito evaluar el impacto entre el C.O y la satisfacción del capital humano, emplearon el enfoque cuantitativo, y el modelo no experimental, así mismo, creyeron conveniente emplear el tipo de estudio correlacional-descriptivo, para ello contaron con una muestra de 40 empleados, utilizaron la técnica de la encuesta, con un aproximado de 105 preguntas por ambos instrumentos, los autores hallaron que el 57% de empleados estuvieron acorde con el C.O y el 76% sostuvieron avenencia a la satisfacción laboral, así mismo, mediante la evaluación de chi cuadrado se obtuvo un valor de 10.57 el cual confirma la relación entre ambas variables.

En el contexto nacional, se resalta la publicación de Dávila et al. (2021) quienes tuvieron la finalidad de explorar la asociación entre el C.O con la satisfacción en el trabajo en una organización lucrativa del sector industrial en Lima, el trabajo abarco un diseño no experimental, con carácter correlacional-descriptivo, de tipo básico, en el estudio se empleó y aplicó un instrumento para cada variable, el tamaño de la muestra ascendió a 316 empleados, los autores muestran como resultados, que el 80.70% de los colaboradores cree que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel mediocre, mientras que el 71.21% de los participantes percibe un C.O es moderado, adicional, se confirmó una asociación positiva promedio ($Rho = 0.558$) y significativa ($p= 0.000$ 0.05) entre las variables.

Sicha (2019) propuso en su investigación explorar la asociación del C.O con la satisfacción de los colaboradores de la industria de ferreterías en Ayacucho, para lo cual, utilizo el tipo de estudio aplicado, con el modelo de investigación no experimental, de alcance correlacional-descriptivo, consigno una muestra de 85 participantes de 30 diferentes ferreterías, a los cuales se le aplicaron encuestas como instrumentos de recolección de información, los resultados de chi de Pearson menor que 0.05 mostraron que existe influencia significativa entre los elementos de comunicación, condiciones laborales,

supervisión, involucramiento laboral, y auto realización, con la variable satisfacción laboral, así mismo esta última presenta influencia positiva moderada ante una mejora o cambios en el clima laboral.

Otra investigación elaborada en Lima que resalta, es la de Guzmán (2018) quien se planteó como meta, verificar la influencia del C.O en la satisfacción del capital humano en una corporación de carga internacional, el autor se apoyó del método hipotético-deductivo, bajo un modelo no experimental, con la recogida de datos en un único espacio tiempo, y con un alcance correlacional-descriptivo, para lo cual requirió de la participación de 15 trabajadores que conformaron la muestra de estudio, y se empleó 2 encuestas, una para cada variable, finalmente luego de analizar los resultados se concluyó que, el valor de $p=0.000$ evidencia la correlación entre ambas variables, siendo los factores que más influyen las condiciones de trabajo, y la posibilidad de auto realización.

Se toma en cuenta también la publicación de Obispo (2018) quien en su investigación se propuso verificar la influencia del C.O sobre la satisfacción de los colaboradores de una tienda por departamento en Lima, lo llevo a cabo mediante un tipo de estudio explicativo, no experimental, utilizando cuestionarios para la recogida de datos en una población total de 154 colaboradores, los hallazgos le permitieron concluir que efectivamente existe correlación directa entre las variables $r=0.708$ y $p<0.05$, así mismo, se identificó que las dimensiones involucramiento laboral, y auto realización tiene un alto nivel de influencia sobre la segunda variable, con valores de 0.75 y 0.73 respectivamente en ambas con $p<0.05$, por otro lado, las dimensiones supervisión, condiciones laborales, y comunicación presentaron correlación positiva moderada respecto de la segunda variable, con valores de Spearman de 0.525; 0.578; y 4.34, igualmente con $p<0.05$.

Sosa et al. (2021) se propuso corroborar el impacto del C.O en la satisfacción de los colaboradores en una empresa de comercio Retail, en Lima, utilizaron el método de estudio no experimental, con alcance correlacional, y se recogió los datos en un único momento, mediante encuesta con escalas de Likert, a una muestra consignada por 57 colaboradores, se llegó a la conclusión

que existe asociatividad significativa entre las variables, así lo explico el valor de Spearman de $R=0.73$ y $p=0.000$, con lo cual se recomendó a las empresas, velar por un buen clima en el trabajo, tener un buen trato, pagar puntualmente, y brindar capacitaciones para construir a la satisfacción de los mismos.

En el estudio de Chinchay y Llano (2022) optaron por verificar la asociación entre el C.O y el desempeño de los colaboradores de una tienda por departamento en Lima, para lo cual empleo el modelo de estudio aplicado, de diseño no experimental, bajo un nivel correlacional, y con recogida de datos es un solo momento determinado, por otra parte, se contó con 118 participantes en la muestra a los cuales se le aplicaron encuestas, para la obtención de información, la conclusión a la que llegaron los autores fueron que las variables tienen asociación significativa, por lo que incentivar la comunicación, el involucramiento laboral, y condiciones de trabajo adecuadas, favorecerán el desempeño de los trabajadores.

Se resalta también el trabajo publicado por Castañeda y Gonzales (2022), el cual fue llevado a cabo en Perú, con el fin de analizar la influencia del C.O y sus dimensiones sobre la satisfacción de los trabajadores de una gran cadena de almacenes dedicados a la venta de productos de construcción, y materiales para la renovación del hogar, en el trabajo participaron 173 empleados, los cuales fueron tomados como muestra para la obtención de información acerca de las variables, se manejó un tipo de estudio sustantivo, con alcance correlacional, de orden básica, se aplicaron técnicas psicométricas que comprenden 2 test como instrumentos, los que a su vez abarcan preguntas con escala de Likert, los autores obtuvieron como resultados, que los trabajadores perciben aceptable el C.O con un valor de 85% para la escala alta, y 14% en un grado medio, a diferencia de la satisfacción laboral que obtuvo un puntaje de 78% en el rango medio, y 14% el nivel bajo, en cuanto a la correlación entre las variables, se concluyó que no existe influencia significativa pues el resultado de $p=0.486$ es mucho mayor que $p=0.05$, por tanto se muestra que las variables son independientes una de la otra.

Según Carhuavilca y Silva (2021), propusieron determinar cuál es la correlación entre el C.O y la satisfacción de los empleados en la UGEL Chiclayo

en 2020, el estudio que emplearon fue de enfoque correlacional descriptivo cuantitativo , junto con un diseño transversal no experimental, emplearon como técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, el tamaño de muestra fue de 39 empleados altamente calificados, por lo tanto llegaron a la conclusión que la gestión del C.O de la UGEL Chiclayo es inadecuada, como lo demuestra con un bajo puntaje del 46%, además, la satisfacción de los empleados también se encuentra en un nivel bajo , con una puntuación del 49%, no obstante, se estableció una correlación entre ambas variables con un coeficiente de 0.822 y un valor de P de 0.000, esto sugiere que una puntuación más alta en el C.O conduce a una mejor satisfacción laboral.

Entrando al campo teórico y a los conceptos de las variables, se resalta a Pedraza (2018), quien considera que el C.O se refiere a un conjunto de experiencias que tienen los empleados en respuesta a las actividades de la institución, específicamente en lo que respecta a todas las personas que forman parte de ella, esta atmósfera está emparejada con el grado de motivación que tienen los colaboradores, ya que, si están muy motivados, les permitirá comprometerse con entusiasmo unos con otros, mostrar interés por el proyecto e incluso trabajar juntos. De manera análoga, el C.O es definido por Peralta (2022) como los sentimientos y percepciones que el personal experimenta con respecto a la organización donde desempeña sus responsabilidades, estas características son inmediatamente percibidas por los trabajadores e influyen directamente en la capacidad de éstos para ejecutar su trabajo con eficacia.

Por otro lado, según Medina y Sánchez (2020), la idea de C.O se basa a un conjunto de visiones compartidas que los empleados construyen con respecto a la realidad del lugar de trabajo y de la empresa, estas visiones son compartidas en relación al hecho de la existencia de la empresa, continúan explicando que lo que se conoce como C.O se compone de cualidades específicas que distinguen a una empresa de otra y que permanecen constantes a lo largo del tiempo, esto, a su vez, influye en el comportamiento de los empleados mientras están en el trabajo, de ello se puede extraer la conclusión de que es de suma importancia establecer un entorno de trabajo favorable que fomente el crecimiento y la productividad de los empleados.

Rozman y Strukelj (2021) destacan la importancia de la cultura que predomina dentro de una organización, sostienen que la importancia del ambiente de trabajo en una empresa es esencial para el éxito de la corporación, especialmente en circunstancias en las que los individuos están comprometidos con su trabajo y producen buenos resultados, dicho de otro modo, el nivel de compromiso de los trabajadores está relacionado con el nivel de éxito de la empresa, se puede concluir que la importancia de comprender el entorno organizativo ya influye en los niveles de productividad, motivación y conducta de los empleados de una empresa, estos tres componentes están estrechamente relacionados entre sí, además de esto, proporciona un cierto grado y tipo de retroalimentación en relación con los comportamientos organizativos, estableciendo procesos particulares para la mejora de estos comportamientos, y teniendo en cuenta, al mismo tiempo, la disposición y el comportamiento de las personas que componen la empresa.

Por su parte Kawiana et al. (2021) consideran que dado que el C.O está constituido por los aspectos del entorno de trabajo que los empleados encuentran y que tienen un efecto sobre su comportamiento, se ha convertido en un factor cada vez más importante en las operaciones de las empresas que trabajan para mejorar continuamente la calidad del lugar de trabajo con el fin de lograr un aumento de la productividad global de sus recursos humanos, el entorno de una organización tiene la capacidad de influir tanto positiva como negativamente en el rendimiento de la misma, una mayor productividad de los empleados, una rotación mínima del personal y una mayor satisfacción laboral son algunos ejemplos de lo primero, mientras que el absentismo y la disminución de la productividad del personal son algunos ejemplos de lo segundo.

Es importante medir el clima laboral de una organización dado que esta brindara información de las fortalezas y debilidades que se tiene respecto a la organización, la cultura y la gestión de la empresa, la cual a su vez permitirá planificar y desarrollar estrategias direccionadas a los puntos débiles que tiene la organización desde la perspectiva a los empleados, dar solución a los puntos que quieren progreso significa mejorar la percepción que tiene los empleados de la empresa, con ello influir en su productividad y motivación, algunos métodos para medir el clima laboral son la encuesta y la entrevista a profundidad, las

cuales permiten obtener información de las percepciones de los empleados sobre las políticas, procesos, las relaciones con jefes y compañeros además de su compromiso e identificación con la empresa, obteniendo de primera mano las practicas que pueden modificarse para mejorar el clima laboral de la organización (Gonzales, 2017).

De la gran variedad de factores que influyen en el C.O, entre ellos se destacan los factores de tipo de liderazgo y dirección, entre ellos tenemos a el tipo de supervisión, modelo participativo o autoritario, entre otros, en los factores relacionados al sistema organizacional, están aspectos como las relaciones de dependencia, los sistemas de comunicación , la remuneración, las promociones, entre otros, por último se destacan los factores que con el producto del comportamiento de trabajo, entre ellos están las relaciones con los compañeros, sistemas de incentivos, y el apoyo social (Peralta, 2022)

De acuerdo con los hallazgos presentados en Trujillo et al. (2020), las características del C.O pueden ser patrones de motivación que se trasladan al comportamiento de la empresa en términos de productividad, satisfacción de los empleados y rotación, se refiere tanto al entorno humano como al físico, así como al conjunto de variables, características, cualidades o atributos que tienen tendencia a permanecer estables en un determinado entorno de trabajo, además, está correlacionado con el comportamiento de los empleados, la manera en que trabajan y se relacionan entre sí, la manera en que se relacionan con la empresa, el estilo de dirección del gerente, la maquinaria que se utiliza y el grado de actividad de los propios trabajadores.

Frente a lo planteado, Palma (2009) menciona que las dimensiones del C.O, se desarrolla como la cualidad del ambiente organizacional, se describen las dimensiones, iniciando con la auto realización, esta dimensión es aquella donde se aprecia al empleado cumplir sus objetivos o metas de vida para sí misma, así como la alegría y el orgullo que conlleva, según los autores Gopinath y Kalpana (2020), la auto realización se basa en la percepción por parte del colaborador de la posibilidad de que el entorno de trabajo sea el adecuado para el crecimiento profesional y personal, en función de sus aspiraciones futuras, explotando plenamente sus capacidades y su potencial.

Por otro lado, el involucramiento laboral, es la dimensión que identifica al colaborador con los objetivos, valores y el compromiso para el cumplimiento y desarrollo de los mismos, Según los autores Wen et al. (2019), Se refiere al nivel de identidad y compromiso del empleado con el trabajo, los empleados destilan espíritu de colaboración para cumplir con la tareas, trabajando con el sentimiento de cooperación entre niveles superiores e inferiores, este representa una importante ventaja competitiva para la organización.

Por consiguiente, la dimensión de supervisión brinda las apreciaciones del colaborador sobre la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, según el autor Saba, (2020), la supervisión se entiende como un servicio de apoyo creado para brindar soporte a un grupo determinado en logro de sus objetivos con eficacia y con trabajo en equipo, abocado principalmente a la gestión de las tareas, el tiempo y la planificación.

Para Palma (2009) la dimensión de comunicación es la apreciación de la transmisión de la información pertinente y relativa al proceso interno de la organización, con un grado de fluidez, precisión y coherencia, como en la información necesaria para la atención de clientes o entre las mismas áreas de la empresa.

Por último, la dimensión condiciones laborales se basa en que los trabajadores le sean otorgado todos elementos económicos, materiales, entre otros de bienestar psicosocial requeridos para que el trabajador cumpla con las funciones encargadas (Palma, 2009).

Por su parte Bordas (2016) señala 8 dimensiones del C.O, una de ellas la Autonomía, la cual se basa en la libertad que tienen los empleados para tomar iniciativas frente a resolver problemas o implementar mejoras, sin necesidad de estar consultando a un superior, la Cooperación y Apoyo es otra dimensión que se sustenta en el grado de trabajo en equipo y el sentido de compañerismo que existe en la organización, el Reconocimiento como dimensión abarca a la percepción de ser reconocido y considerado por haber realizado un buen trabajo, en cuanto a la dimensión Grado y Estructura mide el grado en que se considera que los procesos son claros y sencillos debido a su buena organización, el nivel de comunicación y burocracia influyen fuertemente. En cuanto a la dimensión

Innovación esta abarca la percepción de que en la organización se acepta las nuevas ideas en mejora de los procesos, asumiendo los riesgos que esto conlleva, por su parte la dimensión Transparencia y equidad se basa en la percepción de que las oportunidades de ascenso y valoración del desempeño son justas debido a las políticas y reglas establecidas, la Motivación es otra dimensión que consiste en generar la percepción de que en la empresa se valora el buen desempeño, y la productividad, por último, la dimensión Liderazgo mide la percepción que tienen los empleados del comportamiento de sus superiores, o sus líderes.

Por otra parte, entrando al campo de la variable satisfacción en el trabajo, se proporciona una explicación de las ideas fundamentales, la satisfacción laboral, según Simone et al. (2018), es la actitud positiva, experimentada por el empleado de una organización, de los logros obtenidos, del cumplimiento de su trabajo y objetivos. Por su parte, para Pedraza (2018), el término "satisfacción laboral" se refiere a la mentalidad que suelen tener las personas con respecto al trabajo que realizan, es el grado en que los empleados se sienten satisfechos, alegres y motivados con respecto a su trabajo, y abarca variables como las actividades que realizan los empleados, el entorno de trabajo, las relaciones con compañeros y superiores, la remuneración y las posibilidades de crecimiento profesional, se puede decir que los individuos están satisfechos con su trabajo cuando tienen una actitud general positiva sobre el trabajo que realizan.

Para Rubio (2019), el concepto de "satisfacción laboral" se refiere a los sentimientos generales que una persona tiene hacia el trabajo que realiza, estas actitudes pueden ser positivas o negativas, dependiendo del nivel de satisfacción del individuo con el trabajo que realiza, cuando una persona está satisfecha con el trabajo que hace, es más probable que muestre actitudes positivas hacia su carrera, como entusiasmo, devoción y motivación, las personas insatisfechas con su trabajo son más propensas a mostrar actitudes negativas, como falta de interés por su trabajo, bajos niveles de motivación o incluso enfado con su jefe, por el contrario, las personas satisfechas con su trabajo tienen más probabilidades de mostrar actitudes positivas.

Según Geovanna (2020), la importancia de la satisfacción laboral no sólo está ligada al grado de placer personal que un individuo tiene en su trabajo, sino que también está vinculada a la sensación de que su empleo tiene un propósito y está alineado con los valores y la cultura de la empresa, a su vez, se puede demostrar una correlación sustancial entre la felicidad laboral y la salud de los empleados, cuando a los trabajadores les gusta lo que hacen para ganarse la vida, tiene un efecto positivo no sólo en su propio bienestar sino también en la imagen y reputación de la empresa, los empleados que están satisfechos con su trabajo y con la empresa en la que trabajan son más propensos a hablar positivamente de su empleador, a recomendar la empresa a otros como posible lugar de trabajo y a actuar como embajadores de la marca de la empresa.

Por su parte Simone et al. (2018) consideran que entre los efectos importantes que tiene la satisfacción laboral están los ligados a temas como el compromiso con el trabajo, la intención de rotación o desertar del mismo, la iniciativa para con el trabajo, la motivación y productividad para realizar las tareas encomendadas entre otras más.

Una característica clara de la satisfacción laboral es el grado en que un empleado está dispuesto a llevar a cabo las tareas que le han sido asignadas y siente alegría mientras realiza su trabajo, está directamente relacionado con el nivel de satisfacción laboral que declara tener, del mismo modo, la satisfacción laboral ofrece una relación con las particularidades del entorno de trabajo, en el que el individuo puede exteriorizar un mayor o menor grado de satisfacción, dependiendo de la tarea que se le haya encomendado (Amin, 2021).

Del mismo modo, el objetivo de obtener la satisfacción laboral de los empleados se fundamenta en la premisa de que cuando los individuos se sienten a gusto en una organización, responden con mayor compromiso y esfuerzo, este es el principio que sustenta el objetivo de lograr la felicidad laboral de los empleados, este es el motor que impulsa la misión de aumentar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, como consecuencia directa de ello, su importancia puede apreciarse desde dos puntos de vista distintos, en primer lugar, desde el punto de vista del trabajador, éste desea tener la oportunidad de progresar en su carrera, ser reconocido por sus esfuerzos y sentirse seguro en

su empleo, por otro lado, se reconoce la necesidad de contar con empleados contentos que contribuyan positivamente a la empresa y, en consecuencia, beneficien a la misma. (Dilig et al., 2018).

Por otra parte, según Loan (2020) la satisfacción laboral se centra en las acciones del supervisor, que se considera de crucial importancia en el proceso de lograr la satisfacción de los empleados, ellos manifiestan mayores niveles de satisfacción cuando sus jefes demuestran interés por su bienestar, les ofrecen feedback y muestran empatía hacia ellos. En la misma línea Pooja & Pradeep (2017) consideran que la satisfacción laboral se ve afectado por factores monetarios y no monetarios tales como la seguridad del trabajo, las condiciones de trabajo, las políticas y sistemas de organizaciones, el estrés y la promoción laboral, sin dejar de lado por su puesto al reconocimiento y recompensa monetarias.

Sánchez y Parra (2013) mencionan y describen cinco dimensiones de la satisfacción laboral, estas son las siguientes: La seguridad; esta dimensión se refiere al sentimiento de confianza que tiene el empleado, respecto a la posición actual de la empresa y los demás puestos de trabajo, la siguiente dimensión promoción; alude a las ocasiones de poder ascender, tiende a influir en la valoración de los puestos de trabajo por parte del empleado, una promoción brinda una oportunidad de crecimiento personal, mayor responsabilidad y el avance del estatus social de un individuo, por otro lado la dimensión de remuneración; se basa a la retribución económica producto de la labor de su desempeño, ello puede ser sueldos, salarios u otros incentivos como bonos, la dimensión de condiciones de trabajo; habla de los factores que influyen en la salud, tranquilidad y bienestar de los trabajadores, incorpora la creatividad, la agradabilidad, organizar funciones y tareas.

Por último, la dimensión factores extrínsecos, a diferencia de los factores intrínsecos que se basan en la actitud que muestra el empleado hacia su trabajo, el factor extrínseco se sustenta en los aspectos relacionados con el entorno de trabajo, tales como las instalaciones y servicios, entre otros, puesto que el compromiso, la habilidad de los empleados no siempre son suficientes para desempeñar un buen rol, sino que es requerido un grato ambiente de trabajo, bien calificado y un equipo coherente para el logro de objetivos (Bektas, 2017).

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

En la presente investigación se acogió el modelo de tipo básica, ya que se sustentó en alcanzar un nuevo conocimiento de forma sistemática, con el propósito de verificar y generar más conocimiento sobre una realidad específica (Risco, 2018).

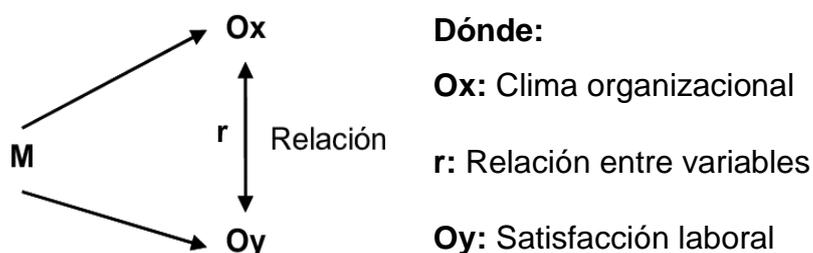
La investigación fue de enfoque cuantitativo, por lo que la investigación se enfoca en los instrumentos, mediciones y análisis de datos numéricos, así mismo se utilizó la observación para proponer una hipótesis y se ratificó bajo el proceso de análisis estadístico para llegar también a responder las preguntas de investigación (Otero, 2020).

3.1.2 Diseño de investigación

Se estableció para el diseño del estudio, un estudio transversal, no experimental, ya que la información se reunió en un único espacio de tiempo, sin manipular o influir en los resultados de las variables de estudio (Huaire, 2019), de nivel descriptivo correlacional, dado que en este alcance de investigación, se buscó conocer las características del problema y mostrar su presencia en un determinado grupo de sujetos, así mismo surgió la necesidad de plantear y corroborar una hipótesis en la cual se buscó encontrar relación entre 2 variables (Ramos, 2019), se agrega además que la investigación utilizó el método hipotético deductivo dado que a partir de la observación del problema se planteó una hipótesis, la cual se refuto a partir del método deductivo, el cual consto de estudiar un problema general en un grupo pequeño en vez de analizar a todos los integrantes para encontrar una solución (Marco, 2018).

Figura 1

Diseño de investigación Correlacional



3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable independiente: Clima Organizacional

* **Definición conceptual:** Peralta (2022) define el C.O como los sentimientos y percepciones que el personal experimenta con respecto a la organización donde desempeña sus responsabilidades, estas características son inmediatamente percibidas por los trabajadores e influyen directamente en la capacidad de éstos para ejecutar su trabajo con eficacia.

* **Definición operacional:** Para medir con precisión la variable C.O se implementó una encuesta que consta de 42 preguntas en escala de Likert dirigidas a los colaboradores de la empresa Inkaferro SAC, con el fin de obtener información de las dimensiones consideradas en el estudio de Palma (2009) las cuales fueron la Supervisión, Condiciones Laborales, Involucramiento, Comunicación y Auto realización.

* **Indicadores:** La variable estuvo conformada por cinco indicadores: Supervisión, Condiciones Laborales, Involucramiento, Comunicación y Auto realización.

* **Escala de medición:** Esta investigación uso la escala de medición ordinal.

3.2.2 Variable dependiente: Satisfacción aboral

* **Definición conceptual:** Según Pedraza (2018), el término "satisfacción laboral" se alude a la mentalidad que suelen tener las personas con respecto al trabajo que realizan, es la magnitud en que los colaboradores se muestran satisfechos, alegres y motivados con respecto a su trabajo, y abarca variables como las actividades que realizan los empleados, el entorno de trabajo, las relaciones con compañeros y superiores, la remuneración y las posibilidades de crecimiento profesional.

* **Definición operacional:** Con el fin de medir el valor de la variable satisfacción, se desarrolló y aplico una encuesta con 22 interrogantes utilizando la escala de Likert, esta encuesta fue administrada a los empleados de la empresa para evaluar las dimensiones Promoción, Condiciones de trabajo,

Seguridad, Factores Extrínsecos, Remuneración, las cuales fueron definidas por Sánchez y Parra (2013).

* **Indicadores:** Esta variable estuvo conformada por cinco indicadores: Promoción, Condiciones de trabajo, Seguridad, Factores Extrínsecos, Remuneración.

* **Escala de medición:** Esta investigación uso la escala de medición ordinal.

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población: El estudio estuvo compuesto por un total de 18 empleados del área de almacén de la empresa Inkaferro Perú SAC, ubicada en la sede del distrito de la Esperanza - Trujillo. Hernández y Mendoza (2018) indican que al hablar de población este se basa es un conjunto de individuos que comparten características en común, en un determinado tiempo y lugar.

- **Criterio de inclusión:** Todos los trabajadores del área de almacén de la empresa Inkaferro Perú, de la sede Trujillo, trabajadores que tienen más de un mes laborando en la empresa, se incorporó también a los practicantes dentro del área de almacén.

- **Criterio de exclusión:** Personas que trabajan en el local, pero tienen vínculo familiar con los encargados o dueños de la empresa, trabajadores que tienen menos de un mes laborando en la empresa, personas que no trabajan en el área de almacén de la empresa Inkaferro Perú.

3.3.2. Muestra: En el presente trabajo se consideró conveniente trabajar con los 18 participantes de la población, en otras palabras, realizar un censo a los colaboradores de la empresa Inkaferro Perú SAC dado que la población de estudio fue pequeña, se tuvo acceso a todos y se requirió que los datos del estudio tengan una alta confiabilidad, Hernández, et al., (2014) indica que cuando se lleva a cabo un censo se debe tratar de incluir a todos los participantes que conforman el universo, lo cual es diferente que la muestra que mayormente se realiza por limitado recurso de tiempo, dinero y acceso.

3.3.3. Muestreo: Se optó por el muestreo no probabilístico por conveniencia para identificar a los individuos seleccionados. La elaboración del muestreo no probabilístico por conveniencia se realizó según el acceso a la población, teniendo en consideración la proximidad y el criterio del investigador. (Otzen y Manterola, 2017).

3.3.4. Unidad de análisis: Un colaborador de la división de almacén de la empresa industrial Inkaferro Perú SAC. Ubicada en la sede del Trujillo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como técnica una encuesta, donde se extrajo información pertinente para resolver problemas de manera efectiva o determinar hipótesis de estudio, esta técnica ampliamente utilizada es particularmente efectiva para estudios cuantitativos y se ejecuta mediante el uso de un cuestionario, el cuestionario es un instrumento crucial en el arte de interrogatorio, que requiere una cuidadosa consideración de factores como la ubicación y la redacción de las preguntas. (Hernandez y Duana, 2020).

Los instrumentos que se utilizaron en la investigación para recolección de información fueron validados bajo el juicio de expertos de los profesores especialistas en administración empresarial, pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Trujillo, mencionando que el instrumento tiene validez de contenido, siempre que los ítems que van a recabar información de cada dimensión sean analizados por especialistas familiarizados con las variables. A continuación, se presenta a los Expertos que validaron los instrumentos de recolección de datos.

Tabla 1

Lista de especialistas que validaron el instrumento de colecta de información

nº	Expertos	Opinión
Experto 1	Dra. Erika Loa Navarro	Aplicable
Experto 2	Mag. Pablo Ricardo Ciudad Fernández	Aplicable
Experto 3	Mag. Wilmar Francisco Vigo López	Aplicable
Experto 4	Dr. José Guevara Ramírez	Aplicable

Nota. Elaboración propia

La confiabilidad de los instrumentos fue dispuesta mediante la utilización del sistema SPSS vrs. 26, se promedió el coeficiente del Alpha de Cronbach en los resultados de la encuesta piloto efectuada a 15 participantes y se halló un valor de 0,993 para la variable C.O, por su parte la variable satisfacción de los colaboradores obtuvo un valor de 0.984 lo cual indica que los instrumentos son confiables.

3.5 Procedimientos

Este proceso inicia con la idea y el planteamiento del problema de la investigación, junto a ello la revisión bibliográfica entorno al planteamiento estratégico, así mismo se obtuvo la información de base de datos tales como scielo, google académico y otras fuentes como libros y paginas educativas. Además, se planteó las hipótesis y se determinó el diseño de investigación que fue transversal no experimental, por otro lado, se determinó la muestra que fue de 18 trabajadores del área de almacén de la empresa Inkaferro Perú SAC. Una vez obtenido el permiso de la empresa, y la encuesta desarrollada de forma virtual, se procedió a enviarles a los trabajadores por correo, se esperó unos días a que todos respondan, y se procedió con la descarga de los datos, posteriormente se tabulo en una hoja de Excel, y se hizo operaciones en Excel para sacar totales, además se hizo un análisis descriptivo en tablas y gráficas, luego de ello, se procedió con un análisis a mayor profundidad con el software estadístico SPSS Ver 26, se analizó e interpreto hábilmente las estadísticas de acuerdo con los objetivos establecidos, presentando los hallazgos en tablas claras y concisas, además, se aprovechó las capacidades avanzadas de SPSS para realizar el análisis de correlación de Pearson , lo que nos permitió descubrir relaciones significativas entre variables y dimensiones.

3.6 Método de análisis de datos

Gracias a la precisión de la investigación de enfoque cuantitativo, al utilizar el método deductivo, se pudo sacar las conclusiones más certeras posibles, por lo que se basó en teorías comprobadas y el análisis de datos empíricos recopilados directamente de los colaboradores de su empresa. Todos los datos recabados de las encuestas fueron llenados en una base de datos de Excel, la cual sirvió para crear gráficas y tablas acerca de las características de los sujetos de investigación, con el fin de dar respuesta a los objetivos de estudios

predeterminados, así mismo, se utilizó el SPSS vrs. 26 para el análisis de los datos a fin de determinar la correlación de las variables.

3.7 Aspectos éticos

La utilización de los instrumentos de exploración y recolección de información se realizó respetando los lineamientos expuestos por la Universidad Cesar Vallejo “RVI N°062-2023-VI-UCV”, para lo cual se enfatizó en cumplir el principio de autonomía, se le pregunto al encuestado si desea participar o no y se respetó su decisión, así mismo, se tuvo presente el principio de justicia, en donde se le explico al encuestado que las respuestas se mantendrían en el anonimato y no se solicitó la identidad de los participantes en las encuestas, además, se respetaron los principios de no maleficencia, ya que se les explico a los encuestados que son preguntas que no tienen respuestas malas o buenas, solo se quería saber su punto de vista, que no tendrían ningún problema porque serán respuestas anónimas, y que de no querer responder alguna pregunta no habría ningún problema, así mismo, también se les indico que el trabajo final sería entregado a la empresa, y que esto podría ayudar a mejoras su clima organizacional como también su satisfacción en el trabajo, los cual beneficiaria a todos los participantes.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 2

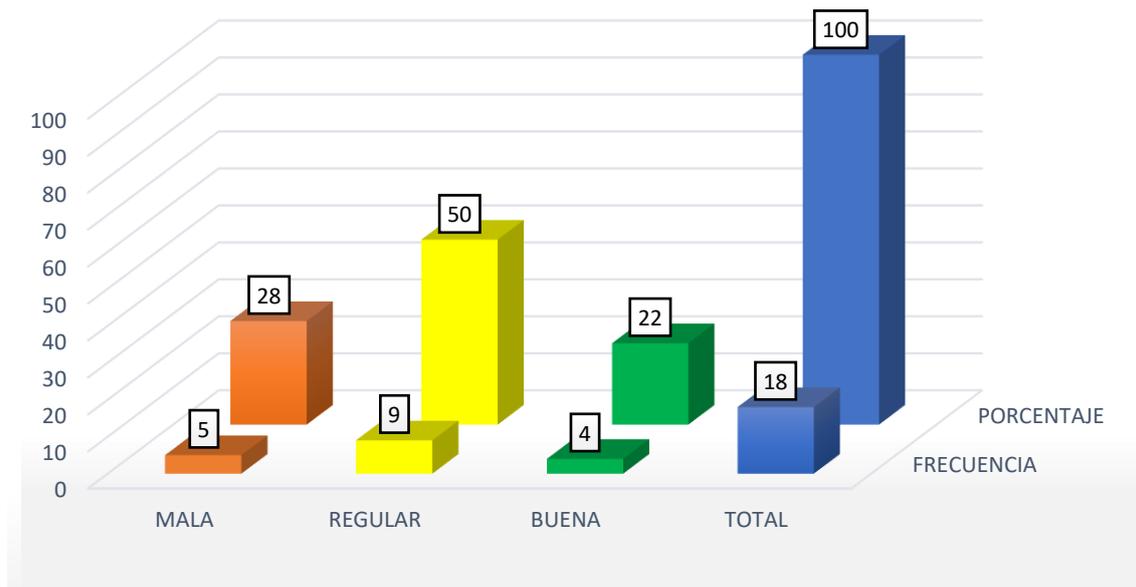
Variable clima laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	5	28%
Regular	9	50%
Buena	4	22%
Total	18	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta a los trabajadores de la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023.

Figura 2

Análisis porcentual de la variable clima laboral



Nota. Elaborado por el investigador

En la figura 2 al igual que en la tabla 2, se observa que el 50% de las respuestas se encuentra en la escala "regular", representando a 9 personas, por otro lado, el 28% de las respuestas corresponde a la escala "mala", lo cual equivale a 5 personas y finalmente el 22% de las respuestas pertenece a la escala "bueno", con un total de 4 personas, en conjunto, las tres categorías suman el 100% de las personas encuestadas, que en este caso son 18.

Tabla 3

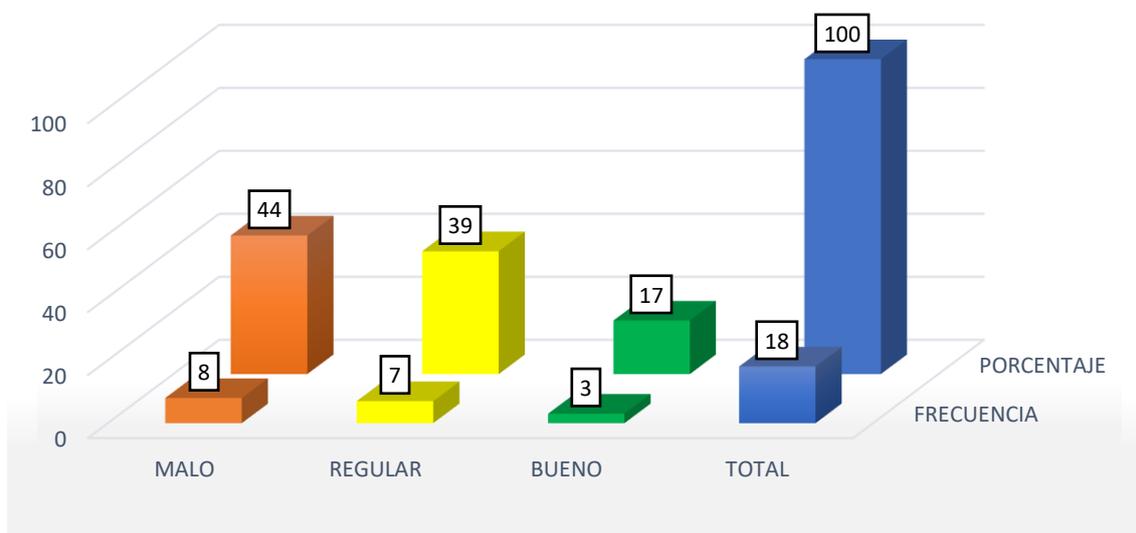
Variable satisfacción laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	44%
Regular	7	39%
Bueno	3	17%
Total	18	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta a los trabajadores de la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023

Figura 3

Análisis porcentual de la variable satisfacción laboral



Nota. Elaborado por el investigador

En la figura 3 y la tabla 3, se observa que el 44% de las respuestas corresponde al nivel "malo", lo cual equivale a 8 personas, por otro lado, el 39% de las respuestas se encuentra en el nivel "regular", representando a 7 personas y finalmente el 17% de las respuestas pertenece al nivel "bueno", con un total de 3 personas, en conjunto, las tres categorías suman el 100% de las personas encuestadas, que en este caso son 18.

4.2 Análisis inferencial

Comprobación de normalidad de los datos

Ho: Las cifras obtenidas persiguen una distribución normal

Hi: Las cifras obtenidas no persiguen una distribución normal

Tabla 4

Comprobación de la distribución normal de las cifras con Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,938	18	,262
Auto realización	,982	18	,964
Involucramiento laboral	,928	18	,179
Supervisión	,926	18	,165
Comunicación	,953	18	,478
Condiciones laborales	,933	18	,216
Satisfacción laboral	,926	18	,162

Nota. Datos tomados del análisis en el SPSS Vrs. 26

En la tabla 4 se expone que la variable clima laboral, así como cada una de sus dimensiones, seguida de la variable satisfacción laboral, arrojaron un valor de significancia mayor que 0.05 por lo cual mediante el análisis de normalidad de Shapiro-Wilk se determina que las cifras si constan de una distribución normal. Flores y Flores (2021) señalan que la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk es recomendable utilizar cuando la muestra de estudio es menor que 50, si el estadístico arrojado en la prueba es menor que el valor crítico, que mayormente suele ser 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, caso contrario de ser mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula. Dado que los datos siguen una distribución normal, se utilizó la prueba paramétrica Rho de Pearson.

Objetivo general: Determinar la relación entre el C.O y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023

Corroboración de hipótesis específica

H0: No existe relación significativa entre el C.O y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro, Trujillo 2023

Hi: Existe relación significativa entre el C.O y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro, Trujillo 2023

Tabla 5

Análisis de correlación de la variable C.O y la variable satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, sede Trujillo, 2023

			Clima laboral	Satisfacción laboral
R de Pearson	Clima laboral	Correlación de Pearson	1	,898**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	18	18
	Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,898**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	18	18

Nota. Datos tomados del resultado de la aplicación de encuestas a los colaboradores de almacén de la empresa Inkaferro Perú SAC, sede Trujillo

En la tabla 5 se puede apreciar que el coeficiente de correlación de Pearson resultado del análisis de correlación entre las variables arroja un valor de 0.898 lo cual indica una relación positiva muy alta, así mismo, el valor $p=0.00$ el cual es menor que $p=0.05$ indica que existe influencia significativa entre la variable C.O y la variable satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, sede Trujillo, 2023.

Objetivo específico 1: Determinar la relación de la auto realización con la satisfacción laboral de la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023

Corroboración de hipótesis específica

H0: No existe relación significativa entre la auto realización y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro, Trujillo 2023

Hi: Existe relación significativa entre la auto realización y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro, Trujillo 2023

Tabla 6

Análisis de correlación de la dimensión Auto realización y la variable satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, sede Trujillo, 2023

			Auto realización	Satisfacción laboral
R de Pearson	Auto realización	Correlación de Pearson	1	,923**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	18	18
	Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,923**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	18	18

Nota: Datos tomados del resultado de la aplicación de encuestas a los colaboradores de almacén de la empresa Inkaferro Perú SAC, sede Trujillo.

En concordancia con la tabla 6 se puede apreciar que el coeficiente de correlación de Pearson resultado del análisis de correlación entre las variables arroja un valor de 0.923 lo cual indica una relación positiva muy alta, así mismo, el valor $p=0.00$ el cual es menor que $p=0.05$ indica que existe influencia significativa entre la dimensión auto realización y la variable satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, sede Trujillo, 2023.

Objetivo específico 2: Determinar la relación del involucramiento con la satisfacción laboral de la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023

Corroboración de hipótesis específica

H0: No existe relación significativa entre el involucramiento y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro, Trujillo 2023

Hi: Existe relación significativa entre el involucramiento y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro, Trujillo 2023

Tabla 7

Análisis de correlación de la dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, sede Trujillo, 2023

			Involucramiento laboral	Satisfacción laboral
R de Pearson	Involucramiento laboral	Correlación de Pearson	1	,726**
		Sig. (bilateral)		,001
	Satisfacción laboral	N	18	18
		Correlación de Pearson	,726**	1
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	18	18

Nota. Datos tomados del resultado de la aplicación de encuestas a los colaboradores de almacén de la empresa Inkaferro Perú SAC, sede Trujillo

En relación a la tabla 7 se puede discernir que el coeficiente de correlación de Pearson resultado del análisis de correlación entre las variables arroja un valor de 0.726 lo cual indica una relación positiva muy alta, así mismo, el valor $p=0.01$ el cual es menor que $p=0.05$ indica que existe influencia significativa entre la dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, sede Trujillo, 2023.

Objetivo específico 3: Determinar la relación de la supervisión con la satisfacción laboral de la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023

Corroboración de hipótesis específica

H0: No existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro, Trujillo 2023

Hi: Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro, Trujillo 2023

Tabla 8

Análisis de correlación de la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, sede Trujillo, 2023

			Supervisión	Satisfacción laboral
R de Pearson	Supervisión	Correlación de Pearson	1	,849**
		Sig. (bilateral)		,000
	Satisfacción laboral	N	18	18
		Correlación de Pearson	,849**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	18	18

Nota. Datos tomados del resultado de la aplicación de encuestas a los colaboradores de almacén de la empresa Inkaferro Perú SAC, sede Trujillo

En la tabla 8 se puede apreciar que el coeficiente de correlación de Pearson resultado del análisis de correlación entre las variables arroja un valor de 0.849 lo cual indica una relación positiva muy alta, así mismo, el valor $p=0.00$ el cual es menor que $p=0.05$ indica que existe influencia significativa entre la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, sede Trujillo, 2023.

Objetivo específico 4: Determinar la relación de la comunicación con la satisfacción labora de la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023

Corroboración de hipótesis específica

H0: No existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro, Trujillo 2023

Hi: Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro, Trujillo 2023

Tabla 9

Análisis de correlación de la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, sede Trujillo, 2023

			Comunicación	Satisfacción laboral
R de Pearson	Comunicación	Correlación de Pearson	1	,872**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	18	18
	Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,872**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	18	18

Nota. Datos tomados del resultado de la aplicación de encuestas a los colaboradores de almacén de la empresa Inkaferro Perú SAC, sede Trujillo

En la tabla 9 se puede apreciar que el coeficiente de correlación de Pearson resultado del análisis de correlación entre las variables arroja un valor de 0.872 lo cual indica una relación positiva muy alta, así mismo, el valor $p=0.00$ el cual es menor que $p=0.05$ indica que existe influencia significativa entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, sede Trujillo, 2023.

Objetivo específico 5: Determinar la relación de las condiciones de trabajo con la satisfacción laboral de la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023

Corroboración de hipótesis específica

H0: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro, Trujillo 2023

Hi: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro, Trujillo 2023

Tabla 10

Análisis de correlación de la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, sede Trujillo, 2023.

			Condiciones laborales	Satisfacción laboral
R de Pearson	Condiciones laborales	Correlación de Pearson	1	,909**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	18	18
	Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,909**	1
Sig. (bilateral)		,000		
N		18	18	

Nota. Datos tomados del resultado de la aplicación de encuestas a los colaboradores de almacén de la empresa Inkaferro Perú SAC, sede Trujillo

En la tabla 10 se puede apreciar que el coeficiente de correlación de Pearson resultado del análisis de correlación entre las variables arroja un valor de 0.909 lo cual indica una relación positiva muy alta, así mismo, el valor $p=0.00$ el cual es menor que $p=0.05$ indica que existe influencia significativa entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, sede Trujillo, 2023.

V. DISCUSIÓN

Unos de los propósitos fundamentales de esta investigación fue determinar la relación entre el C.O y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023, los resultados descriptivos revelaron que el 50% de los participantes perciben un clima laboral regular, mientras que un 28% de encuestados tiene una percepción mala, de otra parte, en cuanto a la satisfacción laboral el 39% de los encuestados presentan nivel regular, un 44% presentan un nivel malo, así mismo, el análisis en Spss vrs. 26 arrojó como resultado un p valor = 0.000 paralelo de un Rho de Pearson de 0.898 con lo cual se confirma una correlación positiva alta y sobre todo muy significativa entre ambas variables. Se puede inferir entonces que el ambiente de trabajo que perciben cada uno de los colaboradores impacta severamente en su satisfacción emocional respecto al puesto y lugar de trabajo, que en este caso sería el área de almacén de la empresa Inkaferro, sede Trujillo.

Los resultados son semejantes con Sosa et al. (2021) quienes concluyeron en su investigación que existe asociatividad significativa entre las variables C.O y satisfacción de los colaboradores de una empresa de comercio retail en Lima, así lo demostró el valor de Spearman de $R=0.73$ y $p=0.000$. Pacheco et al., (2020) corroboran también los hallazgos al concluir que en las empresas del rubro ferretero, se confirma la conexión entre las variables clima y satisfacción laboral con un coeficiente de Pearson igual 0.74, además el valor de 0.566 confirma que la satisfacción laboral tiene un alto impacto con el desempeño de los trabajadores. Sin embargo, Castañeda y Gonzales (2022), concluyeron que, en los trabajadores de una gran cadena de almacenes dedicados a la venta de productos de construcción, y materiales para la renovación del hogar, no existe influencia significativa entre las C.O y satisfacción laboral pues el resultado de $p=0.486$ es mucho mayor que $p=0.05$, con lo cual, demostró que las variables son independientes una de la otra.

Pedraza (2018) considera que el nivel de satisfacción laboral abarca variables como las actividades que realizan los empleados, el entorno de trabajo, las relaciones con compañeros y superiores, la remuneración y las posibilidades de crecimiento profesional, se puede decir que los individuos están satisfechos

con su trabajo cuando tienen una actitud general positiva sobre el trabajo que realizan.

Respecto a los resultados de los objetivos específicos, se pudo verificar en la tabla 6, que la primera dimensión auto realización tiene el mayor puntaje de correlación positiva y significativa, respecto de la variable satisfacción, con un valor de 0.929 para Rho de Pearson y un $p=0.000$, es decir que la capacidad de un trabajador para ascender o crecer profesionalmente en la empresa es uno de los factores más importantes respecto de su estabilidad emocional. Este hallazgo concuerda con Guzmán (2018) quien concluyó que, el valor de $p=0.000$ evidencia la correlación entre C.O y satisfacción del capital humano en una corporación de carga internacional, siendo los factores que más influyen las condiciones de trabajo, y la posibilidad de auto realización. En la misma línea Pooja & Pradeep (2017) consideran que la satisfacción laboral se ve afectado por factores monetarios y no monetarios tales como la seguridad del trabajo, las condiciones de trabajo, las políticas y sistemas organizaciones, el estrés y la promoción laboral, sin dejar de lado por su puesto al reconocimiento y recompensa monetarias.

Pasando a los resultados de la segunda dimensión, en la tabla 7 se pudo demostrar que el involucramiento laboral presenta una correlación positiva, alta y significativa con la satisfacción, con valores de 0.726 para Rho de Pearson y un $p=0.001$, viniendo hacer también un factor importante el hecho de considerar las ideas y participación de cada trabajador en las actividades de la empresa para incrementar su compromiso y satisfacción. Estos resultados se corroboran con Obispo (2018) quien concluyo que, en una tienda por departamento en Lima, efectivamente existe correlación directa entre las C.O y satisfacción laboral con un $r=0.708$ y $p<0.05$, así mismo, se identificó que las dimensiones involucramiento laboral, y auto realización tiene un alto nivel de influencia sobre la segunda variable, con valores de 0.75 y 0.73 respectivamente y ambas con $p<0.05$. Así también, se considera a Wen et al. (2019), quien indica que el involucramiento laboral abarca el nivel de identidad y compromiso del empleado con el trabajo, los empleados destilan espíritu de colaboración entre niveles superiores e inferiores, este representa una importante ventaja competitiva para la organización.

Por su parte Simone et al. (2018) consideran que entre los efectos importantes que tiene la satisfacción laboral están los ligados a temas como el compromiso con el trabajo, la intención de rotación o desertar del mismo, la iniciativa para con el trabajo, la motivación y productividad para realizar las tareas encomendadas entre otras más.

En cuanto a los resultados del tercer objetivo específico, se pudo mostrar en la tabla 8, que la dimensión supervisión con la variable satisfacción presentan una correlación positiva muy alta y significativa, con valores de 0.849 para Rho de Pearson y un $p=0.000$, por lo cual implementar mejoras en cuanto a las normas y procedimientos de trabajo, de la mano de tener un guía que te oriente en el cumplimiento de las tareas y objetivos, fomenta un buen desempeño y satisfacción por parte del colaborador. El resultado arrojado se relaciona con la investigación de Sicha (2019) quien se propuso explorar la asociación del C.O con la satisfacción de los coladores de la industria de ferreterías. Los resultados de chi de Pearson menor que 0.05 mostraron que existe influencia significativa entre los elementos comunicación, condiciones laborales, supervisión, involucramiento laboral, y auto realización, con la variable satisfacción laboral. Así mismo, para Loan (2020) la satisfacción laboral se centra principalmente en las acciones del supervisor, ellos manifiestan mayores niveles de satisfacción cuando sus jefes demuestran interés por su bienestar, les ofrecen feedback y muestran empatía hacia ellos.

Pasando a los resultados de la cuarta dimensión, en la tabla 9 se pudo demostrar que la comunicación presenta una correlación positiva, alta y significativa con la satisfacción, con valores de 0.872 para Rho de Pearson y un $p=0.000$, es así que se demuestra que el acceso, y disponibilidad a la información así como la capacidad de coordinación e intercambio de datos entre áreas como rango jerárquicos, contribuye no solamente a tomar mejores decisiones sino también a generar mayor seguridad y satisfacción a los empleados. Estos hallazgos guardan relación con el estudio de Obispo (2018) quien en su investigación identificó que las dimensiones supervisión, condiciones laborales, y comunicación presentaron correlación positiva moderada respecto de la variable satisfacción laboral, con valores de Spearman de 0.525; 0.578; y 4.34, igualmente con $p<0.05$.

Paredes y Quiroz (2021) confirman también la incidencia de las dimensiones del C.O sobre el desempeño de los colaboradores de 4 grandes tiendas comerciales en Ecuador, con valores de $p=0.000$ para todas las correlaciones entre las dimensiones del C.O y la variable desempeño, por lo cual recomienda, implementar mejoras frente a los aspectos como condiciones laborales, ambiente de trabajo, comunicación, supervisión y la auto realización. Igualmente se toma en cuenta Peralta (2022) quien indica que de la gran variedad de factores que influyen en el clima laboral, entre ellos se destacan los factores relacionados al sistema organizacional, están aspectos como las relaciones de dependencia, los sistemas de comunicación, la remuneración, las promociones, entre otros, como las relaciones con los compañeros.

Finalmente, respecto al quinto objetivo específico, se demostró en la tabla 10 que la dimensión condiciones laborales presenta una correlación positiva alta y muy significativa con la variable satisfacción, con valores de 0.909 para Rho de Pearson y un $p=0.000$, con lo cual se confirma que la disposición a los recursos para el cumplimiento de los objetivos juega un papel importante respecto de la satisfacción de los colaboradores. Este hallazgo concuerda también con Guzmán (2018) quien concluyó que, el valor de $p=0.000$ evidencia la correlación entre del C.O y la satisfacción del capital humano en una corporación de carga internacional, siendo los factores que más influyen las condiciones de trabajo, y la posibilidad de auto realización. En la misma línea Pooja & Pradeep (2017) consideran que la satisfacción laboral se ve afectado por factores monetarios y no monetarios tales como la seguridad del trabajo, las condiciones de trabajo, las políticas y sistemas organizaciones, el estrés y la promoción laboral, sin dejar de lado por su puesto al reconocimiento y recompensa monetarias.

VI. CONCLUSIONES

Primera: fue el objetivo de determinar la relación entre el C.O y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023, se halló el resultado de $p = 0.000$ a la par de un Rho de Pearson de 0.898, confirmando correlación positiva alta y muy significativa entre ambas variables. Lo cual implica que, el ambiente de trabajo que perciben los colaboradores impacta en su satisfacción emocional.

Segunda: se determinó que la primera dimensión autorrealización tiene el mayor puntaje de correlación positiva y significativa respecto de la variable satisfacción, con valor de 0.929 para Rho de Pearson y un $p=0.000$, es decir que la capacidad de un trabajador para ascender en la empresa es un factor importante.

Tercera: se confirmó que la dimensión involucramiento laboral presenta una correlación positiva, alta y significativa con la satisfacción, con valores de 0.726 para Rho de Pearson y un $p=0.001$. Por lo que considerar las ideas y participaciones de cada trabajador, incrementara su compromiso y satisfacción.

Cuarta: se determinó que la dimensión supervisión con la variable satisfacción presentan una correlación positiva muy alta y significativa, con valores de 0.849 para Rho de Pearson y un $p=0.000$, es por eso entonces, adecuados objetivos y procedimientos de trabajo, a la par de un guía que te oriente en el cumplimiento de las tareas y objetivos.

Quinta: se demostró que la dimensión comunicación presenta una correlación positiva, alta y significativa con la satisfacción, con valores de 0.872 para Rho de Pearson y un $p=0.000$, confirmando que el acceso, disponibilidad e intercambio de información, contribuye a tomar mejores decisiones.

Sexta: se demostró que la dimensión condiciones laborales presenta una correlación positiva alta y muy significativa con la variable satisfacción, con valores de 0.909 para Rho de Pearson y un $p=0.000$, entonces, la disposición a los recursos para el cumplimiento de los objetivos juega un papel importante respecto de la satisfacción de los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Para obtener un mejor nivel de satisfacción, identidad y desempeño de los colaboradores se recomienda a los jefes de Inkaferro Perú SAC, evaluar periódicamente el nivel de clima laboral existente en su empresa, con el fin de identificar una comunicación efectiva, un reconocimiento laboral, una oportunidad de crecimiento y desarrollo, un ambiente de trabajo seguro y saludable, para así mejorar en la motivación y estabilidad de los mismos trabajadores.

Segunda: Se sugiere a los gerentes implementar planes y programas de acenso como de desarrollo de personal, con el fin de mejorar la identidad y estabilidad emocional de los trabajadores, atacando de esta forma a su necesidad de auto realización.

Tercera: Para mejorar el compromiso y satisfacción de los trabajadores se aconseja al equipo de bienestar social, desarrollar programas de participación de ideas de mejora para la empresa, implementar buzones de sugerencias, con el fin de que el personal se involucre y se sienta reconocido por la empresa.

Cuarta: Se recomienda evaluar y capacitar a los supervisores, con el fin de que cumplan con los conocimientos y actitudes para desarrollar de la mejor forma el rol de guiar a sus compañeros en el logro de sus objetivos.

Quinta: Se sugiere evaluar la eficacia de los sistemas y formas de intercambio de información entre áreas, con el fin de que el personal cuente con toda la data en la forma y tiempo que es requerida, y evitar posibles inconvenientes entre áreas.

Sexta: Se propone a los jefes de Inkaferro Perú SAC, invertir en implementos tecnológicos que facilite e incremente el nivel de productividad de los trabajadores, así como también evaluar el buen estado de los equipos de trabajo e instalaciones necesarios para el logro de sus funciones, de esta forma se contribuye a mejorar su desempeño y satisfacción laboral.

Referencias

- Adecco Institute (2022) Global Workforce of the Future 2022: Descubriendo los enigmas del talento. *Informe*. https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2022/10/TAG-HQ-whitepaper-09-2022-Reset-Normal-ES-2_compressed.pdf
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. *Nota académica Universidad de Lima*, 3(5) <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Álvarez, C., Muñoz, C., y Navarrete, M. (2019) Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de un supermercado de la ciudad de Villahermosa. *Visión Gerencial*, 18(2), 167-176. <https://www.redalyc.org/journal/4655/465566915002/465566915002.pdf>
- Amin, F. (2021). A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5224-5228. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmate/article/view/6737>
- Araujo, A., Checa, L. y Velasco, J. (2020). Satisfacción Laboral y Clima Organizacional en dos organizaciones privadas del Valle del Cauca. [*Tesis de Maestría - Pontificia Universidad Javeriana*], <https://search.ebscohost.com/Community>.
- Asencio, A y Trejo, H (2023) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Empresa Movistar, Huaraz, 2022. [Tesis de Pre grado – Universidad Cesar Vallejo] Huaraz, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111561>
- Flores, C. y Flores, K. (2021) Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: ANDERSON-DARLING, RYAN-JOINER, SHAPIRO-WILK Y KOLMOGÓROV-SMIRNOV. *Universidad de Panamá*. 23(2), 83-106. <https://matriculapre.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/2302>
- Bektas, C. (2017). EXPLANATION OF INTRINSIC AND EXTRINSIC JOB SATISFACTION VIA MIRROR MODE. *BMIJ*. 5(3), 627-639. <https://www.bmij.org/index.php/1/article/view/201.1/193>

- Bordas, M. (2016) *Gestión estratégica del clima laboral*. UNED. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=clima+laboral>
- Chirinos, Y., Córdoba, V., Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Rev. EAN*, (84), 43-61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>.
- Carhuavilca, E y Silva, Y (2021). Organizational climate and satisfaction of the collaborators of Ugel - Chiclayo. *Horizonte empresarial*, 8(2), 526–538. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i2.2006>
- Carrasco, E (2022) Clima organizacional y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de pazos Huancavelica 2021, [Tesis de Pregrado], Universidad San Juan Bautista. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/4050/CARRASCO%20HUAMAN%20ELFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castañeda, M. y Gonzales, A. (2022) Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Homecenter de Trujillo, 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Upao. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9608>
- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., y Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21142/1/ret_n22_Chiang_Hidalgo_G%c3%b3mez.pdf
- Chinchay, J. y Llanos, H. (2021) Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de un supermercado de San Juan de Lurigancho, Lima – 2022. [Tesis de Pregrado – Universidad María Auxiliadora]. Repositorio UMA. <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/1176>
- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. Curso Taller. *academica.org*. <https://www.academica.org/cporfirio/18.pdf>

- Dávila, C., Agüero, E., Ruíz, L., y Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36470/39150> (artículo)
- Delgado, A (2018) El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de amarilis - Huánuco – 2015. [Tesis de maestría – Universidad de Huánuco], *Repositorio UDH*. http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/604/T047_42492500M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dilig, A., MacDonald, I., Varin, M., Vandyk, A., Graham, I., y Squires, J. (2018). Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review. *International journal of nursing studies*, 88 (1), 123-134. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748918302062>
- Flores, C. Y Flores, K. (2021) PRUEBAS PARA COMPROBAR LA NORMALIDAD DE DATOS EN PROCESOS PRODUCTIVOS: ANDERSON-DARLING, RYAN-JOINER, SHAPIRO-WILK Y KOLMOGÓROV-SMIRNOV. *Revistas de ciencias sociales y humanísticas*. 23(2), 83-106. <https://matriculapre.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/2302/2137>
- Geovanna, R. (2020). El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del GAD provincial de Cotopaxi i. [Tesis de grado, Universidad técnica de Ambato], Cotopaxi, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/32381/1/TESIS%20FINAL%20Geovanna%20Rosales>
- Grisales, M. y Gallego, L. (2020) Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. [Tesis de Pre grado – Universidad Católica de Pereira], Pereira, Colombia. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>

- Gonzales, F. (2017) Por qué medir el clima organizacional. *Revista de Negocios del IEEM*. <https://www.hacerempresa.uy/wp-content/uploads/2018/12/IEEM-febrero-2017-RRHH.pdf>
- Gopinath, R. y Kalpana, R. (2020) CONFIRMATOR FACTOR ANALYSIS IN SELF ACTUALIZATION. *GEDRAG & ORGANISATIE REVIEW*. 33(3), 748-757. <https://www.researchgate.net/profile/DrGopinathR/publication/343713903>
- Govea, K. y Zúñiga, D. (2020) El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Scielo* 13(21), 15-22. http://www.scielo.org/bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf
- Guzman, 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. [Tesis de Licenciatura – Universidad Ricardo Palma], Repositorio URP. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1658>
- Hernández, R. Fernández, C. Y Baptista, P. (2014) Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación (6ª ed., pp.170-191). UAEM. http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf
- Hernández-Sampieri, R. Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Gran Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%c3%a1ndez-%20Metodolog%c3%ada%20de%20la%20investigaci%c3%b3n.pdf>
- Hernández Mendoza, S., & Duana Avila , D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Huaire, E (2019). Método de investigación. *Articulo Acta Academica*, 16(61), 1-61. <https://n2t.net/ark:/13683/pY8w/w8Y>
- Kawiana, I., Dewi, L., Hartati, P., Setini, M., y Asih, D. (2021). Effects of leadership and psychological climate on organizational commitment in the digitization era. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(1), 1051-1062. <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202100569474375.page>

- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312. <http://m.growingscience.com/beta/msl/3999-the-influenceoforganizationalcommitmentonemployeesjobperformancethemediating-role-of-job-satisfaction.html>
- Marco, T. (2018). El método hipotético deductivo y su posibilidad de aplicación en un caso práctico: la destitución de Fernando Lugo. *CONICET*. 5(2) 11-19. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/162102>
- Medina y Sánchez (2020). El Clima organizacional y la Satisfacción laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Ferreñafe. [*Tesis de licenciatura – Universidad Señor de Sipan*], Repositorio Señor de Sipan. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9851/Medina%20Flores>
- Noboa, J. G., Barrera, G. J., & Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 6(1), 1–24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (E. de la U (5ta. ed.) http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Obispo, D. (2018) EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE SUPERMERCADOS PERUANOS S.A SEDE LA BOLICHERA – 2015. [Tesis de licenciatura – Universidad Autónoma del Perú], Repositorio Autónoma. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/592/DIEGO%20ARMANDO%20OBISPO%20CAMACHO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortega, A. (2018). *Metodos para el diseño de proyecto de investigación: Enfoques de investigación*, Researchgate. pp 1-30. https://www.researchgate.net/profile/AlfredoOteroOrtega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION

- Otzen, T. y Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>.
- Pacheco, A., Tapia, N., Salazar, J., Y Ordoñez, D. (2020) Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897680>
- Palma, S. (2009). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC. *Materiales*, 13,56. https://books.google.com.pe/books/about/Elaboraci%C3%B3n_y_validaci%C3%B3n_de_una_escal.html?id=4Bi4nQAACAAJ&redir_esc=y
- Paredes, P. y Quiroz, J. (2021) Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Scielo*. 5(6), 410-422. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S252879072021000200081
- Pedraza, N. (2018). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas, México. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/85191/74435>
- Peralta, R. (2022). El Clima Organizacional. *Academia*. https://www.academia.edu/download/52082475/El_Clima_Organizacional.pdf
- Pérez, M (2018) El método hipotético deductivo y su posibilidad de aplicación en un caso práctico: la destitución de Fernando Lugo, *Articulo Conicet*, 5(1-2), 11-19 https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/162102/CONICET_Digital
- Pooja, P. & Pradeep, K. (2017) AN EMPIRICAL STUDY OF FACTORS INFLUENCING JOB SATISFACTION. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*. 8(3), 96-105. <https://www.ijcms.in/index.php/ijcms/article/view/175/169>
- Quintana A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional del personal del área de dermatología en laboratorios Crespal La Paz. [Tesis de grado - Universidad

Mayor De San Andrés]. Repositorio UMSA.
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/22999>

Ramos, C (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6.
<https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336>

Rozman, M., Strukelj, T. (2021). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. *Article Economic Research*, 34(1), 775-806.
<https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/1331677X.2020.1804967?needAccess=true&role=button>

Rubio, S. (2019). La satisfacción laboral y su relación con el nivel de productividad del personal administrativo de la corte superior de justicia de Lima Sur 2019. [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma], Lima, Perú.
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/2755/ADM_T030_43657522_T%20%20%20RUBIO

Saba, G., Kanwal, H., Zuhair, A., & Abdul, B. (2020) Examining the impact of abusive supervision on employees' psychological wellbeing and turnover intention: The mediating role of intrinsic motivation. *Taylor & Francis Online*. 7(1),. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1818998>

Sánchez-Alcaraz, Bernardino y Parra-Meroño, María (2013) La satisfacción laboral de los técnicos deportivos. Researchgate.
<https://www.researchgate.net/publication/259821574>

Simone, S., Planta, A. & Cicotto, G. (2018) El papel de la satisfacción laboral, el compromiso con el trabajo, la autoeficacia y las capacidades de agencia en la intención de rotación de las enfermeras y la satisfacción del paciente. *ELSEVIER*.31(1), 130-140.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0897189717302410>

Sicha, J. (2019) Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de las Ferreterías en el distrito de Jesús nazareno, Ayacucho 2018. [Tesis de licenciatura - Universidad Católica de los Angeles Chimbote]. Repositorio ULADECH. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/10528>

- Soria, A., Pedraza, N., Bernal, I. (2018). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior de Tamaulipas, México. *Acta Universitaria*, 29, e2205, 1-14. <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2205.pdf>
- Sosa, D. (2021) Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de tiendas Retail de Lima Metropolitana, Perú 2021. [Tesis de licenciatura – Universidad Peruana de las Americas]. Repositorio Dspace. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1369>
- Teran, L (2022). Comercio electrónico y competitividad en las MYPES del sector comercial de computadoras en el distrito de Abancay, año 2020. [Tesis de Pregrado - Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac]. Repositorio UNAMBA. https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/1203/T_837.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Trujillo, P., Ortiz, M., Carrasco, M., Herrera, G. y Martínez, C. (2020). Satisfacción laboral y desempeño académico universitario. *InterCambios. Dilemas Y Transiciones De La Educación Superior*, 7(2), 77–84. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ic/v7n2/2301-0126-ic-7-02-66.pdf>
- Villalobos, M. (18 de junio del 2021) El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta. *Diario el comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el73detrabajadoresperuanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salariopagoestresclimallaboralnndc-noticia/?ref=ecr>
- Viorato Romero, N. S., & Reyes García, V. (2019). La ética en la investigación cualitativa. *Revista CuidArte*, 8(16). <https://doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2019.8.16.70389>
- Wen, C., Yuan, C. & Min, L. (2019) Person–Job Fit and Innovation Behavior: Roles of Job Involvement and Career Commitment. *Frontiers*. 10(1). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134>

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFENICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Peralta (2022) define el clima organizacional como los sentimientos y percepciones que el personal experimenta con respecto a la organización donde desempeña sus responsabilidades.	Para medir con precisión la variable C.O se implementó una encuesta que consta de 42 preguntas en encala de Likert dirigidas a los colaboradores de la empresa Inkaferro SAC, con el fin de obtener información de las dimensiones consideradas en el estudio de Palma (2009) los cuales fueron la Supervisión, Condiciones Laborales, Involucramiento, Comunicación y Auto realización.	Autorrealización	Oportunidad de progreso	Ordinal
				Objetivos	
				Reconocimiento	
				Capacitación	
				Creatividad	
			Involucramiento	Logros	
				Compromiso	
				Actividades	
				Mejora	
			Supervisión	Organización Institucional	
				Normas y Procedimientos	
				Objetivos	
				Evaluación	
				Apoya	
			Comunicación	Responsabilidad	
				Información	
				Relación	
				Interacción	
			Condiciones Laborales	Planeamiento	
				Cooperación	
Retos					
Oportunidades					
Remuneración					
Objetivos de Trabajo					
Tecnología					

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFENICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL	Pedraza (2018), indica que el término "satisfacción laboral" se refiere a la mentalidad que suelen tener las personas con respecto al trabajo que realizan, es el grado en que los empleados se sienten satisfechos, alegres y motivados con respecto a su trabajo, y abarca factores como las actividades que realizan los empleados, el entorno de trabajo, las relaciones con compañeros y superiores, la remuneración y las posibilidades de crecimiento profesional.	Con el fin de medir el valor de la variable satisfacción, se desarrolló y aplicó una encuesta con 22 interrogantes utilizando la escala de Likert, esta encuesta fue administrada a los empleados de la empresa para evaluar las dimensiones Promoción, Condiciones de trabajo, Seguridad, Factores Extrínsecos, Remuneración, las cuales fueron definidas por Sánchez y Parra (2013).	Seguridad	Permanencia en el trabajo	Ordinal
				Riesgo de despido	
			Promoción	Valoración	
				Trabajo adecuado	
			Remuneración	Situación económica adecuada	
				Sueldo adecuado	
			Condiciones de trabajo	Creativo	
				Agradable	
				Excelente	
				Frustrante	
				Rutinario	
			Factores extrínsecos	Instalaciones	
Servicios					

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Inkaferro SAC, Trujillo 2023?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023.	Clima Organizacional	Autorrealización	Enfoque: Cuantitativo
			Involucramiento Laboral	Tipo: Básico
			Supervisión	Método: Hipotético Deductivo
			Comunicación	Diseño: Transversal - No experimental
			Condiciones laborales	Nivel: Descriptivo correlacional
		Satisfacción Laboral	Seguridad	Población: 18 trabajadores de la empresa Inkaferro
			Promoción	Muestra: 18 trabajadores de la empresa inkaferro
			Remuneración	
			Condiciones de trabajo	
Factores extrínsecos				

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS
<p>¿Qué relación existe entre la auto realización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inkaferro Perú SAC Trujillo 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el involucramiento y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inkaferro Perú SAC Trujillo 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023?,</p> <p>¿Qué relación existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023?</p>	<p>Determinar la relación de la auto realización con la satisfacción laboral de la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023,</p> <p>Determinar la relación del involucramiento con la satisfacción laboral de la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023,</p> <p>Determinar la relación de la supervisión con la satisfacción laboral de la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023,</p> <p>Determinar la relación de la comunicación con la satisfacción labora de la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023.</p> <p>Determinar la relación de las condiciones de trabajo con la satisfacción labora de la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023.</p>	<p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro, Trujillo 2023</p>	<p>La autorrealización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023.</p> <p>El involucramiento se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023.</p> <p>La supervisión se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023.</p> <p>La comunicación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023.</p> <p>Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023.</p>

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado colaborador gracias de ante mano a continuación le presentamos un cuestionario que permitirá medir el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, para lo cual le pedimos lea detenidamente cada uno de los enunciados y proceda a marcar con un aspa (X) una de las alternativas que se ajuste a su criterio. Todos los resultados serán reservados y quedarán en el anonimato, no existen respuestas buenas o malas.

(1) Completamente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Completamente de acuerdo.

Cuestionario para pedir el clima organizacional

N°	ÍTEMS	OPCIONES A MARCAR				
		1	2	3	4	5
	CLIMA ORGANIZACIONAL					
	Dimensión: Autorrealización					
1	Existen oportunidades de progresar en la empresa.					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.					
3	Es considerada su participación por los jefes al definir los objetivos, y las acciones necesarias para lograrlo					
4	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5	Los supervisores expresan reconocimiento por las metas alcanzadas.					
6	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
7	La empresa promueve el aprendizaje académico del personal.					
8	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
9	La organización estipula y facilita el logro de los objetivos de los trabajadores					
	Dimensión: Involucramiento laboral					
10	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
11	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
12	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
13	Los trabajadores proponen acciones de mejora o soluciones en su puesto de trabajo frente a problemas.					

14	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
15	Los productos de la empresa, son motivo de orgullo del personal.					
16	Los trabajadores tienen conocimiento de visión, misión y valores en la organización.					
17	Las distintas áreas que existen en la empresa permiten una buena convivencia laboral					
	Dimensión: Supervisión					
18	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
19	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
20	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
21	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
22	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
23	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
24	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
25	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
26	Considera que las tareas son divididas entre los empleados con justicia y equidad.					
	Dimensión: Comunicación					
27	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
28	En la empresa, la información fluye adecuadamente					
29	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
30	Existen suficientes canales de comunicación.					
31	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
32	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
33	Consideras que el jefe de área escucha la opinión de sus subordinados en la planeación estratégica de la empresa.					
34	Consideras que existe buena coordinación de información entre diferentes áreas para definir objetivos, procedimientos y/o políticas.					
	Dimensión: Condiciones laborales					
35	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
36	Los objetivos del trabajo son retadores.					

37	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
38	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
39	Existe buena administración de los recursos.					
40	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
41	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
42	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					

Cuestionario para pedir la satisfacción laboral.

N°	ÍTEMES	OPCIONES A MARCAR				
	SATISFACCIÓN LABORAL	1	2	3	4	5
	Dimensión: Seguridad					
1	La empresa está pasando por una situación económicamente favorable					
2	Considero que la cantidad de trabajadores en el área es la adecuada.					
3	No existe riesgo de despido o cese de mi puesto de trabajo					
	Dimensión: Promoción					
4	Mi trabajo está muy bien valorado por los jefes directos.					
5	Mi trabajo está muy bien valorado por los compañeros de trabajo.					
6	Mi trabajo está muy bien valorado por los que dependen de mí.					
7	Considero que tengo altas probabilidades de llegar a ser promovido					
8	Considero que las condiciones de mi trabajo han ido mejorando conforme a mi buen desempeño					
	Dimensión: Remuneración					
9	Teniendo en cuenta mi categoría, la remuneración que percibo es superior en relación al mercado de trabajo.					
10	Mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en la empresa.					
11	Mi sueldo está en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa					
12	Estoy satisfecho con la remuneración que percibo por mi trabajo.					
13	Considera usted que su trabajo es bien remunerado.					
	Dimensión: Condiciones de trabajo					
14	Creo que mi trabajo me permite ser creativo.					

15	Creo que mi trabajo es agradable.					
16	Considero que casi nunca he sentido cuadros de frustración en mi trabajo					
17	Mi trabajo requiere de mucha versatilidad de mi parte para cumplir con las tareas.					
18	La organización y planificación de las tareas en mi centro de trabajo es excelente.					
19	Las condiciones ambientales en mi trabajo son adecuadas.					
	Dimensión: Factores Extrínsecos					
20	El funcionamiento de las instalaciones es excelente.					
21	El funcionamiento de los servicios es excelente.					
22	El funcionamiento de los departamentos es excelente.					

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Clima Organizacional

Definición de la variable:

El clima organizacional es definido por Peralta (2020) como los sentimientos y percepciones que el personal experimenta con respecto a la organización donde desempeña sus responsabilidades, estas características son inmediatamente percibidas por los trabajadores e influyen directamente en la capacidad de éstos para ejecutar su trabajo con eficacia.

Dimensión 1: Autorrealización

Definición de la dimensión:

Según los autores Gopinath y Kalpana (2020), es la apreciación por parte del trabajador de la posibilidad de que el ambiente de trabajo sea propicio para el desarrollo personal y profesional, en función de sus tareas futuras, explotando plenamente sus capacidades y potencial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidad de progreso	1. Existen oportunidades de progresar en la empresa.	4	4	4	
	2. El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.	4	4	4	
Objetivos	3. Es considerada su participación por los jefes al definir los objetivos, y las acciones necesarias para lograrlo	4	4	4	
	4. Se valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	
Reconocimiento	5. Los supervisores expresan reconocimiento por las metas alcanzadas.	4	4	4	

Capacitación	6. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	
	7. La empresa promueve el aprendizaje académico del personal.	4	4	4	
Creatividad	8. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	
Logros	9. La organización estipula y facilita el logro de los objetivos de los trabajadores	4	4	4	

Dimensión 2: Involucramiento Laboral

Definición de la dimensión:

Según los autores Wen et al. (2019), Se refiere al nivel de identidad y compromiso del empleado con el trabajo, los empleados destilan espíritu de colaboración, que quiere decir el sentimiento de apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores para lograr mayor alegría en la tarea. Este representa una importante ventaja competitiva para la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	10. Los trabajadores están comprometidos con la organización	4	4	4	
	11. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	
Mejora	12. En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	4	4	4	
	13. Los trabajadores proponen acciones de mejora o soluciones en su puesto de trabajo frente a problemas.	4	4	4	
Actividades	14. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	
	15. Los productos de la empresa, son motivo de orgullo del personal.	4	4	4	
Organización institucional	16. Los trabajadores tienen conocimiento de visión, misión y valores en la organización.	4	4	4	
	17. Las distintas áreas que existen en la empresa permiten una buena convivencia laboral	4	4	4	

Dimensión 3: Supervisión.

Definición de la dimensión:

Según el autor Saba, (2020), la supervisión se entiende como un servicio de apoyo creado para brindar soporte a un grupo determinado en logro de sus objetivos con eficacia y con trabajo en equipo, abocado principalmente a la gestión de las tareas, el tiempo y la planificación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo	18. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
	19. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
Evaluación	20. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	
	21. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	4	4	4	
Responsabilidad	22. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
	23. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	
Normas y Procedimientos	24. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4	4	4	
Objetivos	25. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	4	4	4	
	26. Considera que las tareas son divididas entre los empleados con justicia y equidad.	4	4	4	

Dimensión 4: Comunicación.

Definición de la dimensión:

Es la percepción del grado de fluidez, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como la atención de usuarios y clientes de esta (Palma, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información	27. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
	28. En la empresa, la información fluye adecuadamente	4	4	4	
Relaciones	29. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	
	30. Existen suficientes canales de comunicación.	4	4	4	
Interacción	31. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	4	4	4	
	32. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	4	4	4	
Planeamiento	33. Consideras que el jefe de área escucha la opinión de sus subordinados en la planeación estratégica de la empresa.	4	4	4	
	34. Consideras que existe buena coordinación de información entre diferentes áreas para definir objetivos, procedimientos y/o políticas.	4	4	4	

Dimensión 5: Condiciones Laborales.

Definición de la dimensión:

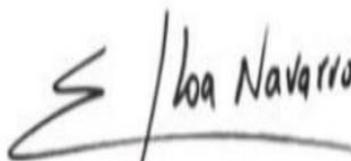
Según el autor Palma (2005), las condiciones laborales se basan en que al trabajador le sea otorgado todos elementos económicos, materiales, entre otros de bienestar psicosocial requeridos para que el trabajador cumpla con las funciones encargadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	35. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	4	4	4	
Retos	36. Los objetivos del trabajo son retadores.	4	4	4	

	37. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	4	4	4	
Oportunidad	38. Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4	4	4	
Remuneración	39. Existe buena administración de los recursos.	4	4	4	
	40. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	4	4	4	
Objetivos de trabajo	41. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	4	4	4	
Tecnología	42. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: ERIKA LOA NAVARRO

DNI: 44170385



FIRMA

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Satisfacción Laboral

Definición de la variable:

La satisfacción laboral se basa en la mentalidad que suelen tener las personas con respecto al trabajo que realizan, es el grado en que los empleados se sienten satisfechos, alegres y motivados con respecto a su trabajo, y abarca variables como las actividades que realizan los empleados, el entorno de trabajo, las relaciones con compañeros y superiores, la remuneración y las posibilidades de crecimiento profesional. (Pedraza, 2018).

Dimensión 1: Seguridad

Definición de la dimensión:

La seguridad se refiere al sentimiento de confianza que tiene el empleado, respecto a la posición actual de la empresa y los demás puestos de trabajo, dado la productividad y buen funcionamiento de la organización (Sánchez y Parra, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Permanencia en el Trabajo	1. La empresa está pasando por una situación económicamente favorable	4	4	4	
	2. Considero que la cantidad de trabajadores en el área es la adecuada.	4	4	4	
Respaldo	3. No existe riesgo de despido o cese de mi puesto de trabajo	4	4	4	

Dimensión 2: Promoción

Definición de la dimensión:

La promoción alude a las ocasiones de poder ascender, tiende a influir en la valoración de los puestos de trabajo por parte del empleado, sus compañeros y sus superiores, una promoción brinda una oportunidad de crecimiento personal, mayor responsabilidad y el avance del estatus social de un individuo (Sánchez y Parra, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración	4. Mi trabajo está muy bien valorado por los jefes directos.	4	4	4	
	5. Mi trabajo está muy bien valorado por los compañeros de trabajo.	4	4	4	
	6. Mi trabajo está muy bien valorado por los que dependen de mí.	4	4	4	
	7. Considero que tengo altas probabilidades de llegar a ser promovido	4	4	4	
Trabajo Adecuado	8. Considero que las condiciones de mi trabajo han ido mejorando conforme a mi buen desempeño	4	4	4	

Dimensión 3: Remuneración

Definición de la dimensión:

Según los autores Sánchez y Parra, (2013) la remuneración; se basa a la retribución económica producto de la labor de se desempeña, ello puede ser sueldos, salarios u otros incentivos como bonos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Situación Económica Adecuada	9. Teniendo en cuenta mi categoría, la remuneración que percibo es superior en	4	4	4	

	relación al mercado de trabajo.				
	10. Mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en la empresa.	4	4	4	
	11. Mi sueldo está en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa	4	4	4	
Sueldo Adecuado	12. Estoy satisfecho con la remuneración que percibo por mi trabajo.	4	4	4	
	13. Considera usted que su trabajo es bien remunerado.	4	4	4	

Dimensión 3: Condiciones de Trabajo

Definición de la dimensión:

Las condiciones de trabajo hablan de los factores que influyen en la salud, tranquilidad y bienestar de los trabajadores, incorpora la creatividad, la agradabilidad, organizar funciones y tareas, además, llegar a considerar lo propuesto por el trabajador (Sánchez y Parra, 2013)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creativo	14. Creo que mi trabajo me permite ser creativo.	4	4	4	
Agradable	15. Creo que mi trabajo es agradable.	4	4	4	
Frustrante	16. Considero que casi nunca he sentido cuadros de frustración en mi trabajo	4	4	4	
Rutinario	17. Mi trabajo requiere de mucha versatilidad de mi parte para cumplir con las tareas.	4	4	4	
Excelente	18. La organización y planificación de las tareas en mi centro de trabajo es excelente.	4	4	4	
	19. Las condiciones ambientales en mi trabajo son adecuadas.	4	4	4	

Dimensión 4: Factores Extrínsecos

Definición de la dimensión:

EL factor extrínseco se sustenta en los aspectos relacionados con el entorno de trabajo, tales como las instalaciones y servicios, entre otros, puesto que el compromiso, las habilidades de los empleados no siempre son suficientes para

desempeñar un buen rol, sino que es requerido un grato ambiente de trabajo, bien calificado y un equipo coherente para el logro de objetivos (Bektas, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Instalaciones	20. El funcionamiento de las instalaciones es excelente.	4	4	4	
Servicios	21. El funcionamiento de los servicios es excelente.	4	4	4	
	22. El funcionamiento de los departamentos es excelente.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: ERIKA LOA NAVARRO

DNI: 44170385



FIRMA

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Clima Organizacional

Definición de la variable:

El clima organizacional es definido por Peralta (2020) como los sentimientos y percepciones que el personal experimenta con respecto a la organización donde desempeña sus responsabilidades, estas características son inmediatamente percibidas por los trabajadores e influyen directamente en la capacidad de éstos para ejecutar su trabajo con eficacia.

Dimensión 1: Autorrealización

Definición de la dimensión:

Según los autores Gopinath y Kalpana (2020), es la apreciación por parte del trabajador de la posibilidad de que el ambiente de trabajo sea propicio para el desarrollo personal y profesional, en función de sus tareas futuras, explotando plenamente sus capacidades y potencial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidad de progreso	1. Existen oportunidades de progresar en la empresa.	4	4	4	
	2. El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.	4	4	4	
Objetivos	3. Es considerada su participación por los jefes al definir los objetivos, y las acciones necesarias para lograrlo	4	4	4	
	4. Se valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	
Reconocimiento	5. Los supervisores expresan reconocimiento por las metas alcanzadas.	4	4	4	

Capacitación	6. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	
	7. La empresa promueve el aprendizaje académico del personal.	4	4	4	
Creatividad	8. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	
Logros	9. La organización estipula y facilita el logro de los objetivos de los trabajadores	4	4	4	

Dimensión 2: Involucramiento Laboral

Definición de la dimensión:

Según los autores Wen et al. (2019), Se refiere al nivel de identidad y compromiso del empleado con el trabajo, los empleados destilan espíritu de colaboración, que quiere decir el sentimiento de apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores para lograr mayor alegría en la tarea. Este representa una importante ventaja competitiva para la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	10. Los trabajadores están comprometidos con la organización	4	4	4	
	11. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	
Mejora	12. En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	4	4	4	
	13. Los trabajadores proponen acciones de mejora o soluciones en su puesto de trabajo frente a problemas.	4	4	4	
Actividades	14. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	
	15. Los productos de la empresa, son motivo de orgullo del personal.	4	4	4	
Organización institucional	16. Los trabajadores tienen conocimiento de visión, misión y valores en la organización.	4	4	4	
	17. Las distintas áreas que existen en la empresa permiten una buena convivencia laboral	4	4	4	

Dimensión 3: Supervisión.

Definición de la dimensión:

Según el autor Saba, (2020), la supervisión se entiende como un servicio de apoyo creado para brindar soporte a un grupo determinado en logro de sus objetivos con eficacia y con trabajo en equipo, abocado principalmente a la gestión de las tareas, el tiempo y la planificación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo	18. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
	19. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
Evaluación	20. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	
	21. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	4	4	4	
Responsabilidad	22. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
	23. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	
Normas y Procedimientos	24. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4	4	4	
Objetivos	25. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	4	4	4	
	26. Considera que las tareas son divididas entre los empleados con justicia y equidad.	4	4	4	

Dimensión 4: Comunicación.

Definición de la dimensión:

Es la percepción del grado de fluidez, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como la atención de usuarios y clientes de esta (Palma, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información	27. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
	28. En la empresa, la información fluye adecuadamente	4	4	4	
Relaciones	29. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	
	30. Existen suficientes canales de comunicación.	4	4	4	
Interacción	31. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	4	4	4	
	32. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	4	4	4	
Planeamiento	33. Consideras que el jefe de área escucha la opinión de sus subordinados en la planeación estratégica de la empresa.	4	4	4	
	34. Consideras que existe buena coordinación de información entre diferentes áreas para definir objetivos, procedimientos y/o políticas.	4	4	4	

Dimensión 5: Condiciones Laborales.

Definición de la dimensión:

Según el autor Palma (2005), las condiciones laborales se basan en que al trabajador le sea otorgado todos elementos económicos, materiales, entre otros de bienestar psicosocial requeridos para que el trabajador cumpla con las funciones encargadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	35. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	4	4	4	
Retos	36. Los objetivos del trabajo son retadores.	4	4	4	

	37. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	4	4	4	
Oportunidad	38. Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4	4	4	
Remuneración	39. Existe buena administración de los recursos.	4	4	4	
	40. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	4	4	4	
Objetivos de trabajo	41. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	4	4	4	
Tecnología	42. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: PABLO RICARDO CIUDAD FERNANDEZ

DNI: 17873919



PABLO RICARDO CIUDAD FERNANDEZ
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 REGUC CLAD 01640
 CORLAD - LA LIBERTAD

FIRMA

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Pablo Ricardo Ciudad Fernandez
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Area de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Areas de experiencia profesional:	Gestión del Talento Humano
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala de Likert
Autor (a):	Pedro Sebastian Elías Valverde Beltran
Objetivo:	Validez del Instrumento
Administración:	Virtual
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Trujillo – Perú
Dimensiones:	Satisfacción Laboral: Seguridad, Promoción, Remuneración, Condiciones de trabajo, Factores Extrínsecos
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Ordinal: 1: Completamente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indiferente, 4: De acuerdo, 5: Completamente de acuerdo.
Cantidad de ítems:	22 ítems
Tiempo de aplicación:	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, elaborado por **Pedro Sebastian Elías Valverde Beltran**, en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Satisfacción Laboral

Definición de la variable:

La satisfacción laboral se basa en la mentalidad que suelen tener las personas con respecto al trabajo que realizan, es el grado en que los empleados se sienten satisfechos, alegres y motivados con respecto a su trabajo, y abarca variables como las actividades que realizan los empleados, el entorno de trabajo, las relaciones con compañeros y superiores, la remuneración y las posibilidades de crecimiento profesional. (Pedraza, 2018).

Dimensión 1: Seguridad

Definición de la dimensión:

La seguridad se refiere al sentimiento de confianza que tiene el empleado, respecto a la posición actual de la empresa y los demás puestos de trabajo, dado la productividad y buen funcionamiento de la organización (Sánchez y Parra, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Permanencia en el Trabajo	1. La empresa está pasando por una situación económicamente favorable	4	4	4	
	2. Considero que la cantidad de trabajadores en el área es la adecuada.	4	4	4	
Respaldo	3. No existe riesgo de despido o cese de mi puesto de trabajo	4	4	4	

Dimensión 2: Promoción

Definición de la dimensión:

La promoción alude a las ocasiones de poder ascender, tiende a influir en la valoración de los puestos de trabajo por parte del empleado, sus compañeros y sus superiores, una promoción brinda una oportunidad de crecimiento personal, mayor responsabilidad y el avance del estatus social de un individuo (Sánchez y Parra, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración	4. Mi trabajo está muy bien valorado por los jefes directos.	4	4	4	
	5. Mi trabajo está muy bien valorado por los compañeros de trabajo.	4	4	4	
	6. Mi trabajo está muy bien valorado por los que dependen de mí.	4	4	4	
	7. Considero que tengo altas probabilidades de llegar a ser promovido	4	4	4	
Trabajo Adecuado	8. Considero que las condiciones de mi trabajo han ido mejorando conforme a mi buen desempeño	4	4	4	

Dimensión 3: Remuneración

Definición de la dimensión:

Según los autores Sánchez y Parra, (2013) la remuneración; se basa a la retribución económica producto de la labor de se desempeña, ello puede ser sueldos, salarios u otros incentivos como bonos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Situación Económica Adecuada	9. Teniendo en cuenta mi categoría, la remuneración que percibo es superior en relación al mercado de trabajo.	4	4	4	
	10. Mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en la empresa.	4	4	4	
	11. Mi sueldo está en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa	4	4	4	
Sueldo Adecuado	12. Estoy satisfecho con la remuneración que percibo por mi trabajo.	4	4	4	
	13. Considera usted que su trabajo es bien remunerado.	4	4	4	

Dimensión 3: Condiciones de Trabajo

Definición de la dimensión:

Las condiciones de trabajo hablan de los factores que influyen en la salud, tranquilidad y bienestar de los trabajadores, incorpora la creatividad, la agradabilidad, organizar funciones y tareas, además, llegar a considerar lo propuesto por el trabajador (Sánchez y Parra, 2013)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creativo	14. Creo que mi trabajo me permite ser creativo.	4	4	4	
Agradable	15. Creo que mi trabajo es agradable.	4	4	4	
Frustrante	16. Considero que casi nunca he sentido cuadros de frustración en mi trabajo	4	4	4	
Rutinario	17. Mi trabajo requiere de mucha versatilidad de mi parte para cumplir con las tareas.	4	4	4	
Excelente	18. La organización y planificación de las tareas en mi centro de trabajo es excelente.	4	4	4	
	19. Las condiciones ambientales en mi trabajo son adecuadas.	4	4	4	

Dimensión 4: Factores Extrínsecos

Definición de la dimensión:

EL factor extrínseco se sustenta en los aspectos relacionados con el entorno de trabajo, tales como las instalaciones y servicios, entre otros, puesto que el compromiso, las habilidades de los empleados no siempre son suficientes para desempeñar un buen rol, sino que es requerido un grato ambiente de trabajo, bien calificado y un equipo coherente para el logro de objetivos (Bektas, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Instalaciones	20. El funcionamiento de las instalaciones es excelente.	4	4	4	
Servicios	21. El funcionamiento de los servicios es excelente.	4	4	4	
	22. El funcionamiento de los departamentos es excelente.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: PABLO RICARDO CIUDAD FERNANDEZ

DNI: 17873919



PABLO RICARDO CIUDAD FERNANDEZ
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
REGUC CLAD 01640
CORLAD - LA LIBERTAD

FIRMA

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Wilmar Francisco Vigo Lopez
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Area de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Areas de experiencia profesional:	Administración y Marketing
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Sí

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala de Likert
Autor (a):	Pedro Sebastian Elias Valverde Beltran
Objetivo:	Validez del Instrumento
Administración:	Virtual
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Trujillo - Perú
Dimensiones:	Cultura Organizacional: Autorrealización, Involucramiento, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Ordinal: 1: Completamente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indiferente, 4: De acuerdo, 5: Completamente de acuerdo.
Cantidad de ítems:	42 ítems
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, elaborado por **Pedro Sebastian Elías Valverde Beltran**, en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Clima Organizacional

Definición de la variable:

El clima organizacional es definido por Peralta (2020) como los sentimientos y percepciones que el personal experimenta con respecto a la organización donde desempeña sus responsabilidades, estas características son inmediatamente percibidas por los trabajadores e influyen directamente en la capacidad de éstos para ejecutar su trabajo con eficacia.

Dimensión 1: Autorrealización

Definición de la dimensión:

Según los autores Gopinath y Kalpana (2020), es la apreciación por parte del trabajador de la posibilidad de que el ambiente de trabajo sea propicio para el desarrollo personal y profesional, en función de sus tareas futuras, explotando plenamente sus capacidades y potencial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidad de progreso	1. Existen oportunidades de progresar en la empresa.	4	4	4	
	2. El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.	4	4	4	
Objetivos	3. Es considerada su participación por los jefes al definir los objetivos, y las acciones necesarias para lograrlo	4	4	4	
	4. Se valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	
Reconocimiento	5. Los supervisores expresan reconocimiento por las metas alcanzadas.	4	4	4	

Capacitación	6. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	
	7. La empresa promueve el aprendizaje académico del personal.	4	4	4	
Creatividad	8. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	
Logros	9. La organización estipula y facilita el logro de los objetivos de los trabajadores	4	4	4	

Dimensión 2: Involucramiento Laboral

Definición de la dimensión:

Según los autores Wen et al. (2019), Se refiere al nivel de identidad y compromiso del empleado con el trabajo, los empleados destilan espíritu de colaboración, que quiere decir el sentimiento de apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores para lograr mayor alegría en la tarea. Este representa una importante ventaja competitiva para la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	10. Los trabajadores están comprometidos con la organización	4	4	4	
	11. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	
Mejora	12. En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	4	4	4	
	13. Los trabajadores proponen acciones de mejora o soluciones en su puesto de trabajo frente a problemas.	4	4	4	
Actividades	14. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	
	15. Los productos de la empresa, son motivo de orgullo del personal.	4	4	4	
Organización institucional	16. Los trabajadores tienen conocimiento de visión, misión y valores en la organización.	4	4	4	
	17. Las distintas áreas que existen en la empresa permiten una buena convivencia laboral	4	4	4	

Dimensión 3: Supervisión.

Definición de la dimensión:

Según el autor Saba, (2020), la supervisión se entiende como un servicio de apoyo creado para brindar soporte a un grupo determinado en logro de sus objetivos con eficacia y con trabajo en equipo, abocado principalmente a la gestión de las tareas, el tiempo y la planificación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo	18. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
	19. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
Evaluación	20. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	
	21. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	4	4	4	
Responsabilidad	22. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
	23. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	
Normas y Procedimientos	24. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4	4	4	
Objetivos	25. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	4	4	4	
	26. Considera que las tareas son divididas entre los empleados con justicia y equidad.	4	4	4	

Dimensión 4: Comunicación.

Definición de la dimensión:

Es la percepción del grado de fluidez, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como la atención de usuarios y clientes de esta (Palma, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información	27. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
	28. En la empresa, la información fluye adecuadamente	4	4	4	
Relaciones	29. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	
	30. Existen suficientes canales de comunicación.	4	4	4	
Interacción	31. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	4	4	4	
	32. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	4	4	4	
Planeamiento	33. Consideras que el jefe de área escucha la opinión de sus subordinados en la planeación estratégica de la empresa.	4	4	4	
	34. Consideras que existe buena coordinación de información entre diferentes áreas para definir objetivos, procedimientos y/o políticas.	4	4	4	

Dimensión 5: Condiciones Laborales.

Definición de la dimensión:

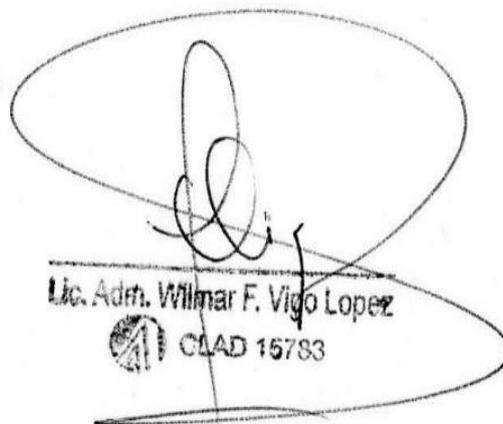
Según el autor Palma (2005), las condiciones laborales se basan en que al trabajador le sea otorgado todos elementos económicos, materiales, entre otros de bienestar psicosocial requeridos para que el trabajador cumpla con las funciones encargadas.

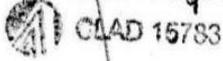
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	35. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	4	4	4	
Retos	36. Los objetivos del trabajo son retadores.	4	4	4	

	37. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	4	4	4	
Oportunidad	38. Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4	4	4	
Remuneración	39. Existe buena administración de los recursos.	4	4	4	
	40. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	4	4	4	
Objetivos de trabajo	41. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	4	4	4	
Tecnología	42. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: WILMAR FRANCISCO VIGO LOPEZ

DNI: 18032320



Lic. Adm. Wilmar F. Vigo Lopez
 CLAD 15783

FIRMA

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Wilmar Francisco Vigo Lopez
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Area de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Areas de experiencia profesional:	Administración y Marketing
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Sí

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala de Likert
Autor (a):	Pedro Sebastian Elías Valverde Beltran
Objetivo:	Validez del Instrumento
Administración:	Virtual
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Trujillo – Perú
Dimensiones:	Satisfacción Laboral: Seguridad, Promoción, Remuneración, Condiciones de trabajo, Factores Extrínsecos
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Ordinal: 1: Completamente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indiferente, 4: De acuerdo, 5: Completamente de acuerdo.
Cantidad de ítems:	22 ítems
Tiempo de aplicación:	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, elaborado por **Pedro Sebastian Elías Valverde Beltran**, en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Satisfacción Laboral

Definición de la variable:

La satisfacción laboral se basa en la mentalidad que suelen tener las personas con respecto al trabajo que realizan, es el grado en que los empleados se sienten satisfechos, alegres y motivados con respecto a su trabajo, y abarca variables como las actividades que realizan los empleados, el entorno de trabajo, las relaciones con compañeros y superiores, la remuneración y las posibilidades de crecimiento profesional. (Pedraza, 2018).

Dimensión 1: Seguridad

Definición de la dimensión:

La seguridad se refiere al sentimiento de confianza que tiene el empleado, respecto a la posición actual de la empresa y los demás puestos de trabajo, dado la productividad y buen funcionamiento de la organización (Sánchez y Parra, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Permanencia en el Trabajo	1. La empresa está pasando por una situación económicamente favorable	4	4	4	
	2. Considero que la cantidad de trabajadores en el área es la adecuada.	4	4	4	
Respaldo	3. No existe riesgo de despido o cese de mi puesto de trabajo	4	4	4	

Dimensión 2: Promoción

Definición de la dimensión:

La promoción alude a las ocasiones de poder ascender, tiende a influir en la valoración de los puestos de trabajo por parte del empleado, sus compañeros y sus superiores, una promoción brinda una oportunidad de crecimiento personal, mayor responsabilidad y el avance del estatus social de un individuo (Sánchez y Parra, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración	4. Mi trabajo está muy bien valorado por los jefes directos.	4	4	4	

	5. Mi trabajo está muy bien valorado por los compañeros de trabajo.	4	4	4	
	6. Mi trabajo está muy bien valorado por los que dependen de mí.	4	4	4	
	7. Considero que tengo altas probabilidades de llegar a ser promovido	4	4	4	
Trabajo Adecuado	8. Considero que las condiciones de mi trabajo han ido mejorando conforme a mi buen desempeño	4	4	4	

Dimensión 3: Remuneración

Definición de la dimensión:

Según los autores Sánchez y Parra, (2013) la remuneración; se basa a la retribución económica producto de la labor de se desempeña, ello puede ser sueldos, salarios u otros incentivos como bonos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Situación Económica Adecuada	9. Teniendo en cuenta mi categoría, la remuneración que percibo es superior en relación al mercado de trabajo.	4	4	4	
	10. Mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en la empresa.	4	4	4	
	11. Mi sueldo está en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa	4	4	4	
Sueldo Adecuado	12. Estoy satisfecho con la remuneración que percibo por mi trabajo.	4	4	4	
	13. Considera usted que su trabajo es bien remunerado.	4	4	4	

Dimensión 3: Condiciones de Trabajo

Definición de la dimensión:

Las condiciones de trabajo hablan de los factores que influyen en la salud, tranquilidad y bienestar de los trabajadores, incorpora la creatividad, la agradabilidad, organizar funciones y tareas, además, llegar a considerar lo propuesto por el trabajador (Sánchez y Parra, 2013)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creativo	14. Creo que mi trabajo me permite ser creativo.	4	4	4	
Agradable	15. Creo que mi trabajo es agradable.	4	4	4	
Frustrante	16. Considero que casi nunca he sentido cuadros de frustración en mi trabajo	4	4	4	
Rutinario	17. Mi trabajo requiere de mucha versatilidad de mi parte para cumplir con las tareas.	4	4	4	
Excelente	18. La organización y planificación de las tareas en mi centro de trabajo es excelente.	4	4	4	
	19. Las condiciones ambientales en mi trabajo son adecuadas.	4	4	4	

Dimensión 4: Factores Extrínsecos

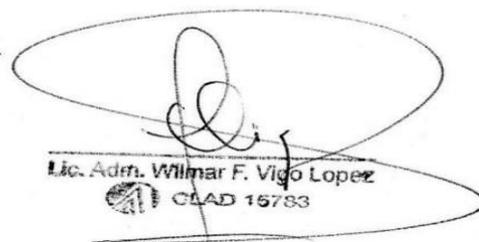
Definición de la dimensión:

EL factor extrínseco se sustenta en los aspectos relacionados con el entorno de trabajo, tales como las instalaciones y servicios, entre otros, puesto que el compromiso, las habilidades de los empleados no siempre son suficientes para desempeñar un buen rol, sino que es requerido un grato ambiente de trabajo, bien calificado y un equipo coherente para el logro de objetivos (Bektas, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Instalaciones	20. El funcionamiento de las instalaciones es excelente.	4	4	4	
Servicios	21. El funcionamiento de los servicios es excelente.	4	4	4	
	22. El funcionamiento de los departamentos es excelente.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: WILMAR FRANCISCO VIGO LOPEZ

DNI: 18032320



Lic. Adm. Wilmar F. Vigo Lopez
CLAD 15783

FIRMA

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Guevara Ramírez José A.
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Licenciado en Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala de Likert
Autor (a):	Pedro Sebastian Elías Valverde Beltran
Objetivo:	Validez del Instrumento
Administración:	Virtual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Trujillo - Perú
Dimensiones:	Cultura Organizacional: Autorrealización, Involucramiento, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Ordinal: 1: Completamente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indiferente, 4: De acuerdo, 5: Completamente de acuerdo.
Cantidad de ítems:	42 ítems
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, elaborado por **Pedro Sebastian Elías Valverde Beltran**, en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Clima Organizacional

Definición de la variable:

El clima organizacional es definido por Peralta (2020) como los sentimientos y percepciones que el personal experimenta con respecto a la organización donde desempeña sus responsabilidades, estas características son inmediatamente percibidas por los trabajadores e influyen directamente en la capacidad de éstos para ejecutar su trabajo con eficacia.

Dimensión 1: Autorrealización

Definición de la dimensión:

Según los autores Gopinath y Kalpana (2020), es la apreciación por parte del trabajador de la posibilidad de que el ambiente de trabajo sea propicio para el desarrollo personal y profesional, en función de sus tareas futuras, explotando plenamente sus capacidades y potencial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidad de progreso	1. Existen oportunidades de progresar en la empresa.	4	4	4	
	2. El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.	4	4	4	
Objetivos	3. Es considerada su participación por los jefes al definir los objetivos, y las acciones necesarias para lograrlo	4	4	4	
	4. Se valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	
Reconocimiento	5. Los supervisores expresan reconocimiento por las metas alcanzadas.	4	4	4	

Capacitación	6. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	
	7. La empresa promueve el aprendizaje académico del personal.	4	4	4	
Creatividad	8. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	
Logros	9. La organización estipula y facilita el logro de los objetivos de los trabajadores	4	4	4	

Dimensión 2: Involucramiento Laboral

Definición de la dimensión:

Según los autores Wen et al. (2019), Se refiere al nivel de identidad y compromiso del empleado con el trabajo, los empleados destilan espíritu de colaboración, que quiere decir el sentimiento de apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores para lograr mayor alegría en la tarea. Este representa una importante ventaja competitiva para la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	10. Los trabajadores están comprometidos con la organización	4	4	4	
	11. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	
Mejora	12. En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	4	4	4	
	13. Los trabajadores proponen acciones de mejora o soluciones en su puesto de trabajo frente a problemas.	4	4	4	
Actividades	14. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	
	15. Los productos de la empresa, son motivo de orgullo del personal.	4	4	4	
Organización institucional	16. Los trabajadores tienen conocimiento de visión, misión y valores en la organización.	4	4	4	
	17. Las distintas áreas que existen en la empresa permiten una buena convivencia laboral	4	4	4	

Dimensión 3: Supervisión.

Definición de la dimensión:

Según el autor Saba, (2020), la supervisión se entiende como un servicio de apoyo creado para brindar soporte a un grupo determinado en logro de sus objetivos con eficacia y con trabajo en equipo, abocado principalmente a la gestión de las tareas, el tiempo y la planificación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo	18. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
	19. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
Evaluación	20. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	
	21. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	4	4	4	
Responsabilidad	22. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
	23. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	
Normas y Procedimientos	24. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4	4	4	
Objetivos	25. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	4	4	4	
	26. Considera que las tareas son divididas entre los empleados con justicia y equidad.	4	4	4	

Dimensión 4: Comunicación.

Definición de la dimensión:

Es la percepción del grado de fluidez, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como la atención de usuarios y clientes de esta (Palma, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información	27. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
	28. En la empresa, la información fluye adecuadamente	4	4	4	
Relaciones	29. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	
	30. Existen suficientes canales de comunicación.	4	4	4	
Interacción	31. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	4	4	4	
	32. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	4	4	4	
Planeamiento	33. Consideras que el jefe de área escucha la opinión de sus subordinados en la planeación estratégica de la empresa.	4	4	4	
	34. Consideras que existe buena coordinación de información entre diferentes áreas para definir objetivos, procedimientos y/o políticas.	4	4	4	

Dimensión 5: Condiciones Laborales.

Definición de la dimensión:

Según el autor Palma (2005), las condiciones laborales se basan en que al trabajador le sea otorgado todos elementos económicos, materiales, entre otros de bienestar psicosocial requeridos para que el trabajador cumpla con las funciones encargadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	35. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	4	4	4	
Retos	36. Los objetivos del trabajo son retadores.	4	4	4	

	37. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	4	4	4	
Oportunidad	38. Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4	4	4	
Remuneración	39. Existe buena administración de los recursos.	4	4	4	
	40. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	4	4	4	
Objetivos de trabajo	41. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	4	4	4	
Tecnología	42. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: José Guevara Ramírez

DNI: 80396738



FIRMA

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Guevara Ramírez José A.
Grado profesional:	Maestría () Doctora (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Licenciado en Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala de Likert
Autor (a):	Pedro Sebastian Elías Valverde Beltran
Objetivo:	Validez del Instrumento
Administración:	Virtual
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Trujillo – Perú
Dimensiones:	Satisfacción Laboral: Seguridad, Promoción, Remuneración, Condiciones de trabajo, Factores Extrínsecos
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Ordinal: 1: Completamente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indiferente, 4: De acuerdo, 5: Completamente de acuerdo.
Cantidad de ítems:	22 ítems
Tiempo de aplicación:	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, elaborado por **Pedro Sebastian Elías Valverde Beltran**, en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Satisfacción Laboral

Definición de la variable:

La satisfacción laboral se basa en la mentalidad que suelen tener las personas con respecto al trabajo que realizan, es el grado en que los empleados se sienten satisfechos, alegres y motivados con respecto a su trabajo, y abarca variables como las actividades que realizan los empleados, el entorno de trabajo, las relaciones con compañeros y superiores, la remuneración y las posibilidades de crecimiento profesional. (Pedraza, 2018).

Dimensión 1: Seguridad

Definición de la dimensión:

La seguridad se refiere al sentimiento de confianza que tiene el empleado, respecto a la posición actual de la empresa y los demás puestos de trabajo, dado la productividad y buen funcionamiento de la organización (Sánchez y Parra, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Permanencia en el Trabajo	1. La empresa está pasando por una situación económicamente favorable	4	4	4	
	2. Considero que la cantidad de trabajadores en el área es la adecuada.	4	4	4	
Respaldo	3. No existe riesgo de despido o cese de mi puesto de trabajo	4	4	4	

Dimensión 2: Promoción

Definición de la dimensión:

La promoción alude a las ocasiones de poder ascender, tiende a influir en la valoración de los puestos de trabajo por parte del empleado, sus compañeros y sus superiores, una promoción brinda una oportunidad de crecimiento personal, mayor responsabilidad y el avance del estatus social de un individuo (Sánchez y Parra, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración	4. Mi trabajo está muy bien valorado por los jefes directos.	4	4	4	
	5. Mi trabajo está muy bien valorado por los compañeros de trabajo.	4	4	4	
	6. Mi trabajo está muy bien valorado por los que dependen de mí.	4	4	4	
	7. Considero que tengo altas probabilidades de llegar a ser promovido	4	4	4	
Trabajo Adecuado	8. Considero que las condiciones de mi trabajo han ido mejorando conforme a mi buen desempeño	4	4	4	

Dimensión 3: Remuneración

Definición de la dimensión:

Según los autores Sánchez y Parra, (2013) la remuneración; se basa a la retribución económica producto de la labor de se desempeña, ello puede ser sueldos, salarios u otros incentivos como bonos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Situación Económica Adecuada	9. Teniendo en cuenta mi categoría, la remuneración que percibo es superior en relación al mercado de trabajo.	4	4	4	
	10. Mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en la empresa.	4	4	4	
	11. Mi sueldo está en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa	4	4	4	
Sueldo Adecuado	12. Estoy satisfecho con la remuneración que percibo por mi trabajo.	4	4	4	
	13. Considera usted que su trabajo es bien remunerado.	4	4	4	

Dimensión 3: Condiciones de Trabajo

Definición de la dimensión:

Las condiciones de trabajo hablan de los factores que influyen en la salud, tranquilidad y bienestar de los trabajadores, incorpora la creatividad, la agradabilidad, organizar funciones y tareas, además, llegar a considerar lo propuesto por el trabajador (Sánchez y Parra, 2013)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creativo	14. Creo que mi trabajo me permite ser creativo.	4	4	4	
Agradable	15. Creo que mi trabajo es agradable.	4	4	4	
Frustrante	16. Considero que casi nunca he sentido cuadros de frustración en mi trabajo	4	4	4	
Rutinario	17. Mi trabajo requiere de mucha versatilidad de mi parte para cumplir con las tareas.	4	4	4	
Excelente	18. La organización y planificación de las tareas en mi centro de trabajo es excelente.	4	4	4	
	19. Las condiciones ambientales en mi trabajo son adecuadas.	4	4	4	

Dimensión 4: Factores Extrínsecos

Definición de la dimensión:

EL factor extrínseco se sustenta en los aspectos relacionados con el entorno de trabajo, tales como las instalaciones y servicios, entre otros, puesto que el compromiso, las habilidades de los empleados no siempre son suficientes para desempeñar un buen rol, sino que es requerido un grato ambiente de trabajo, bien calificado y un equipo coherente para el logro de objetivos (Bektas, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Instalaciones	20. El funcionamiento de las instalaciones es excelente.	4	4	4	
Servicios	21. El funcionamiento de los servicios es excelente.	4	4	4	
	22. El funcionamiento de los departamentos es excelente.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: José Guevara Ramírez

DNI: 80396738



FIRMA

ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA



Universidad
César Vallejo

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

TRUJILLO, 26 de mayo del 2023

Señor(a)

JUAN POMA CRUZ

ADMINISTRADOR DE SEDE TRUJILLO

INKAFERRO PERÚ SAC

MZ A2 LT 17 PARQUE INDUSTRIAL - LA ESPERANZA- TRUJILLO - LA LIBERTAD

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de ADMINISTRACIÓN

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo Filial TRUJILLO y en el mío propio, desearte la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. PEDRO SEBASTIAN ELIAS VALVERDE BELTRAN, con DNI 70656222, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de ADMINISTRACIÓN, pueda ejecutar su investigación titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA INKA FERRO PERÚ SAC, TRUJILLO 2023.", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Dra. Nelka Ruiz Miklavec

COORDINADORA NACIONAL CCEE
PROGRAMA DE TITULACIÓN
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INKAFERRO PERU SAC

JUAN POMA CRUZ
RESPONSABLE ALMACEN TRUJILLO

cc: Archivo PTUN.

www.ucv.edu.pe



ANEXO 6: RESPUESTA A LA AUTORIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD



CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE LA EMPRESA PARA OBTENCIÓN DE TÍTULO PROFESIONAL

Saludos Dra. NELKA RUIZ MICLAVEC, Coordinadora Nacional CCE del Programa de Titulación de la Universidad Cesar Vallejo, habiendo recibido su solicitud, se le hace presente que,

YO, INKA FERRO PERÚ SAC. con RUC N° 20519305098, domiciliada en Av. Argentina N° 3441 Callao, representada por el Sr. ZAPATA TAPIA MITCHELL ROMUALDO, identificado con C.E. N° 000566066, Gerente General.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN:

Al Sr. VALVERDE BELTRAN PEDRO SEBASTIAN ELIAS identificado con DNI N° 70656222 egresado/bachiller de la escuela profesional de administración para que utilice la siguiente información de la empresa:

Uso del nombre y distintivos de la empresa INKA FERRO PERÚ SAC en el nombre y desarrollo de la investigación, así también se brinda el permiso para aplicar los instrumentos de recolección de datos a los miembros de la organización.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su proyecto de investigación para obtener el título profesional.

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en el Proyecto de Investigación, son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Callao, 17 de julio del 2023

INKA FERRO PERÚ S.A.C.

MITCHELL ZAPATA TAPIA
GERENTE GENERAL

Av. Argentina 3441
Callao - Callao
T. (01) 651 1574 / (01) 651 1575
WhatsApp: 945 697 709
info@inkaferro.com.pe
www.inkaferro.com.pe



ANEXO 7: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Confiabilidad el instrumento Clima Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	42

Confiabilidad del instrumento Satisfacción Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	22

ANEXO 8: PRUEBA PILOTO

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE 1 : CLIMA ORGANIZACIONAL																		
DIMENSION 1: CLIMA ORGANIZACIONAL											DIMENSION 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
Marca temporal	Participantes	OPORTUNIDAD DE PROGRESO	OBJETIVOS		RECONOCIMIENTO	CAPACITACIÓN		CREATIVIDAD	LOGROS	COMPROMISO	MEJORA	ACTIVIDADES		ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL				
		INDICADOR 1	INDICADOR 2	INDICADOR 3	INDICADOR 4	INDICADOR 5	INDICADOR 6	INDICADOR 7	INDICADOR 8	INDICADOR 9	INDICADOR 10							
PG 1	PG 2	PG 3	PG 4	PG 5	PG 6	PG 7	PG 8	PG 9	PG 10	PG 11	PG 12	PG 13	PG 14	PG 15	PG 16	PG 17		
7/12/2023 22:26:27	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	
7/13/2023 7:37:58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
7/13/2023 22:27:29	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
7/13/2023 22:31:56	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	5	
7/13/2023 22:38:49	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	
7/13/2023 22:39:44	6	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
7/13/2023 22:43:48	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
7/13/2023 22:58:25	8	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	5	4	3	4	3	4	
7/14/2023 8:11:40	9	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	
7/14/2023 10:47:12	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	
7/14/2023 11:03:20	11	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	
7/14/2023 11:10:06	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7/14/2023 11:19:25	13	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	
7/14/2023 11:29:15	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
7/14/2023 11:35:35	15	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	
		1.1289	1.36	1.396	1.449	1.22666667	1.18222	1.2	1.26222222	1.22666667	1.58222	1.58222	1.173	1.316	1.49333	1.18222	1.2888889	1.6888889

VARIABLE 1 : CLIMA ORGANIZACIONAL																		
DIMENSION 3: SUPERVISION										DIMENSION 4: COMUNICACIÓN								
APOYO		EVALUACIÓN		RESPONSABILIDAD		NORMAS Y PROCEDIMIENTOS		OBJETIVOS		INFORMACIÓN		RELACIONES		INTERACCIÓN		PLANEAMIENTO		
INDICADOR 11		INDICADOR 12		INDICADOR 13		INDICADOR 14		INDICADOR 15		INDICADOR 16		INDICADOR 17		INDICADOR 18		INDICADOR 19		
PG 18	PG 19	PG 20	PG 21	PG 22	PG 23	PG 24	PG 25	PG 26	PG 27	PG 28	PG 29	PG 30	PG 31	PG 32	PG 33	PG 34		
2	2	3	4	2	1	2	3	1	3	3	3	3	3	1	5	4		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2		
4	4	3	5	5	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4		
2	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1		
2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2		
1.33333	1.49333	1.12889	1.79556	1.822222	1.662222	1.26222222	1.36	1.8489	1.04889	1.22667	1.36	1.36	1.4933	1.6622	1.71556	1.44889		

DIMENSION 5: CONDICIONES LABORALES								
COMPROMISO	RETOS		OPORTUNIDAD	REMUNERACIÓN		OBJETIVOS DE TECNOLOGIA		V2
INDICADOR 20	INDICADOR 21	INDICADOR 22	INDICADOR 23	INDICADOR 24	INDICADOR 25			
PG 35	PG 36	PG 37	PG 38	PG 39	PG 40	PG 41	PG 42	
3	1	1	3	1	1	1	4	91
2	2	2	2	2	2	2	2	84
2	2	2	2	3	1	3	3	110
3	4	3	3	3	3	3	4	150
2	4	4	2	4	2	4	4	155
4	4	4	4	4	4	4	4	162
5	5	4	5	5	5	5	5	200
4	4	4	4	3	2	3	4	155
5	4	5	5	4	5	5	4	162
1	1	1	1	1	1	1	1	47
2	3	2	2	2	2	2	2	105
5	5	5	5	5	5	5	5	209
3	4	3	4	4	2	3	4	152
2	2	2	2	2	2	2	2	84
2	3	2	2	2	2	2	2	105
1.6	1.62666667	1.66222222	1.66222222	1.6	1.97333333	1.73333333	1.42222222	61.04

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Donde	
K: El número de ítems	42
S _i ² : Sumatoria de Varianzas de los ítems	61.04
S _r ² : Varianza de la suma de los ítems	1972.373333
α: Coeficiente de Alfa de Cronbach	0,993

Rangos del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
α ≥ 0,9	Excelente
0,8 ≤ α < 0,9	Buena
0,7 ≤ α < 0,8	Aceptable
0,6 ≤ α < 0,7	Cuestionable
0,5 ≤ α < 0,6	Pobre
α < 0,5	Inaceptable

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL																				
DIMENSION 1: SEGURIDAD		DIMENSION 2: PROMOCIÓN				DIMENSION 3: REMUNERACIÓN				DIMENSION 4: CONDICIONES DE TRABAJO										
PERMANENCIA EN EL TRABAJO		RESPALDO	VALORACION			TRABAJADO ADECUADO	SITUACION ECONOMICA ACTUAL			SUELDO ADECUADO	CREATIVO	AGRADABLE	FRUSTRANTE	RUTINARIO	EXCELENTE					
INDICADOR 1	INDICADOR 2	INDICADOR 3			INDICADOR 4	INDICADOR 5			INDICADOR 6	INDICADOR 7	INDICADOR 8	INDICADOR 9	INDICADOR 10	INDICADOR 11						
Marca temporal	PARTICIPANTES	PG 1	PG 2	PG 3	PG 4	PG 5	PG 6	PG 7	PG 8	PG 9	PG 10	PG 11	PG 12	PG 13	PG 14	PG 15	PG 16	PG 17	PG 18	PG 19
7/14/2023 12:30:22	1	3	3	3	2	2	2	3	4	1	1	1	1	1	1	2	1	4	2	1
7/14/2023 12:36:27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7/14/2023 12:45:32	3	2	2	2	1	1	1	5	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
7/14/2023 12:55:07	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4
7/14/2023 13:15:24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
7/14/2023 13:25:14	6	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
7/14/2023 13:32:21	7	5	4	4	4	4	5	4	4	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
7/14/2023 13:42:12	8	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	4	3
7/14/2023 13:49:29	9	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
7/14/2023 13:55:20	10	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7/14/2023 14:07:27	11	2	2	2	1	1	1	4	4	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2
7/14/2023 14:16:17	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7/14/2023 14:23:42	13	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	4	3	4
7/14/2023 14:30:28	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7/14/2023 14:41:55	15	2	2	2	1	1	1	4	4	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2
		1.33333	1.04889	1.2	1.796	2.027	1.929	1.022	0.78222222	1.582	1.582	1.956	1.8222	2.0889	1.448888889	1.128888889	1.36	1.582222222	1.3956	1.5822

DIMENSION 5: FACTORES EXTRINSECOS			
ESTACION	SERVICIOS		
INDICADOR 1	INDICADOR 13		
PG 20	PG 21	PG 22	V2
1	1	1	41
2	2	2	44
2	2	3	42
3	4	3	76
4	4	4	86
4	3	4	76
4	4	4	69
4	5	4	73
5	4	5	99
1	1	1	25
3	2	2	45
4	4	4	107
4	3	4	74
2	2	2	44
3	2	2	45
1.39555556	1.44888889	1.46666667	32.9777778

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde

K: El número de ítems	22
Si²: Sumatoria de Varianzas de los ítems	32,97778
S_T²: Varianza de la suma de los ítems	539,6622
α: Coeficiente de Alfa de Cronbach	0,984

Rangos del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

ANEXO 9: BAREMACIÓN

Baremos de la variable clima organizacional

5X22=	110	88	
1X22=	22	29,33333333	
VALOR / RANGO	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
22 al 51	BAJA	8	44%
52 al 81	REGULAR	7	39%
82 al 110	BUENA	3	17%
		18	100%

Baremos de la variable Satisfacción laboral

5X42=	210	210-42=	168
1X42=	42	168/3	56
VALOR / RANGO	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
42 al 98	BAJO	5	28%
99 al 155	REGULAR	9	50%
156 al 210	BUENO	4	22%
		18	100%

ANEXO 10: EVIDENCIA

			Dimensión: Autorrealiza											
		CORREO ELECTRONICO												
1	8/10/2023 22:26:27	rosales.inkaferro@gmail.com	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4
2	8/10/2023 7:37:58	mtorres.inkaferro@gmail.com	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	
3	8/10/2023 22:27:29	dboy.inkaferro@gmail.com	4	3	3	3	2	3	4	2	2	2	4	
4	8/10/2023 22:31:56	amoreno.inkaferro@gmail.com	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	
5	8/10/2023 22:38:49	hbodabilla.inkaferro@gmail.com	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
6	8/10/2023 22:39:44	drengifo.inkaferro@gmail.com	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	
7	8/10/2023 22:43:48	esanchez.inkaferro@gmail.com	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
8	8/10/2023 22:58:25	nsandoval.inkaferro@gmail.com	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4		
9	8/11/2023 8:11:40	ljozano.inkaferro@gmail.com	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3		
10	8/11/2023 10:47:12	esaez.inkaferro@gmail.com	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
11	8/11/2023 11:03:20	rzerpa.inkaferro@gmail.com	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4		
12	8/11/2023 11:10:06	acalderon.inkaferro@gmail.com	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
13	8/11/2023 11:19:25	mlujan.inkaferro@gmail.com	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4		
14	8/12/2023 12:13:20	pjiron.inkaferro@gmail.com	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
15	8/12/2023 13:20:28	avillanueva.inkaferro@gmail.com	3	3	2	4	4	4	3	2	2	4		
16	8/12/2023 19:07:15	pazjiron.inkaferro@gmail.com	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1		
17	8/12/2023 11:49:32	rcalderon.inkaferro@gmail.com	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
18	8/12/2023 12:15:03	ellanos.inkaferro@gmail.com	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2		

Dimensión: Involucramie	Dimensión: Supervisión													
3	4	4	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2
4	4	1	1	1	1	2	2	3	4	2	1	2	3	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	
3	5	3	3	3	3	5	4	4	3	5	5	3	3	4
4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3
1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	1	1	1	1	2	2	3	4	2	1	2	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3

Dimensión: Supervisión	Dimensión: Comunicaci															
2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
1	3	3	3	3	3	3	1	5	4	3	1	1	3	1	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4
1	3	3	3	3	3	1	5	4	3	1	1	3	1	1	1	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3