



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los
colaboradores de Tiendas EFE S.A, Chimbote – 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Gonzales Acuña, Diana Milagros (orcid.org/0000-0002-0894-1177)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael (orcid.org/0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

Principalmente a Dios, ya que él es mi guía y me da la fortaleza que necesito para continuar mi camino. A mis Padres, Santos Mariano Gonzales Pajuelo y a mi madrecita Carmela Acuña Vázquez que los amo y quiero, que estén orgullosos de mí y sentirse felices por tener una hija luchadora y capaz de haber logrado una meta importante en su vida que es ser una profesional. A mi Hija amada Ariana huertas Gonzales que es mi motor, mi fuerza para continuar y no decaer ante las adversidades ya que todo este sacrificio es por ella. A mis hermanos que están a mi lado y siento su cariño y su afecto. A mi cuñada Jennifer Queipo Sandoval una persona muy especial para mí, siempre está escuchándome y aconsejándome en mis peores momentos. A mi compañera Nicol Acuña que siempre está presente en todas mis etapas de lucha.

Diana Milagros

Agradecimiento

Agradezco a Dios por absolutamente todo ya que él permitió que esto sucediera.

A mi familia que estuvieron presente en todo este desafío profesional. A mi asesor Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas que, con su experiencia, su profesionalidad, su esfuerzo, logró en mí un desarrollo personal y profesional gracias a ello pude haber realizado esta presente Investigación.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	53

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral</i>	23
Tabla 2 <i>Correlación entre la autorrealización y la satisfacción laboral</i>	24
Tabla 3 <i>Correlación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral</i>	25
Tabla 4 <i>Correlación entre la supervisión y satisfacción laboral</i>	26
Tabla 5 <i>Correlación entre la comunicación y satisfacción laboral</i>	27
Tabla 6 <i>Correlación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral</i>	28
Tabla 7 <i>Resultado de la variable 1, clima organizacional</i>	29
Tabla 8 <i>Resultados de la dimensión 1 Autorrealización</i>	30
Tabla 9 <i>Resultados de la dimensión 2 Involucramiento laboral</i>	31
Tabla 10 <i>Resultados de la dimensión 3 Supervisión</i>	32
Tabla 11 <i>Resultados de la dimensión 4 Comunicación</i>	33
Tabla 12 <i>Resultados de la 5 Condiciones laborales</i>	34
Tabla 13 <i>Resultados de la variable 2, satisfacción laboral</i>	35
Tabla 14 <i>Resultados de la dimensión 1 Significación de tareas</i>	36
Tabla 15 <i>Resultados de la dimensión 2 Condiciones de trabajo</i>	37
Tabla 16 <i>Resultados de la dimensión 3 Reconocimiento personal</i>	38
Tabla 17 <i>Resultados de la dimensión 4 Beneficios económicos</i>	39
Tabla 18 <i>Prueba de normalidad</i>	40

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Niveles de la variable 1 clima organizacional</i>	29
Figura 2 <i>Niveles de la dimensión 1 autorrealización</i>	30
Figura 3 <i>Niveles de la dimensión 2 involucramiento</i>	31
Figura 4 <i>Niveles de la dimensión 3 supervisión</i>	32
Figura 5 <i>Niveles de la dimensión 4 comunicación</i>	33
Figura 6 <i>Niveles de la dimensión 1 condiciones laborales</i>	34
Figura 7 <i>Niveles de la variable 2 satisfacción laboral</i>	35
Figura 8 <i>Niveles de la dimensión 1 significación de tareas</i>	36
Figura 9 <i>Niveles de la dimensión 2 condiciones de trabajo</i>	37
Figura 10 <i>Niveles de la dimensión 3 reconocimiento personal</i>	38
Figura 11 <i>Niveles de la dimensión 4 beneficios económicos</i>	39

Resumen

Esta investigación tiene como objeto: Determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022. La investigación es tipo aplicada de corte transversal de diseño no experimental; se aplicó los métodos descriptivo correlacional, para la muestra se tomó 30 colaboradores de Tiendas EFE S.A.C de Chimbote. Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario sobre ambas variables como instrumento, adaptado de la escala de clima organizacional y satisfacción laboral de SPC (2004). En cuanto a la prueba de confiabilidad se obtuvo un Alfa de Cronbach 0.945 para la primera variable y 0.892 para la segunda variable, en este sentido supera el valor y parámetro establecido donde es mayor a 0.800, lo que representa una alta confiabilidad. Los resultados mostraron que no existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con un p valor de $0.170 > 0.05$ y una correlación de -0.270 , como también no existe relación entre las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales con la satisfacción laboral. Se concluye, que el clima organizacional y la satisfacción laboral son variables independientes.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, empresa, relación.

Abstract

This research aims to: Determine the level of relationship that exists between the organizational climate and job satisfaction in the employees of EFE SA stores in Chimbote - 2022. The research is an applied cross-sectional type of non-experimental design; Correlational descriptive methods were applied, for the sample 30 employees of Tiendas EFE SAC of Chimbote were taken. The survey was used as a technique and the questionnaire on both variables as an instrument, adapted from the organizational climate and job satisfaction scale of SPC (2004). Regarding the reliability test, a Cronbach's Alpha 0.945 was obtained for the first variable and 0.892 for the second variable, in this sense it exceeds the value and parameter established where it is greater than 0.800, which represents a high reliability. The results showed that there is no significant relationship between the organizational climate and job satisfaction with a p value of $0.170 > 0.05$ and a correlation of -0.270 , as well as no relationship between the dimensions of self-realization, job involvement, supervision, communication and working conditions with job satisfaction. It is concluded that the organizational climate and job satisfaction are independent variables.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, company, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel Internacional, muchas organizaciones han intentado crear un entorno de trabajo óptimo para sus empleados, con el fin de lograr las metas idóneamente. Cuando la satisfacción laboral es baja, puede deberse al desánimo o a un conjunto de inconvenientes que afecta al empleado. Govea y Zúñiga (2020) en este caso, la empresa debe preocuparse por el bienestar de sus trabajadores, considerando el aspecto humano, debido a que ellos merecen una excelente calidad de vida, teniendo la posibilidad de que la empresa se la pueda brindar, siempre y cuando realice sus actividades sin ningún percance, trabajado para su comodidad y el de la organización.

Asimismo, Daza et al. (2021) indican que el clima organizacional nos permite acostumbrar empresas más humanas, donde se valora la gestión del ingenio humano y se prioriza el recurso humano integral, lo que se traduce en un amplio grado de productividad de los empleados-cometido, de la misma manera que las percepciones de los empleados sobre la funcionalidad organizacional en el que se desempeñan, están cubiertas por factores organizativos y personales

Bonilla y Bonilla (2016) para lograr que haya un clima organizacional agradable se necesita que las áreas donde se vaya a laborar estén en buenas condiciones, que cuenten con una infraestructura donde los empleados se sientan cómodos y a gustos; esto no solo les servirá a los empleados, sino que será de beneficios para la misma empresa. Otro de los aspectos a considerar, para obtener un adecuado clima organizacional es el ambiente social en armonía, compartir, interactuar, la comunicación, vivir entre compañeros donde no haya discordias ni competencias.

Con referencia a la satisfacción laboral; es una fase emocional positiva que nace de la autopercepción experimental que una persona recibe en su trabajo, caracterizado por el equilibrio último entre el rol que cada empleado quiere desempeñar y la satisfacción laboral y los roles que finalmente desempeña (Marín y Placencia, 2017). El clima organizacional, sin embargo, se enfoca en la percepción que tiene una persona de su trabajo, sin embargo, lo que genera satisfacción o insatisfacción laboral depende de las expectativas que se cree que tiene ese trabajo (Noboa et al., 2018).

Salazar et al. (2021) manifiesta sobre la empresa Covipen ubicada en Ecuador, presenta una serie de inconvenientes que está afectando de una u otra manera la productividad de la misma, los empleados se sienten inconformes y pocos cómodos al realizar sus labores, ello porque el liderazgo, la motivación, la reciprocidad y comunicación que se está llevando en la organización por parte de los directivos no es la adecuada, haciendo que el clima laboral se vea afectada y por ende la satisfacción del personal de trabajo sea minuciosa, haciendo énfasis que, mantener un excelente clima laboral es una tarea que no se debe descuidar, sino todo lo contrario se debe mantener activa para que los empleados se sientan satisfechos, cómodos y con muchas ganas de realizar sus deberes, considerando que, mientras exista un clima organizacional efectivo, mejor será la satisfacción de los colaboradores. Por ende, los empleadores de las empresas deben realizar actividades donde se puedan relacionar directamente con los obreros o en su caso, efectuar acciones donde se sientan aceptados y cómodos dentro de la organización y sobre todo haya compañerismo y buena relación entre trabajadores.

Asimismo, Sumba et al. (2022) se conoció que las Mipymes ecuatorianas mantienen unas series de inconvenientes por no presentar la debida atención y motivación a sus empleados, señalando que el personal es uno de los principales componentes para que las empresas tengan éxito y puedan lograr sus objetivos.

A nivel nacional, según Vargas (2019) en el portal de empleos Aptitus en el año 2019 realizó un estudio donde se pudo conocer que 8 de cada 10 empleados señaló que el clima organizacional es un factor fundamental para su satisfacción laboral, es decir, mientras haya un buen clima laboral mejor será su desempeño y por ende su satisfacción. Asimismo, se supo que 9 de 10 trabajadores afirmaron que dejarían sus empleos si el clima laboral fuese negativo. Por lo que es de gran importancia que las empresas cuiden del clima, para que puedan mantener a su personal y estos puedan brindar un trabajo de calidad, por ende, mejorará la productividad.

De acuerdo al estudio de Dávila et al. (2021) sostuvieron que, en la empresa industrial peruana los empleados sienten insatisfacción laboral, pues diario la empresa tiene tres horarios rotativos lo que se convierte en molestia para ellos, por el hecho de estar interrumpiendo sus actividades diarias, además, se conoció que

la comunicación entre los directivos y los trabajadores no es un fluyente lo que incide en el clima organizacional.

Dávila et al. (2021) en tal sentido, una investigación desarrollada por Adecco en el año 2019 expresó que el 45% de los empleados en Perú no se sienten satisfechos en sus áreas de trabajo, a causa del clima organizacional, señalando que las ideas u opiniones no son tomadas en cuenta, entre otros aspectos. Por lo tanto, se sostuvo que el 50% de las empresas evaluadas manifestaron emplear correctivos necesarios para dar mejoría a tal situación.

En cuanto al problema investigado es a Tiendas EFE S.A; situada en Chimbote, se observó que, no existe un ambiente apropiado para el cumplimiento del trabajo de los vendedores de campo al momento de ingresar a oficina, hay ausencia de motivación, no hay línea de carrera, no hay comunicación, la retroalimentación es escasa y la remuneración no acorde al mercado, ello se debe al inadecuado clima organizacional que se vive en las tiendas, la poca, participación y liderazgo por parte de los patronos ha afectado la satisfacción laboral de los empleados, el no considerar ni tomar en cuenta sus opiniones hace que se desanimen. Lo que puede traer consecuencias a la empresa sobre los trabajadores, como la falta de interés en el cumplimiento de tareas, la apatía, la desmotivación y baja productividad.

Con respecto al problema general se presentó la siguiente interrogante ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022? Y como problemas específicos se tuvo: Y como problemas específicos se tuvo: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la autorrealización y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022? ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el involucramiento y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022? ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la supervisión y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022? ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la comunicación y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022? ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022?

Mientras tanto, se presentan las justificaciones, según Ñaupas et al. (2018) fue práctico porque servirá como valor agregado para moldear, corregir y mejorar en el clima organizacional para que la empresa mantenga motivado al personal, lo que refleja mayor productividad y competitividad en el equipo de trabajo, el cual permitirá mejorar la remuneración de los trabajadores. Fue teórico porque con los datos recogidos se pudo establecer una línea de investigación, que luego puede ser utilizada por otros investigadores para continuar sus aportaciones en estudios posteriores. También metodológica porque se refiere a la propuesta de técnicas e instrumentos que podrán ser empleados en otros estudios que abarquen problemáticas parecidas ya que mostró el método científico con toda la rigurosidad que contempla, asimismo, se presentarán instrumentos que contenga validez y confiabilidad, el cual permitirá medir el nivel de favoritismo y eficiencia en los colaboradores de Tiendas EFE de Chimbote sobre el clima organizacional y satisfacción laboral midiendo también el grado de relación entre variables. Y por último social, porque las acciones de mejora que se apliquen de esta investigación, pueden contribuir a mejorar el clima organizacional, en este sentido, disminuyen los factores no motivacionales y aspectos que no favorecen el aprecio hacia el trabajador en su desarrollo personal, asimismo, servirá como propuesta para mejorar los factores de ambas variables.

Como objetivo general se formuló: Determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022. Objetivos específicos se tuvo: Determinar el nivel de relación que existe entre la autorrealización y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022. Determinar el nivel de relación que existe entre el involucramiento y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote, 2022. Determinar el nivel de relación que existe entre la supervisión y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022. Determinar el nivel de relación que existe entre la comunicación y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022. Determinar el nivel de relación que existe entre el condiciones laborales y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022.

Por último, la hipótesis general se planteó: Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022. Las hipótesis específicas fueron: Existe relación significativa entre la autorrealización y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022. Existe relación significativa entre el involucramiento y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022. Existe relación significativa entre la supervisión y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022. Existe relación significativa entre la comunicación y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022. Existe relación significativa entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Asimismo, Wilches (2018) en su estudio determinó que el clima organizacional analiza fenómenos que ocurren en las empresas de todo el mundo, y da a conocer el ambiente de una compañía. Las técnicas utilizadas en la investigación fueron encuestas y la entrevistas, donde halló que la participación, el liderazgo, motivación, convivencia, incentivos, relaciones interpersonales e indica que se encuentran en óptimas condiciones ya que el trabajador cumple con agrado sus funciones dentro de la organización, asimismo, existe una relación cercana entre la empresa y las especializaciones de los trabajadores.

Igualmente, Zans (2018) en su estudio determinó la actividad existente y evaluar la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral del personal en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. El enfoque del estudio fue mixto, tipo explicativo, la población estuvo constituido por 88 empleados obteniendo una muestra de 59 trabajadores, se siguieron todos los pasos de la metodología de investigación científica con rigurosidad y de acuerdo a lo establecido por la universidad. Se evidenció que el entusiasmo y el optimismo se encuentran presentes en mayor medida, en otro aspecto, el distanciamiento y la frialdad se encuentran en un nivel de menor medida, puesto que los colaboradores trabajan colaborativamente, en este sentido, el ambiente organizacional incidirá favorablemente con el desempeño laboral sobre el entusiasmo, el orgullo, la empatía y otros factores que permitan mejorar las áreas de trabajo y de este modo los jefes cumplirán con el óptimo desarrollo de sus tareas.

Mientras tanto, Zambrano (2019) en su estudio determinó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los burócratas de independiente designación y remoción para la ejecución de las funciones en la unidad de atención y restauración total de las víctimas, donde concluye que tienen una impresión favorable de los aspectos y funciones de los que son responsables, así como de sus relaciones con las personas que ocupan puestos de autoridad, las oportunidades de participación, la dirección de la organización y las conexiones interpersonales que tienen. Por ello, la mayoría de las personas tienen la impresión de encontrarse en un entorno agradable y placentero. Sin embargo, a pesar de la ausencia de una percepción negativa respecto a cualquiera de las subcategorías

investigadas, hay margen de mejora en cada una de esas áreas. Esto es especialmente cierto si se tiene en cuenta el reciente cambio de liderazgo a nivel nacional, que conlleva procesos de acomodación, transformación estratégica y evolución que pueden tener un impacto en el clima de la organización.

Por otro lado, Pilligua y Arteaga (2019) en la investigación evaluaron el clima organizacional como factor clave en la empresa Hardepex Cía Ltda. La muestra estuvo constituida por 87 colaboradores del área de producción, la investigación fue tipo descriptiva, con enfoque cualitativo, a través de una encuesta y el cuestionario, donde concluye que el clima organizacional dentro del ambiente de trabajo no es favorable para los colaboradores, puesto que, no existen ambientes adecuados y esto hace que el rendimiento y la producción, meta y objetivos que señala la empresa no puedan ser cumplidos, por ello la organización debe enfocarse en brindar un grato ambiente laboral, con condiciones óptimas para el trabajador, de este modo se podrá mejorar el nivel de productividad.

De igual manera, Cedeño (2020) tuvo como objetivo principal investigar el ambiente laboral de una empresa comercializadora de electrodomésticos en Guayaquil y su impacto sobre el desempeño operativo. La investigación es aplicada, descriptiva, no experimental, se realizó una encuesta y por lo consiguiente se aplicó un cuestionario, la muestra fue de 32 personas. Se concluye del presente trabajo que no se percibe un buen ambiente laboral y tampoco es satisfactoria, con altos índices de estrés en el trabajo y con un deficiente equipo de trabajo, se puede apreciar que no existe cooperación, predisposición y colaboración en el trabajo con la realización de objetivos establecidos que impone la organización, en tal sentido se debería de extender el estudio en todas las áreas de la entidad, tanto como un instrumento de medición para la corporación para ver los resultados de la gestión del ambiente laboral que refleja negatividad en las áreas de trabajo comercial y la gestión de ellas mismas.

En el contexto nacional, según Gutiérrez (2019) tuvo como objetivo determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de San Antonio S.A.C Piura, de estudio cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, aplicada, se estableció una muestra de 15 trabajadores, se aplicó técnica como encuesta y herramienta como cuestionario, se evidencio en el presente trabajo que hay una correlación negativa moderada, con

un valor de $-0,474$ con una significancia mayor a 0.05 , lo que concluyo que las variables de estudio que no existe relación entre ellas, aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alternativa, por otro lado se evidencio una relación significativa ($\text{sig.} < 0.05$) entre la dimensión del clima organizacional, supervisión y rendimiento laboral.

Por su parte, Félix (2022) tuvo como objetivo establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa Universitaria Publico de Huancayo, su metodología fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional, de diseño no experimental corte transversal con una muestra de 60 trabajadores; tuvo la técnica encuesta y un cuestionario, se concluyó una correlación negativa baja entre el clima organizacional y satisfacción laboral tal cual fue de $-0,137$ con una distribución de datos normales y entre sus dimensiones también presentan correlación negativa baja, es decir a mayor clima laboral menor satisfacción por lo que finalmente se pudo apreciar de que se percibe un descontento entre ambas variables de estudio, lo que indica una falta de equilibrio institucional.

según Calderón (2018) tuvo como objetivo principal en la investigación analizar cómo impacta el Clima Organizacional en la satisfacción laboral en los empleados de Mi banco Arequipa, de estudio cuantitativo siendo aplicada , de nivel correlacional no experimental, se constituyó la muestra por 105 empleados; para comprobar las variables se utilizó una encuesta y un cuestionario, se concluyó del presente trabajo que hay correlación positiva, se halló un valor de 73% (0.737) con una significancia menor a 0.005 , por ende, se encontró que los empleados no se encuentran satisfechos con el clima organizacional de la empresa, que reflejó un 44.9% de insatisfacción, mientras los empleados de la empresa perciben un nivel desfavorable del clima laboral se percibirá también niveles bajos en la satisfacción laboral. Cabe resaltar que los incentivos hacia los trabajadores son importantes, debido a que el colaborador se sentirá motivado en cumplir y lograr sus metas, puesto que la productividad será mayor, por ende, la utilidad de la empresa bancaria será mejor al finalizar el año lectivo de labores.

Mientras que Jiménez (2020) buscó determinar la relación entre la estrategia gerencial y el clima organizacional en una entidad financiera de Sullana, la metodología de investigación siendo aplicada, estudio cuantitativo, no

experimental de corte transversal, la muestra fue de 76 trabajadores de una entidad financiera, se tuvo un cuestionario adaptado para estrategias gerenciales y un cuestionario para clima organizacional, se evidenció del presente trabajo que existe una correlación positiva baja de 22.8% (0.228), puesto que, la significancia es menor a 5%, se corrobora la hipótesis planteada y por ende sugiere incrementar la población de estudio para obtener una mejor significancia en cuanto a los resultados refiere, por otro lado, los colaboradores afirman un nivel favorable de percepción en las estrategias gerencial con 78% y para clima organizacional un 72%, por otro lado, las dimensiones de relaciones humanas e identificación de metas no se encuentran relacionadas positiva ni significativamente a las estrategias gerenciales, dado que es respaldado por la teoría propuesta en el trabajo de investigación.

Al respecto, Ladines (2021) investigó la influencia de los estilos de liderazgo en el nivel de satisfacción laboral en el Banco de Comercio, Agencia Piura, el estudio fue tipo aplicada, de nivel correlacional, no experimental y se empleó un método cuantitativo, donde se evidenció que el liderazgo transaccional y autocrático prevalecen con 28%, en otro sentido, según el estadígrafo de Rho de Spearman con p valor de 69% (0.693), lo que corrobora la hipótesis planteada, existe correlación positiva media, por ello el efecto de los estilos de liderazgo sobre la satisfacción laboral es moderado y la combinación de los estilos de liderazgo mejora significativamente la satisfacción laboral de los colaboradores, ya que, la negociación es importante para mantener elevado la seguridad, entorno físico, confort y bienestar. El estudio refleja 10% en la percepción de las condiciones laborales de los colaboradores, lo cual es determinante para prestar atención en su posición actual en la que se encuentran los colaboradores, puesto que, al no brindar un ambiente grato, la eficiencia y eficacia en la labor y su progreso disminuye significativamente.

Por otro lado, Gonzáles (2022) en su estudio determinó la relación entre la gestión de conflictos y el clima organizacional de la Empresa de Crédito y Cobranzas SAC de Chiclayo, la investigación es tipo básica, nivel correlacional, no experimental, en cuanto a la muestra estuvo integrada por 43 colaboradores a quienes se aplicó la encuesta e instrumento adaptado de Jara (2017) y Arnao y Villegas (2015). Donde se concluyó mediante el estadístico de R de Pearson que existe correlación y

significancia entre la gestión de conflictos y el clima organizacional con una significancia menor a 0.05 y una R de 68%(0.683), por ello se determina que, si la gestión de conflictos es bajo, por ende, el clima organizacional se verá afectado y deteriorado. En síntesis, del estudio, se sabe que el desarrollo de habilidades de negociación tanto en los empleados como en los gerentes o directivos de un ente organizacional, orienta cualquier proceso de conflicto a un acuerdo beneficioso para las partes en medida favorable o desfavorable; por lo tanto, es fundamental generar en las empresas procesos de desarrollo de la capacidad de afrontar situaciones de conflicto, ya sea en base a las metas u objetivos de la empresa o al manejo de solución de problemas como aporte necesario e importante.

Por su parte, Rodríguez (2022) buscó identificar la relación entre clima laboral y desempeño de los empleados en COOPAC, el enfoque fue cuantitativo, inherentemente aplicada, de alcance correlacional y de diseño no experimental, la muestra estuvo constituida por 110 empleados donde se aplicó la encuesta como técnica y como instrumento un cuestionario. Se concluye en la investigación que tuvo una significancia menor a 0.05 y un coeficiente de Rho de Spearman de 33% (0.336), lo cual corrobora lo planteado en la hipótesis, existe una relación significativa entre ambiente de trabajo y el desempeño laboral. En otro sentido, hay correlación directa entre la autorrealización y la comunicación, por tanto, la organización está comprometida con todo el personal de la Cooperativa donde se trabaja. En tal sentido la COOPAC debe estandarizar sus políticas en base a objetivos mensuales para el desarrollo de las actividades donde el entorno tenga igualdad de oportunidad para el trabajo y se concrete por pasión y esmero, así existirá un mejor clima laboral y una mejor vocación de servicio, por ello cada colaborador está enfocado en su meta individual o personal, no existe el trabajo en equipo, por tanto, el personal nuevo al ingresar a la institución percibe un mal manejo de funciones, la falta de capacitación continua hace que el personal se retire del trabajo, la rotación de personal es un factor clave que la organización debe tener en cuenta para mejorar la funcionalidad de la empresa.

Esta investigación es apoyada por el autor Brunet (1987) citado por Rodríguez (2022) en su libro el clima del trabajo en las organizaciones, donde menciona que, el proceder que asumen los empleados va depender en gran medida del proceder

oficinista y sobre todo de los contextos laborales que ellos mismos aprecian, por ende, se confirma que la desaprobación existirá dependiendo de la situación.

Asimismo, la teoría de McGregor (1944) citado por Moreno (2018) en su libro el lado humano de las organizaciones menciona alguna de las teorías que están vinculadas con las conductas que los individuos mantienen en el área laboral, descubriendo la teoría X y la teoría Y. Sin embargo, debido a la naturaleza de esta investigación, sólo nos referiremos a las explicaciones de la "teoría Y". El ser humano requiere constantemente ser motivado en su lugar de trabajo, así como laborar en un área cómodo y sin distracciones para poder lograr los objetivos propuestos, por lo que requiere de condiciones óptimas, ya que aceptará y también alcanzará las metas con responsabilidad. No obstante, esta teoría menciona que es indispensable tanto para los quehaceres diarios como para la distracción tener una disponibilidad mental y física. Asgary et al (2014) citado por Madero-Gómez y Rofriguez-Delgado (2018) las teorías entre X y Y aportan y se consideran un gran referente en el campo administrativo, puesto que, la motivación y las relaciones interpersonales, ambiente laboral y clima organizacional; en principio sobre la relación que tiene el empleador y el empleado (jefe-colaborador). Las teorías que disputan sobre la motivación hacia el personal y las distintas teorías que fortalecen el campo de la administración han llegado a ser diversas, sobre ello, el enfoque en el ámbito empresarial, directivos, gerentes, jefes o supervisores llevan personas a su cargo donde se presentan distintos factores de satisfacción como la confusión y frustración, por ello se determina la menor manera de emplear un trabajo.

En otro sentido, Chiavenato (2019) en su libro gestión del talento humano, menciona que existe una fuerte correlación entre el ambiente interno que existe entre los jurados de la organización y el nivel de motivación que tienen los empleados. Esta correlación indica específicamente las propiedades motivacionales del ambiente organizativo, que puede definirse como aquellos aspectos de la empresa que desencadenan diferentes segmentos motivacionales entre los miembros, también sugiere que la coexistencia de las empresas y sus empleados puede ser beneficiosa, satisfactoria y sinérgica; el grado en que esto sea así depende de cómo las organizaciones interactúan con las personas que forman parte de ellas.

Para Lapo (2018) indica que el clima organizacional tiene hallazgos sobre la relación de impacto con el liderazgo, puesto que es una variable con puntos estratégicos, por otro lado, también indica que influye en las actitudes y expectativas del trabajador.

Según, Palma (2004) citado por castillo (2017) realiza la creación de la escala de Clima Laboral (CL-SPC), cuyo instrumento estaría midiendo todo lo referente a la psicología, pero enfocados a todo el nivel de un clima organizacional en donde se puede evidencia una escala de 50 ítems para su medición. Asimismo, según la autora Sonia Palma ha manifestado que el clima organizacional posee 5 factores importantes y a tomar en cuenta los cuales son: la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales; los factores que la autora Sonia Palma lo define y que son de suma importancia son: La autorrealización: Es la consideración del empleado con respecto a las probabilidades del ámbito laboral con distintos objetivos. El involucramiento laboral: Se pueden observar lo que vendrían a ser los valores. La supervisión: Se refiere a lo que es la funcionalidad, La comunicación: En este punto se puede ver cómo es que está funcionando la empresa. Las condiciones laborales: Es el agradecimiento que pueda tener la empresa.

Así mismo, García (2009) estarían afirmando que el clima organizacional vendría a ser los conjuntos los cuales tendría que ver lo que son las cualidades que puedan tener los trabajadores y como es que la conducta se estaría reflejando ya se de manera positiva o negativa permitiendo ver un mejor panorama de todo lo que estarían pasando en la empresa y cómo esto influirá en el clima organizacional.

Por otro lado, se tiene que ver cuáles serían los tipos de clima organizacional ya que esto permitirá saber cuáles son sus clasificaciones según sus niveles, tipos y tipologías. Clasificación del clima organizacional: Nivel descriptivo: Estas descripciones se estarían refiriendo a un contexto en las cuales las opiniones que puedan tener los trabajadores estarían siendo divulgadas, en donde también se estaría viendo el trabajo en grupo en donde las descripciones estarían orientadas a los diferentes contextos que pueda haber tales como: micro, medio y macro. Los tipos son: Clima psicológico: Estaría compuesto por las percepciones que tenemos los seres humanos, cada ser humano piensa y tienen muchas veces percepciones

distintas y muchas veces de manera abstracta, esto es lo que refiere el clima psicológico como el reflejo de nuestras actitudes. Clima agregado: Son aquellas percepciones que corresponden a una magnitud o colectivo social de un cierto nivel jerárquico a nivel social. Clima colectivo: Refiriéndose en base a los diferentes contextos organizacionales. Tipologías del clima organizacional: Las tipologías del clima organizacional tienen 3 tipos de clima, entre los cuales tenemos: Clima democrático, clima autocrítico y clima laissez faire. También tenemos los climas de apoyo y los climas defensivos. El clima abierto, autónomo, controlado, familiar, paternal, cerrado. Los climas coherentes, el instrumental y el de administración de sistemas y de organización.

Brunet (2011) citado por Rodríguez (2022) indica las dimensiones del clima organizacional: donde se ha podido observar que hoy en día el mundo está cada vez más globalizado y por lo tanto el clima organizacional estaría dando un giro total en donde las dimensiones son de suma importancia para esto se tuvo que realizar una investigación en donde se pueden observar las diferentes dimensiones, pero existe la polémica que haría que nuestras percepciones cambien, sin embargo, estaría aceptando que el clima organizacional tiene como objetivo el liderazgo. También, manifiesta que el clima organizacional nace del concepto introducido por primera vez en el área de la psicología de la organización situado por Gallerman en la década de los sesenta, usualmente es confundido con la noción de cultura y en otras ocasiones con el liderazgo. En este sentido, caracterizamos el concepto de esta variable. El clima organizacional describe la composición de las características de una organización, de la misma manera que las cualidades particulares de un individuo pueden construir su personalidad. Está claro que el entorno organizacional influye en el comportamiento individual en el trabajo, al igual que el entorno atmosférico puede desempeñar un papel en el comportamiento individual. El clima organizacional al igual que el clima ambiental es un factor multifacético (estilo de liderazgo en la gestión, tipos de comunicación, tamaño y estructura de la organización) Así, tiene las siguientes características: se incluyen variables situacionales, los elementos pueden cambiar, pero el clima sigue siendo el mismo y cambia según la implicación de la continuidad a diferencia de la cultura, el clima se basa en cuanto a cómo se percibe de manera externa sobre el espectador.

La presente investigación sustenta la satisfacción laboral mediante el autor la teoría de dos factores, Herzberg (1959) citado por Pilligua y Arteaga (2018) en su libro sobre la motivación el trabajo, menciona la teoría de dos elementos, las que han engolosinado mucha curiosidad, por lo que algunos autores han pretendido cerciorarse, el cómo refutar en sus competencias. Mientras que, Audaz y Sepúlveda (1978) dentro de sus narraciones se han analizado varios inconvenientes considerando lo que se vive psicológicamente del protagonista, por lo que las experiencias, las responsabilidades, gratitud, motivación se pueden apreciar como experiencias positivas, también se tiene lo que llamamos experiencias negativas que incluyen el ser supervisado, los compromisos, condiciones con obligatoriedad y las políticas.

Según, Robbins y Jugde (2017) indica que la satisfacción laboral es uno de los pilares fundamentales y representativos, puesto que, el colaborador percibirá de manera subjetiva u objetiva el entorno laboral, es decir, la importancia de medir el nivel de satisfacción del colaborador depende para que toda organización incremente su producción y avance la organización.

Asimismo, Boada (2019) la satisfacción laboral influye de manera positiva en todos los empleados y el motivo tan peculiar es el que no solo estaría siendo influenciada por un desempeño individual sino también un desempeño global mostrando mucha más seguridad hacia ellos mismos como también para la empresa.

De igual manera, según los autores Judge et al. (2017) particularmente en todo el campo organizacional estaría haciendo referencia a cómo es que el comportamiento organizacional vendría a ser un punto clave en toda organización y esto va estar vinculado con la efectividad de cómo van laborando en la empresa y el compromiso organizacional que los trabajadores tendrán, esto cambiaría significativamente de manera positiva en el rendimiento de la empresa.

El concepto de satisfacción laboral se atribuye a Hoppock, quien, en un estudio de 1932, identifica al pago, la autonomía laboral y las relaciones interpersonales con supervisores y compañeros de trabajo como algunas de las causas potenciales de la satisfacción laboral (Bowling y Cucina, 2015).

Posteriormente, Locke (1976) indica sobre la satisfacción laboral como un estado positivo y agradable, resultado de la valoración individual del trabajo o de la

experiencia laboral. Es decir, se considera un juicio evaluativo, positivo o negativo, sobre el trabajo o la situación laboral que se desempeña (Mérida-López et al., 2019; Weiss, 2002), presentando una relación muy fuerte entre las variables de estudio (Fan et al., 2019). Así mismo, la satisfacción laboral se considera como el resultado de una serie de características percibidas que incluyen recompensas intrínsecas, derivadas de la realización del trabajo, y extrínsecas, como salario y beneficios económicos (Pichler y Wallace, 2009)

Entre las dimensiones de Satisfacción Laboral, se puede decir que es la posición del apéndice en su trabajo, en afinidad con la opción de recurso personal, es decir, género ajuar y/o material, ventajas y/o recompensas laborales, política empresarial, relaciones sociales, transformación unipersonal, desarrollo de funciones y compromiso con autoridad, debe estar conectado con el cambio, pues si fue parte de una corporación u organización dichoso, es un unido eficaz y tiene presumido confort profesional, Palma (2004) citado por Castillo (2017) menciona siete aspectos de su pandeo, son las siguientes condiciones: Físicas y/o género Física: Se relaciona con el ambiente físico y distribuido en el cual el complicado debe sentirse cómodo con la sostén equipamiento o nociones físicos de su corporación. Ingresos Salariales y/o Adicionales: Es la retribución que cada afanoso recibe de su corporación, ya sea un atractivo rebajado habitual o adicional. Política administrativa: Es la medida en que se orientan los lineamientos o reglas institucionales, que se relacionan a bocajarro con el compromiso, el rendimiento horaria u ociosa, y que se relacionan inopinadamente con la comunidad cooperante. cortejo social: vivido de riqueza con la relación con otros colaboradores de la compañía, mano mental como funcionalmente, en el que se comparten diversas actividades laborales rutinarias. recurso individual: Es la posición que tiene el colaborador de realizar actividades que lo beneficien personalmente en distinto aquellas actividades que tengan significado para su desarrollo individual. Palma (2004) citado por Castillo (2017) desempeño sindical: Es una apreciación de las habilidades y la productividad, ya que los empleados las relacionan con sus tareas diarias en la entidad en la que laboran. Relación con la jefatura: Es el cálculo que hace el usado en relación a la urgencia solemne, que corresponden a la apertura y justiprecio, en relación a las actividades, su costumbre diaria.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue tipo aplicada en el sentido de que tuvo como objetivo, a través de las numerosas teorías examinadas, el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas Efe, Chimbote; de cómo se relacionan ambas variables, no se buscó alterar la realidad sino describir su relación, se refiere al empleo de los conocimientos teóricos a la solución de problemas en un contexto concreto, es decir, se utilizó los conocimientos que ofrece la investigación fundamental porque depende de sus resultados. El alcance de esta investigación es descriptivo-correlacional (Ñaupas et al., 2018). El propósito de este estudio fue determinar si existe o no una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas Efe, Chimbote. Por lo tanto, manifiestan que es la afinidad entre dos o más variables en función del contexto en el que se realiza, este nivel de investigación pretende determinar la relación entre las variables examinadas (Hernández y Mendoza, 2018).

Según, Hernández y Mendoza (2018) el enfoque cuantitativo representa un grupo de procedimientos de carácter secuencial y probatorio. Así lo plantean en su investigación. Aunque podemos redefinir alguna fase, por ejemplo, la recogida de datos se utilizó para demostrar las hipótesis, que se basaron en el análisis estadístico y con cálculo numérico, que condujo al establecimiento de patrones de comportamiento y confirmación de las teorías. Cada etapa va antes de la siguiente, y no podemos saltarnos o eludir pasos; el sistema es severo.

3.1.2. Diseño de la investigación

Teniendo en cuenta el estudio y la funcionalidad desarrollada por ambas variables estudiadas, el diseño de la investigación es no experimental, debido a que las variables del caso muestran independencia y por ende desarrollan una relación entre ellas, tal como refiere Hernández et al. (2018) las investigaciones de nivel correlación miden dos o más variables que se propone visualizar si están o no asociadas, luego se mide el grado de correlación. En este sentido, dada la

naturaleza del estudio, el diseño en cuestión es el típico de la investigación correlacional. Por otra parte, dado que la unidad de análisis sólo se tocó una vez, la utilización de cada variable sólo tendrá en cuenta el corte transversal debido a que los datos se recolectarán en un solo momento.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

Se define qué es el ambiente interno que existe entre los jurados de la organización y el nivel de motivación de los empleados (p.50), puede definirse como aquellos aspectos de la empresa que desencadenan diferentes segmentos motivacionales entre los integrantes (Chiavenato, 2019).

Definición operacional

El clima organizacional es el conjunto de herramientas o técnicas que pueden medirse a través del espacio o trabajo percibido de modo indirecto o directo por cada trabajador, esto influenciará en su motivación y comportamiento dentro de la empresa de electrodomésticos Tiendas EFE de Chimbote S.A.

En esa misma línea la definición dimensión 1: La autorrealización, es la consideración del empleado con respecto a las probabilidades del ámbito laboral con distintos objetivos; definición dimensión 2: El involucramiento laboral, se pueden observar lo que vendrían a ser los valores, asimismo la dimensión 3: La supervisión, se refiere a lo que es la funcionalidad; dimensión 4: La comunicación, en este punto se puede ver cómo es que está funcionando la empresa, y para la dimensión 5: Las condiciones laborales, Es el agradecimiento que pueda tener la organización (Palma, 2004 citado por Castillo, 2017). Se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta, en el mismo orden tenemos los indicadores que son: la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal, profesional contingente a la tarea, Identificación con los valores organizacionales, compromiso para con el cumplimiento, Desarrollo de la organización, apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo, orientación

para las tareas que forman parte de su desempeño diario, percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa, pertinencia al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma, Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

Robbins y Jugde (2017) indica que la satisfacción laboral es uno de los pilares fundamentales y representativos, puesto que, el colaborador percibirá de manera subjetiva u objetiva el entorno laboral, es decir, la importancia de medir el nivel de satisfacción del colaborador depende para que toda organización incremente su producción y avance la organización.

Definición operacional

La satisfacción laboral es la suma de elementos, como también la actitud que toma el trabajador dentro de la organización para la interacción con el equipo de trabajo, adaptarse a las condiciones de cambio o de trabajo, la realización de metas o estándares de la organización, en este sentido el trabajador manifiesta como debería de ser el trabajo según sus necesidades dentro de la empresa de electrodomésticos Tiendas EFE de Chimbote, S.A; por ello se define la dimensión 1: La significación de tarea, se basa en el principio de equidad, esfuerzo y realización propia enfocado al trabajo personal y el aporte material, es decir, el colaborador se siente comprometido y valorado con la atribución laboral; definición dimensión 2: Las condiciones de trabajo, se refiere a los requisitos materiales o elementos que disponen las normativas organizacionales, este aspecto se basa en la comodidad y el ambiente de trabajo; definición dimensión 3: El reconocimiento personal y/o social, se basa en el impacto que tiene el colaborador enfocado a sus logros propios o indirectos o asociados a la empresa, con tendencia evolutiva al reconocimiento; definición dimensión 4: Los Beneficios económicos, se basa en el aspecto remunerativo o incentivos que pueda percibir el colaborador en función a sus labores, desempeño o tarea asignada, es decir, es la medida de satisfacción

sobre el sueldo obtenido (Palma, 2004 citado por Castillo, 2017). Se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta, en el mismo orden tenemos los indicadores que son: esfuerzo, realización, equidad, evaluación del trabajo, disponibilidad de elementos, disposiciones normativas, reconocimiento propio, logros en el trabajo, impacto en resultados indirectos

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

La población objetiva correspondió a todos los colaboradores de Tiendas EFE S.A., en este sentido, Por ello indican que la población es la agrupación de elementos o unidades de observación con particularidades similares o específicas que el experto determinó según el objeto que pretende analizar (Ñaupas, et al 2018).

Criterios de inclusión: Son empleados que corresponden a las áreas de ventas, tanto internos como externos, por lo que son parte integral del cumplimiento obligatorio de la organización.

Criterios de exclusión: Todos los empleados que desempeñen función ejecutiva. Incluye, Gerente, servidores públicos, Gerente de cobranza, cajeros, área de logística y ejecutivos.

3.3.2. Muestra

Se afirmó que una parte que simboliza a la población y que permite el recojo de datos, tal como indica Hernández y Mendoza (2018) el procedimiento no se basa en una fórmula mecánica o probabilística, sino que depende del proceso de toma de decisiones del investigador o grupo de investigadores, y por supuesto la muestra seleccionada está sujeta a otros criterios de investigación”. Para un mejor resultado de la investigación se tomó a los 30 colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote, quienes representan al muestreo censal.

3.3.3. Muestreo

Según indican este muestreo censal es cuando se incluye a toda la población porque es finito y medible (Arias, 2021).

Y como unidad de análisis correspondió al colaborador de Tiendas EFE S.A. de Chimbote.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta para la variable de clima organizacional, cuyo instrumento fue un cuestionario que comprendieron 5 dimensiones y 50 ítems o reactivos, el cual fue adaptado de Palma (2004) citado por Castillo (2017) y para la variable de satisfacción laboral también se empleó una encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento que comprendió a 5 dimensiones y 27 reactivos, el cual fue adaptado de Palma (2004) citado por Castillo (2017) que fue aplicado a los 42 colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote, en otro sentido, se utilizó la validez por contenido y juicio de expertos, así como solicita la universidad con claridad y pertinencia, no obstante, los instrumentos fueron válidos sino también confiables, en ese sentido, se utilizó el Alfa de Cronbach a una prueba piloto con semejantes características a la población para determinar la confiabilidad de dichos instrumentos.

Validez y confiabilidad

Correspondió a la pertinencia que tiene un instrumento, siendo válido cuando realmente mide lo que estima medir (Hernández y Mendoza, 2018, p. 225).

Por tanto, los instrumentos de recojo de información fueron validadas a través del juicio de expertos, constituyéndose por tres jueces con gran experiencia en esta temática, representado a continuación:

Se realizó una prueba piloto encuestando a 20 trabajadores de la compañía de Bienes y Servicios para el Hogar S.A.C, donde respondieron las opciones de respuesta adecuadamente, luego se procedió a tabular y cuantificar en el programa de MS Excel, asimismo se procesó en el paquete estadístico de SPSS V 26 donde se halló que el Alfa de Cronbach para el cuestionario de clima organizacional tiene un valor de 0.945 y para el cuestionario de satisfacción laboral se obtuvo un valor de 0.892, en este sentido supera el valor y parámetro establecido donde es mayor a 0.800, lo que representa una alta confiabilidad, por ello se continuará con el trabajo de investigación y la aplicación de dichos instrumentos en los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote, de este modo se demostró el nivel de confianza para ambas variables.

3.5. Procedimientos

Una vez realizado la validez y confiabilidad se procedió a imprimir las encuestas para implementar los instrumentos de clima organizacional y satisfacción laboral, en este sentido, se hizo la coordinación correspondiente con el Gerente general de Tiendas EFE S.A. de Chimbote para la aplicación de dichas encuestas, por ende, el día 30 de agosto del año 2022 se entregaron las encuestas de cada variable de estudios a cada colaborador perteneciente a la empresa, donde contestaron o manifestaron su opinión relleno las encuestas marcando con un aspa tal como indica las instrucciones del cuestionario, por último se recopiló las encuestas y se procedió a la cuantificación y tabulación de dichas respuestas para el análisis estadístico que se presentará el siguiente capítulo de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

La información que se obtuvo en la aplicación de las encuestas fueron tabuladas y cuantificadas según el orden de respuesta, luego se creó la base de datos en Microsoft Excel por cada variable de estudio, dimensión y preguntas correspondientes a cada cuestionario, el cual permitió exportar al paquete estadístico de SPSS V26, donde se utilizó la estadística descriptiva según los baremos para obtener tablas y figuras que representarán el nivel del clima organizacional y satisfacción laboral que percibieron los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote, luego se empleó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, ya que la muestra es menor a 50, debido a que la distribución no es normal con una significancia menor a 0.05 se decidió trabajar con estadística no paramétrica, en este sentido el estadígrafo es Rho de Spearman. Por último, se determinó el grado de relación o asociatividad de las variables en base a los resultados de correlación.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se efectuó teniendo en consideración los lineamientos de investigación precisados en la resolución N°110-2022-VI-UCV respecto a ética en la investigación de la Universidad César Vallejo, que dispone que la investigación elaborada en el entorno de universitario acata altos estándares científico, responsabilidad y honestidad, con la finalidad de garantizar la autenticidad del

conocimiento científico, protección de derechos y el bienestar de investigadores y propiedad intelectual. Asimismo, los datos indicados en este estudio fueron obtenidos mediante la constancia de permiso de la Tiendas EFE S.A. Del mismo modo, el artículo 15 del código ético de la investigación, que trata de las normas anti-plagio, de ahí que este informe tiene un informe de análisis con el software Turnitin, donde se expone el nivel de similitud respecto a otras investigaciones efectuadas alojadas en la web. Por último, en este estudio con la finalidad de respetar el derecho de autor, al extraer información de estudios similares y otras fuentes bibliográficas en general, estas se han citado de acuerdo con las normas APA 7ma edición. El código de ética sobre la presente investigación presenta en un primer plano no difundir los nombres ni los cargos de los colaboradores que fueron objeto de estudio, por otro lado, tampoco se alterará la información al momento de cuantificar las respuestas, se respetará las normas y estructuras establecidas para mostrar los resultados óptimos sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral que perciben los colaboradores de Tiendas EFE. S.A.

IV. RESULTADOS

Basado en análisis descriptivo observando valores únicos asociados a las variables en base a las dimensiones contenidas en el instrumento compilados por el programa SPSS versión 26, donde representa la frecuencia, el porcentaje y nivel percibido por cada colaborador de Tiendas EFE S.A.C de Chimbote, que fue encuestado referente al clima organizacional y Satisfacción laboral con sus dimensiones.

Objetivo General:

Determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote – 2022

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote – 2022

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote – 2022

Tabla 1

Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.257
		Sig. (bilateral)	.	.170
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	-.257	1.000
		Sig. (bilateral)	.170	.
		N	30	30

Nota. Se visualiza la correlación de las variables

Visto la tabla 1, de acuerdo al coeficiente de correlación $-.257$ con una significancia mayor a 0.05 ($\text{Sig.} = 0.170 > 0.05$) lo que demuestra que existe una correlación negativa baja entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote – 2022.

A nivel descriptivo:

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de relación que existe entre la autorrealización y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022

Tabla 2

Correlación entre la autorrealización y la satisfacción laboral

			Autorrealización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Autorrealización	Coefficiente de correlación	1.000	-.188
		Sig. (bilateral)	.	.321
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	-.188	1.000
		Sig. (bilateral)	.321	.
		N	30	30

Nota. Se visualiza correlación entre dimensión y variable

Visto la tabla 2, de acuerdo al coeficiente de correlación $-.188$ con una significancia mayor a 0.05 ($\text{Sig.} = 0.321 > 0.05$) lo que demuestra que existe una correlación negativa baja entre la autorrealización y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote – 2022.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de relación que existe entre el involucramiento y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote, 2022

Tabla 3

Correlación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral

			Involucramiento laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-.264
		Sig. (bilateral)	.	.159
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	.264	1.000
Sig. (bilateral)		.159		
N		30	30	

Nota. Se visualiza correlación entre dimensión y variable

Visto la tabla 3, de acuerdo al coeficiente de correlación $-.264$ con una significancia mayor a 0.05 ($\text{Sig.} = 0.159 > 0.05$) lo que demuestra que existe una correlación negativa baja entre el involucramiento y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote – 2022

Objetivo específico 3: Determinar el nivel de relación que existe entre la supervisión y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote – 2022

Tabla 4

Correlación entre la supervisión y satisfacción laboral

			Supervisión n	Satisfacción n laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1.000	.170
		Sig. (bilateral)	.	.369
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	-.170	1.000
		Sig. (bilateral)	.369	.
		N	30	30

Nota. Se visualiza correlación entre dimensión y variable

Visto la tabla 4, de acuerdo al coeficiente de correlación $-.170$ con una significancia mayor a 0.05 ($\text{Sig.} = 0.369 > 0.05$) lo que demuestra que existe una correlación negativa baja entre la supervisión y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote – 2022.

Objetivo específico 4: Determinar el nivel de relación que existe entre la comunicación y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote – 2022

Tabla 5

Correlación entre la comunicación y satisfacción laboral

			Comunica ción	Satisfacció n laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	.213
		Sig. (bilateral)	.	.259
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	-.213	1.000
		Sig. (bilateral)	.259	.
		N	30	30

Nota. Se visualiza correlación entre dimensión y variable

Visto la tabla 5, de acuerdo al coeficiente de correlación $-.213$ con una significancia mayor a 0.05 ($\text{Sig.} = 0.259 > 0.05$) lo que demuestra que existe una correlación negativa baja entre la comunicación y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote – 2022.

Objetivo específico 5: Determinar el nivel de relación que existe entre el condiciones laborales y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote – 2022

Tabla 6

Correlación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral

			Condiciones laborales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1.000	-.254
		Sig. (bilateral)		.175
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-.254	1.000
		Sig. (bilateral)	.175	
		N	30	30

Nota. Se visualiza correlación entre dimensión y variable

Visto la tabla 6, de acuerdo al coeficiente de correlación $-.254$ con una significancia mayor a 0.05 ($\text{Sig.} = 0.175 > 0.05$) lo que demuestra que existe una correlación negativa baja entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote – 2022.

A nivel descriptivo

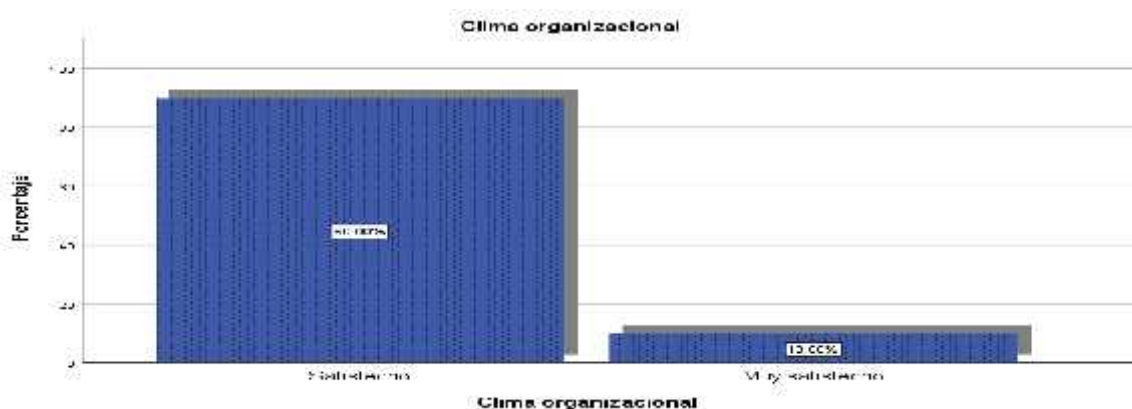
Tabla 7

Resultados de la variable 1, clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfecho	27	90.0	90.0	90.0
Muy satisfecho	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de Tiendas EFE S.A.C. de Chimbote

Figura 1



Como se puede observar en la variable clima organizacional de la Tabla 7, que 27 colaboradores que simbolizan el 90.00% están satisfechos, luego 3 colaboradores que simbolizan el 10.00% están muy satisfechos. Lo que significa que el clima organizacional dentro de Tiendas EFE de Chimbote es favorable.

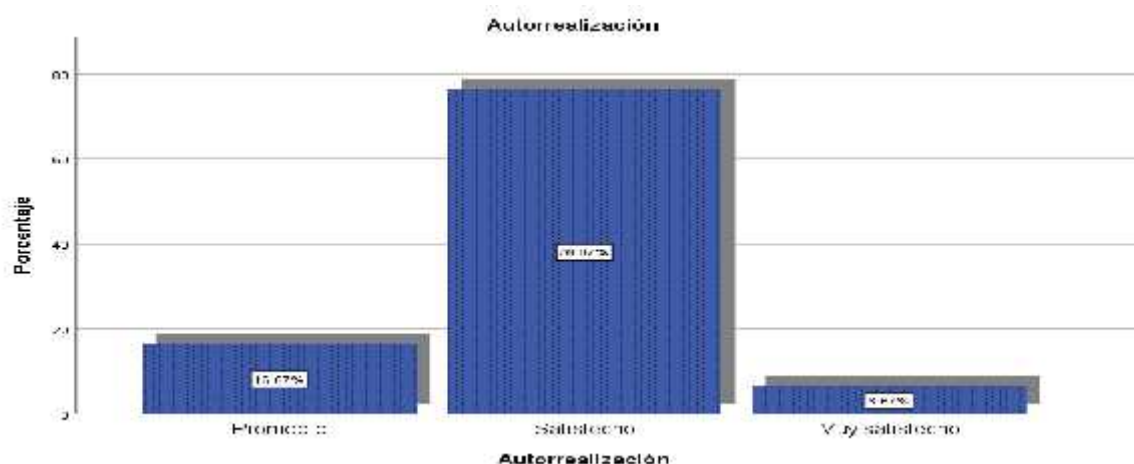
Tabla 8

Niveles de la dimensión 1, Autorrealización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Promedio	5	16.7	16.7	16.7
Satisfecho	23	76.7	76.7	93.3
Muy satisfecho	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de Tiendas EFE S.A.C. de Chimbote

Figura 2



Como se puede observar en la Tabla 8 y figura 2 de clima organizacional en su dimensión autorrealización que, 5 colaboradores que simbolizan el 16.67% perciben un nivel promedio, luego 23 colaboradores que simbolizan el 76.7% perciben un nivel satisfecho y por último 2 colaboradores que simbolizan el 6.7% perciben un nivel muy satisfecho. Lo que significa que los colaboradores creen que pueden tener una línea o progreso en su carrera laboral, asimismo sienten el compromiso sobre el éxito de su empresa y se siente avalados y respaldados por el supervisor o jefe de la organización debido a que tienen facilidades en el acceso y solicitud de la información para los créditos y ventas de electrodomésticos.

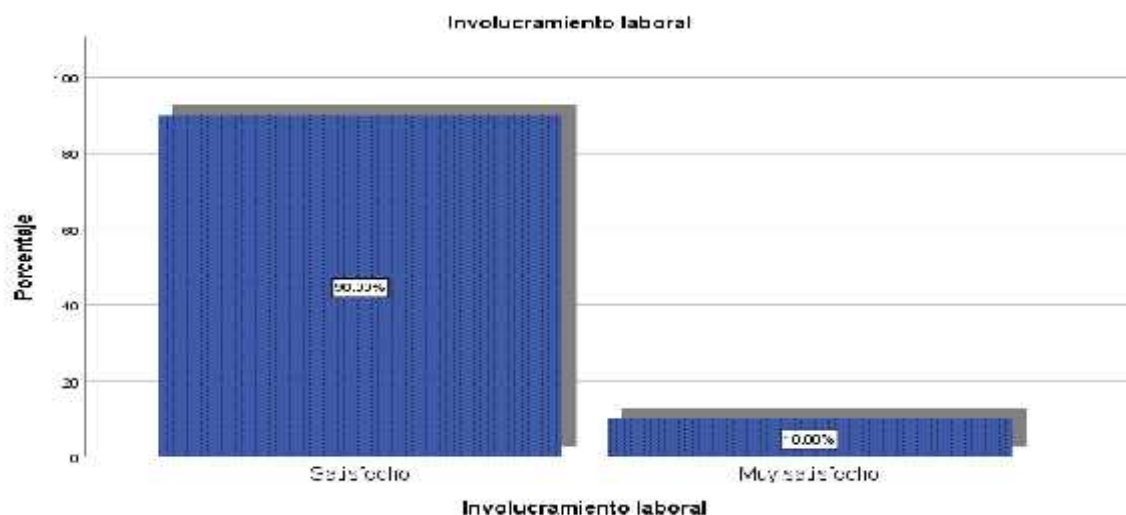
Tabla 9

Resultados de la dimensión 2, Involucramiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfecho	27	90.0	90.0	90.0
Muy satisfecho	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de Tiendas EFE S.A.C. de Chimbote

Figura 3



Como se puede observar en la Tabla 9 y figura 3 de la variable clima organizacional en su dimensión involucramiento laboral que, 27 colaboradores que simbolizan el 90.00% perciben un nivel satisfecho y por último 3 colaboradores que simbolizan el 10.00% perciben un nivel muy satisfecho. Lo que significa que los colaboradores sienten que los motivan, los retan sobre los objetivos e incentivan para cumplir y lograr la meta propuesta, ya que los empleadores les brindan fortaleza de apoyo y la evaluación constante hace que estén involucrados en el desempeño de sus funciones.

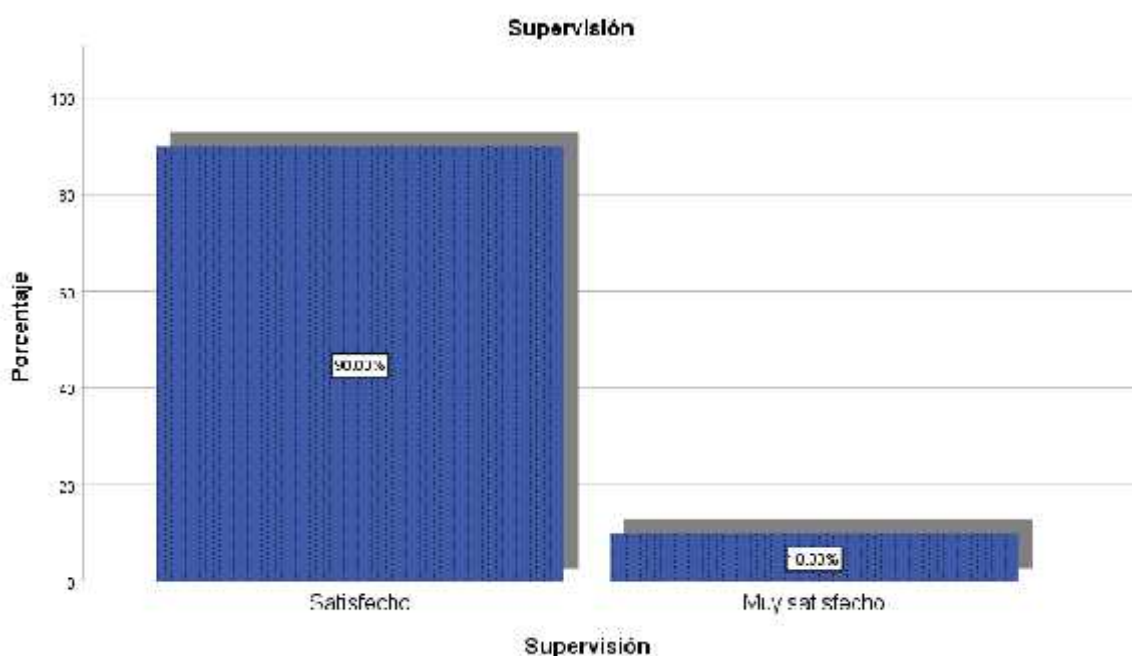
Tabla 10

Resultados de la dimensión 3, Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfecho	27	90.0	90.0	90.0
Muy satisfecho	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de Tiendas EFE S.A.C. de Chimbote

Figura 4



Como se puede observar en la Tabla 10 y figura 4 de la variable clima organizacional en su dimensión supervisión que, 27 colaboradores que simbolizan el 90.00% perciben un nivel satisfecho y por último 3 colaboradores que simbolizan el 10.00% perciben un nivel muy satisfecho. Lo que significa que los colaboradores sienten unión del equipo a través del supervisor, quien reconoce sus objetivos y logros constantemente, facilita los canales de venta y distribución, también se puede interactuar con los jefes o cargos de mayor jerarquía siendo asequible para una mejor organización de la oficina y del trabajo de campo.

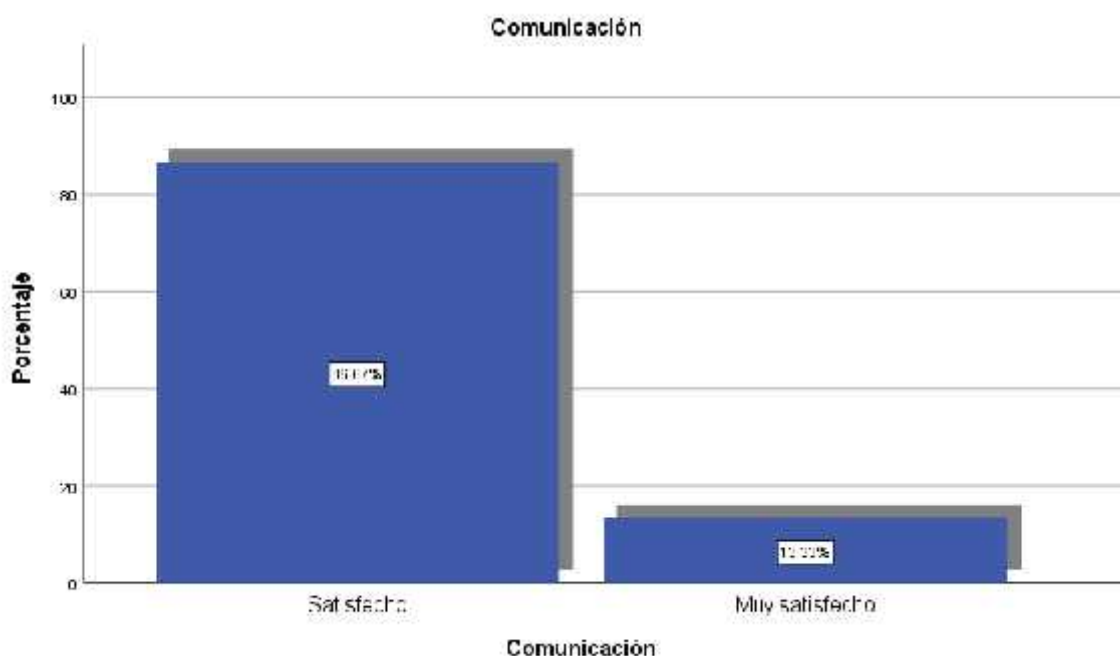
Tabla 11

Resultados de la dimensión 4, Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfecho	26	86.7	86.7	86.7
Muy satisfecho	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de Tiendas EFE S.A.C. de Chimbote

Figura 5



Como se pueden observar en la Tabla 11 y figura 5 el clima organizacional en su dimensión comunicación que, 26 colaboradores que simbolizan el 86.7% perciben un nivel satisfecho y por último 4 colaboradores que simbolizan el 13.00% perciben un nivel muy satisfecho. Lo que significa que los colaboradores conocen los protocolos, normas y guías de trabajo, el cual es asequible a la información y control de la información, asimismo la entidad promueve la capacitación y comunicación dentro de la empresa de Tiendas EFE S.A.C de Chimbote, en tal sentido brindan productos y servicios de gran calidad para el consumidor lo que permite orgullo al trabajador al momento de realizar la venta o colocación de crédito.

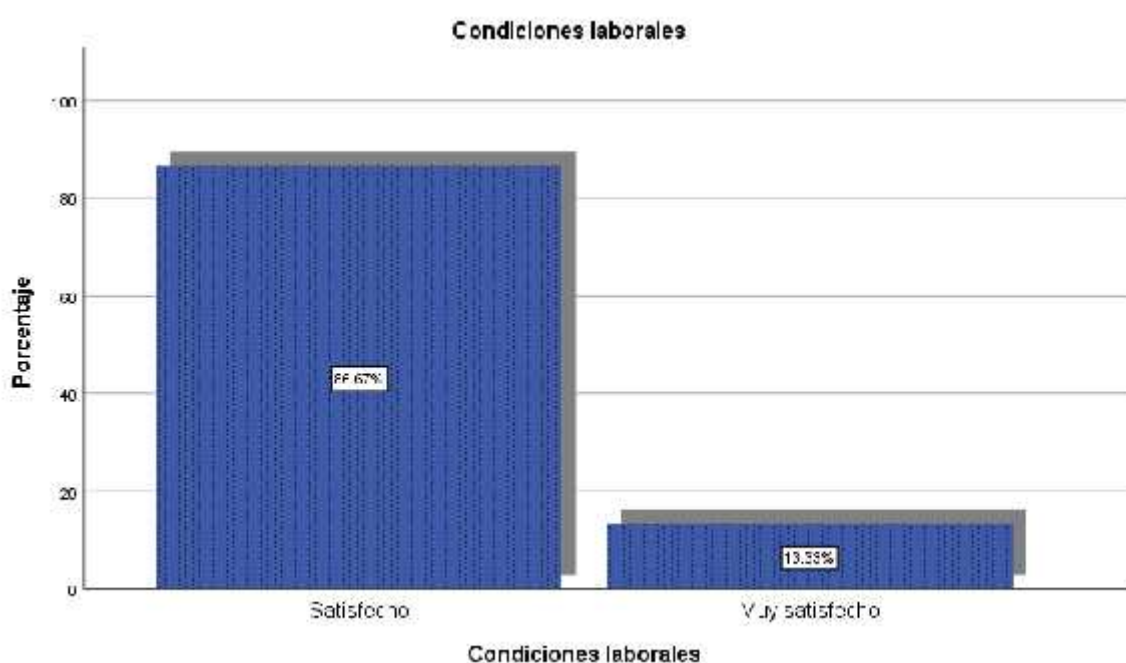
Tabla 12

Resultados de la dimensión 5, Condiciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfecho	26	86.7	86.7	86.7
Muy satisfecho	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de Tiendas EFE S.A.C. de Chimbote

Figura 6



Se observa en la Tabla 12 y figura 6 de la variable clima organizacional en su dimensión condiciones laborales que, 27 colaboradores que simbolizan el 90.00% perciben un nivel satisfecho y por último 3 colaboradores que simbolizan el 10.00% perciben un nivel muy satisfecho. Lo que significa que los colaboradores tienen claro el propósito de la institución mediante su visión y misión, puesto que, la remuneración, el trato, la convivencia laboral son justas para obtener una calidad de vida aún mejor que en otras organizaciones, mientras más elevada sea la meta, mayor es el ingreso mensual del colaborador.

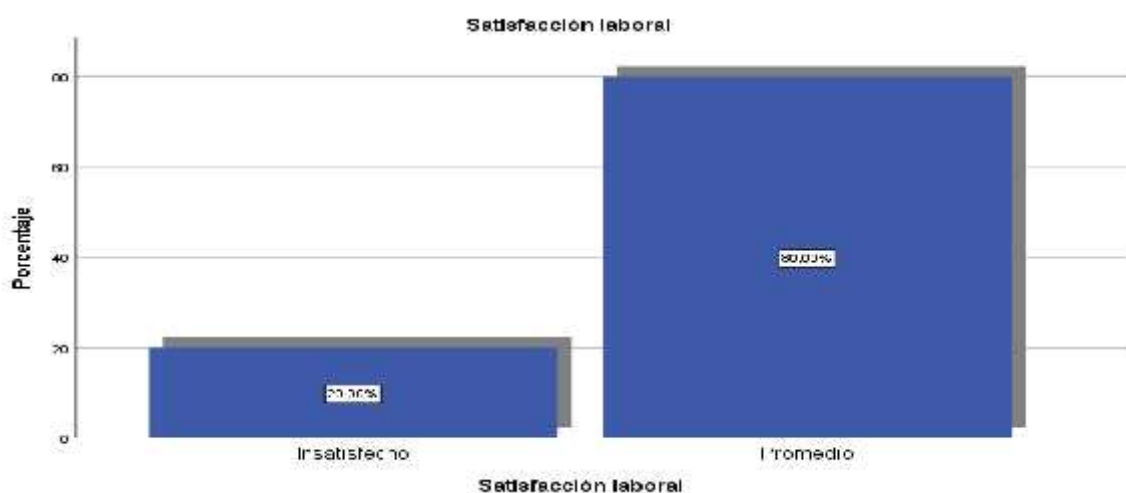
Tabla 13

Resultados de la variable 2, Satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	6	20.0	20.0	20.0
Promedio	24	80.0	80.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de Tiendas EFE S.A.C. de Chimbote

Figura 7



Como se puede observar en la Tabla 13 y figura 7 de la variable satisfacción laboral que, 24 colaboradores que simbolizan el 80.00% perciben un nivel promedio y por último 6 colaboradores que simbolizan el 20.00% perciben un nivel muy promedio. Lo que significa que los colaboradores miden la satisfacción laboral como regular.

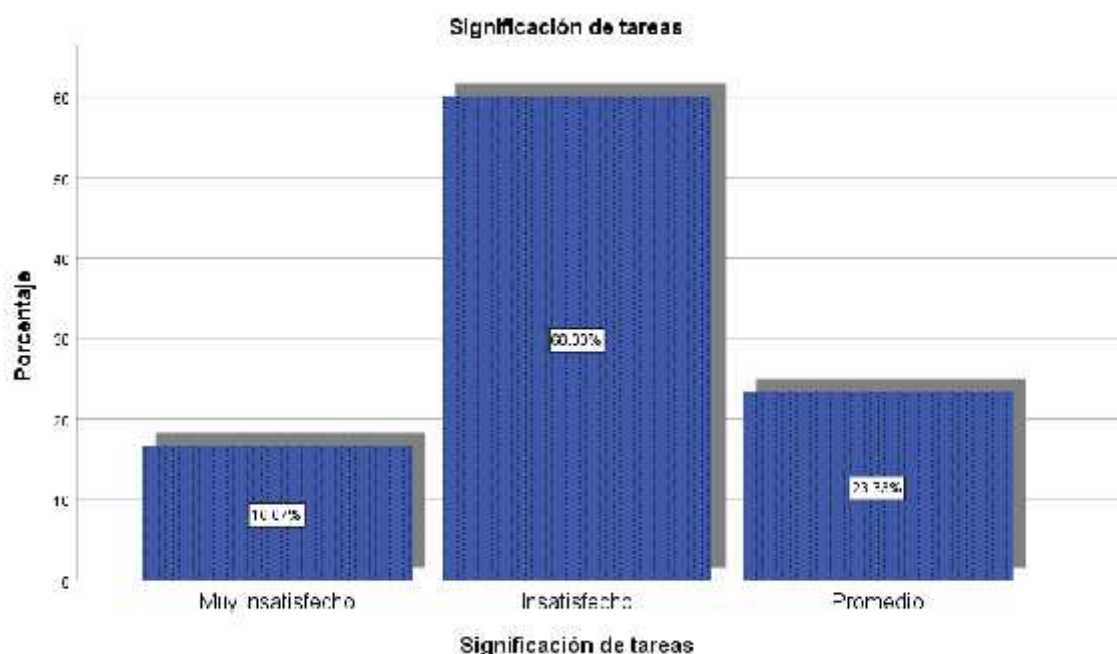
Tabla 14

Resultados de la dimensión 1, Significación de tareas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	5	16.7	16.7	16.7
Insatisfecho	18	60.0	60.0	76.7
Promedio	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de Tiendas EFE S.A.C. de Chimbote

Figura 8



Como se puede observar en la Tabla 14 y figura 8 de la variable satisfacción laboral en su dimensión significación de tareas que, 7 colaboradores que simbolizan el 23.3% perciben un nivel promedio, luego 18 colaboradores que simbolizan el 60.0% percibe un nivel insatisfecho y por último 5 colaboradores que simbolizan el 16.7% perciben un nivel muy insatisfecho. Lo que significa que los colaboradores no están de acuerdo con la distribución física de su ambiente de trabajo, puesto que piensan que la remuneración percibida no se ajusta al trabajo que realizan lo que conlleva a desalentar y causar malestar entre los trabajadores.

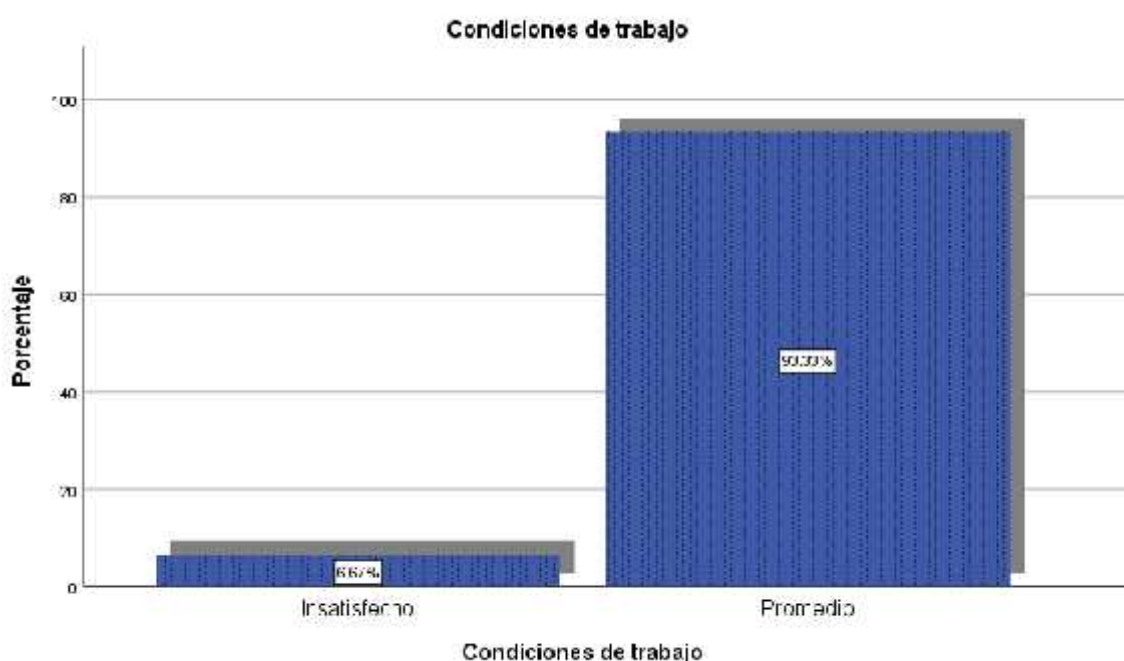
Tabla 15

Resultados de la dimensión 2, Condiciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	2	6.7	6.7	6.7
Promedio	28	93.3	93.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de Tiendas EFE S.A.C. de Chimbote

Figura 9



Como se puede observar en la Tabla 15 y figura 9 de la variable satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo que, 28 colaboradores que simbolizan el 93.3% perciben un nivel promedio, luego 2 colaboradores que simbolizan el 6.7% percibe un nivel insatisfecho. Lo que significa que los colaboradores no opinan sobre el buen o el maltrato que les brinda la organización, asimismo el horario no está acorde a lo que ellos requieren para las salidas al campo, lo cual conlleva a un alejamiento de equipo y una creencia de explotación laboral.

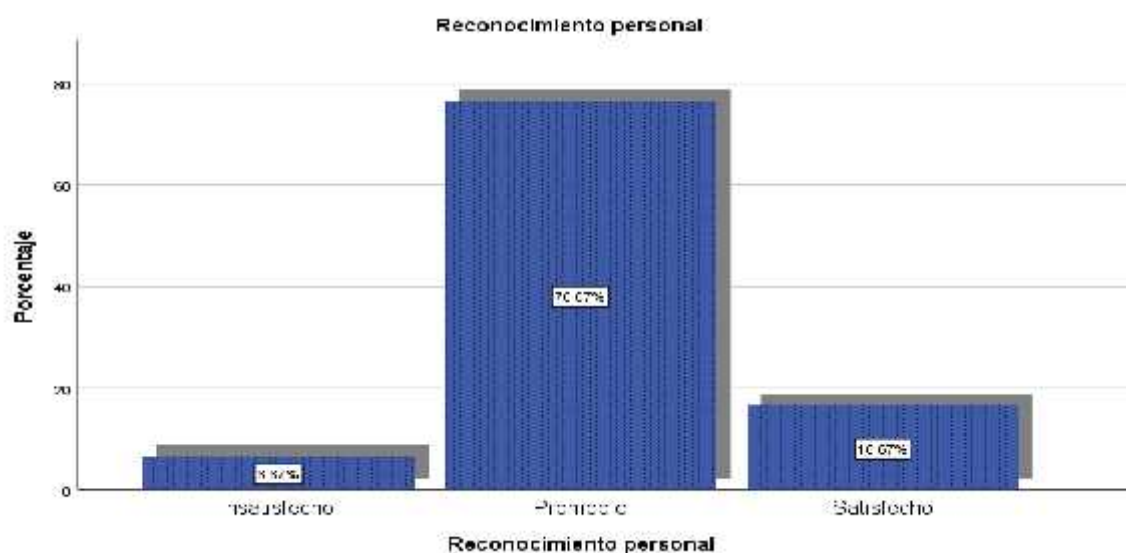
Tabla 16

Resultados de la dimensión 3, Reconocimiento personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	2	6.7	6.7	6.7
Promedio	23	76.7	76.7	83.3
Satisfecho	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de Tiendas EFE S.A.C. de Chimbote

Figura 10



Como se puede observar en la Tabla 16 y figura 10 de la variable satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal que, 2 colaboradores que simbolizan el 6.7% perciben un nivel insatisfecho, luego 23 colaboradores que simbolizan el 76.7% percibe un nivel promedio y por último 5 colaboradores que simbolizan el 6.7% perciben un nivel satisfecho. Lo que significa que los colaboradores no opinan sobre el reconocimiento laboral, puesto que no se encuentran reconocidos por la empresa sobre sus servicios como colaborador.

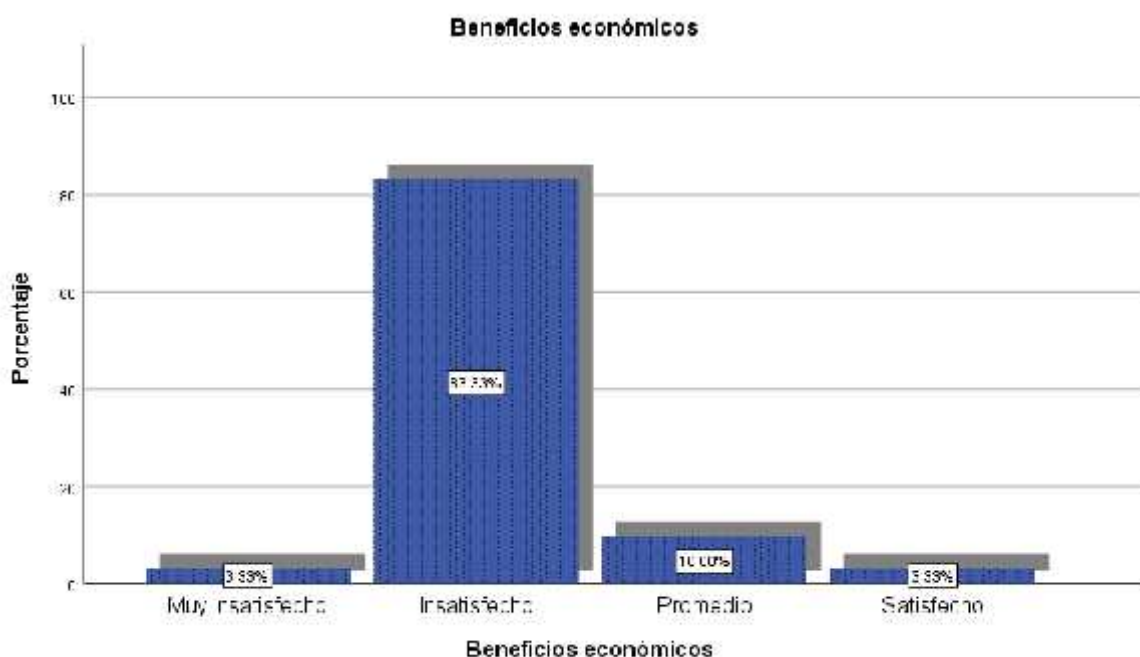
Tabla 17

Resultados de la dimensión 4, Beneficios económicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	1	3.3	3.3	3.3
Insatisfecho	25	83.3	83.3	86.7
Promedio	3	10.0	10.0	96.7
Satisfecho	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de Tiendas EFE S.A.C. de Chimbote

Figura 11



Como se puede observar en la Tabla 17 y figura 11 de la variable satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos que, 1 colaborador que simbolizan el 3.3% percibe un nivel muy insatisfecho, luego 25 colaboradores que simbolizan el 83.3% perciben un nivel insatisfecho, luego 3 colaboradores que simbolizan el 10.00% percibe un nivel promedio y por último 1 colaboradores que simbolizan el 3.3% perciben un nivel satisfecho. Lo que significa que los colaboradores se encuentran insatisfechos con los beneficios remunerativos brindados por la empresa por lo que difieren con la aceptación del sueldo percibido.

A nivel inferencial

Tabla 18

Resultados de la prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	.809	30	.000
Satisfacción laboral	.934	30	.064

Visto la tabla 18, los resultados de la prueba de normalidad indican que no existe una distribución normal, por lo que la significancia es menor a 0.05, dado este valor se procedió a utilizar el estadístico no paramétrico de Rho de Spearman.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tiene como objetivo principal determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote – 2022, donde la prueba de correlación de Rho de Spearman 0.-270 demuestra que existe una correlación negativa baja demuestra entre el clima laboral y la satisfacción laboral; aceptando la hipótesis nula, puesto que la significancia es (0.170) mayor a (0.05), lo que indica que ambas variables son independientes.

El estudio presenta similitud con el trabajo de Félix (2022) se concluyó una correlación negativa baja entre el clima organizacional y satisfacción laboral tal cual fue de -0,137 con una distribución de datos normales y entre sus dimensiones también presentan correlación negativa baja, es decir a mayor clima laboral menor satisfacción por lo que finalmente se pudo apreciar de que se percibe un descontento entre ambas variables de estudio, lo que indica una falta de equilibrio institucional.

según Gutiérrez (2019) se evidencio en el presente trabajo que hay una correlación negativa moderada, con un valor de -0,474 entre clima organizacional y rendimiento laboral con una significancia mayor a 0.05, lo que concluyo que las variables de estudio que no existe relación entre ellas, aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alternativa, por otro lado, se evidencio una relación significativa (sig.<0.05) entre la dimensión del clima organizacional, supervisión y rendimiento laboral.

Cedeño (2020) concluye que no se percibe un buen ambiente laboral y tampoco es satisfactoria, con altos índices de estrés en el trabajo y con un deficiente equipo de trabajo, se puede apreciar que no existe cooperación, predisposición y colaboración en el trabajo con el cumplimiento de objetivos de que impone la organización.

El estudio guarda relación con el autor Brunet (1987) citado por Rodríguez (2022) en su libro el clima del trabajo en las organizaciones, donde menciona que, el proceder que asumen los empleados va depender en gran medida del proceder oficinista y sobre todo de los contextos laborales que ellos mismos aprecian, por ende, se confirma que la desaprobación existirá dependiendo de la situación.

Asimismo, la teoría de McGregor (1944) citado por Moreno (2018) en su libro el lado humano de las organizaciones menciona alguna de las teorías que están vinculadas con las conductas que los individuos mantienen en el área laboral, descubriendo la teoría X y la teoría Y. Sin embargo, debido a la naturaleza de esta investigación, sólo nos referiremos a las explicaciones de la "teoría Y". Asgary et al (2014) citado por Madero-Gómez y Rofriguez-Delgado (2018) las teorías entre X y Y aportan y se consideran un gran referente en el campo administrativo, puesto que, la motivación y las relaciones interpersonales, ambiente laboral y clima organizacional; en principio sobre la relación que tiene el empleador y el empleado (jefe-colaborador).

Para el objetivo específico 1, determinar el nivel de relación que existe entre la autorrealización y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote – 2022, donde la prueba de correlación de Rho de Spearman demuestra que no existe correlación entre la autorrealización y la satisfacción laboral; aceptando la hipótesis nula, puesto que la significancia es (0.321) mayor a (0.05), lo que indica que la dimensión y variable son independientes.

Pilligua y Arteaga (2019) concluyen que el clima organizacional dentro del ambiente de trabajo no es favorable para los colaboradores, puesto que, no existen ambientes adecuados y esto hace que el rendimiento y la producción, meta y objetivos que señala la empresa no puedan ser cumplidos, por ello la organización debe enfocarse en brindar un grato ambiente laboral, con condiciones óptimas para el trabajador, de este modo se podrá mejorar el nivel de productividad, de igual manera.

La presente investigación sustenta la satisfacción laboral mediante el autor la teoría de dos factores, Herzberg (1959) citado por Pilligua y Arteaga (2018) en su libro sobre la motivación el trabajo, menciona la teoría de dos elementos, las que han engolosinado mucha curiosidad, por lo que algunos autores han pretendido cerciorarse, el cómo refutar en sus competencias.

Para el objetivo específico 2, determinar el nivel de relación que existe entre Involucramiento y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote – 2022, donde la prueba de correlación de Rho de Spearman demuestra que no existe correlación entre la supervisión y la satisfacción laboral; aceptando la

hipótesis nula, puesto que la significancia es (0.159) mayor a (0.05), lo que indica que la dimensión y variable son independientes

Jiménez (2020) donde evidenció del presente trabajo que existe una correlación positiva baja de 22.8% (0.228), puesto que, la significancia es menor a 5%, se corrobora la hipótesis planteada y se sugiere incrementar la población de estudio para obtener una mejor significancia en cuanto a los resultados refiere, por otro lado, los colaboradores afirman un nivel favorable de percepción en las estrategias gerencial con 78% y para clima organizacional un 72%, por otro lado, las dimensiones de relaciones humanas e identificación de metas no se encuentran relacionadas positiva ni significativamente a las estrategias gerenciales, dado que es respaldado por la teoría propuesta en el trabajo de investigación.

El estudio guarda relación con el autor Brunet (1987) citado por Rodríguez (2022) en su libro el clima del trabajo en las organizaciones, donde menciona que, el proceder que asumen los empleados va depender en gran medida del proceder oficinista y sobre todo de los contextos laborales que ellos mismos aprecian, por ende, se confirma que la desaprobación existirá dependiendo de la situación.

Para el objetivo específico 3, determinar el nivel de relación que existe entre la supervisión y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote – 2022, donde la prueba de correlación de Rho de Spearman demuestra que no existe correlación entre la supervisión y la satisfacción laboral; aceptando la hipótesis nula, puesto que la significancia es (0.369) mayor a (0.05), lo que indica que la dimensión y variable son independientes.

Calderón (2018) donde concluyó del que hay correlación positiva, se halló un valor de 73% (0.737) con una significancia menor a 0.005, por ende, se encontró que los colaboradores no se encuentran satisfechos con el clima organizacional de la empresa, puesto que se reflejó un 44.9% de insatisfacción, mientras los colaboradores de la empresa perciban un nivel desfavorable en el clima laboral se percibirá también niveles bajos en la satisfacción laboral.

El estudio guarda relación con el autor Brunet (1987) citado por Rodríguez (2022) en su libro el clima del trabajo en las organizaciones, donde menciona que, el proceder que asumen los empleados va depender en gran medida del proceder

oficinista y sobre todo de los contextos laborales que ellos mismos aprecian, por ende, se confirma que la desaprobación existirá dependiendo de la situación

Para el objetivo específico 4, determinar el nivel de relación que existe entre la comunicación y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote – 2022, donde la prueba de correlación de Rho de Spearman demuestra que no existe correlación entre la comunicación y la satisfacción laboral; aceptando la hipótesis nula, puesto que la significancia es (0.259) mayor a (0.05), lo que indica que la dimensión y variable son independientes.

Asimismo, Rodríguez (2022) concluye en la investigación que tuvo una significancia menor a 0.05 y un coeficiente de Rho de Spearman de 33% (0.336), lo cual corrobora lo planteado en la hipótesis, existe una relación significativa entre clima laboral y desempeño laboral. En otro sentido, hay correlación directa entre la autorrealización y la comunicación, por tanto, la organización está comprometida con todo el personal de la Cooperativa donde se trabaja.

La presente investigación sustenta la satisfacción laboral mediante el autor la teoría de dos factores, Herzberg (1959) citado por Pilligua y Arteaga (2018) en su libro sobre la motivación el trabajo, menciona la teoría de dos elementos, las que han engolosinado mucha curiosidad, por lo que algunos autores han pretendido cerciorarse, el cómo refutar en sus competencias. Dentro de sus narraciones se han analizado varios inconvenientes considerando lo que se vive psicológicamente del protagonista, por lo que las experiencias, las responsabilidades, gratitud, motivación se pueden apreciar como experiencias positivas, también se tiene lo que llamamos experiencias negativas que incluyen el ser supervisado, los compromisos, condiciones con obligatoriedad y las políticas (Audaz y Sepúlveda, 1978).

Para el objetivo específico 5, determinar el nivel de relación que existe entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote – 2022, donde la prueba de correlación de Rho de Spearman demuestra que no existe correlación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral; aceptando la hipótesis nula, puesto que la significancia es (0.369) mayor a (0.05), lo que indica que la dimensión y variable son independientes.

Asimismo Zans (2018) evidenció que el entusiasmo y el optimismo se encuentran presentes en mayor medida, en otro aspecto, el distanciamiento y la frialdad se encuentran en un nivel de menor medida, puesto que los colaboradores trabajan colaborativamente, en este sentido, el clima organizacional incidirá favorablemente en el desempeño laboral sobre el entusiasmo, el orgullo, la empatía y otros factores que permitan mejorar las áreas de trabajo y de este modo los jefes cumplirán con el óptimo desarrollo de sus tareas.

El estudio guarda relación con el autor Brunet (1987) citado por Rodríguez (2022) en su libro el clima del trabajo en las organizaciones, donde menciona que, el proceder que asumen los empleados va depender en gran medida del proceder oficinista y sobre todo de los contextos laborales que ellos mismos aprecian, por ende, se confirma que la desaprobación existirá dependiendo de la situación.

VI. CONCLUSIONES

1. El resultado de la investigación confirmó que existe correlación negativa baja entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022; con una correlación de Rho de Spearman $-.257$, con un nivel de significancia de 0.170 lo que demuestra que existe una correlación negativa baja
2. El resultado de la investigación confirmó que existe una correlación negativa baja entre la autorrealización y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022; con una correlación de Rho de Spearman $-.188$, con un nivel de significancia de 0.321 lo que significa que la dimensión y variable son independientes.
3. El resultado de la investigación confirmó que existe una correlación negativa baja entre involucramiento y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022; con una correlación de Rho de Spearman $-.264$, con un nivel de significancia de 0.159 lo que significa que la dimensión y variable son independientes.
4. El resultado de la investigación confirmó que existe una correlación negativa baja entre supervisión y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022; con una correlación de Rho de Spearman $-.170$, con un nivel de significancia de 0.379 lo que significa que la dimensión y variable son independientes.
5. El resultado de la investigación confirmó que existe una correlación negativa baja entre comunicación y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022; con una correlación de Rho de Spearman $-.213$, con un nivel de significancia de 0.259 lo que significa que la dimensión y variable son independientes.
6. El resultado de la investigación confirmó que existe una correlación negativa baja entre condiciones laborales y satisfacción laboral en los colaboradores de tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022; con una correlación de Rho de Spearman $-.254$, con un nivel de significancia de 0.175 lo que significa que la dimensión y variable son independientes.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la empresa de Tiendas EFE S.A.C. de la provincia de Chimbote, se recomienda implementar talleres interactivos que impulsen mejorar y mantener el clima organizacional mediante charlas, capacitaciones y otros que mejoren el ambiente laboral de este modo los colaboradores se sentirán aún más comprometidos con sus labores y encontrarán un alto grado.
2. Se recomienda al Gerente de Tiendas EFE S.A. Brindar capacitaciones/ talleres sobre relaciones interpersonales para el correcto desarrollo y crecimiento de los colaboradores para enfrentar conflictos que se presentan dentro de la empresa, brindar líneas de carrera para que los colaboradores se sientan valorados y con entusiasmos, así también puedan descubrir talentos y sea en beneficio de la organización y por ende se encontraran autorrealizados en su ambiente laboral.
3. A la empresa de Tiendas EFE S.A.C de la provincia de Chimbote, se recomienda promover el involucramiento laboral mejorando la significación de tareas debido a que los colaboradores se encuentran insatisfechos de las mismas, lo que reduce la ejecución de metas y objetivo, por lo tanto, deben tomar en cuenta su presentación ideas y pensamientos promoviendo la participación laboral y fortaleciendo la organización.
4. Se recomienda al Gerente de Tiendas EFE S.A. Generar empatía con el supervisado, la supervisión debe de darse de manera horizontal manteniendo una relación de cooperación entre el supervisor y el supervisado ya que ello influye en el desarrollo personal y genera conflictos internos.
5. A la empresa de Tiendas EFE S.A.C de la provincia de Chimbote. Se recomienda mantener los medios digitales oficiales de la organización y promover mayor colaboración del personal de la empresa promoviendo el cumplimiento de los objetivos determinados por la organización.
6. Al gerente de tiendas EFE S.A.C de la provincia de Chimbote, se recomienda mejorar las condiciones laborales en cuanto, al horario, tiempo de labor y asignación del ejercicio de campo.

REFERENCIAS

- Asgary, N., Walle, A., and Saraswat, S. P. (2014). *Ethical foundations and managerial challenges: The strategic implications of moral standards*. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 11(2): 89-98.
- Barrera, F. y Mathsumi, G. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior tecnológico Público de Tarma-Junín* [Tesis de Título de la Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10649>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición*. Editorial Pearson – Colombia.
- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2012). *Job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data*. *Industrial and Labor Relations Review*, 65(2), 244–262.
<https://doi.org/10.1177/001979391206500203>
- Bonilla, D. y Bonilla, E. (2016). *El clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de consumo masivo*. *Ciencia UNEMI*, 9(18), 24-36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5774750>
- Bowling, N., & Cucina, J. M. (2015). *Robert Hoppock: Early Job Satisfaction and Vocational Guidance Pioneer*. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 53(2), 109–117. <http://www.siop.org/tip/oct15/pdfs/hc.pdf>
- Brunet, (1987), *El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*, Editorial Trillas, México.
- Calderón, T. (2019). *El impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral en los empleados de Mi Banco zona Miraflores Arequipa – 2018*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_2d887f551bf788faf59ef51bc7fff805

- Cedeño, D. (2020). *Estudio del clima laboral orientado al desempeño operativo de los empleados de una empresa comercializadora de electrodomésticos*. [Tesis de maestría; Universidad Católica Santiago de Guayaquil] <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15403>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano Tercera edición*. México: Mc Graw Hill interamericana Editores, S.A de C.V
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J. y Guanilo, C. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana*. *Gerencia*, 26(5), 663-677.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36470/39150>
- Daza, A., Beltrán, L. y Silva, W. (2021). *Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana*. *Investigación y reflexión*, 29(1), 65-76.
<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4233>
- Dessler, G. (1976) *Organización y Administración Enfoque Situacional*. Editorial Prentice. Hall internacional.
- Fan, W., Moen, P., Kelly, E. L., Hammer, L. B., & Berkman, L. F. (2019). *Job strain, time strain, and well-being: A longitudinal, person-centered approach in two industries*. *Journal of Vocational Behavior*, 110(April 2018), 102–116.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.017>
- García, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*. *Revista Científica Cuadernos de Administración* 42(1).
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gonzales C, G. K. (2022). *Gestión de conflictos y clima organizacional de la Empresa de Crédito y Cobranzas SAC., Chiclayo*. [Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_39b673ba448a54d3925b932248b1499c
- Govea, K. y Zúñiga, D. (2020). *El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios*. *Investigación y servicios*, 13(21), 15-22. http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf

Gutiérrez, L. (2019). *El clima organizacional y el rendimiento laboral en depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes*. [Tesis de Título de la Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41790>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, p. 714

Herzberg, F. (1959). *La motivación en el trabajo*. Transaction Publishers.

Jiménez, R. G. (2020). *Estrategias gerenciales y clima organizacional en una entidad financiera – Sullana 2019*. [Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49503?locale-attribute=es>

Lapo, M. (2018). *Influencia del clima organizacional en las actitudes laborales y en el comportamiento pro-social de los profesionales de la salud*. (Disertación para obtener el grado de doctor). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Locke, J. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349)

McGregor, D. (1971). *El Aspecto Humano de las Empresas*. México: Editorial Limusa.

Mérida-López, S., Extremera, N., Quintana-Orts, C., & Rey, L. (2019). *In pursuit of job satisfaction and happiness: Testing the interactive contribution of emotion-regulation ability and workplace social support*. *Scandinavian Journal of Psychology*, 60(1), 59–66. <https://doi.org/10.1111/sjop.12483>

Noboa, J. G., Barrera, G. J., y 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*. DGP Editores
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC*. Lima, Perú
- Palma, S. (2004). *Escala de Satisfacción Laboral CL-SPC*. Lima, Perú.
- Pichler, F., & Wallace, C. (2009). *What are the reasons for differences in job satisfaction across europe individual, compositional, and institutional explanations*. *European Sociological Review*, 25(5), 535–549.
<https://doi.org/10.1093/esr/jcn070>
- Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Artículo de revista en Cuadernos Latinoamericanos de Administración* 1(28).
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Robbins, S., Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional (17ª edición ed.)*. Pearson.
- Rodríguez Castillo, M. M. (2022). *Clima laboral y desempeño de los colaboradores de una cooperativa de ahorro y crédito, distrito de Lima, 2021*. [Tesis de maestría en la Universidad César Vallejo].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_ef565e9aac1dd274f01ad014feea9ea9
- Sumba, R., Villafuerte, N. y Moreno, P. (2022). *Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador*. *Dominio de ciencias*, 8(1), 234-261.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383360.pdf>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Editor Al Limusa S.A de C.V Grupo Noriega Editores.
https://www.academia.edu/17470765/EL_PROCESO_DE_INVESTIGACION_CIENTIFICA_MARIO_TAMAYO_Y_TAMAYO_1
- Vargas, P. (2019). *Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas?*
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas>

- Weiss, H. M. (2002). *Deconstructing job satisfaction. Separating evaluations, beliefs and affective experiences. Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Wilches, N.J (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minera texas colombia*. [Tesis de Maestría]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/c0968c0d-8903-4c6a-89e3-654ce8531416/content>
- Zans, A.J (2018). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2018*. [Maestría tesis]. <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>
- Zambrano, Y. (2019). *Relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas (sede Bogotá)*. [Tesis de maestría]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1520>

ANEXOS

- Anexo 1. Matriz de consistencia
- Anexo 2. Matriz de operacionalización
- Anexo 3. Instrumento de recolección de datos
- Anexo 4. Resultados de la validación por juicio de expertos
- Anexo 5. Alfa de Cronbach
- Anexo 6. Carta de solicitud a la empresa
- Anexo 7. Autorización de la empresa
- Anexo 8. Constancia de encuesta

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar el nivel de relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote, 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote, 2022.</p>	<p>Técnica Encuesta</p>
<p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión de autorrealización del clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022?</p>	<p>Objetivos específicos Determinar el nivel de relación entre la dimensión de autorrealización del clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote, 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre la dimensión de autorrealización del clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote, 2022.</p>	<p>Instrumentos Cuestionario</p>
<p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión del involucramiento laboral del clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022?</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre la dimensión del involucramiento laboral del clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la dimensión del involucramiento laboral del clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022.</p>	
<p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión supervisión del clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022?</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre la dimensión supervisión del clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la dimensión supervisión del clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022.</p>	
<p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión de comunicación del clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022?</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre la dimensión de comunicación del clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la dimensión de comunicación del clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022.</p>	
<p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022?</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A. de Chimbote - 2022.</p>	

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo-correlacional transversal</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: Constituye 30 colaboradores de Tiendas EFE S.A.</p> <p>Muestra: Censal, conformada por los 42 colaboradores</p>	<p>Clima organizacional</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales Significación de tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos</p>

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de Variables

Operacionalización clima organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Clima organizacional	Chiavenato (2019) el ambiente interno existente entre los jurados de la organización, está estrechamente conexo al grado de motivación de los empleados e indica de forma específica las propiedades motivacionales de la atmósfera organizacional, es decir, aquellos aspectos de la compañía que desencadenan diversos segmentos de motivación entre los miembros.	El clima organizacional es el conjunto de herramientas o técnicas que pueden medirse a través del espacio o trabajo percibido de modo indirecto o directo por cada trabajador, esto influenciará en su motivación y comportamiento dentro de la empresa de electrodomésticos Tiendas EFE de Chimbote S.A	Autorrealización	Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal	Ordinal
			Involucramiento laboral	Profesional contingente a la tarea Identificación con los valores organizacionales Compromiso para con el cumplimiento Desarrollo de la organización	
			Supervisión	Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo	

Orientación para las
tareas que forman
parte de su
desempeño diario

Percepción del grado
de fluidez
Celeridad
Claridad
Coherencia y
precisión de la
información relativa
Pertinencia al
funcionamiento
interno de la empresa
como con la atención
a usuarios y/o clientes
de la misma.

Comunicación

Condiciones
laborales

Reconocimiento de
que la institución
provee los elementos
materiales

Operacionalización satisfacción laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Satisfacción laboral	Robbins y Judge (2017) indica que la satisfacción laboral es uno de los pilares fundamentales y representativos, puesto que, el colaborador percibirá de manera subjetiva u objetiva el entorno laboral, es decir, la importancia de medir el nivel de satisfacción del colaborador depende para que toda organización incremente su producción y avance la organización.	La satisfacción laboral es la suma de elementos, como también la actitud que toma el trabajador dentro de la organización para la interacción con el equipo de trabajo, adaptarse a las condiciones de cambio o de trabajo, el cumplimiento de metas o estándares de la organización, en este sentido el trabajador manifiesta como debería de ser el trabajo según sus necesidades dentro de la empresa de electrodomésticos Tiendas EFE de Chimbote, S.A.	Significación de tarea	Esfuerzo Realización Equidad	Ordinal
			Condiciones de trabajo	Disponibilidad de elementos Disposiciones normativas Desarrollo de la organización	
			Reconocimiento personal y/o social	Reconocimiento propio Logros en el trabajo Impacto en resultados indirectos	
			Beneficios económicos	Remuneración Incentivos Compensación por el esfuerzo	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO 1

ESCALA CLIMA ORGANIZACIONAL CL-SPC

DATOS PERSONALES:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

N°	PREGUNTAS	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se representan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					

14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					

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

INSTRUMENTO 2

Escala Satisfacción Laboral SL-SPC

A continuación, se presentan una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos que responda marcando con un aspa (X) en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTAL, ACUERDO **TA**
DE ACUERDO **A**
INDECISO **I**
EN DESACUERDO **D**
TOTAL, DESACUERDO **TD**

N°	PREGUNTAS	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizó.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7	Me siento útil con la labor que realizó.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					

12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento incómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Anexo 4: Resultados de la validación por juicio de expertos

Nº	Apellidos y nombres	Grado académico	Resultado
1	Huamanchumo Veregas Henry Ismael	Doctor en Administración	Aplicable
2	Santos Díaz Pablo Amulfo	Magister en Ciencias Administrativas	Aplicable
3	Robles Espiritu Wilmer	Magister en Ciencias Administrativas	Aplicable

Anexo 5: Análisis de Fiabilidad del Alfa Cronbach

Variable 1: Clima Organizacional

→ Fiabilidad

[Conjunto de datos 0]

Escala: Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.942	20

Dado el resultado, se obtiene un valor de 0.942 mayor a 0.80

Variable 2: Satisfacción Laboral

→ Fiabilidad

[Conjunto de datos 0]

Escala: Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.892	27

Dado el resultado, se obtiene un valor de 0.892 mayor a 0.80

Anexo

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS 1

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Chimbote, 11 de agosto del 2022

CARTA N°001-2022/GAD

SEÑOR:

Henry Ismael, Huamanchumo Venegas
Doctor en Ciencias Administrativas

ASUNTO: SOLICITO VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA

De mi especial consideración:

Es muy grato dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que los suscritos, soy estudiante del programa de titulación en Modalidad taller de elaboración de tesis – Administración de la Universidad César Vallejo, Filial Chimbote y me encuentro realizando la investigación titulada: “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A, Chimbote – 2022.”, para obtener el título de Licenciado en Administración.

En tal sentido, solicité la validación de mis instrumentos de investigación científica por su persona, con la finalidad de poder aplicarlos en la entidad antes mencionada.

Conocedor de su gesto de apoyo, no dudo que la presente tenga la aceptación esperada.

Atentamente;



Gonzales Acuña Diana
DNI:71051739

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Henry Ismael Huamanchumo Venegas

Institución donde labora : Universidad Cesar

Vallejo Especialidad : Doctor en Ciencias

Administrativas

Instrumento de evaluación : Cuestionario Clima

Organizacional Autor del instrumento : Gonzales Acuña

Diana Milagros

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1)

DEFICIENTE (2)

ACEPTABLE (3)

BUENA (4)

EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento				X	

	científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL.					
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

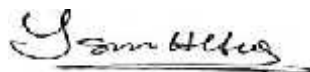
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Lima, 11 de agosto del 2022



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas DNI

N°17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Henry Ismael
 Huamanchumo Venegas Institución donde labora :
 Universidad Cesar Vallejo Especialidad : Doctor en Ciencias
 Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de
 Satisfacción Laboral Autor del instrumento : Gonzales
 Acuña Diana Milagros

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
 EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCION LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCION LABORAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	

CONSISTENCIA A	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCION LABORAL.					X
METODOLOGÍA A	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e					X

	innovación.					
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

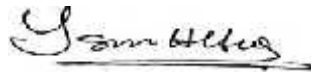
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Lima, 11 de agosto del
2022



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas

DNI N°17968344

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Chimbote, 15 de agosto del 2022

CARTA N°001-2022/GAD

SEÑOR:

Robles Espíritu Wilmer
Magister en Ciencias Administrativas

**ASUNTO: SOLICITO VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

De mi especial consideración:

Es muy grato dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que los suscritos, soy estudiante del programa de titulación en Modalidad taller de elaboración de tesis – Administración de la Universidad César Vallejo, Filial Chimbote y me encuentro realizando la investigación titulada: “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A, Chimbote – 2022.”, para obtener el título de Licenciado en Administración.

En tal sentido, solicité la validación de mis instrumentos de investigación científica por su persona, con la finalidad de poder aplicarlos en la entidad antes mencionada.

Concedor de su gesto de apoyo, no dudo que la presente tenga la aceptación esperada.

Atentamente;



Gonzales Acuña Diana
DNI:71051739

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS 2

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Robles Espíritu Wilmer
 Institución donde labora : Universidad San Pedro
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Clima Organizacional
 Autor del instrumento : Gonzales Acuña Diana Milagros

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL .				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL						43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. PINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Chimbote, 15 de agosto del 2022



Wilmer Filomeno Robles Espíritu
 DNI N° 32943876

Robles Espíritu Wilmer
 DNI: 32943876

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Robles Espíritu Wilmer
Institución donde labora : Universidad San Pedro
Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
Instrumento de evaluación : Cuestionario de Satisfacción Laboral
Autor del instrumento : Gonzales Acuña Diana Milagros

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCION LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCION LABORAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCION LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Chimbote, 15 de agosto del 2022



Wilmer Filomeno Robles Espíritu
DNI N° 32943876

Robles Espíritu Wilmer
DNI: 32943876

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS 3

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Chimbote, 16 de agosto del 2022

CARTA N°001-2022/GAD

SEÑOR:

Pablo Arnulfo Santos Díaz
Magister en Ciencias Administrativas

**ASUNTO: SOLICITO VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

De mi especial consideración:

Es muy grato dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que los suscritos, soy estudiante del programa de titulación en Modalidad taller de elaboración de tesis – Administración de la Universidad César Vallejo, Filial Chimbote y me encuentro realizando la investigación titulada: “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A, Chimbote – 2022.”, para obtener el título de Licenciado en Administración.

En tal sentido, solicité la validación de mis instrumentos de investigación científica por su persona, con la finalidad de poder aplicarlos en la entidad antes mencionada.

Conocedor de su gesto de apoyo, no dudo que la presente tenga la aceptación esperada.

Atentamente;



Gonzales Acuña Diana
DNI:71051739

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS 3

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Pablo Arnulfo Santos Díaz
 Institución donde labora : Universidad San Pedro
 Especialidad : Magister en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Clima Organizacional
 Autor del instrumento : Gonzales Acuña Diana Milagros

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		43				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Chimbote, 16 de agosto del 2022

PABLO A. SANTOS DÍAZ
 REGISTRO OFICIAL DEL GOBIERNO REGIONAL
 CLM Nº 0002

Pablo Arnulfo Santos Díaz
 DNI: 32542582

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Pablo Arnulfo Santos Díaz
 Institución donde labora : Universidad San Pedro
 Especialidad : Magister en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Satisfacción Laboral
 Autor del instrumento : Gonzales Acuña Diana Milagros

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCION LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCION LABORAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCION LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		43				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Chimbote, 16 de agosto del 2022



PABLO A. SANTOS DÍAZ
REGISTRO ÚNICO DE OBLIGACIÓN
CLAD N° 0487

Pablo Arnulfo Santos Díaz
DNI: 32542582

Anexo 6. Carta de solicitud a la empresa



Universidad
César Vallejo

AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chimbote, 18 de agosto del 2022

Señor(a)
CUESTAS MIRANDA TONI ALEXANDER
Gerente General de las Tiendas EFE S.A

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 Cesar Vallejo Filial Chimbote y en el mío propio, desearle 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. DIANA MILAGROS GONZALES ACUÑA, con DNI 71051739, 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 RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL EN LOS COLABORADORES DE TIENDAS EFE S.A, CHIMBOTE - 2022", 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. Yvette Cecilia Plasencia Marifos
Coordinadora Nacional Titulación
PE Administración

Anexo 7. Autorización de la empresa



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Chimbote, 29 de agosto 2022

Sr.

Gonzales Acuña Diana Milagros

**ASUNTO: AUTORIZACION PARA REALIZAR
PROYECTO DE INVESTIGACION (TESIS)**

REFERENCIA: Carta de fecha 18 de agosto

De nuestra especial consideración, reciba usted nuestro más cordial saludo a su vez manifestarle que habiendo recibido su carta de fecha 18 de agosto. En la cual solicita autorización para realizar su Proyecto de Investigación en nuestra representada, en consecuencia, por la presente se les concede el permiso para que desarrolle su investigación y sea una herramienta útil para nuestra organización para el mejoramiento del Clima Organizacional de nuestra compañía.

Les deseamos los mejores éxitos en su profesión y desarrollo de sus actividades durante esta investigación.

Quedo de usted.

Atentamente,



Jonio Alexander Cuestas Miranda
DNI: 98021073

Anexo 8. Constancia de Encuesta



TIENDAS EFE S.A

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Chimbote, 18 de agosto del 2022.

EI QUE SUSCRIBE. GERENTE DE
TIENDAS EFE S.A, CHIMBOTE

CONSTANCIA

Por medio de la presente se deja constancia, que el Sra. **GONZALES ACUÑA DIANA MILAGROS**, identificada con **DNI:71051739**, realizo una encuesta a los 32 colaboradores de Tiendas EFE S.A, Chimbote en la fecha 18 de agosto al 5 de septiembre del año en curso, que forman parte de la muestra requerida, como parte de su proyecto de investigación de tesis, que viene realizando en esta casa de estudios, desempeñando su investigación con responsabilidad, seriedad y eficiencia al momento de realizar la encuesta .

Se extiende la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

Atentamente,


Tonie Alexander Cusillas Miranda
DNI: 750773



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL EN LOS COLABORADORES DE TIENDAS EFE S.A, CHIMBOTE - 2022.", cuyo autor es GONZALES ACUÑA DIANA MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

CHIMBOTE, 03 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL DNI: 17968344 ORCID: 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 04-11-2022 11:12:00

Código documento Trilce: TRI - 0437428