



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Clima organizacional y satisfacción laboral en una minera en
la etapa de exploración – Ancash, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Simbron Fuertes, Jose Adolfo (orcid.org/0000-0003-1287-5448)

ASESORA:

Mg. Quispilay Joyos, Gloria Elvira (orcid.org/0000-0002-6453-893X)

CO-ASESOR:

Dr. Mendez Parodi, Raul Alfredo (orcid.org/0000-0002-1667-9594)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico a mi familia; quienes, a través de su apoyo y paciencia, lograron que este esfuerzo se haga realidad, a mis tías en el cielo que siempre me derraman bendiciones y me dan fuerza para poder cumplir con mis metas.

Agradecimiento

Me gustaría agradecer a mi familia, mi Jefe de proyecto, amigos y todos aquellos que apoyaron la realización de esta investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	47
VI. CONCLUSIONES	53
VII. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	56
ANEXOS	61

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación de expertos	21
Tabla 2 Confiabilidad del Clima organizacional	22
Tabla 3 Confiabilidad del Satisfacción laboral	22
Tabla 4 Resultado de la variable Clima organizacional	26
Tabla 5 Resultado de la Dimensión Estructura	27
Tabla 6 Resultado de la Dimensión Comunicación	28
Tabla 7 Resultado de la Dimensión Identidad	29
Tabla 8 Resultado de la Dimensión Autonomía	30
Tabla 9 Resultado de la Dimensión Motivación	31
Tabla 10 Resultado de la variable Satisfacción Laboral	32
Tabla 11 Resultado de la Dimensión Condiciones Físicas y/o materiales	33
Tabla 12 Resultados de la Dimensión Beneficios laborales y/o remunerativos	34
Tabla 13 Resultado de la Dimensión Políticas Administrativas	35
Tabla 14 Resultado de la Dimensión Relaciones Sociales	36
Tabla 15 Resultado de la Dimensión Desarrollo Personal	37
Tabla 16 Resultado de la Dimensión Desempeño de tareas	38
Tabla 17 Resultado de la Dimensión relaciones con la autoridad	39
Tabla 18 Resultado de prueba de hipótesis general	40
Tabla 19 Resultado de prueba de hipótesis específica 1	42
Tabla 20 Resultado de prueba de hipótesis específica 2	43
Tabla 21 Resultado de prueba de hipótesis específica 3	44
Tabla 22 Resultado de prueba de hipótesis específica 4	45
Tabla 23 Resultado de prueba de hipótesis específica 5	46

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de metodología	17

Resumen

Esta investigación se realizó con el propósito determinar la relación que existe entre clima organizacional con Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022, el estudio es de tipo básica, mediante un diseño no experimental, guiado por un enfoque cuantitativo, y de alcance correlacional, se aplicó un cuestionario a la muestra conformada por 70 trabajadores de una minera en la etapa de exploración Áncash. El principal resultado es el coeficiente a tomar en cuenta que es de 0,842, en ese sentido, existe una correlación fuerte siendo esta positiva. Además, se considera el nivel de significancia donde el valor de p (0) es inferior a 0,05 siendo este 0.001 y se concluye que, evidentemente existe una relación positiva entre clima organizacional y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, debido a que se determinó el valor equivalente a $Rho = 0,842$ indicando que si hay correlación catalogada como fuerte o positiva y $P = 0,000$ siendo ($p < 0.05$) dónde nos muestra que al mejorar el clima organizacional se tendrá resultados positivos respecto a la satisfacción laboral.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, minera, explotación.

Abstract

This research was carried out with the purpose of determining the relationship that exists between the organizational climate with Job Satisfaction in a mining company in the exploration stage - Ancash, 2022, the study is of a basic type, through a non-experimental design, guided by an approach quantitative, and correlational scope, a questionnaire was applied to the sample made up of 70 workers of a mining company in the Ancash exploration stage. The main result is the coefficient to take into account, which is 0.842, in this sense, there is strong confirmation, this being positive. In addition, the level of significance is considered where the value of p (0) is less than 0.05, this being 0.001, and it is concluded that, evidently, there is a positive relationship between organizational climate and Job Satisfaction in a mining company in the exploration stage - Ancash, because the value equivalent to $Rho = 0.842$ will be prolonged, indicating that if there is confirmation classified as strong or positive and $P = 0.000$ being ($p < 0.05$) where it shows us that by improving the organizational climate there will be positive results regarding the work satisfaction.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, mining, exploitation.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación surge a partir del interés de trabajar en temas psicosociales que en la actualidad vienen a ser dificultades dentro del ámbito de acción; por lo que se presenta el tema del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, ya que teóricamente se menciona que el clima organizacional podría estar asociado con la satisfacción laboral, se observa que la problemática actual, el incumplimiento de políticas corporativas, lo que provoca que los trabajadores se encuentren en incertidumbre y un tanto desmotivados debido a que su desempeño no está siendo controlado, ello provoca que se carezca de una debida retroalimentación, es decir los jefes inmediatos se desentienden de las capacitaciones o talleres, además se evidencia el desarrollo rivalidad entre compañeros, también se evaluó otro aspecto riesgo.

El valor de la investigación es que la empresa debe poner sus esfuerzos para desarrollar estrategias de clima organizacional; de esta manera se tendrá trabajadores más satisfechos y ello será evidenciado a través del aumento de productividad; el cual está íntimamente relacionado con la actitud y habilidades del empleado para alcanzar la meta, seguido de las políticas, normas, además de trabajar en base a la misión de la organización y sumado a ello enfocarse en lograr la visión planteada.

Es así, que un aspecto que no se hace bien es la planificación estratégica, lo que conduce a la falta de metas u objetivos claros, horarios de capacitación, buena asignación de presupuesto y comunicación inadecuada. Entre pares y al nivel de la jerarquía, los rezagados son los que más sufren. Como en toda empresa, existe un equipo directivo que ocupa puestos claves y se encarga de gestionar y liderar a su equipo, sin embargo, no se cumplen todos los requisitos de formación y ello va en perjuicio de la empresa y los empleados.

El siguiente estudio pretende describir la relación que existe entre clima organizacional sobre la satisfacción de los empleados en una minera en la etapa de exploración. Para ello, se ha puesto en marcha una colección bibliográfica, las herramientas necesarias para medir los constructos: variable 1 (clima organizacional) y variables 2 (satisfacción laboral).

Si mencionamos uno de los aspectos que incide sobre un ambiente laboral adecuado podríamos identificar a la comunicación, la cual es necesaria para poder entendernos entre compañeros y en diferentes campos, pues de esta forma se conoce libremente la información y los detalles, contribuyendo a que el trabajo sea más eficiente; este autor sustenta lo revelado por Pablo Medina en la Revista Comunicación y Salud. A nivel local según un estudio de Cotrina (2019), Presentando un estudio de 140 países que tienen en cuenta las entrevistas con 130,000 empleados que expresan sus opiniones sobre la satisfacción en sus centros de trabajo, esto indica que solo el 13 % se siente cómodo y luego el 24 % tiene opiniones negativas, mientras que una 63%, pensaba que su opinión aún no estaba clara.

Teniendo como problema a investigar ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022? Siguiendo esa misma línea problemática, como específicos: a) ¿De qué manera la dimensión estructura se relaciona con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022?, b) ¿De qué manera la dimensión comunicación se relaciona con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022?, c) ¿De qué manera la dimensión identidad se relaciona con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022?, d) ¿De qué manera la dimensión autonomía se relaciona con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022? y e) ¿De qué manera la dimensión motivación se relaciona con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022?.

Por consiguientes, el estudio presenta una justificación teórica, ella que pretende fundamentar y darle mayor enfoque se hará la búsqueda de información bibliográfica, teorías, definiciones, dimensiones e indicadores, por tal se iniciará con la teoría sobre el Clima organizacional, y la teoría de la satisfacción laboral para la segunda variable. Además, se establecerá la definición de su marco conceptual para fundamentar el estudio. A nivel práctico, este estudio es importante porque nos da a conocer el entorno organizacional que ayudará a la retroalimentación sobre los procesos los cuales definen el comportamiento organizacional, así como permitir, realizar ciertas variantes organizadas, ya sea en las actitudes o quizá en el comportamiento miembros,

así como en la estructura organizativa. Respecto a la parte metodología, está, poseerá un enfoque cuantitativo - no experimental - transversal, todo ello que será desarrollado por medio del uso de técnicas e instrumentos como las encuestas que permitirán obtener datos del ámbito de estudio.

Continuando con la investigación se tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre clima organizacional con Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022. Así mismo en relación a los específicos: a) determinar la relación que existe entre la dimensión estructura y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022, b) determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022, c) determinar la relación que existe entre la dimensión identidad y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022, d) determinar la relación que existe entre la dimensión autonomía y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022 y e) determinar la relación que existe entre la dimensión motivación y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022.

Para culminar se tiene la hipótesis principal: Existe una relación positiva entre clima organizacional y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022. En base a ello se propone las siguientes específicas: a) Existe una relación positiva entre la dimensión estructura y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022, b) Existe una relación positiva entre la dimensión comunicación y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022, c) Existe una relación positiva entre la dimensión identidad y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022, d) Existe una relación positiva entre la dimensión autonomía y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022 y e) Existe una relación positiva entre la dimensión motivación y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El actual estudio presenta una serie de referencias que forman parte de la recolección de información teórica, dentro de los cuales se mencionan los internacionales, nacionales, también describimos teorías y bases teóricas que permitan una mejor comprensión, así como también el soporte teórico requerido para fundamentar la investigación.

En cuanto a las investigaciones internacionales, el autor Araya (2019), da a conocer su artículo titulado: Satisfacción laboral y clima organizacional en el personal dedicado a la atención primaria de salud que pertenece a la comuna de Chile, se interesó por saber si existía algún vínculo entre las variables del estudio, para ello se usa la siguiente metodología: estudio analítico - corte transversal, teniendo como muestra a 110 funcionarios utilizando para evaluar las escalas correspondientes a las dos variables. Por emplear una estadística de tipo inferencial se pudo llegar a identificar la relación existente, por lo que las variables son significativas y además la relación entre estas se da de forma directa, llegándose a interpretar de la siguiente manera: Si la percepción de la variable 1 es positiva y buena entonces también existirá un mejor nivel de satisfacción laboral (variable 2).

Garzón (2020) en su trabajo de posgrado sobre Clima organizacional y satisfacción laboral de los educativos pertenecientes a la unidad educativa de Cantón Taisha – 2020, Ecuador; este estudio surge a partir de una interrogante ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral?, las características metodológicas corresponden a una investigación con carácter descriptivo y por presentar más de una variable es correlacional, además es no experimental lo cual representa al diseño, con respecto a la muestra esta fue finita representado por 40 docentes. En base a la estadística usada se asume que las variables son significativas y además existe una relación positiva entre ellas. Por lo que si se da de mejor manera la variable 1 (clima laboral) en adelante la satisfacción de los docentes será positiva y buena, con respecto a la remuneración el puntaje es favorable y muy favorable está representado por el porcentaje de 67.50% siendo esta la característica de mayor relevancia dentro de la satisfacción laboral, por lo que este factor es percibido como motivador a nivel laboral. Es así que se recomienda incidir sobre la motivación ahondando en

los dos tipos de motivación para que entre los docentes el clima organizacional sea óptimo.

Por otro lado, Noboa (2019), es mencionado en la revista *Ecociencia* siendo esta revista científica donde se expone el estudio titulado: *Relación de clima organizacional con la satisfacción laboral enfocado a una empresa del ámbito de construcción-Ecuador*, se estableció como interés identificar y conocer el vínculo de las variables a estudiar en el ámbito de estudio; la muestra se conformó por 250 trabajadores, el estudio fue de nivel correlacional. En ese sentido, los resultados permiten mencionar que los constructos expuestos si guardan un nivel de relación siendo esta directa, además las dimensiones de ambas variables también presentan una relación; una de las dimensiones es el factor de estructura siendo uno de los factores que más influye en la satisfacción, mientras que el factor de comunicación debe de ser fortalecido en base a los planes de acción y campaña de información, de ello el autor recomienda que se proponga y ejecute planes de acción referidos a ambas variables ya que existe implicancia de una sobre la otra.

Morán (2022), presenta una indagación de posgrado denominado *Clima organizacional y satisfacción laboral considerando a los trabajadores del Hospital general norte Guayaquil-Ecuador exactamente en el área de emergencia*, el propósito propuesto fue conocer la relación existente de las variables de estudio, es así que este estudio empleó el paradigma positivista y por solo trabajar en un tiempo dado este es transversal, se tuvo en total 45 profesionales quienes representaron a la muestra, a ellos se les administró el cuestionario correspondiente a Bustamante y otros (2015) además del cuestionario de Bustamante (2009). La investigación dio como conclusión que los 2 constructos investigados guardan relación estadísticamente significativa por lo que ambos niveles irán en la misma dirección o sentido contrario, teniendo una asociación una sobre las otras.

También Wilches (2018), presenta un estudio de maestría mencionado *Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa minera Texas Colombia centrándose en sus trabajadores – 2020*, este estudio se propuso identificar y analizar la incidencia del primer constructo sobre el segundo constructo. Cumpliendo con una metodología de investigación, se tuvo un estudio de enfoque mixto (cuantitativa – cualitativa) con alcance descriptivo de

corte correlacional pues de 2 fases: la 1ra fue descriptiva y la 2da fue correlacional; se empleó un tipo de no probabilístico, en total se consideró a 40 personas siendo estos los trabajadores de la empresa quienes conformaron la muestra. Como resultado se sostiene que las variables de este estudio se guardan relación siendo esta positiva ello también se ve reflejado en las dimensiones, por lo que el autor recomienda identificar los fenómenos dentro de una empresa pues éstos inciden en el desempeño del trabajador, la organización debe tener lineamientos claros y preciso enfocados a alcanzar cada una de las metas y además considerar los objetivos para lograr el bienestar humano.

Referente a los antecedentes nacionales, se comienza con el trabajo investigativo de Cabrera (2018) quien presenta el estudio Clima organizacional y satisfacción laboral en las personas que laboran en una institución Pública Peruana-2018, los autores buscaron identificar la asociación de dichas variables, para ello utilizaron dentro la metodología: fue un diseño con alcance correlacional y la muestra se constituyó por 63% de hombres y 37% fueron mujeres así también aplicaron para medir las variables : el cuestionario correspondiente a la Teoría Bifactorial (Frederick Herzberg) y para la otra variable la Escala del Clima Laboral (Sonia Palma); con el empleo de ello se logró conocer la existencia de un nivel de relación siendo esta significativa y además directa entre la variable clima organizacional y las dimensión de autorrealización, comunicación, y condiciones laborales .

Castro (2021), en su estudio Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas Lima-Perú. Presentó como o propósito principal relacionar el clima laboral y la satisfacción laboral, este trabajo sólo considera un tiempo por lo que es transversal, el autor obtuvo los resultados que indican que un nivel alto en la primera variable generará que se dé una mejor satisfacción en el trabajo, por lo tanto, recomendó que se siga fomentando estudios sobre la asociación encontrada pues una buena dinámica basada en la competitividad así como en los cambios sociales dentro de una empresa u organización llevará a conseguir resultados positivos en la satisfacción y bienestar de los empleados por consiguiente la empresa irá creciendo de manera significativa y eficaz.

Para terminar, Osorio (2019), da a conocer su indagación: Clima laboral y satisfacción laboral para la cadena de autoservicios Coesti ubicada en la

localidad de Chiclayo-2019. Se planteó como interés investigar si existía relación entre las 2 variables, para ello la muestra fue 42 pertenecientes a los 5 autoservicios entre varones y mujeres y cuya característica radica en que venían trabajando ya con 6 meses de antigüedad como mínimo; para concluir se indica que las variables estudiadas son significativas y además tienen una relación positiva, donde se conoció el valor de p el cual es inferior a 0,005. Ello también engloba a las dimensiones, siendo una de ellas la autonomía que mantiene una correlación significativa de 5% con las dimensiones de la variable de satisfacción laboral.

Saldaña (2021), presenta su trabajo de maestría titulado: clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una Institución Pública de Lima Metropolitana 2020. Es considerado como no experimental siendo este el diseño, se empleó el nivel correlacional, para la muestra se consideró a un total de 140 personas que se encontraban laborando. Por lo expuesto se pudo conocer los resultados, los cuales indican que las variables sí están relacionadas, esto quiere decir que mejorando el clima organizacional se tendrá niveles altos respecto a la variable 2, logrando que se obtenga mayor eficiencia de parte de cada uno de los empleados. Se concluye que ambas variables ejercen una correlación significativa y repercute en el desarrollo del ser humano dentro de una organización. Con respecto a la dimensión de Comunicación se tiene la una correlación significativa y directa con la variable satisfacción laboral representado por un valor inferior a 0.01 ($p < 0.01$) y con una intensidad moderada (0,638).

En el estudio desarrollado por Carbajal (2021), para optar el grado de magíster se tiene el título: clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la empresa PROVISERVICIOS SAC Lima-Perú, 2021, como parte de la metodología se consideró al estudio como básico y este es no experimental (diseño), con respecto a la población para la muestra solo se trabajó con 25 empleados a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Teniendo como resultados que el nivel de clima organizacional que se obtuvo es considerado como favorable y el nivel de satisfacción se muestra calificada con una medida alta, el valor de correlación es de .786, esto implica que hay una correlación entre las variables estudiadas, se concluye que evidentemente se tiene una correlación entre las variables y que se debe realizar acciones para potenciar el clima

organización y de esta manera tener trabajadores con mayor entusiasmo en el área laboral.

En el artículo desarrollado por los autores Agurto et al. (2020), con filiación en la UCV, titulado “El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores”, el estudio se considera correlacional por lo que se recurre al uso del coeficiente de Spearman, además presenta un enfoque cuantitativo y se apoya a un diseño No experimental, considerando a los colaboradores quienes suman un total de 120 quienes componen la muestra. Los resultados en base a la correlación de Spearman dan a conocer el valor $\alpha = 0.814$, lo cual permite mencionar que las variables tienen un grado de relación siendo esta positiva, a ello se le suma el valor $\alpha \leq 0.05$ como nivel de significancia. Concluyendo que en el ámbito de estudio existe un adecuado programa de engagement ocupacional esto se ve reflejado en la satisfacción de los trabajadores la cual es positiva y buena.

Respecto a la variable clima organizacional el autor Litwin y Stringer (1968), en su teoría, pretende proporcionar explicaciones sobre las características clave del comportamiento individual dentro de las organizaciones con respecto a sus motivaciones y entornos subyacentes. Estos autores emplean una evaluación subjetiva del ambiente de trabajo a través del uso de una medida perceptual del clima.

En su teoría, Litwin y Stringer (1968) , se centra en ahondar sobre el clima dentro de una organización mencionado que es como una especie de constructor molecular que puede ayudar a que las cosas se hagan de distintas maneras, por ejemplo: Examinar lo que impulsa a las personas en situaciones sociales complejas requiere un análisis cuidadoso de una amplia gama de factores; Se agilizan los temas de cálculo de todos los factores de situación; Facilitar la identificación del impacto ambiental global de muchos entornos (Ferreyra y Abanto, 2020).

Por otro lado, el autor Likert en 1967, plantea su modelo teórico del Clima Organizacional en el cual propone tres tipos diferentes de factores determinan las características únicas de una organización, todos los cuales están interconectados a los ojos de cada trabajador individual; estos factores son factores causales destinados a señalar la dirección donde una organización se encuentra desarrollándose y consigue lograr sus objetivos. Las variables

intermedias reflejaban la salud y el bienestar de la empresa en su conjunto y componían sus procesos internos, mientras que las variables finales eran los resultados de las variables independientes e intermedias y reflejaban así los éxitos alcanzados por la empresa. Al considerar otros factores, Likert concluyó que un entorno de trabajo más humano conduce a mejores resultados para una organización en términos de productividad, ausentismo y tasas de rotación, así como en el desempeño y la felicidad de los empleados (Acuña y Paredes, 2015).

Respecto al enfoque del clima organizacional dado por Pintado (2015), menciona que el desarrollo ideal del clima organizacional, se da en función a cada comportamiento que realiza el grupo laboral de la entidad y se realiza una evaluación para determinar la labora desempeñada, teniendo como función las condiciones físicas, las relaciones de la comunicación y las distintas regulaciones o normas que afectan la continuidad del trabajo.

En este contexto, se considera que es un factor que brota durante la circunstancia de la correlación de un individuo con su entorno laboral, lo que significa que la experiencia del trabajador en relación con su lugar de trabajo específico es crucial para descifrar el concepto. Con ese fin, este marco caracteriza la naturaleza de la experiencia laboral de un grupo en función de las peculiaridades determinadas del entorno laboral. El clima de una organización se puede medir observando cómo se sienten sus empleados acerca de sus condiciones de trabajo, que incluyen elementos tanto estructurales como situacionales de su dinámica. Es preferible una perspectiva más holística sobre el clima organizacional que una estrecha porque permite una comprensión más completa del fenómeno conocido como "clima organizacional". Finalmente, teniendo en cuenta las nociones discutidas en este capítulo, el clima organizacional se define como la experiencia laboral que necesariamente involucra a un conjunto de personas en un determinado entorno, donde cada una de las personas tiene una percepción distinta y a partir de ello se hace una evaluación (García, 2020).

De acuerdo a las bases teóricas según Casachagua (2013), define al clima organizacional como aquella impresión que obtiene una persona sobre su lugar de trabajo, teniendo en cuenta factores como la capacidad del trabajador para lograr objetivos personales, el grado de implicación del trabajador en las tareas que se le asignan, la calidad de la supervisión recibida, la facilidad con

qué información relevante se puede acceder en concierto con los compañeros, y las condiciones de trabajo que facilitan el trabajo del trabajador." Los comportamientos y acciones de los empleados tienen un impacto en la organización como un todo, y los empleados de la organización, a su vez, tienen un impacto en la organización. En otras palabras, una persona puede ver el ambiente agradable en su lugar de trabajo sin darse cuenta de que sus propias acciones han contribuido a crear ese ambiente; Por otro lado, no es raro que todos los integrantes que se encuentran en una organización critiquen duramente el contexto actual donde se vive, sin darse cuenta de que sus propias acciones negativas están contribuyendo a crear ese ambiente de insatisfacción y descontento.

En un principio, la idea de la atmósfera de una organización se introdujo a través del concepto de atmósfera; No obstante, además de las circunstancias del entorno, la concepción de un clima particular depende de las percepciones de los individuos que están expuestos a tal atmósfera o ambiente, por tanto, los dos elementos, las personas y el entorno, resultan cruciales para configurar el clima de una organización, cada ambiente de trabajo tiene un clima organizacional fundamental, y cada individuo tiene un conjunto único de habilidades, intereses y rasgos de personalidad que influyen en cómo se desempeñan en un entorno determinado. A su vez, los entornos sociales y físicos de estos individuos tienen sus propias peculiaridades. Entonces, un individuo parece incrustado dentro de una cultura cuyas características están determinadas por las características únicas de la organización (García, 2020).

Es así que el autor Brunet (2011), menciona que el clima organizacional, tiene las siguientes dimensiones: Estructura, es la forma de percibir determinadas responsabilidades, de las normas y de las directrices que posee una determinada empresa, Comunicación, es una dimensión basada en los canales comunicación existentes en el interior de una empresa, asimismo, de la sencillez de los trabajadores para dar a conocer sus descontentos en la directiva. Identidad, es definido como un sentimiento de que uno es parte de una única organización y es integrante indispensable de un grupo laboral; la relevancia que se tiene y otorga a ese carácter. Generalmente, el gesto de compartir cada objetivo personal con todos los miembros de la empresa. Autonomía, es el Nivel de independencia de cada persona para tomar una decisión y solucionar

problemáticas. Motivación, es el nivel de inquietud por la calidad de labor realizada que los trabajadores reflejan, tratan de mejorar y tienen compromiso con su trabajo. Asimismo, puede vincularse con el grado de compromiso y obligación con su labor en relación a las suposiciones conseguidas y la posibilidad de que sean positivas comenzando del rendimiento propio y compensando.

Respecto a la variable Satisfacción laboral, se sustenta bajo el Modelo de las expectativas de la motivación de Lawler y Porter (1967), quienes al respecto mencionan que la satisfacción de la persona que labora se da por el resultado de las recompensas que reciben a raíz de su trabajo realizado, por lo que se puede estudiar en adelante las recompensas intrínsecas y extrínsecas, pero también indican que estas no son suficientes debido a que también influye el juicio de razonabilidad de cada trabajador quien diferencia que es justo y que no le conviene.

El modelo de Lawler y Porter (1967), plantea que para obtener la satisfacción, esta necesita la interacción entre la motivación y su desempeño (de la manera que la empresa brinda recompensas, entonces estas van a satisfacer las expectativas del trabajador) y también dependerá de la forma en que se percibe lo que el trabajador aporta y lo que recibe de parte de su empleadora, así también se puede indicar que el nivel de satisfacción va influye directamente sobre la auto realización, relaciones interpersonales, y otros factores considerados intrínsecos así como su expectativa por lo que debe recibir a cambio de todo su esfuerzo realizado. A ello se le suman las diferentes habilidades y el nivel de esfuerzo que influyen en el desempeño donde el trabajador tiene la potestad de manejar y emplearlo a la hora de realizar una actividad en específica.

La Teoría de los 2 Factores, propuestos por Frederick Herzberg, el cual nos señala: a) factor de higiene personal y b) factor motivación intrínseca, están inextricablemente vinculados a la hora de determinar el grado o nivel que tiene una persona sobre su compromiso dentro de su trabajo. Para esta teoría, el presente autor identifica dos requisitos previos: Las necesidades higiénicas son una de esas cosas; es decir se centra en las diferentes condiciones de trabajo en las que las personas crecen y se desarrollan, y su abandono conduce al descontento. Existe una conexión entre la higiene personal y el medio ambiente

y las necesidades básicas de uno. Por otro lado, tenemos los factores motivadores, que son los que impulsan la satisfacción y la productividad; incluyen cosas como logros, reconocimiento, prestigio, responsabilidad y avance (Chiavenato I. , 2017).

Maslow (1991), se establece en su Teoría de la Jerarquía (Necesidades Básicas) “Todo ser humano tiene necesidades, y muy pocas personas experimentan una felicidad duradera por más de unos pocos momentos a la vez” (p. 9). Esta enunciación se amplía en la teoría de la categoría de las múltiples carencias que presenta el ser humano, que propone que cinco necesidades dominan al ser humano y se representa mediante una jerarquía piramidal. De acuerdo con una interpretación de la teoría de Maslow, todas las necesidades básicas deberían ser satisfechas primero, para después pasar a las superiores. Esto no significa, sin embargo, que un ser humano se sienta permanentemente contento; por el contrario, sugiere que él o ella continuará esforzándose por lograr una mayor realización incluso después de experimentar una satisfacción temporal (Bardales, 2021).

Alternativamente, existe la teoría de David McClelland, que surgió en algún momento entre los años 60 y 70 y proponía que las motivaciones de un individuo eran el mejor predictor de si tendría éxito o no en un determinado trabajo. Por esta razón, identificó tres impulsores principales: la necesidad de control, logro y pertenencia; también señaló que, si bien todos poseemos estos factores, uno siempre predominará sobre los demás y determinará la productividad de un individuo en el trabajo. Un atractivo para llegar a convertirse líder de grupo, es el deseo de poder ejercer su voluntad sobre los miembros de su equipo, pero esto solo es cierto si beneficia a su empresa. Sin embargo, no funcionará si es solo una ambición privada; estas personas simplemente no saben cómo colaborar. El trabajo de calidad, en opinión de McClelland, se basa en el impulso de sobresalir y ser el mejor en el campo elegido. Sólo entonces se puede aspirar a alcanzar el éxito profesional. Para un trabajador, la necesidad de lograr algo es lo que lo impulsa a mejorar su desempeño y hacerlo más competitivo en el lugar de trabajo (Mathsumi, 2022).

Respecto al enfoque de la satisfacción laboral dado por Pintado (2015), indica que se enfoca a cada una de las actitudes y comportamientos que se ven reflejados en los trabajadores, y se da mediante el desempeño que tienen dentro

de una institución. Así mismo se tiene que la identificación y el compromiso del empleado en los esfuerzos de mejora de la organización donde se tiene que concretar las metas y los objetivos que se tienen identificados.

De acuerdo a las bases teóricas, diferentes campos académicos tienen diferentes formas de definir la satisfacción laboral, pero una perspectiva común sostiene que es un estado emocional provocado por la interpretación subjetiva del individuo en relación a sus propias experiencias laborales, así como su estabilidad y estado emocional, y que muchas veces la conocemos como "el nivel de bienestar que llega a experimentar un trabajador como resultado de su desempeño". Asimismo, es un reflejo del valor que el trabajo aporta al empleado, cómo le ayuda a satisfacer sus necesidades y cumplir sus esperanzas, y cómo mejora su nivel de vida. En consecuencia, tanto los factores objetivos como los subjetivos tienen un papel en su configuración (Ferrada, 2017).

Hasta qué punto los procesos cognitivos también están involucrados en la satisfacción laboral, ello aún es un gran debate (tema controversial). Se dice que los trabajadores solo llegan a estar satisfechos cuando tienen una actitud positiva hacia su trabajo, pero hay poco acuerdo sobre este punto. De hecho, aunque ciertos escritores, como Fisher (2000), argumentan que la complacencia profesional es una contestación afable o entusiasta al compromiso en general, otros, de acuerdo a Weiss, la describen como una evaluación positiva o negativa de la propia situación laboral. Otras referencias, como Brief (1998), adoptan una visión más holística y argumentan que la complacencia que tienen por sus deberes laborales, es el resultado de técnicas tanto entusiastas como cognoscitivas según las cuales la persona analiza el tiempo en su centro de labor. Asimismo, está la complacencia profesional cognoscitiva (también conocida como satisfacción laboral "cognitiva" o "intelectual"), que se desarrolla como consecuencia de una evaluación más reflexiva de las especificaciones del trabajo y la comparación con algún tipo de patrón oro mental. Por otro lado, existe algo denominado "Satisfacción emocional relacionada con el trabajo", que es una definición única que representa una contestación entusiasta real del trabajador hacia el su centro laboral en su conjunto (Pujol, 2018).

Cuando un trabajador está inspirado, realizado y confiado en su trabajo, esa persona ha alcanzado un buen logro y nivel alto de satisfacción laboral. Cuando el trabajador tiene seguridad sobre su empleo, avance profesional y una

buena proporción de tiempo con respecto a sus horarios de trabajo y tiempo libre, dice sentirse satisfecho con el trabajo. Como resultado, se deduce que el trabajador está contento con su trabajo, ya que el trabajo cumple con las expectativas del individuo. El valor de un empleado feliz para una empresa no puede exagerarse. Cada miembro del personal espera lograr un rápido desarrollo profesional y una proporción sana con respecto a los horarios de trabajo y tiempo libre en su lugar de trabajo. Los trabajadores que están contentos con sus trabajos tienen más probabilidades de hacer un esfuerzo adicional en nombre de sus empleadores. Dos puntos de vista diferentes nos permiten apreciar el valor de la satisfacción laboral de ambas partes (Cortés, 2021).

Para la continuidad del estudio el autor (Chiavenato I. , 2017), considero como dimensiones de la satisfacción laboral lo siguiente: Condiciones Físicas y/o Materiales: Son recursos tangibles o de infraestructura, los cuales posibilitan al empleado a realizar con sus actividades cotidianas. Beneficios Laborales y/o Remunerativos: El nivel de satisfacción que posee cada uno de los trabajadores en función a una compensación financiera que obtienen por realizar correctamente su trabajo. Políticas Administrativas: El nivel de aprobación en referencia a las normativas, directrices o políticas que fueron establecidas por la organización con el fin de regular el comportamiento de los empleados. Relaciones Sociales: El nivel de satisfacción que posee cada empleado con referencia a las interacciones interpersonales con cada integrante de la empresa. Desarrollo Personal: Puede definirse como la sensación del empleado con referencia a las oportunidades de efectuar funciones importantes para progresar y desarrollarse en el aspecto profesional. Desempeño de Tareas: Puede definirse como el nivel de compromiso que tiene el empleado con sus labores diarias. Relación con la Autoridad: Es la sensación que posee cada trabajador con respecto al vínculo que mantiene con su superior o jefe inmediato.

El estudio está sustentado desde el enfoque humanista la cuál es una corriente psicológica que fue iniciada por A. Maslow (1993). Las bases de esta corriente yacen en que el ser humano debe considerarse como un todo, asimilando que hay distintos factores y aspectos vinculados a la salud mental entre ellos se tiene a los comportamientos sociales, emociones o pensamientos,

etc. Este estudio tiene como objeto conocer al ser humano de la forma más real es decir natural, ello en base al enfoque que se mencionó anteriormente.

III. METODOLOGÍA

El autor Arias (2019), indica que el marco metodológico, comprende todo y cada uno de los pasos o procedimientos que se necesitan para poder formular y poder resolver las falencias. Dicho método está basado en la elaboración de postulados, que finalmente serán comprobados.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: considera al estudio aplicado. En ese entender, el autor Baena (2014) mencionar que, dicho estudio se encarga de visualizar la problemática desde un punto pragmático e intenta dar solución a una realidad, bajo los conceptos netamente teóricos.

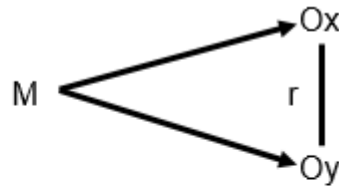
Diseño de investigación: la actual indagación se rige bajo el diseño no experimental. Al respecto, el autor Sabino (2002), menciona que este diseño viene a ser no experimental; debido a que al momento que se efectuó el estudio se percibió la realidad actual del clima organizacional y el manejo de la satisfacción laboral. Teniendo como principal función el no alterar de manera deliberada las variables, obteniendo un estudio donde solo se visualizan cada uno de los problemas en su contexto natural seguidamente se analizan.

Así mismo se desarrolló mediante el alcance de investigación considerado como descriptiva - correlacional. El estudio fue descriptivo, ya que el investigador tiene el poder de escoger entre ser un espectador completo, o ser un participante, este participante espectador llega a ser completo. Un claro ejemplo es, dentro de un supermercado un examinador logra manipular desde lejos e indagar sobre aquellas tendencias de selección y sobre la compra de los usuarios. De tal manera ofrece una visión mucho más compuesta referente a la experiencia de compra (Cazau, 2006).

Valderrama (2013), menciona que el estudio correlacional inspecciona el grado de correspondencia de las variables, es decir, posterior a ellos se cuantifican y analizan las relaciones, así mismo, el estudio es parte del enfoque cuantitativo, como lo menciona Tamayo (2014) que se caracteriza por recaudar información que logra contestar a una problemática, consiguiendo medir las variables de un establecido contexto

para analizarlos mediante el método estadístico donde se seleccionó conclusiones confiables que validan como no la hipótesis.

Figura 1 Esquema de metodología



M: muestra

Ox: Clima organizacional

Oy: Satisfacción laboral

r: Relación

Fuente: Hernández, et al. (2014)

El enfoque que rige esta investigación fue cuantitativo. Canahuire (2015), menciona que dicho enfoque, se aplica las matemáticas para poder presentar los hallazgos mediante el uso de la estadística.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

- **Definición de concepto:** Se concibe al Clima Organizacional como la manera en que los individuos interactúan entre ellos, así mismo con personas externas (clientes), de esta manera se promueve que se tenga un ambiente sano Chiavenato (2017).
- **Definición operacional:** La variable fue analizada mediante el instrumento generado por el autor Castillo (2019) sobre el clima organizacional, con 27 ítems, que está dividido en 5 dimensiones, comenzando por la estructura, seguido del aspecto de comunicación, lo relacionado con la identidad, temas de autonomía y para finalizar la motivación.
- **Indicadores:** respecto a la dimensión estructura tiene 3 indicadores que son: las diferentes condiciones de trabajo y el aspecto de tamaño y forma de la organización; con respecto a la segunda dimensión (comunicación) se tiene dos indicadores que son: comunicación interna y comunicación interpersonal; respecto a la dimensión identidad tiene 2 indicadores que son: la identidad con la organización y la identidad con sus compañeros; respecto a la dimensión autonomía se tiene 2 indicadores que son: la

toma de decisión y el resolver problemas; respecto a la dimensión motivación se tiene 3 indicadores que son; el logro, el poder y la afiliación (Castillo, 2019).

- **Escala de medición:** Ordinal, Tafur (2015), dicha escala sirve como una etiqueta, para que se pueda referenciar a un objeto, así mismo se traduce como variables no numéricas. En esta oportunidad, medida en base a la Escala de Estudio Likert.

Variable 2: Satisfacción laboral

- **Definición conceptual:** se menciona que la Satisfacción laboral, es aquella sensación afirmativa sobre el trabajo individual, el cual surge mediante la evaluación de sus particularidades. Es por ello que un individuo con mayor satisfacción tiene un elevado nivel de productividad Robbins et al. (2003).
- **Definición operacional:** La variable fue analizada mediante el instrumento generado por el autor Palma (2004), sobre la satisfacción laboral, esta estructura mediante 36 ítems, que está fraccionado en 7 dimensiones: los beneficios tanto laborales como salariales, lo relacionado con las políticas administrativas, las condiciones tanto físicas como materiales, el desarrollo personal, relaciones sociales como también la relación con la autoridad y el desempeño de tareas.
- **Indicadores:** Respecto a la dimensión condiciones Físicas y/o Materiales, se considera a los siguientes indicadores: la comodidad dentro del trabajo, el ambiente Físico y la distribución Física, respecto a la dimensión asociada a los beneficios Laborales y/o Remunerativos, se tiene 3 indicadores que son: la baja Remuneración, la calidad de Trabajo y la oportunidad de Ascenso; por otro lado de se tiene a las políticas administrativas la cual considera a 3 indicadores que son: el mal Trato, el horario Inadecuado y la falta de Reconocimiento; así también se tiene a las Relaciones Sociales (dimensión) que considera en total 3 indicadores que son: las Relaciones Interpersonales, el apoyo moral y las funciones Claras; respecto al desarrollo Personal, se tiene en total 3 indicadores que son: la oportunidad de Ascenso, la felicidad Laboral y la realización Personal, además sobre el desempeño de tareas (dimensión), se expone 3 indicadores que son: el rendimiento Laboral,

las aptitudes, la Productividad; para finalizar la dimensión de Autoridad, donde se tiene 3 indicadores que son: la comprensión, la Relación Cordial y la Apreciación Valorativa.

- **Escala de medición:** Ordinal, Tafur (2015), dicha escala sirve como una etiqueta, para que se pueda referenciar a un objeto, así mismo se traduce como variables no numéricas. En esta oportunidad, medida en base a la Escala de Estudio Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Ortiz (2010) Viene a ser el aglomerado de individuos, los cuales son protagonistas de un estudio, y en base a ello se generan hallazgos. La población considerada en el presente estudio fueron los 70 empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash.

Ríos et al., (2012), indica que los criterios que se le aplica a la población, parten de las características especiales que deben poseer la población para su elección o elegibilidad, así mismo se debe determinar los diferentes criterios por un lado el de inclusión y el otro de exclusión cuando se está delimitando la población estudiada.

- **Los criterios de inclusión:** La población a considerar en el presente estudio fueron los 70 empleados de una minera en la etapa de exploración cuando se encontraron dentro de su rotación interna, también se considerará a aquellos trabajadores que de manera voluntaria firmaron el consentimiento informado para su participación y finalmente aquellos trabajadores que mínimo tienen 6 meses trabajando en la empresa hasta la fecha.

- **Los criterios de exclusión:** Se procedió a no considerar a los que se encontraban en su rotación externa hasta el momento de su retorno, tampoco se consideró a los trabajadores nuevos, y se excluyó a aquellos que no firmaron su consentimiento de participación voluntaria.

Muestra: Se nombra al autor Hernández et al., (2014), quien indica que una muestra debe ser comprendida como un subgrupo de toda la población, que debe ser estadísticamente representativo, ya que este permitirá hacer la recolección de datos, pero se tiene que tener en cuenta delimitación con precisión de este grupo. La muestra considerada fue censal, según los autores Arias et al., (2022), indican que la muestra de tipo censal,

comprende la totalidad de los componentes de un estudio, quienes forman el grupo de interés de la indagación, de igual manera los autores Hernández et al. (2014), mencionan que es probabilístico, debido a que el conjunto de información se inicia de manera aleatoria respecto al grupo muestral, por ello se consideró a los 70 empleados que realizaban actividades en una minera en la etapa de exploración Áncash.

Muestreo: Ramirez (2017), refiere que el tipo de muestreo probabilística se da cuando se investiga concretamente a un “Subgrupo que pertenece a una población donde cada uno de los elementos tiene la oportunidad de ser seleccionados o elegidos” se caracteriza por que la población total son toda y cada una de las unidades de estudio. El muestreo estuvo conformado por el 20% de la población que fueron los 14 empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El estudio recurrió a la técnica más usada por los investigadores la encuesta, tal como indica Martínez (2015), la encuesta se considera como una técnica de estudio social que se extiende en el manejo de campo de la sociología que sobresalió del ámbito de estudio científico, transformándose en una actividad constante de todos los participantes. Se generó el estereotipo de que la encuesta la efectúan los sociólogos que son especialistas en todo. Así mismo el instrumento fue el cuestionario, tal como menciona Arias et al., (2022), debe entenderse como un instrumento que sirve de recaudación de la información necesitada y usada de manera habitual en los trabajos de investigación científica. Se engloba en un grupo de interrogantes presentados y enumerados en una tabla y grupo de respuestas que el encuestado tiene que responder. Es por ello que en el estudio se tuvo 27 ítems enfocados a la variable Clima organizacional y estuvo estructurado por 36 ítems para la variable Satisfacción laboral, las cuales fueron preguntas estandarizadas y totalmente estructuradas, y esto ayudó al recojo de datos, para su posterior tabulación y análisis. El autor García (2014), nos define al cuestionario como aquella herramienta que obtiene medidas cuantitativas de una amplia gama de aspectos objetivos y subjetivos de una población a través de un procedimiento de interrogatorio estandarizado que permite la comparabilidad de las respuestas. Así mismo

se indica que en el proceso de recolección de datos no se realizó ninguna manipulación de los datos en ambas variables.

En relación a la validación los instrumentos: Ríos et al., (2012), acción de demostrar y documentar que cualquier procedimiento, proceso o metodología produce los resultados deseados de manera consistente y efectiva, se evidencia que los instrumentos que se presenta en la indagación tiene su validez; para el instrumento que pertenece a la Clima organizacional se extrajo del artículo redactado por Castillo (2019), el cual estuvo compuesto por 27 ítems, que corresponden a las 5 dimensiones, que fueron analizados por tres jueces expertos, los cuales valoraron según su relevancia, pertinencia y claridad de cada ítems, y expresaron que son totalmente aplicables. Así mismo para el instrumento perteneciente a Satisfacción laboral, se empleó el instrumento de Palma (2004), el cual implica un cuestionario con 36 ítems, pertenecientes a 7 dimensiones, la valoración se dio por medio de respuestas politómicas, que fueron dadas respecto a 70 empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, de igual manera fue dada por tres jueces expertos de la materia con el grado de maestros, los cuales indicaron sugerencias y observaciones las cuales fueron levantadas para que pueda estar apto para la aplicación. (Ver anexo 4).

Tabla 1
Validación de expertos

Expertos	Opinión de aplicabilidad
Dra. Giannina Copelo Cristóbal	Aplicable
Mgt. Ps. Lourdes Grados Vega	Aplicable
Mgt. Madeleine Paredes Gutarra	Aplicable

Para DeVellis (2001), el grado de confiabilidad de un instrumento es la cantidad de variación que se puede atribuir al valor real de la variable latente o constructo, mientras se atribuye la variación restante al error, es la medida de la confiabilidad de una escala. La homogeneidad de los componentes que componen un instrumento de medida o escala está relacionada con la consistencia interna. En esta oportunidad, en el estudio se tuvo que aplicar el valor de Alfa de Cronbach, que es un favor viable y es muy útil en el tema estadístico, dicho valor indica el promedio que se

tiene de las correlaciones de cada ítems construido, y es por medio de ello que se podrá contemplar la fiabilidad de cada ítems del instrumento, para su posterior aplicación. Es por ello que para este estudio de indagación se empleó el alfa de Cronbach, y se obtuvieron los siguientes valores:

Tabla 2

Confiabilidad del Clima organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.739	.739	27

Tabla 3

Confiabilidad del Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.785	.855	36

Estos valores están en el rango de 0.7 - 0.8, y según la escala de calificación se consideran con una confiabilidad aceptable

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Crombach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0;0.5]	Inaceptable
[0.5;0.6]	Pobre
[0.6;0.7]	Débil
[0.7;0.8]	Aceptable
[0.8;0.9]	Bueno
[0.9;1]	Excelente

3.5. Procedimientos

La variable de Clima organizacional se apoyó en un cuestionario centrado en medir las dimensiones (cinco) de esta variable, en ese entender se tiene a la estructura, seguido del aspecto de comunicación, la identidad, temas de autonomía e intención. En total el instrumento se compone de 27 ítems, de los cuales 9 están relacionados con el nivel de personalidad, 4 ítems con el nivel de comunicación, 4 ítems con el nivel de información, 4 ítems con el nivel de independencia y 6 ítems con el grado de influencia. Entre las alternativas se consideró 5 opciones por lo que se usó la escala de tipo Likert.

Para la aplicación del instrumento se tuvo en cuenta la confidencialidad, dándose de manera individual donde la persona tiene la posibilidad de elegir una de las 5 opciones, entre estas se tiene:

Siempre = 5, Casi siempre = 4, A veces= 3, Casi nunca = 2, Nunca = 1.

Para obtener los resultados, solo necesita agregar la cantidad de medidas y el tamaño del dispositivo, luego en la tabla de medidas obtenidas por el punto de corte, teniendo en cuenta la desviación estándar representado por un porcentaje alto de 75% con respecto al clima y el tamaño de la organización.

Para la diferencia en la Satisfacción del Usuario, este estudio utilizó una herramienta de evaluación, el Cuestionario de Satisfacción Laboral desarrollado por Castillo (2019), tiene como finalidad medir el nivel de satisfacción laboral en estudios u organizaciones en base a las cosas mencionadas en la reunión del tema, su uso individual y en conjunto, solo para mayores de 18 años, su tiempo es de 20 minutos, su uso en el trabajo, materiales utilizados para crear esta herramienta: libro, copia, plantilla, hoja de respuestas opcional, tipo de respuesta politómicas.

En primer lugar, para iniciar con la recaudación de datos, primero nos dirigimos a la institución la cual nos brindaría la oportunidad de realizar la encuesta, solicitando el permiso al jefe encargado y esperando la aprobación de llevar a cabo dicha actividad, se les explicó los objetivos que tenía la encuesta y la contribución del estudio a la sociedad. En segundo lugar, se consiguió la aprobación del jefe encargado y seguidamente se planificaron los horarios y fechas para realizar la encuesta, también se tomó en cuenta cada uno de los cuidados respecto al protocolo de seguridad y medidas de prevención contra el COVID-19 como son el uso de mascarillas, distanciamiento social y el uso de alcohol como desinfectante. En tercer lugar, antes de realizar la actividad se puso en conocimiento de los participantes el objetivo o propósito de dicha encuesta y agradeciéndoles su participación se inició, el tiempo estimado para realizar la encuesta fue de 30 minutos, culminado este tiempo se procedió a recoger las encuestas para finalmente retirarse de la institución.

3.6. Método de análisis de datos

El autor recocado Bavaresco (2007), indica es aquel proceso de análisis, selección y examinación de información para hallar las tendencias y los patrones más relevantes, los cuales podrían influir sobre la toma de decisión.

Después de aplicar el instrumento y recopilar datos, para realizar el proceso de la sistematización de datos se emplearon los métodos descriptivo e inferencial, en el método descriptivo se tiene acceso a datos generales, información como edad, grado y género de los participantes y de aquí se posibilita la generación de tablas y figuras acorde a las variables con ayuda de los Softwares Microsoft Excel y SPSS, ambos programas en su versión actual. Por otra parte, el método inferencial nos será de utilidad para establecer el estadígrafo usado mediante la prueba de normalidad, en cambio para la cuestión de la hipótesis se recurre al coeficiente Rho de Spearman (dicho valor trata de una fórmula que genera la fiabilidad de un instrumento, en especial de escala dicotómica y politómicas), se conocerá el nivel de asociación o correlación de las variables estudiadas eligiendo la hipótesis correcta.

3.7. Aspectos éticos

Quevedo et al., (2022), no indica que la parte ética en una investigación dirige normas morales del ser humano dentro de la sociedad para hacer frente a actos ilícitos, conociendo de esta manera su importancia. Por otro lado Gómez et al., (2022), tienen como concepto similar al anterior autor, pues pone énfasis en que la ética se conforma por las actitudes, valores y sobre todo aquellos aspectos morales que conforman la integridad de un ser humano al enfrentar a una situación.

En consecuencia, para la continuidad del estudio se estableció que se respetaran las normas internacionales de investigación respecto a la privacidad y manejo de datos, así como lo establecido por la CONCYTEC y la casa de estudios Cesar Vallejo, en la cual existe una comisión ética de investigación encargada de hacer un seguimiento de la norma exigida en las investigaciones presentadas, y debiendo de tener un dictamen asertivo para llevarse a cabo.

En el siguiente estudio se respetaron los elementos planteados de acuerdo a los principios éticos en referencia a los participantes de la encuesta, en ningún momento se puso en riesgo la información de los encuestados. En cuanto al principio de autonomía se cuidó a través de la confidencialidad del nombre y la identidad de las personas, por ello se

respetó la decisión voluntaria de participar en este estudio; también las personas tomaron la decisión acerca de su anonimato en estudio.

Así mismo, se respeta la autoridad intelectual de las citas y referencias mencionadas en el actual estudio, ya que estas serán utilizadas mediante las normas y lineamiento de APA de la séptima edición y el Turnitin como nivel de similitud para aportes de autores.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo.

Pertenece a la estadística centrándose principalmente en la recolección y simplificación de los datos o de la información. Esta información obtenida se resume de forma ordenada en tablas con sus respectivos gráficos, estos permiten conocer la información recolectada de manera apropiada (Spriestersbach, Röhrig, y Gerhold, 2010).

Se realizó el análisis de la variable Clima organizacional y sus dimensiones

Tabla 4

Resultado de la variable Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	35.7	35.7	35.7
	Medio	19	27.1	27.1	62.8
	Alto	26	37.2	37.2	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Interpretación:

Respecto a la tabla 4, sobre el resultado de la Variable Clima organizacional, del total de encuestados el 37.20% lo calificó dentro del nivel alto, seguido del 27.10% quienes calificaron y ubicaron a esta variable dentro del nivel medio y finalmente se tiene un porcentaje representativo de 35.70% que lo califica en el nivel bajo.

Tabla 5
Resultado de la Dimensión Estructura

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	21.3	21.3	21.3
	Medio	26	37.2	37.2	58.5
	Alto	29	41.5	41.5	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Interpretación:

Respecto a la tabla 5, sobre el resultado de la dimensión estructura, el 41.50% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que la estructura con la que cuenta la organización es catalogada como alta, así mismo el 37.20% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que la estructura con la que cuenta la organización es catalogada como media y finalmente el 21.30% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que la estructura con la que cuenta la organización es catalogada como baja.

Tabla 6
Resultado de la Dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	38.6	38.6	38.6
	Medio	20	28.6	28.6	67.2
	Alto	23	32.8	32.8	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Interpretación:

Respecto a la tabla 6, sobre el resultado de la dimensión comunicación, el 32.80% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que la comunicación que se aplica en la organización es catalogada como alta, así mismo el 28.60% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que la comunicación que se aplica en la organización es catalogada como media, y finalmente el 38.60% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que la comunicación que se aplica en la organización es catalogada como bajo.

Tabla 7
Resultado de la Dimensión Identidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	48	68.6	68.6	68.6
	Medio	13	18.6	18.6	87.2
	Alto	9	12.8	12.8	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Interpretación:

Respecto a la tabla 7, sobre el resultado de la dimensión identidad, el 12.80% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que la identidad que poseen los trabajadores con la organización es catalogada como alta, así mismo el 18.60% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que la identidad que poseen los trabajadores con la organización es catalogada como media, y finalmente el 68.60% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que la identidad que poseen los trabajadores con la organización es catalogada como baja.

Tabla 8
Resultado de la Dimensión Autonomía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	30.0	30.0	30.0
	Medio	27	38.6	38.6	68.6
	Alto	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Interpretación:

Respecto a la tabla 8, sobre el resultado de la dimensión autonomía, el 31.40% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que la autonomía que poseen los trabajadores con la organización es catalogada como alta, así mismo el 38.60% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que la autonomía que poseen los trabajadores con la organización es catalogada como media, y finalmente el 30.00% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que la autonomía que poseen los trabajadores con la organización es catalogada como baja.

Tabla 9
Resultado de la Dimensión Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	49	70.0	70.0	70.0
	Medio	15	21.4	21.4	91.4
	Alto	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Interpretación:

Respecto a la tabla 9, sobre el resultado de la dimensión motivación, el 8.60% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que la motivación que poseen los trabajadores es catalogada como alta, así mismo el 21.40% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que la motivación que poseen los trabajadores es catalogada como media, y finalmente el 70.00% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que la motivación que poseen los trabajadores es catalogada como baja.

Se realizó el análisis de la variable Satisfacción laboral y sus dimensiones

Tabla 10

Resultado de la variable Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	24.3	24.3	24.3
	Medio	39	55.7	55.7	80.0
	Alto	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Interpretación:

Respecto a la tabla 10, sobre el resultado de la variable satisfacción laboral, el 20.00% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, lo calificaron dentro del nivel alto, otro porcentaje representativo fue de 55.70% quienes manifestaron que la satisfacción se encuentra en un nivel medio y finalmente el 24.30% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, calificaron a esta variable dentro del nivel bajo.

Tabla 11

Resultado de la Dimensión Condiciones Físicas y/o materiales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	26	37.1	37.1	37.1
	Medio	24	34.2	34.2	71.3
	Alto	20	28.7	28.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Interpretación:

Respecto a la tabla 11, sobre el resultado de la Dimensión Condiciones Físicas y/o materiales, el 28.70% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, calificaron a esta dimensión dentro del nivel alto, así mismo el 34.20% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, calificaron a esta dimensión dentro del nivel medio y finalmente el 37.10% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, calificaron a esta dimensión dentro del nivel bajo.

Tabla 12

Resultados de la Dimensión Beneficios laborales y/o remunerativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	20.0	20.0	20.0
	Medio	39	55.7	55.7	75.7
	Alto	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Interpretación:

Respecto a la tabla 12, sobre el resultado de la Dimensión Beneficios laborales y/o remunerativos, el 24.30% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, calificaron a esta dimensión dentro del nivel alto, así mismo el 55.70% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, calificaron a esta dimensión dentro del nivel medio y finalmente el 20.00% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, calificaron a esta dimensión dentro del nivel bajo.

Tabla 13

Resultado de la Dimensión Políticas Administrativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	27.1	27.1	27.1
	Medio	24	34.3	34.3	61.4
	Alto	27	38.6	38.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26.

Interpretación:

Respecto a la tabla 13, sobre el resultado de la Dimensión Políticas Administrativas, el 38.60% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que las Políticas Administrativas y/o remunerativos que brinda la empresa es catalogada como alto, así mismo el 34.30% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que las Políticas Administrativas y/o remunerativos que brinda la empresa es catalogada como media, y finalmente el 27.10% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que las Políticas Administrativas y/o remunerativos que brinda la empresa es catalogada como bajo.

Tabla 14
Resultado de la Dimensión Relaciones Sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	25.7	25.7	25.7
	Medio	37	52.9	52.9	78.6
	Alto	11	21.4	21.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26.

Interpretación:

Respecto a la tabla 14, sobre el resultado de la Dimensión Relaciones Sociales, el 21.40% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que las relaciones sociales que se aplica en la empresa es catalogada como alto, así mismo el 52.90% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que las relaciones sociales que se aplica en la empresa es catalogada como media, y finalmente el 25.70% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que las relaciones sociales que se aplica en la empresa es catalogada como baja.

Tabla 15
Resultado de la Dimensión Desarrollo Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	22.9	22.9	22.9
	Medio	25	35.7	35.7	58.6
	Alto	29	41.4	41.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26.

Interpretación:

Respecto a la tabla 15, sobre el resultado de la Dimensión Desarrollo Personal, el 41.40% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que el desarrollo personal que se brinda en la empresa es catalogada como alta, así mismo el 35.70% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que el desarrollo personal que se brinda en la empresa es catalogada como media, y finalmente el 22.90% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que el desarrollo personal que se brinda en la empresa es catalogada como bajo.

Tabla 16

Resultado de la Dimensión Desempeño de tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	29	41.4	41.4	41.4
	Medio	24	34.3	34.3	75.7
	Alto	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26.

Interpretación:

Respecto a la tabla 16, sobre el resultado de la Dimensión Desempeño de tareas, el 24.30% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que el desempeño de tareas que se realiza en la empresa es catalogada como alto, así mismo, el 34.30% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que el desempeño de tareas que se realiza en la empresa es catalogada como media, y finalmente el 41.40% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que el desempeño de tareas que se realiza en la empresa es catalogada como baja.

Tabla 17

Resultado de la Dimensión relaciones con la autoridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	31.4	31.4	31.4
	Medio	18	25.7	25.7	57.1
	Alto	30	42.9	42.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26.

Interpretación:

Respecto a la tabla 17, sobre el resultado de la Dimensión relaciones con la autoridad, el 42.90% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que las relaciones con las autoridades de la empresa es catalogada como alta, así mismo, el 25.70% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que las relaciones con las autoridades de la empresa es catalogada como media, y finalmente el 31.40% de los empleados de una minera en la etapa de exploración Áncash, indicaron que las relaciones con las autoridades de la empresa es catalogada como bajo.

4.2 Estadística inferencial.

Corresponde a la Estadística por lo que se ocupa de los diferentes procesos, como el de la estimación en base a intervalos, además del análisis y la prueba de hipótesis. El uso de la estadística inferencial viene a ser necesario debido a que aporta a obtener conclusiones para que en adelante se tomen correctas decisiones, es así que se toma en cuenta la información muestral recolectada (Ressing, Blettner, & Klug, 2009).

• Prueba de hipótesis general

Ho: No existe una relación positiva entre clima organizacional y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022.

H1: Existe una relación positiva entre clima organizacional y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022

Tabla 18

Resultado de prueba de hipótesis general

			Clima organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.842**
		Sig. (bilateral)	.	.001
	Satisfacción Laboral	N	70	70
		Coeficiente de correlación	.842**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	70	70

**La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral)

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Regla de decisión:

- Es por ello que el valor $\alpha < p$, es así que no se considera el Ho.
- Es por ello que el $\alpha > p$, es así que no se considera él Ha.

Considerando esta decisión, se conoce que el coeficiente a tomar en cuenta es el de 0,842 este se encuentra en el rango de 0,75 a 0,89, en ese sentido, existe una correlación fuerte siendo esta positiva. Además, se considera el nivel de significancia donde el valor de p (0) es inferior a 0,05 siendo este 0.001. Ello permite confirmar lo expuesto en un principio. Para finalizar se procede a no considerar la hipótesis nula H0 y validar la hipótesis alterna H1: Existe una relación positiva entre clima

organizacional y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022.

Por lo expuesto las dos variables (clima organizacional y Satisfacción Laboral) consideradas en la tabla si guardan una relación siendo esta positiva.

- **Prueba de hipótesis específica 1**

Ho: No existe una relación positiva entre la dimensión estructura y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022.

H1: Existe una relación positiva entre la dimensión estructura y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022.

Tabla 19

Resultado de prueba de hipótesis específica 1

			Estructura	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	1.000	.784**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	70	70
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	.784**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	70	70

** .La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral)

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Regla de decisión:

- Es por ello que el valor $\alpha < p$, es así que no se considera el Ho.
- Es por ello que el $\alpha > p$, es así que no se considera él Ha.

Considerando esta decisión, se conoce que el coeficiente a tomar en cuenta es el de 0,784 este se encuentra en el rango de 0,75 a 0,89, en ese sentido, existe una correlación fuerte siendo esta positiva. Además, se considera el nivel de significancia donde el valor de p (0) es inferior a 0,05 siendo este 0.001. Ello permite confirmar lo expuesto en un principio. Para finalizar se procede a no considerar la hipótesis nula H0 y validar la hipótesis alterna H1: Existe una relación positiva entre la dimensión estructura y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022.

Por lo expuesto, la variable (Satisfacción Laboral) y la dimensión (estructura) consideradas en la tabla si guardan una relación siendo esta positiva.

- **Prueba de hipótesis específica 2**

Ho: No existe una relación positiva entre la dimensión comunicación y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022.

H1: Existe una relación positiva entre la dimensión comunicación y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022.

Tabla 20

Resultado de prueba de hipótesis específica 2

			Comunicación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	.811**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	70	70
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	.811**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	70	70

** .La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral)

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Regla de decisión:

- Es por ello que el valor $\alpha < p$, es así que no se considera el Ho.
- Es por ello que el $\alpha > p$, es así que no se considera él Ha.

Considerando esta decisión, se conoce que el coeficiente a tomar en cuenta es el de 0,811 este se encuentra en el rango de 0,75 a 0,89, en ese sentido, existe una correlación fuerte siendo esta positiva. Además, se considera el nivel de significancia donde el valor de p (0) es inferior a 0,05 siendo este 0.001. Ello permite confirmar lo expuesto en un principio. Para finalizar se procede a no considerar la hipótesis nula H0 y validar la hipótesis alterna H1: Existe una relación positiva entre la dimensión comunicación y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022.

Por lo expuesto, la variable (Satisfacción Laboral) y la dimensión (comunicación) consideradas en la tabla si guardan una relación siendo esta positiva.

- **Prueba de hipótesis específica 3**

Ho: No existe una relación positiva entre la dimensión identidad y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022.

H1: Existe una relación positiva entre la dimensión identidad y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022.

Tabla 21

Resultado de prueba de hipótesis específica 3

			Identidad	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Identidad	Coefficiente de correlación	1.000	.863**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	70	70
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	.863**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	70	70

** .La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral)

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Regla de decisión:

- Es por ello que el valor $\alpha < p$, es así que no se considera el Ho.
- Es por ello que el $\alpha > p$, es así que no se considera él Ha.

Considerando esta decisión, se conoce que el coeficiente a tomar en cuenta es el de 0,863 este se encuentra en el rango de 0,75 a 0,89, en ese sentido, existe una correlación fuerte siendo esta positiva. Además, se considera el nivel de significancia donde el valor de p (0) es inferior a 0,05 siendo este 0.001. Ello permite confirmar lo expuesto en un principio. Para finalizar se procede a no considerar la hipótesis nula H0 y validar la hipótesis alterna H1: Existe una relación positiva entre la dimensión identidad y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022.

Por lo expuesto, la variable (Satisfacción Laboral) y la dimensión (identidad) consideradas en la tabla si guardan una relación siendo esta positiva.

- **Prueba de hipótesis específica 4**

Ho: No existe una relación positiva entre la dimensión autonomía y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022.

H1: Existe una relación positiva entre la dimensión autonomía y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022.

Tabla 22

Resultado de prueba de hipótesis específica 4

			Autonomía	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Autonomía	Coefficiente de correlación	1.000	.844**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	70	70
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	.844**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	70	70

** .La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral)

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Regla de decisión:

- Es por ello que el valor $\alpha < p$, es así que no se considera el Ho.
- Es por ello que el $\alpha > p$, es así que no se considera él Ha.

Considerando esta decisión, se conoce que el coeficiente a tomar en cuenta es el de 0,844 este se encuentra en el rango de 0,75 a 0,89, en ese sentido, existe una correlación fuerte siendo esta positiva. Además, se considera el nivel de significancia donde el valor de p (0) es inferior a 0,05 siendo este 0.001. Ello permite confirmar lo expuesto en un principio. Para finalizar se procede a no considerar la hipótesis nula H0 y validar la hipótesis alterna H1: Existe una relación positiva entre la dimensión autonomía y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022.

Por lo expuesto, la variable (Satisfacción Laboral) y la dimensión (autonomía) consideradas en la tabla si guardan una relación siendo esta positiva.

- **Prueba de hipótesis específica 5**

Ho: No existe una relación positiva entre la dimensión motivación y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022.

H1: Existe una relación positiva entre la dimensión motivación y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022.

Tabla 23

Resultado de prueba de hipótesis específica 5

			Motivación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	.882**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	70	70
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	.882**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	70	70

** .La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral)

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Regla de decisión:

- Es por ello que el valor $\alpha < p$, es así que no se considera el Ho.
- Es por ello que el $\alpha > p$, es así que no se considera él Ha.

Considerando esta decisión, se conoce que el coeficiente a tomar en cuenta es el de 0,882 este se encuentra en el rango de 0,75 a 0,89, en ese sentido, existe una correlación fuerte siendo esta positiva. Además, se considera el nivel de significancia donde el valor de p (0) es inferior a 0,05 siendo este 0.001. Ello permite confirmar lo expuesto en un principio. Para finalizar se procede a no considerar la hipótesis nula H0 y validar la hipótesis alterna H1: Existe una relación positiva entre la dimensión motivación y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022.

Por lo expuesto, la variable (Satisfacción Laboral) y la dimensión (motivación) consideradas en la tabla si guardan una relación siendo esta positiva.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio menciona la existencia de una relación positiva entre clima organizacional y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022. En base a los resultados se tiene el coeficiente representado por el valor de 0,842 este se encuentra en el rango de 0,75 a 0,89, en ese sentido, existe una correlación fuerte siendo esta positiva. Además, se considera el nivel de significancia donde el valor de p (0) es inferior a 0,05 siendo este 0.000. Es así que se tiene una semejanza con lo indicado en la teoría de Litwin y Stringer (1968), en la que se centra en ahondar sobre el clima dentro de una organización mencionado que es como una especie de constructor molecular que puede ayudar a que las cosas se hagan de distintas maneras, por ejemplo: Examinar lo que impulsa a las personas en situaciones sociales complejas requiere un análisis cuidadoso de una amplia gama de factores; Se agilizan los temas de cálculo de todos los factores de situación; Facilitar la identificación del impacto ambiental global de muchos entornos. Es por ello que los resultados se sustentan con esta teoría debido a que menciona situaciones en las que se debe afrontar un clima organizacional dentro de una entidad.

Es así que los hallazgos expuestos, tienden a tener una similitud a la investigación realizada por Wilches (2018), titulado: Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa minera Texas Colombia centrándose en sus trabajadores – 2020; esta investigación dio a conocer que entre las variables si existe correlación siendo esta positiva, cabe mencionar que la unidad de análisis de los ambos trabajos se enfoca en el personal de una minera. Otro estudio similar es el de Carbajal (2021), que realizó su estudio sobre el “Clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la empresa PROVISERVICIOS SAC Lima-Perú, 2021”, donde los resultados demuestran que el valor correlacional está representado por el 0.786 esto implica que hay una correlación entre las variables estudiadas, se concluye que evidentemente se tiene una correlación entre las variables y que se debe realizar acciones para potenciar el clima organización y de esta manera tener trabajadores con mayor entusiasmo en el área laboral.

En ese sentido, el primer estudio si coincide con la investigación debido a que estudia a los trabajadores de una minera en cambio el segundo estudio tiene

como unidad de análisis a empleados de una empresa constructora, pero está orientado en estudiar las variables centrales. Además, estos estudios emplearon el cuestionario para la recolección de datos y en todos los estudios el tipo fue descriptivo – correlacional.

Respecto a la premisa que indica la existencia de una relación positiva entre la dimensión estructural y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022. En base a los resultados se tiene el coeficiente representado por el valor de 0,784 este se encuentra en el rango de 0,75 a 0,89, en ese sentido, existe una correlación fuerte siendo esta positiva. Además, se considera el nivel de significancia donde el valor de $p(0)$ es inferior a 0,05 siendo este 0.000. Es así que se tiene una semejanza con lo indicado en la teoría de Likert en 1967, en que indica el modelo teórico del Clima Organizacional en el cual propone tres tipos diferentes de factores determinan las características únicas de una organización, todos los cuales están interconectados a los ojos de cada trabajador individual; estos factores son factores causales destinados a señalar la dirección donde una organización se encuentra desarrollándose y consigue lograr sus objetivos, mediante la estructura que una organización mantiene. Al considerar otros factores, Likert concluyó que un entorno de trabajo más humano conduce a mejores resultados para una organización en términos de productividad, ausentismo y tasas de rotación, así como en el desempeño y la felicidad de los empleados. En ese sentido los resultados expresados respecto a la estructura dentro de una organización, se sustentan con la teoría de Likert, que menciona que las distintas características que componen una organización hacen que se genere mayor satisfacción por parte de los trabajadores.

Los resultados expuestos, se asemejan al estudio de Noboa (2018) titulado “Relación de clima organizacional con la satisfacción laboral enfocado a una empresa del ámbito de construcción-Ecuador”, en esta investigación se concluye que los dos constructos expuestos si guardan un nivel de relación siendo esta directa, además la dimensión de estructura es uno de los factores que más influye en la satisfacción. Sin embargo, cabe señalar que las condiciones en las que se realizan son diferentes: en este análisis estamos hablando de trabajadores de la construcción, pero en el análisis, los trabajadores del sector minero son parte del análisis. Cabe señalar que los estudios presentados son de naturaleza múltiple, lo que permitió realizar trabajos

estadísticos encaminados a organizar la información a partir de un objetivo específico.

Esta investigación presenta la existencia de una relación positiva entre la dimensión comunicación y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022. En base a los resultados se tiene el coeficiente representado por el valor de 0,811 este se encuentra en el rango de 0,75 a 0,89, en ese sentido, existe una correlación fuerte siendo esta positiva. Además, se considera el nivel de significancia donde el valor de p (0) es inferior a 0,05 siendo este 0.000. Es así que se tiene una semejanza con lo indicado en la teoría de Maslow, 1991, en su Teoría de la Jerarquía (Necesidades Básicas) “Todo ser humano tiene necesidades, y muy pocas personas experimentan una felicidad duradera por más de unos pocos momentos a la vez” (p. 9). Esta enunciación se amplía en la teoría de la categoría de las múltiples carencias que presenta el ser humano, que propone que cinco necesidades dominan al ser humano y se representa mediante una jerarquía piramidal. De acuerdo con una interpretación de la teoría de Maslow, todas las necesidades básicas deberían ser satisfechas primero, para después pasar a las superiores, y todo ello debe comenzar con algo innato que tiene el ser humano que es la comunicación. En ese sentido la teoría mencionada, tiene relación directa con los resultados obtenidos para la comunicación, ya que es una necesidad innata del ser humano y tal como indica Maslow dentro de su pirámide de necesidades, es vital aplicar la comunicación para lograr las metas deseadas.

Respecto a los hallazgos presentados se indica que existe una similitud con el estudio de Saldaña (2021), quien en su estudio, determina que la dimensión de Comunicación tiene la una correlación significativa y directa con la variable satisfacción laboral representado por un valor inferior a 0.01 ($p < 0.01$) y con una intensidad moderada de 0,638.

Así también, se tiene al estudio Noboa (2018) titulado “Relación de clima organizacional con la satisfacción laboral enfocado a una empresa del ámbito de construcción-Ecuador”, en esta investigación se concluye que los dos constructos expuestos si guardan un nivel de relación siendo esta directa, además la dimensión de comunicación debe de ser fortalecido en base a los planes de acción y campaña de información, además la media de la comunicación es 6,2 y como desviación estándar 1,3. Cabe mencionar que esta

investigación considera a los trabajadores de construcción como unidad de análisis y en el presente estudio se tiene como unidad de análisis a los trabajadores del sector minero, pero ello no es un limitante debido a que se tiene presente a la variable y dimensión estudiada.

En conclusión, estos estudios consideran a la comunicación como factor importante para mejorar la satisfacción laboral. Resaltar que los estudios expuestos son cuantitativos, lo que permitió hacer un trabajo estadístico que buscó organizar información en base a los objetivos planteados.

Esta investigación presenta la existencia de una relación positiva entre la dimensión identidad y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022. En base a los resultados se tiene el coeficiente representado por el valor de 0,863 este se encuentra en el rango de 0,75 a 0,89, en ese sentido, existe una correlación fuerte siendo esta positiva. Además, se considera el nivel de significancia donde el valor de p (0) es inferior a 0,05 siendo este 0.000. Es así que se tiene una semejanza con lo indicado en la teoría de Frederick Herzberg, la Teoría de los 2 Factores que señala: a) factor de higiene personal y b) factor motivación intrínseca, están inextricablemente vinculados a la hora de determinar el grado o nivel que tiene una persona sobre su compromiso dentro de su trabajo. Para esta teoría, el presente autor identifica dos requisitos previos: Las necesidades higiénicas son una de esas cosas; es decir se centra en las diferentes condiciones de trabajo en las que las personas crecen y se desarrollan, y su abandono conduce al descontento. Existe una conexión entre la higiene personal y el medio ambiente y las necesidades básicas de uno. Por otro lado, tenemos los factores motivadores, que son los que impulsan la satisfacción y la productividad; incluyen cosas como logros, reconocimiento, prestigio, responsabilidad y avance. Es así que los resultados indicados tienen una similitud con los resultados de la dimensión identidad, debido a que en esta teoría se colocan puntos importantes para que un trabajador se pueda identificar y pueda generar mayor productividad a una entidad.

Es por ello que mediante los hallazgos en el actual estudio permiten concluir que la dimensión de identidad es un factor relevante dentro de la satisfacción laboral, es así que se ahonda en la identidad empresarial y en la identidad con las personas que lo rodean (compañeros de trabajo). En este

contexto los antecedentes presentados no consideran a esta dimensión, por lo que hay ausencia de información con relación a la identidad y Satisfacción Laboral. Es así que en adelante este estudio ayudará a identificar a esta dimensión como aspecto importante dentro de la satisfacción laboral de la persona.

Esta investigación presenta la existencia de una relación positiva entre la dimensión autonomía y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022. En base a los resultados se tiene el coeficiente representado por el valor de 0,844 este se encuentra en el rango de 0,75 a 0,89, en ese sentido, existe una correlación fuerte siendo esta positiva. Además, se considera el nivel de significancia donde el valor de p (0) es inferior a 0,05 siendo este 0.000. Es así que se tiene una semejanza con lo indicado en el modelo dado por Lawler y Porter (1968), en la que se necesita la interacción entre la motivación y su desempeño (de la manera que la empresa brinde recompensas, entonces estas van a satisfacer las expectativas del trabajador) y también dependerá de la forma en que se percibe lo que el trabajador aporta y lo que recibe de parte de su empleadora, así también se puede indicar que el nivel de satisfacción va influye directamente sobre la auto realización ,relaciones interpersonales, y otros factores considerados intrínsecos así como su expectativa por lo que debe recibir a cambio de todo su esfuerzo realizado. En ese sentido los resultados expresados guardan relación con la teoría mostrada por Lawler y Porter, que menciona que la autonomía va de la mano con la motivación y el desempeño mediante las acciones que desempeña el trabajador.

Los resultados expuestos, se asemejan al estudio de Osorio (2019) titulado “Clima laboral y satisfacción laboral para la cadena de autoservicios Coesti ubicado en la localidad de Chiclayo-2019”, en ella se conoció la existencia de correlación entre las dimensiones de clima laboral y las dimensiones de satisfacción laboral, puntualmente la dimensión de la autonomía tiene una correlación significativa bilateral al 5% con las dimensiones de la satisfacción laboral (supervisión, ambiente y prestaciones); por lo expuesto este estudio no tiene similar unidad de análisis debido a que considera a los trabajadores de una cadena de autoservicios y el presente estudio toma en cuenta a los trabajadores del sector minero, pero lo resaltante en ambos trabajos de investigación es que

estudian a la dimensión de “autonomía”, lo cual se relaciona directamente con la satisfacción laboral.

Resaltar que ambas investigaciones aplicaron encuestas dirigidas hacia los trabajadores con el fin de recolectar información directa, a ello se le suma que en ambos estudios son de tipo descriptivo – correlacional.

Esta investigación presenta la existencia de una relación positiva entre la dimensión motivación y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022. En base a los resultados se tiene el coeficiente representado por el valor de 0,882 este se encuentra en el rango de 0,75 a 0,89, en ese sentido, existe una correlación fuerte siendo esta positiva. Además, se considera el nivel de significancia donde el valor de p (0) es inferior a 0,05 siendo este 0.000. Es así que se tiene una semejanza con lo indicado en la teoría de Lawler y Porter (1967), en la que presenta los Modelos de las expectativas o Modelo de las expectativas de la motivación la satisfacción de la persona que labora se da por el resultado de las recompensas que reciben a raíz de su trabajo realizado, por lo que se puede estudiar en adelante las recompensas intrínsecas y extrínsecas, pero también indican que estas no son suficientes debido a que también influye el juicio de razonabilidad de cada trabajador quien diferencia que es justo y que no le conviene. En ese sentido se encuentra similitud de estos resultados a la teoría indicada, ya que la motivación tiene mucho que ver con las expectativas que un trabajador desea lograr dentro de una entidad.

Respectos a las aseveraciones anteriores, se puede indicar que se asemejan al estudio de Garzón (2020), titulado Clima organizacional y satisfacción laboral de los educativos pertenecientes a la unidad educativa de Cantón Taisha – 2020, Ecuador; donde considera como factor motivador a la remuneración, lo cual está representado por el 67.50% siendo esta la característica de mayor relevancia dentro de la satisfacción laboral. Cabe mencionar que ambos estudios son correlacionales por lo que se concluye que la dimensión de motivación correspondiente al clima laboral si guarda relación con la Satisfacción Laboral, aunque estos estudios toman en consideración a diferentes unidades de análisis, por un lado, se enfoca a una minera y el otro al sector educativo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo con la propuesta general se determinó que evidentemente existe una relación positiva entre clima organizacional y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, debido a que se determinó el valor equivalente a $Rho = 0,842$ indicando que si hay correlación catalogada como fuerte o positiva y $P = 0,000$ siendo ($p < 0.05$) dónde nos muestra que al mejorar el clima organizacional se tendrá resultados positivos respecto a la satisfacción laboral.

Segunda: En cuanto a la primera propuesta, se determinó que evidentemente existe una relación positiva entre la dimensión estructura y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, debido a que se determinó el valor equivalente a $Rho = 0,784$ indicando que si hay correlación catalogada como fuerte o positiva y $P = 0,000$ siendo ($p < 0.05$) dónde nos demuestra que al potenciar la estructura de la organización se podrá generar una mayor satisfacción laboral.

Tercera: Para la segunda propuesta, se determinó que efectivamente existe una relación positiva entre la dimensión comunicación y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, debido a que se determinó el valor equivalente a $Rho = 0,811$ indicando que si hay correlación catalogada como fuerte o positiva y $P = 0,000$ siendo ($p < 0.05$) dónde nos indica que al mejorar las habilidades comunicativas de los colaboradores se podrá generar una satisfacción laboral adecuada para la organización.

Cuarta: Según en la tercera propuesta, se determinó que evidentemente existe una relación positiva entre la dimensión identidad y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022, debido a que se determinó el valor equivalente a $Rho = 0,863$ indicando que si hay correlación catalogada como fuerte o positiva y $P = 0,000$ siendo ($p < 0.05$) dónde nos indica que la identidad repercute en la satisfacción laboral.

Quinta: Conforme en la cuarta propuesta, se determinó que evidentemente existe una relación positiva entre la dimensión autonomía y Satisfacción

Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, debido a que se determinó el valor equivalente a $Rho = 0,844$ indicando que si hay correlación catalogada como fuerte o positiva y $P = 0,000$ siendo ($p < 0.05$) dónde nos menciona que la autonomía de los colaboradores debe ser desarrollado para generar una adecuada satisfacción laboral.

Sexta: Finalmente en la quinta propuesta, se determinó que evidentemente existe una relación positiva entre la dimensión motivación y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022, debido a que se determinó el valor equivalente a $Rho = 0,882$ indicando que si hay correlación catalogada como fuerte o positiva y $P = 0,000$ siendo ($p < 0.05$) dónde nos menciona que la las acciones para mejorar y desarrollar la motivación tendrá consecuencias positivas en la satisfacción laboral de cada colaborador.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Al Gerente General, dar a conocer la visión, misión y valores de la minera, es importante que todos los trabajadores se sientan identificados con la empresa, que compartan los logros alcanzados, fomentar el compromiso entre los trabajadores, y de manera general conservar una buena imagen corporativa.
- Segunda:** Se recomienda al Jefe de Proyecto de la minera en etapa de exploración – Ancash, generar reuniones constantes para crear confianza entre los trabajadores, asimismo, fomentar el respeto y la igualdad, diseñar un plan de comunicación interna, de esta manera se podrá generar un adecuado clima organizacional y obtener una satisfacción laboral plena.
- Tercera:** Se sugiere al Jefe del área de recursos humanos, tener informados a todos los miembros de la minera de cualquier actividad que se realice, fomentar la comunicación dentro y fuera de la minera, realizar constantes capacitaciones a cada trabajador de la empresa., implementar tecnologías de comunicación, efectuar reuniones y actividades donde se efectúen dinámicas entre los trabajadores.
- Cuarta:** Se propone al Jefe del área de operaciones, que deben tomar decisiones correctas, siempre existirán errores, pero se tiene que estar en la capacidad de resolver cualquier problema relacionado con la minera, las capacitaciones son importantes para fomentar confianza y autonomía en los trabajadores.
- Quinta:** Proponer a los administradores de cada área, que pueda identificar cada una de las falencias respecto a la infraestructura que posee la organización y realizar mejoras para tener mayor productividad.
- Sexta:** Por último, se recomienda a los supervisores, estén enfocados en conservar un clima laboral armonioso y dé a conocer las metas y objetivos de manera clara, valorar el trabajo que realizan los trabajadores, que reconozca la importancia de cada trabajador dentro de la empresa y recompensarlos con un algún conmemorativo.

REFERENCIAS

- Acuña, E., & Paredes, D. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de trabajadores en una empresa de Cajamarca*. [Tesis de posgrado], Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/265>
- Agurto, K. P., Mogollón, F. S., & Castillo, L. B. (2020). The role of occupational engagement as an alternative to improve employee job satisfaction. *University and Society Magazine*.
- Araya, M. (2019). Job satisfaction and organizational climate in primary health care officials of a commune in Chile. *Rev. Méd. Risaralda*, 84-89.
- Arias, F. (2019). *Research project: introduction to scientific methodology*. Caracas: Espíteme. https://www.academia.edu/9153815/Fidias_G_Arias_El_Proyecto_de_Investigaci%C3%B3n_5ta_Edici%C3%B3n
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vazquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*. Lima: Editorial Inudi.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bardales, M. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales del Perú - 2020*. Universidad Científica del Sur, Lima. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2023#:~:text=R%20a%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral,la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20es%20alta>.
- Bavaresco, A. (2007). *Las Técnicas de la Investigación: Manual para la elaboración de tesis*. Prieto.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. [Tesis de posgrado], Universidad ESAN, Lima.

- Canahuire, A., Endara, F., & Morante, E. (2015). *¿Cómo hacer la tesis universitaria?* Cusco: Colorgraf. <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=20085>
- Carbajal, J. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa PROVISERVICIOS SAC Lima-Perú, 2021.* [Tesis de posgrado], Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Casachagua, T. (2013). *Factores del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción de la Cooperativa Industrial Manufacturas Del Centro Ltda.* Huancayo. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/3818>
- Castillo, C. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Constructora DIGUCY E.I.R.L - 2019.* Lima.
- Castro, S. (2021). *Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas.* [Tesis de posgrado], Universidad de Lima, Lima.
- Cazau, P. (15 de Abril de 2006). *Introduction to Research in Social Sciences.* https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/37844523/cazau_-_metodologia.pdf?1433610979=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMODULO_404_REDPSICOLOGIA_ONLINE_WWW.GAL
- Chiavenato, I. (2017). *En esta teoría Frederick Herzberg identifica dos necesidades. Una de ellas son las organizaciones.* México : MCGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración.* México: McGraw-Hill. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Cortes, N. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional.* Xalapa: Universidad Veracruzana.
- Cortés, N. (2021). *All about job satisfaction.* <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos#:~:text=Crear%20lazos%20con%20los%20trabajadores,agua%20o%20un%20buen%20caf%C3%A9>.

- DeVellis, R. (2001). *Scale development: Theory and applications*. Newbury: Sage Publications.
- Ferrada, L. (2017). Territorial determinants and differences in terms of job satisfaction: The case of Chile. *ECLAC Magazine*, 139-153. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42697/RVE123_Ferrada.pdf
- Ferreira, M., & Abanto, K. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una entidad bancaria, Ucayali, 2019*. [Tesis de posgrado], Universidad Peruana Unión, Lima. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3085>
- Garcia, M. (2014). *The analysis of social reality, methods and techniques. Madrid: The Survey*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=574494>
- Garcia, M. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Colombia: Universidad Católica de Colombia. https://www.researchgate.net/publication/349857717_Clima_organizaciona_l_teor%C3%ADa_y_practica
- Garzón, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha, Cantón Taisha, Provincia Morona Santiago, Ecuador 2020. [Tesis de posgrado], *Universidad Nacional de Tumbes*.
- Gómez, & Ortega. (2022). *The teaching professional ethical knowledge and its presence in the inclusion of technologies in the present educational context*. *Revista Electrónica de Tecnología Educativa*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Lawler, E., & Porter, L. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 20–28.
- Levin, R., Rubin, D., & Rastogi, S. (2014). *Statistics for Management*. Pearson. <https://www.amazon.in/Statistics-Management-7e-IEVIN-Rastogi/dp/8131774503>
- Martínez, M. (2015). *Formato para redactar los reportes de investigación*. Universidad Mesoamericana.

- Mathsumi, F. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021*. Universidad Continental, Huancayo. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10649>
- Mora, B. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral considerando a los trabajadores del Hospital general norte Guayaquil-Ecuador*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.
- Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (2019). Relationship between the organizational climate and job satisfaction in a company in the construction sector. *Ecociencia Scientific Magazine*, 1–24.
- Ortiz, J. (2010). *Metodología de la investigación*. Ecuador. https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/diccionario-de-metodologia-de-la-investigacion-cientifica_ortiz_uribe.pdf
- Osorio, J. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral para la cadena de autoservicios Coesti en la ciudad de Chiclayo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Palma, S. (13 de Abril de 2004). *Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo*. http://www.academia.edu/7596386/escala_clima_laboral_cls
- Pintado, E. (2015). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano*. Lima: Arco Iris SRL.
- Pujol, L. (2018). *Job satisfaction: a review of the literature about its main determinants*. *Management Studies*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232018000100003&script=sci_abstract&tlng=es
- Quevedo, N., García, N., & Cañizares, F. (2022). Incidencia grupal en la formación ética profesional desde el eje transversal investigativo. *Conrado*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000200037
- Ramirez, C. (2017). *Como hacer un Proyecto de Investigación*. Caracas. <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=11229>
- Ressing, M., Blettner, M., & Klug, S. (2009). Systematic reviews and meta-analyses. *Dtsch Arztebl Int*.
- Ríos, S., & Morales, B. (2012). *Validación de procesos*. Chile: Ministerio de Salud.

- Sabino, C. (2002). *El proceso de Investigación*. Bogotá: Panamericana.
- Saldaña, S. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana 2020*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Spriestersbach, A., Röhrig, B., & Gerhold, A. (2010). Descriptive statistics. *Dtsch Ärztebl Int*.
- Tafur, R. (2015). *La tesis universitaria*. Lima: Mantaro.
https://books.google.com.pe/books/about/La_tesis_universitaria.html?id=ZKzUYgEACAAJ
- Tamayo, M. (2014). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Toro, F. (2009). *Clima Organizacional*. Medellín: Cincel.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Perú: San Marcos.
http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=211&controller=product
- Wilches, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa minera Texas Colombia*. Universidad Externado de Colombia, Bogotá.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia de la tesis

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo de investigación	Participantes	Variable				
					Concepto	Definición	Indicadores	Instrumento de medida	Nivel de medida
<p>¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿De qué manera la estructura se relaciona con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022?</p> <p>¿De qué manera la comunicación se relaciona con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022?</p> <p>¿De qué manera la identidad se relaciona con la Satisfacción Laboral en una</p>	<p>Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022</p> <p>Objetivos específicos Determinar de qué manera la estructura se relaciona con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022</p> <p>Determinar de qué manera la comunicación se relaciona con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022</p> <p>Determinar de qué manera la identidad se relaciona con la Satisfacción Laboral en una</p>	<p>El clima organizacional se relaciona de manera positiva con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022</p> <p>Hipótesis específicas La estructura se relaciona de manera positiva con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022</p> <p>La comunicación se relaciona de manera positiva con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022</p> <p>La identidad se relaciona de manera positiva con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022.</p>	<p>El diseño de investigación es no experimental, de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, de un alcance descriptivo correlacional, que trata de hallar la relación con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022</p>	<p>Población: Los 70 empleados de una minera en la etapa de exploración Ancash.</p> <p>Tipo de muestreo será no probabilístico, teniendo una muestra de 70 empleados de una minera en la etapa de exploración Ancash.</p>	<p>Variable 1 Clima organizacional</p>	<p>El clima organizacional refleja la manera en que las personas interactúan unas con otras, con los clientes y con los proveedores internos y externos, así como el grado de satisfacción con el contexto que las rodea. (Chiavenato, 2017).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tamaño de organización • Forma de la organización • Condiciones de trabajo • Comunicación interna • Comunicación interpersonal • Identidad con la organización • Identidad con sus compañeros • Toma de decisiones • Resolver problema • Logro • Poder • Afiliación 	<p>Cuestionario de Clima Organizacional Autor: Cynthia Margarita Castillo Sebastian Adaptado por el mismo autor Año de adaptación: 2019</p>	Ordinal
					<p>Variable 2 Satisfacción Laboral</p>	<p>Para Robbins y Judge (2017) define como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste. (p. 77)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comodidad dentro del trabajo • Ambiente Físico • Distribución Física • Baja Remuneración • Calidad de Trabajo • Oportunidad de Ascenso • Mal Trato • Horario Inadecuado • Falta de Reconocimiento • Relaciones Interpersonales 	<p>Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Autor: Sonia Palma Carrillo Origen: Lima - Perú Año de publicación: 2006 Adaptado por: Maricruz Gonzales Tomiyama Año de adaptación: 2021 País de adaptación: Piura – Perú</p>	Ordinal

<p>minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022?</p> <p>¿De qué manera la autonomía se relaciona con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022?</p> <p>¿De qué manera la motivación se relaciona con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022?</p>	<p>minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022</p> <p>Determinar de qué manera la autonomía se relaciona con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022</p> <p>Determinar de qué manera la motivación se relaciona con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022</p>	<p>La autonomía se relaciona de manera positiva con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022</p> <p>La motivación se relaciona de manera positiva con la Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022</p>					<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo moral • Funciones Claras • Oportunidad de Ascenso • Felicidad Laboral • Realización Personal • Rendimiento Laboral • Aptitudes • Productividad • Comprensión • Relación Cordial • Apreciación Valorativa 		
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2 Tabla de operacionalización de las variables

Variable	Teoría	Def. Conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos por variable
Clima organizacional	<p>Modelo de Enfoque Humanista Para Maslow (1993), las bases de esta corriente yacen en que el ser humano debe considerarse como un todo, asimilando que hay distintos factores y aspectos vinculados a la salud mental entre ellos se tiene a los comportamientos sociales, emociones o pensamientos, etc.</p>	<p>El clima organizacional refleja la manera en que las personas interactúan unas con otras, con los clientes y con los proveedores internos y externos, así como el grado de satisfacción con el contexto que las rodea. (Chiavenato, 2017)</p>	<p>La variable será analizada mediante el instrumento generado por el autor Castillo (2019) sobre el clima organizacional, con 27 ítems, que está dividido en 5 dimensiones, estructura, comunicación, identidad, autonomía y motivación.</p>	Estructura	• Tamaño de organización	<p>1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>	<p>Alto (75 - 100) Media (30 - 74) Bajo (15 - 29)</p>
					• Forma de la organización		
					• Condiciones de trabajo		
				Comunicación	• Comunicación interna		
					• Comunicación interpersonal		
				Identidad	• Identidad con la organización		
					• Identidad con sus compañeros		
				Autonomía	• Toma de decisiones		
					• Resolver problema		
				Motivación	• Logro		
• Poder							
• Afiliación							

Variables de estudio	Teoría	Def. Conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos por variable
Satisfacción laboral	<p>Modelo de Enfoque Humanista</p> <p>Para Maslow (1993), las bases de esta corriente yacen en que el ser humano debe considerarse como un todo, asimilando que hay distintos factores y aspectos vinculados a la salud mental entre ellos se tiene a los comportamientos sociales, emociones o pensamientos, etc.</p>	<p>Para Robbins y Judge (2017) define como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste. (p. 77)</p>	<p>La variable será analizada mediante el instrumento generado por el autor Sonia Palma Carrillo (2004), sobre el Compromiso Organizacional, con 36 ítems, que está dividido en 7 dimensiones: Condiciones Físicas y/o Materiales, Beneficios Laborales y/o Remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal, Desempeño de tareas y Relación con la Autoridad</p>	Condiciones Físicas y/o Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Comodidad dentro del trabajo Ambiente Físico Distribución Física 	<p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en desacuerdo</p> <p>3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4: Moderadamente de acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>	<p>Alto (80 a 110)</p> <p>Media (46 a 79)</p> <p>Bajo (20 a 45)</p>
				Beneficios Laborales y/o Remunerativos	<ul style="list-style-type: none"> Baja Remuneración Calidad de Trabajo Oportunidad de Ascenso 		
				Políticas Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> Mal Trato Horario Inadecuado Falta de Reconocimiento 		
				Relaciones Sociales	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones Interpersonales Apoyo moral Funciones Claras 		
				Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidad de Ascenso Felicidad Laboral Realización Personal 		
				Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> Rendimiento Laboral Aptitudes Productividad 		
				Relación con la Autoridad	<ul style="list-style-type: none"> Comprensión Relación Cordial Apreciación Valorativa 		

Anexo 3 Instrumento de investigación

Cuestionario de Clima Organizacional

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

N°	Items	1	2	3	4	5
	ESTRUCTURA					
1	Se siente satisfecho en el ambiente donde labora.					
2	Siente que el espacio es cómodo para desempeñar su trabajo.					
3	Tiene claro las reglas, políticas y valores de la organización					
4	Las funciones del puesto están claramente definidas.					
5	Los objetivos y metas del trabajo están claramente definidos.					
6	Dispongo de los recursos necesarios para desempeñar mi trabajo.					
7	Las condiciones de ruido permiten realizar mi trabajo					
8	Las condiciones de iluminación permiten realizar mi trabajo					
9	Se cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo					
	COMUNICACION					
10	Se recibe la información necesaria para ejecutar su trabajo					
11	Se informa el cronograma de trabajo diariamente					
12	La comunicación con sus compañeros es buena					
13	Existe oportunidad para expresar y compartir mis ideas					
	IDENTIDAD					
14	Usted se siente parte importante de la empresa					
15	Se siente comprometido con el éxito de la empresa					
16	Siente que es valioso dentro de su grupo de trabajo					
17	Siente apoyo cuando realiza trabajos en equipo					
	AUTONOMIA					
18	Puede tomar decisiones en su puesto de trabajo					
19	Es responsable con el trabajo que realiza					
20	Propone alternativas de solución ante un problema					
21	Tiene autonomía suficiente para solucionar problemas					
	MOTIVACION					
22	Se siente satisfecho con las metas obtenidas de su trabajo					
23	Las metas de trabajo planteadas son realistas					
24	Concibe a su jefe como un buen líder					
25	Su jefe lo motiva a lograr sus objetivos					
26	La empresa organiza actividades de integración o recreativas					
27	Le agrada el ambiente creado por sus compañeros de cuadrilla					

Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

1	2	3	4	5
Totalmente Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo

N°	Items	1	2	3	4	5
	Condiciones físicas y / o materiales					
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	El ambiente donde trabajo es confortable					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo comodamente					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las Labores diarias					
	Beneficios laborales y / o remunerativos					
6	Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo					
7	Me siento mal con lo que hago					
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
	Políticas Administrativas					
10	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa					
11	Siento que en mi trabajo me están explotando					
12	Me disgusta mi horario					
13	El horario de trabajo me resulta incomodo					
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
	Relaciones Sociales					
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
16	Me agrada trabajar con mis compañeros					
17	Prefero tomar distancia de las personas con las que trabajo					
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
	Desarrollo Personal					
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente					
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
23	Mi trabajo me hace sentir realizado					
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).					
	Desarrollo de l áreas					

25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra						
26	Me siento realmente util con la labor que realizo						
27	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia						
28	Mi trabajo me aburre						
29	Me gusta el trabajo que realizo						
30	Me siento complacido con la actividad que realizo						
	Relacion con la autoridad						
31	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)						
32	Es grata la disposicion de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo						
33	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo						
34	La relacion que tengo con mis superiores es cordial						
35	No me siento a gusto con mi (s) jefe						
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo						

Anexo 4 Escaneos de los certificados de los instrumentos, debidamente firmados por cada uno de los jueces.

Validación 1 instrumento Clima Organizacional

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ESTRUCTURA								
1	Se siente satisfecho en el ambiente donde labora.	X		X		X		
2	Siente que el espacio es cómodo para desempeñar su trabajo.	X		X		X		
3	Tiene claro las reglas, políticas y valores de la organización	X		X		X		
4	Las funciones del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
5	Los objetivos y metas del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
6	Dispongo de los recursos necesarios para desempeñar mi trabajo.	X		X		X		
7	Las condiciones de ruido permiten realizar mi trabajo	X		X		X		
8	Las condiciones de iluminación permiten realizar mi trabajo	X		X		X		
9	Se cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo	X		X		X		
COMUNICACIÓN								
10	Se recibe la información necesaria para ejecutar su trabajo	X		X		X		
11	Se informa el cronograma de trabajo diariamente	X		X		X		
12	La comunicación con sus compañeros es buena	X		X		X		
13	Existe oportunidad para expresar y compartir mis ideas	X		X		X		
IDENTIDAD								
14	Usted se siente parte importante de la empresa	X		X		X		
15	Se siente comprometido con el éxito de la empresa	X		X		X		
16	Siente que es valioso dentro de su grupo de trabajo	X		X		X		
17	Siente apoyo cuando realiza trabajos en equipo	X		X		X		
AUTONOMIA								
18	Puede tomar decisiones en su puesto de trabajo	X		X		X		
19	Es responsable con el trabajo que realiza	X		X		X		
20	Propone alternativas de solución ante un problema	X		X		X		
21	Tiene autonomía suficiente para solucionar problemas	X		X		X		
MOTIVACIÓN								
22	Se siente satisfecho con las metas obtenidas de su trabajo	X		X		X		
23	Las metas de trabajo planteadas son realistas	X		X		X		
24	Concibe a su jefe como un buen líder	X		X		X		
25	Su jefe lo motiva a lograr sus objetivos	X		X		X		
26	La empresa organiza actividades de integración o recreativas	X		X		X		
27	Le agrada el ambiente creado por sus compañeros de cuadrilla	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra. Giannina Copelo Cristóbal.** DNI:41430115

Especialidad del validador: **Psicóloga (Grado de Doctor)**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



01.de Octubre. del 2022

Firma del Experto Informante.

Validación 1 instrumento Satisfacción Laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ESTRUCTURA								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	X		X		X		
2	El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	X		X		X		
4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	X		X		X		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las Labores diarias	X		X		X		
Beneficios laborales y / o remunerativos								
6	Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo	X		X		X		
7	Me siento mal con lo que hago	X		X		X		
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X		
Políticas Administrativas								
10	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa	X		X		X		
11	Siento que en mi trabajo me están explotando	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario	X		X		X		
13	El horario de trabajo me resulta inómodo	X		X		X		
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	X		X		X		
Relaciones Sociales								
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	X						
16	Me agrada trabajar con mis compañeros	X						
17	Prefiero tomar distancia de las personas con las que trabajo	X						
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	X						
Desarrollo Personal								
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente	X		X		X		
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	X		X		X		
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		
23	Mi trabajo me hace sentir realizado	X		X		X		
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).	X		X		X		
Desarrollo de Tareas								
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X		X		X		
27	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	X		X		X		
28	Mi trabajo me aburre	X		X		X		
29	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
30	Me siento complacido con la actividad que realizo	X		X		X		
Relación con la autoridad								
31	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)	X		X		X		
32	Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo	X		X		X		
33	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial	X		X		X		
35	No me siento a gusto con mi (s) jefe	X		X		X		
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra. Giannina Copelo Cristóbal.** **DNI:41430115**

Especialidad del validador: **Psicóloga (Grado de Doctor)**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir dimensión



Dr/ Mg: **Dra. Giannina Copelo Cristóbal**
C Ps P 20999

01 de Octubre. del 2022

Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
COPELO CRISTOBAL, GIANNINA DNI 41430115	BACHILLER EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES ESPECIALIDAD: EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 01/09/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
COPELO CRISTOBAL, GIANNINA DNI 41430115	LICENCIADA EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES ESPECIALIDAD: EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 26/08/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
COPELO CRISTOBAL, GIANNINA DNI 41430115	BACHILLER EN PSICOLOGIA HUMANA Fecha de diploma: 19/03/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
COPELO CRISTOBAL, GIANNINA DNI 41430115	LICENCIADA EN PSICOLOGIA HUMANA Fecha de diploma: 30/05/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
COPELO CRISTOBAL, GIANNINA DNI 41430115	MAGISTER EN EDUCACION PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 19/08/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
COPELO CRISTOBAL, GIANNINA DNI 41430115	DOCTORA EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 20/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 16/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Validación 2 instrumento Clima Organizacional

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ESTRUCTURA								
1	Se siente satisfecho en el ambiente donde labora.	X		X		X		
2	Siente que el espacio es cómodo para desempeñar su trabajo.	X		X		X		
3	Tiene claro las reglas, políticas y valores de la organización	X		X		X		
4	Las funciones del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
5	Los objetivos y metas del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
6	Dispongo de los recursos necesarios para desempeñar mi trabajo.	X		X		X		
7	Las condiciones de ruido permiten realizar mi trabajo	X		X		X		
8	Las condiciones de iluminación permiten realizar mi trabajo	X		X		X		
9	Se cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo	X		X		X		
COMUNICACIÓN								
10	Se recibe la información necesaria para ejecutar su trabajo	X		X		X		
11	Se informa el cronograma de trabajo diariamente	X		X		X		
12	La comunicación con sus compañeros es buena	X		X		X		
13	Existe oportunidad para expresar y compartir mis ideas	X		X		X		
IDENTIDAD								
14	Usted se siente parte importante de la empresa	X		X		X		
15	Se siente comprometido con el éxito de la empresa	X		X		X		
16	Siente que es valioso dentro de su grupo de trabajo	X		X		X		
17	Siente apoyo cuando realiza trabajos en equipo	X		X		X		
AUTONOMÍA								
18	Puede tomar decisiones en su puesto de trabajo	X		X		X		
19	Es responsable con el trabajo que realiza	X		X		X		
20	Propone alternativas de solución ante un problema	X		X		X		
21	Tiene autonomía suficiente para solucionar problemas	X		X		X		
MOTIVACIÓN								
22	Se siente satisfecho con las metas obtenidas de su trabajo	X		X		X		
23	Las metas de trabajo planteadas son realistas	X		X		X		
24	Concibe a su jefe como un buen líder	X		X		X		
25	Su jefe lo motiva a lograr sus objetivos	X		X		X		
26	La empresa organiza actividades de integración o recreativas	X		X		X		
27	Le agrada el ambiente creado por sus compañeros de cuadrilla	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
 Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Ps. Lourdes Grados Vega..... DNI:....46561066.....
 Especialidad del validador:.....Psicólogo Organizacional y Educativo.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Ps. Lourdes E. Grados Vega
 - PSICÓLOGA -
 C.P.S.P. 32004

29 de Septiembre del 2022

Firma del Experto Informante.

Validación 2 instrumento Satisfacción Laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ESTRUCTURA								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	X		X		X		
2	El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	X		X		X		
4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	X		X		X		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las Labores diarias	X		X		X		
Beneficios laborales y / o remunerativos								
6	Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo	X		X		X		
7	Me siento mal con lo que hago	X		X		X		
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X		
Políticas Administrativas								
10	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa	X		X		X		
11	Siento que en mi trabajo me están explotando	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario	X		X		X		
13	El horario de trabajo me resulta incómodo	X		X		X		
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	X		X		X		
Relaciones Sociales								
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	X		X		X		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros	X		X		X		
17	Prefiero tomar distancia de las personas con las que trabajo	X		X		X		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	X		X		X		
Desarrollo Personal								
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente	X		X		X		
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	X		X		X		
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		
23	Mi trabajo me hace sentir realizado	X		X		X		
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).	X		X		X		
Desarrollo de Tareas								
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X		X		X		
27	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	X		X		X		
28	Mi trabajo me aburre	X		X		X		
29	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
30	Me siento complacido con la actividad que realizo	X		X		X		
Relación con la autoridad								
31	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)	X		X		X		
32	Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo	X		X		X		
33	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial	X		X		X		
35	No me siento a gusto con mi (s) jefe	X		X		X		
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg.Ps. Lourdes Grados Vega..... DNI:....46561066.....

Especialidad del validador Psicólogo Organizacional y Educativo.....

29 de Septiembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg.Ps. Lourdes K. Grados Vega
- Psicóloga OCA -
C.Ps.P. 32094



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GRADOS VEGA, LOURDES ESTEFANI DNI 46561066	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 15/04/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
GRADOS VEGA, LOURDES ESTEFANI DNI 46561066	LICENCIADA EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 21/05/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
GRADOS VEGA, LOURDES ESTEFANI DNI 46561066	MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 27/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/08/2017 Fecha egreso: 15/07/2018	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>

Validación 3 instrumento Clima Organizacional

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ESTRUCTURA								
1	Se siente satisfecho en el ambiente donde labora.	✓		✓		✓		
2	Siente que el espacio es cómodo para desempeñar su trabajo.	✓		✓		✓		
3	Tiene claro las reglas, políticas y valores de la organización	✓		✓		✓		
4	Las funciones del puesto están claramente definidas.	✓		✓		✓		
5	Los objetivos y metas del trabajo están claramente definidos.	✓		✓		✓		
6	Dispongo de los recursos necesarios para desempeñar mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Las condiciones de ruido permiten realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Las condiciones de iluminación permiten realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
9	Se cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo	✓		✓		✓		
COMUNICACIÓN								
10	Se recibe la información necesaria para ejecutar su trabajo	✓		✓		✓		
11	Se informa el cronograma de trabajo diariamente	✓		✓		✓		
12	La comunicación con sus compañeros es buena	✓		✓		✓		
13	Existe oportunidad para expresar y compartir mis ideas	✓		✓		✓		
IDENTIDAD								
14	Usted se siente parte importante de la empresa	✓		✓		✓		
15	Se siente comprometido con el éxito de la empresa	✓		✓		✓		
16	Siente que es valioso dentro de su grupo de trabajo	✓		✓		✓		
17	Siente apoyo cuando realiza trabajos en equipo	✓		✓		✓		realiza
AUTONOMIA								
18	Puede tomar decisiones en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
19	Es responsable con el trabajo que realiza	✓		✓		✓		
20	Propone alternativas de solución ante un problema	✓		✓		✓		
21	Tiene autonomía suficiente para solucionar problemas	✓		✓		✓		
MOTIVACIÓN								
22	Se siente satisfecho con las metas obtenidas de su trabajo	✓		✓		✓		
23	Las metas de trabajo planteadas son realistas	✓		✓		✓		
24	Concibe a su jefe como un buen líder	✓		✓		✓		
25	Su jefe lo motiva a lograr sus objetivos	✓		✓		✓		
26	La empresa organiza actividades de integración o recreativas	✓		✓		✓		
27	Le agrada el ambiente creado por sus compañeros de cuadrilla	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [✓]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Madeleine E. Paredes Gutarra DNI: 09542857

Especialidad del validador: Educativa

Huancayo 30 de setiembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Validación 3 instrumento Satisfacción Laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ESTRUCTURA								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	✓		✓		✓		
2	El ambiente donde trabajo es confortable	✓		✓		✓		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	✓		✓		✓		
4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	✓		✓		✓		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las Labores diarias	✓		✓		✓		
Beneficios laborales y / o remunerativos								
6	Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo	✓		✓		✓		
7	Me siento mal con lo que hago	✓		✓		✓		
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	✓		✓		✓		
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓		
Políticas Administrativas								
10	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa	✓		✓		✓		
11	Siento que en mi trabajo me están explotando	✓		✓		✓		
12	Me disgusta mi horario	✓		✓		✓		
13	El horario de trabajo me resulta incómodo	✓		✓		✓		
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	✓		✓		✓		
Relaciones Sociales								
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	✓		✓		✓		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros	✓		✓		✓		
17	Prefiero tomar distancia de las personas con las que trabajo	✓		✓		✓		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	✓		✓		✓		
Desarrollo Personal								
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	✓		✓		✓		
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente	✓		✓		✓		
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	✓		✓		✓		
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		✓		✓		
23	Mi trabajo me hace sentir realizado	✓		✓		✓		
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).	✓		✓		✓		
Desarrollo de Tareas								
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		

26	Me siento realmente útil con la labor que realizo	✓		✓		✓	
27	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	✓		✓		✓	
28	Mi trabajo me aburre	✓		✓		✓	
29	Me gusta el trabajo que realizo	✓		✓		✓	
30	Me siento complacido con la actividad que realizo	✓		✓		✓	
	Relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No
31	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)	✓		✓		✓	
32	Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo	✓		✓		✓	
33	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	✓		✓		✓	
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial	✓		✓		✓	
35	No me siento a gusto con mi (s) jefe	✓		✓		✓	
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [✓]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Madeleine E. Paredes Gutarra** **DNI: 09542857**

Especialidad del validador: **Psicóloga con maestría en Psicología Educativa**.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo, 30 de setiembre del 2022



Mg. **Madeleine E. Paredes Gutarra**
C.Ps. 7242

Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PAREDES GUTARRA, MADELEINE EMPERATRIZ DNI 09542857	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 15/05/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
PAREDES GUTARRA, MADELEINE EMPERATRIZ DNI 09542857	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 04/08/1992 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
PAREDES GUTARRA, MADELEINE EMPERATRIZ DNI 09542857	BACHILLER EN EDUCACION Y CIENCIAS HUMANAS Fecha de diploma: 27/09/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
PAREDES GUTARRA, MADELEINE EMPERATRIZ DNI 09542857	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA - Fecha de diploma: 07/04/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 5 Prueba de normalidad de los datos

Prueba de normalidad.

Según lo que indican los autores Levin, Rubin, & Rastogi (2014), la normalidad de población es fundamental dentro de los procedimientos estadísticos, por lo que para los supuestos de rechazar o aceptar es necesario recurrir a esta prueba de normalidad siendo fundamental para realizar un análisis. Se tiene a las pruebas de Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov, que permiten identificar si los diferentes datos provienen de una población no normal.

	Estadística	gl	p
Clima Organizacional	0.354	70	0
Satisfacción Laboral	0.258	70	0

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Según la tabla, se muestra mediante la prueba de normalidad, que el valor equivalente a gl es 70, esto quiere decir mayor a 50, es por ello que se aplica el Kolgomorov – Smirnov, para ambas variables teniendo un valor de significación equivalente a $0.000 > 0.05$, es por ello que se rechazara la H_0 y se aceptara la H_a , es decir, los datos no tienen una distribución estadística no paramétrica, debido a que tiene una distribución la cual no se ajusta a los criterios paramétricos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y Satisfacción Laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022", cuyo autor es SIMBRON FUERTES JOSE ADOLFO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

LIMA, 27 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA DNI: 09634909 ORCID: 0000-0002-6453-893X	Firmado electrónicamente por: GEQUISPILAYQ el 03-01-2023 10:52:53

Código documento Trilce: TRI - 0502938