



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y la satisfacción laboral de los
colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Gormas Valderrama, Geraldine Alexandra (orcid.org/0000-0002-8901-9482)

Mendez Mercedes, Leydi Griselda (orcid.org/0000-0002-5763-1781)

ASESORES:

Mg. Cedron Medina, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4025-764X)

Dr. Sevilla Angelaths, Manuel Amadeo (orcid.org/0000-0001-6428-002X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ
2023

DEDICATORIA

Se lo dedicamos a Dios por guiarnos en el camino de la superación asimismo darnos fuerza y mucha voluntad de seguir adelante a pesar de los obstáculos que hubo en el camino.

A nuestros padres por darnos motivación de seguir adelante con nuestros estudios a pesar de las dificultades que pasamos a través del tiempo y brindándonos su apoyo incondicional en el transcurso de este tiempo para lograr ser profesional.

AGRADECIMIENTO

Se lo agradecemos a la universidad César Vallejo por brindarnos excelentes docentes durante toda la carrera universitaria.

Dar gracias a nuestro asesor de tesis Mg. Carlos Alberto Cedrón Medina por las correcciones que tuvimos en cada asesoría de tesis y por brindarnos consejos de sustentación para culminar satisfactoriamente la carrera universitaria.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel del clima organizacional en la empresa privada, Trujillo-2023	18
Tabla 2: Nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023	19
Tabla 3: Relación entre satisfacción laboral y liderazgo de una empresa privada, Trujillo-2023.	20
Tabla 4: Relación entre satisfacción laboral y la toma de decisiones en una empresa privada, Trujillo-2023.	21
Tabla 5: Relación entre satisfacción laboral y motivación de una empresa privada, Trujillo-2023.	22
Tabla 6: Coeficiente de correlación de las Variables clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa privada, Trujillo-2023	23

RESUMEN

Para la presente investigación se propuso como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023. Asimismo, se empleó el tipo de investigación aplicada con un diseño transversal no experimental y correlacional. Para realizar dicho estudio se utilizaron cuestionarios en escala de Likert los cuales fueron aplicados a 30 colaboradores del área administrativa de la empresa. Los principales hallazgos del estudio fueron que el 37% de los colaboradores consideran que el nivel del clima organizacional es regular. Por otro lado, el 54% de los colaboradores opinaron que el nivel de la satisfacción laboral se sitúa en un nivel muy alto y bajo. Por lo cual, se concluyó que existe una relación directa y positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral de la empresa privada ya que el RHO de Spearman fue de 0,74 con un nivel de significancia de 0.000. Por último, se aceptó la hipótesis de investigación y se rechazó la nula.

Palabras clave: Ambiente de trabajo, satisfacción en el trabajo, toma de decisiones.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of employees of a private company, Trujillo-2023. Likewise, the type of applied research with a transversal, non-experimental and correlational design was used. To carry out this study, Likert scale questionnaires were used and were applied to 30 employees in the administrative area of the company. The main findings of the study were that 37% of the employees consider that the level of the organizational climate is regular. On the other hand, 54% of the employees considered that the level of job satisfaction was between very high and low. Therefore, it was concluded that there is a direct and positive relationship between organizational climate and job satisfaction in the private company, since the Spearman RHO was 0.74 with a significance level of 0.000. Finally, the research hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected.

Keywords: Work environment, job satisfaction, decision making.

I. INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI las organizaciones están en constante cambio por lo cual han surgido temas de gran relevancia en el rubro empresarial. Es así que hoy en día conocer acerca del clima organizacional es de gran importancia para cualquier empresa. Por consiguiente, al hablar de clima organizacional hacemos referencia a la forma en la que se relacionan y comportan los colaboradores de una entidad. Asimismo, se toma en cuenta las características de este ambiente (Sandoval, 2021). Por otro lado, Noboa et al. (2019) indican que en ciertas ocasiones el ambiente de trabajo y la satisfacción guardan relación. Por ende, es importante conocer cómo influyen ambas variables dentro de las organizaciones.

A nivel mundial, Grisales (2022) da a conocer que un estudio realizado por la OMS arrojó como resultados que el inadecuado manejo del estrés y la insatisfacción en el trabajo tiene un impacto del 60% en la productividad del personal. Los resultados mencionados anteriormente denotan la relevancia de mantener a los colaboradores satisfechos y así conseguir mayores resultados. Es así que dicha información es corroborada por diario El Tiempo (2021) el cual indica que en el informe global de AON 2021 el bienestar de los colaboradores se ve afectado en un 67% por estrés, un 47% por agotamiento y un 37% por ansiedad lo cual repercute directamente en su bienestar emocional.

Por otro lado, en Latinoamérica según AdPRENSA (2022) en el Ranking Building Happiness realizado en Chile la empresa que tiene mayores índices de felicidad organizacional es Beetrack, estos resultados se deben a las políticas y entornos saludables, puesto que los colaboradores trabajan en un buen clima, reduciendo así la probabilidad de absentismo laboral o estrés. Por ende, se denota el nivel de relevancia que tiene el buen manejo del clima laboral ya que favorece a las organizaciones y colaboradores.

En Perú, la empresa encuestadora Aptitud en una investigación que realizó obtuvo como resultados que del total de los empleados el 81% percibe al clima laboral como un factor importante en su desempeño, mientras que el 19% cree que no

afecta su rendimiento. Con respecto a las opiniones, decisiones o sugerencias, el 70% de los colaboradores considera que sí son tomadas en cuenta dentro de la organización, pero el 30% percibe que no lo son (Redacción EC, 2018). Tomando los datos de la encuesta se puede rescatar la importancia que tiene para los trabajadores peruanos desenvolverse en un buen clima organizacional, puesto que más del 50% de ellos considera que si repercute en su desempeño.

De igual forma, en la ciudad de Lima, MBCH (2022) reporta que el 45% de los colaboradores no se siente como una máquina de trabajo, pero el 55% piensa lo contrario. La mayor parte de estos trabajadores se encuentran en el área de ventas, logística, operaciones, etc. Por lo tanto, se sigue presentando la misma problemática de insatisfacción laboral debido a factores propios del trabajo. Lo cual invita a las empresas peruanas a dar soluciones para poder gestionar mejor la satisfacción de su personal.

En el Perú el clima laboral y la satisfacción de los miembros de las diferentes entidades existentes son factores que se deben tomar con más importancia puesto que influyen en la productividad y desarrollo de cada organización. Por otro lado, el presente trabajo de investigación se realizará en una empresa agroindustrial y para poder saber más acerca de este rubro se recopiló diferente data de algunas empresas dedicadas a ello.

Por lo tanto, Andina (2019) informó que en 2018 el PBI del sector agroindustrial creció 13.7% y generó 58,248 puestos de trabajo. Asimismo, se sabe que las empresas de este rubro que más facturaron fueron: Camposol, Grupo Santa Elena, Virú, Danper, entre otras. Asimismo, se encontró otra noticia de gran relevancia ya que indica que las empresas que pertenecen al proyecto PECH en el 2022 incrementaron sus exportaciones a US \$1,292,340.3. Por otro lado, los productos de mayor exportación fueron: arándanos (38.92%), paltas (17.81%), alcachofas (7.21%), entre otros (Anónimo, 2023).

Por lo expuesto anteriormente, es necesario hacer un diagnóstico del clima organizacional dentro la empresa privada ya que conocer acerca de ello les puede permitir desarrollar una ventaja frente a la competencia. Además, se analizará la percepción de los colaboradores sobre la satisfacción dentro de la entidad debido

a que conocer ello brindará a la empresa un panorama general de esta variable. Con el fin, de dar respuesta a esto se propuso la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023?

La justificación teórica de esta investigación se fundamenta en los hallazgos encontrados en la empresa privada. Asimismo, la data recopilada servirá como teoría para nuevas investigaciones, a la vez puede ser usada por empresas de cualquier rubro, puesto que todas las organizaciones necesitan conocer de estas variables.

Por otro lado, en el aspecto metodológico la investigación tiene métodos y técnicas que han sido validadas por expertos adquiriendo confiabilidad para su uso. Por ende, se les atribuye un valor científico, ya que se rige bajo un método para conseguir información veraz.

Asimismo, en el ámbito práctico el presente estudio permitirá conocer información relevante acerca de ambas variables. Por ende, la data recopilada puede servir para tomar decisiones que mejoren la gestión del clima y la satisfacción laboral en las organizaciones. Además, se hace énfasis sobre la importancia de los colaboradores para el éxito de las empresas, por ello se debe implementar estrategias que mejoren la productividad de estos.

En lo social la investigación permite conocer qué tan importante es para la organización sus trabajadores, qué estrategias se puede tomar para mantener al personal satisfecho y así lograr una mayor productividad y desempeño.

Por consiguiente, se establece como objetivo general: determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023.

Como objetivos específicos, tenemos: 1) determinar el nivel del clima organizacional de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023. 2) determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023. 3) determinar la relación entre satisfacción laboral y liderazgo

de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023. 4) determinar la relación entre la satisfacción laboral y la toma de decisiones de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023. 5) determinar la relación entre satisfacción laboral y motivación laboral de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023.

Por otro lado, se plantea como hipótesis general: existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para el presente trabajo de investigación se indagó en diferentes fuentes de información confiables y veraces. Por ende, se logró obtener diferente data para realizar los antecedentes y la teoría de ambas variables.

A nivel internacional se encontró a Espejo y González (2019), ellas realizaron una investigación para obtener el grado de ingenieras, se propusieron como objetivo general analizar el ambiente organizacional aplicado a la Cooperativa Jardín Azuayo-Cuenca. Es así que para la recopilación de datos aplicaron la técnica de la encuesta a través de un cuestionario, la muestra fue de 32 colaboradores. En los hallazgos obtuvieron que, del total de dimensiones del ambiente laboral que ellos consideraron para su trabajo, 06 de ellas fueron calificadas como desfavorables, 03 muy desfavorables y solo la dimensión identidad favorable. Por ende, concluyeron que el ambiente laboral dentro de esa empresa es negativo.

De igual manera, Gutiérrez y Barrantica (2020) quienes en su tesis para obtener el grado de licenciados tuvieron como objetivo diagnosticar la toma de decisiones en la compañía TENARIS ubicada en Cartagena de indias. Los investigadores optaron por aplicar un estudio cuantitativo con un diseño metodológico descriptivo de corte colateral. El muestreo que se empleo fue casual dando como muestra 15 colaboradores. Por otro lado, la técnica de recopilación de datos utilizado fue el cuestionario en escala de Likert. Luego de realizar el procesamiento de datos, se concluyó que la toma de decisiones en los colaboradores sea individual o grupal, mejora la comunicación y la eficiencia en los procesos de adaptabilidad e interrelación con el entorno.

Asimismo, Soetjijto et al. (2021) en su trabajo de investigación tuvieron como objetivo establecer el efecto del ambiente laboral sobre la satisfacción del personal. Para ello, emplearon un estudio de diseño no experimental con enfoque cuantitativo, el muestreo empleado fue el no probabilístico y del total de la población se seleccionó 96 colaboradores. Se optó por el cuestionario en escala de Likert para la adecuada recolección de data. Por ende, los resultados identificaron que existe un vínculo relevante entre ambas variables ($t= 6.701$ con $p= 0.000 < 0.05$). En

conclusión, la satisfacción de los colaboradores es de suma importancia para formar un clima organizacional estable.

Por otro lado, a Nivel Nacional, se encontró a Pérez (2017); y Unocc (2018) quienes investigaron si existe algún vínculo entre la satisfacción del personal y el ambiente laboral en empresas financieras, se empleó un diseño no experimental con corte colateral. Para ambas investigaciones se empleó el Rho de Spearman, cuyos valores fueron 0.237 y 0.914 respectivamente.

Asimismo, Cherre (2022) en su trabajo de investigación que realizó para obtener el grado de licenciado tuvo como objetivo principal establecer el grado de satisfacción del personal del instituto INLOG. La investigación realizada fue de diseño no experimental transversal de tipo descriptivo, se aplicó un muestreo no probabilístico con un tamaño de muestra de 40 empleados. Se utilizó el cuestionario de ECO 50. En los resultados obtuvieron que el 34% de los colaboradores tiene una satisfacción muy baja, el 25% baja, 16% alta, el 13% muy alta, el 6%, 3% y 3% restante promedio, promedio bajo, promedio alto, respectivamente. Se logró concluir que los colaboradores de INLOG tienen una satisfacción muy baja.

Por otro lado, Llontop y Pérez (2020) realizaron una investigación para obtener el grado de licenciados, ellos se propusieron como objetivo principal establecer si existe o no algún vínculo entre la satisfacción y la motivación del personal de la empresa Mariátegui Hotel & Suite ubicado en Lima, 2018. El tipo de estudio empleado fue descriptivo correlacional, tuvieron una muestra de 30 colaboradores y utilizaron el cuestionario para la recopilación de datos. Los resultados que obtuvieron fue que existe una relación relevante y directa entre la satisfacción y la motivación, puesto que el Rho de Spearman fue de 0.512 y el nivel de significancia de 0.004.

Como último antecedente nacional se encontró a Espinoza (2018) quien tuvo como objetivo principal establecer la correlación entre el liderazgo y la satisfacción del personal del restaurante Alert Del Perú S.A. – Lima Metropolitana, 2018. Es estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo correlacional de diseño no experimental de

corte transversal. Se aplicó un muestreo aleatorio simple en donde se obtuvo una muestra de 169 empleados. Por otro lado, se utilizó el cuestionario en escala de Likert. Asimismo, obtuvieron que el liderazgo y la satisfacción laboral tienen una relación muy significativa y alta puesto que el Rho de Spearman fue de 0.844.

En el ámbito local, Vargas (2019); Alvarado (2019) investigaron la relación entre el ambiente laboral y la satisfacción del personal en empresas privadas, en los dos estudios se empleó una metodología cuantitativa y correlacional de diseño no experimental con corte transversal. Los hallazgos más relevantes denotaron que existe una relación directa entre ambas variables. Para la primera investigación, se utilizó el Rho de Pearson cuyo valor fue de 0.5288 y para la segunda el de Spearman con un valor de 0.713.

Asimismo, Enríquez (2020) en su trabajo de investigación de tesis se propuso como objetivo principal analizar la influencia del ambiente laboral en la satisfacción del personal de Casa Andina de Trujillo 2020. En este estudio utilizó, el método deductivo, estadístico descriptivo, bajo un enfoque cuantitativo a través del cuestionario y un enfoque cualitativo como la entrevista. La población fue de 110 colaboradores administrativos, una muestra del total de población; el instrumento de estudio fue el cuestionario. En los resultados obtenidos, se obtuvo que el ambiente laboral influye de manera positiva alta con un 94.55%, donde los colaboradores se sienten en confianza con sus compañeros dentro de centro de trabajo, en un 96.36% de trabajadores se sienten satisfechos con las metas dadas por parte de la empresa.

Por otro lado, se conceptualizan las variables para el presente estudio la cuales son: clima organizacional y satisfacción laboral.

Para García (2009) el clima laboral se puede entender como aquellas cualidades propias del ambiente de trabajo las cuales se desarrollan y complementan de acuerdo a las experiencias vividas por los colaboradores dentro de cualquier entidad y que a la vez influye directamente en la forma de ser de estos (p.48).

Asimismo, Katz & Kahn (1970) en su teoría establecen que el Clima organizacional “son normas y valores dentro de las organizaciones internas donde cada

organización propone sus reglas a sus colaboradores, las formas de comunicarse entre empleados, la distribución de tareas para los trabajadores sea todo por igual” (p. 85). Por lo tanto, esta variable engloba diferentes características propias de una organización.

Según Bonau (2020) en su estudio realizado sobre clima organizacional en las actitudes hacia el trabajo indicó como dimensiones el liderazgo la cual promueve un amplio compromiso en la organización, la toma de decisiones da prioridad a las preferencias de los compañeros siempre y cuando sea beneficioso en la organización y, por último, la motivación laboral proporciona energía sobre el comportamiento según el grado de satisfacción. Es decir, estas dimensiones son importantes dentro una empresa para la creación de un clima laboral productivo.

Luego de haber conceptualizado el clima organizacional, se definen las dimensiones de estudio: liderazgo, toma de decisiones y motivación laboral.

Por otro lado, para Segura (2013) la dimensión del liderazgo se define:

Como la flexibilidad de los empleados ante las diversas situaciones de las condiciones laborales que ayudan a tener un clima favorable, generando un efecto positivo en la empresa lo que repercute en los objetivos, en la visión y misión de la organización para conseguir el éxito (p.13).

Por ello, para lograr un clima laboral armonioso sin conflictos es importante contar con un buen líder que fomente el trabajo en equipo y que tomen en cuenta las necesidades de cada uno de los trabajadores.

Asimismo, Casachagua (2013) comenta que un líder se caracteriza por tener la capacidad de tratar con un grupo de personas, donde influye el intercambio de ideas, la forma de expresar sus emociones y ejecutar actividades para el cumplimiento de los objetivos.

De igual forma, Aguirre (2017) indica los factores del liderazgo “el trabajo en equipo, el entusiasmo del trabajador para el logro de metas u objetivos, la participación impulsa la creatividad y el desarrollo de habilidades”. De tal modo, que dentro una

organización los factores de liderazgo influyen de forma positiva para un clima más eficiente.

Por otro lado, como segunda dimensión del clima organizacional tenemos “la toma de decisiones que permite seguir lineamientos con el fin de cumplir con los objetivos establecidos por la organización” (Álvarez & Flórez, 2012). Por ende, es importante evaluar la información dada dentro de una organización.

Por ello, la toma de decisiones tiene como objetivo definir procesos y tomar decisiones asertivas, crear alternativas de solución ante conflictos, evaluaciones de opciones positivas o en contra y finalmente seleccionar la opción para convertirla en acción (Wharton, 2001).

Como tercera dimensión la motivación laboral se define como todo lo que el colaborador desea realizar en su centro laboral y, además, se relaciona con la dirección, la iniciativa y el comportamiento para llegar a los objetivos de la organización según (Gelabert, 2010). Entonces, si un colaborador tiene la voluntad de llegar a las metas plasmadas de la organización quiere decir que la empresa está planificando de la mejor manera sus estrategias de motivación para llegar al objetivo.

De igual forma, Ríos (2019) indica que la teoría Bifactorial de Herzberg tiene un enfoque en el reconocimiento, el logro, la responsabilidad, el trabajo propio y el crecimiento individual. Por ende, se puede decir que la motivación de los colaboradores depende de diferentes factores y que es necesario dar importancia a ello.

Por otra parte, la importancia del clima organizacional “es un factor que mejora la productividad y se vuelve más competitivo, por ello, la principal contribución para descubrir puntos críticos y de esa manera poder modificar factores que afecten en su motivación o desempeño laboral”. (Méndez et al., 2013, p.113). Es decir, los colaboradores de una organización pueden influir forma positiva para llegar a los objetivos y metas establecidas, sin embargo, si influyera de manera negativa es importante evaluar dentro de la organización para conocer en conflicto y

reestructurar a la organización para crear un ambiente de trabajo más productivo, eficiente y armonioso.

Por otro lado, tenemos como variable a la satisfacción laboral que en primera instancia se relaciona con la teoría motivacional de la jerarquía de necesidades de Maslow, quien categorizó las necesidades humanas en cinco niveles, estos requerimientos del ser humano tienen que ver con factores fisiológicas, estabilidad, afecto y pertenencia, de estima y desarrollo personal (McLeod, 2020). La satisfacción laboral abarca estas necesidades, puesto que cuando se habla de esta variable se hace referencia al comportamiento de los trabajadores dentro de su ambiente laboral (Robbins y Coulter, 2014, p. 449). Por ende, la satisfacción de un trabajador depende de diversos factores ya que cada individuo tiene diferentes necesidades, por ende, las organizaciones deben tratar de cubrir cada demanda de su personal para lograr un nivel máximo de bienestar en los miembros que la componen.

Dentro de la satisfacción laboral, tenemos como dimensiones: remuneración laboral, desarrollo personal y condiciones laborales.

Es así que Zoe (2019) define las remuneraciones laborales como los beneficios percibidos tras ser contratado para realizar una serie de actividades dentro de una empresa, estas retribuciones no solo abarcan el salario, sino que toman en cuenta otros aspectos compensatorios por realizar dicho trabajo. (p. 44) Es decir, las remuneraciones son la consecuencia de cumplir con las actividades y obligaciones que se tiene dentro de la organización. Por lo tanto, el trabajador al prestar sus servicios a la empresa tiene derecho a un pago justo y equitativo.

Asimismo, se corrobora que las remuneraciones que los empleadores otorgan a sus colaboradores no solo son monetarias, sino que también se vinculan con otros factores que se encuentran dentro de sus necesidades. El trabajador al recibir una remuneración se siente seguro y a la vez reconocido, mejora su estatus, autoestima, etc. (Pujol y Osorio, 2003, p. 74).

Otra de las dimensiones de la Satisfacción laboral es el desarrollo personal el cuál se basa en todas aquellas experiencias que el individuo va acumulando en el

transcurso de su vida e impactan en su crecimiento personal (Chiavenato, 2003, 335). El desarrollo personal de los colaboradores se asocia con la forma en la empresa brinda ciertas facilidades para que el personal pueda crecer o desarrollarse como individuo dentro de la organización.

Asimismo, el desarrollo personal tiene objetivos como aumentar la productividad, mejorar el desempeño, satisfacción y motivación del personal. Además, de mejorar el ambiente laboral a través de una comunicación asertiva entre los supervisores y colaboradores (Camacaro, 2006, p. 144).

Por otro lado, tenemos la dimensión de condiciones laborales la cual abarca las características del lugar donde se labora y los riesgos que puede tener para los colaboradores si carece de seguridad (Cortez, 2002). Por consiguiente, las condiciones del centro de trabajo impactan en la satisfacción del trabajador, puesto que, si estas no son adecuadas, el colaborador no podrá desarrollar sus actividades de manera plena.

Por otro lado, las condiciones laborales se ven relacionadas con dos factores. El primer factor toma en cuenta aspectos como: la infraestructura, las políticas de organización, el sueldo, el tipo de liderazgo, las prestaciones sociales, los reglamentos internos, la relación con los superiores. El segundo, considera el perfil del puesto y las actividades que están ligadas a este (Reyes, 2016).

Por último, la satisfacción laboral es importante porque mejora la retención del personal y reduce el absentismo, brindando a la empresa beneficios que se reflejan en el rendimiento y productividad (Gatikker y Laarwood, 1988; Locke, 1976; como se citó en Gargallo, 2008).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Para la presente tesis se empleó una investigación aplicada, por ello, Mahabat (2018) indica que este tipo de investigación brinda soluciones a problemas específicos y se puede aplicar en contextos cotidianos.

3.1.2. Diseño de investigación

La presente investigación tuvo como metodología un diseño no experimental, por lo que las variables de estudio no han sido manipuladas, con diseño transversal y correlacional, porque, la información se recopiló en un tiempo determinado.

Se consideró a Hernández (2014) quien indicó que el diseño no experimental es aquel estudio en donde no se manipulan las variables. Además, se emplean las técnicas de observación y análisis.

Asimismo, para Cvetkovic (2021) los diseños de tipo transversal se originan en un tiempo único y determinado. Por ende, en este tiempo se estudia las variables de la investigación.

De igual forma, el diseño es correlacional, porque se determinó la relación entre las variables que se están estudiando.

3.2. Variables y operacionalización

Para el presente estudio se tuvo dos variables de las cuales ambas variables tienen un enfoque cuantitativo.

La primera Variable independiente clima organizacional

- **Definición conceptual:**

La variable independiente se define como aquella peculiaridad propia de la organización que es percibida y vivida por cada uno de los miembros que laboran dentro de la entidad. Por otro lado, esta puede influir en la manera de actuar o ser del personal. (Chiavenato, 1999, pág. 8).

- **Definición operacional:**

El clima organizacional fue medido a través del instrumento de la encuesta en escala Likert.

- **Indicadores:**

Los indicadores para la primera variable independiente de los cuales consta de 3 dimensiones la primera fue liderazgo y sus indicadores fueron trabajo en equipo, alcance de objetivos y compromiso. Para la segunda dimensión fue la toma de decisiones y sus indicadores fueron resolución de conflictos, autonomía y comunicación. Finalmente, como tercera dimensión motivación consta de 3 indicadores: reconocimiento, responsabilidad y crecimiento.

- **Escala de medición:**

La escala de medición fue ordinal.

Variable dependiente: satisfacción laboral

- **Definición conceptual:**

Respecto a la satisfacción laboral se define como el reflejo de lo que desean y reciben los colaboradores dentro de una organización. (Chordiya et al., 2017, como se citó en Tao y Campbell, 2019).

- **Definición operacional:**

Se empleó la escala de Likert para las respuestas, estas tuvieron un puntaje del 1 al 5.

- **Indicadores:**

Para esta segunda variable dependiente consta de 3 dimensiones la primera fue remuneración laboral y sus indicadores fueron sueldo, sistema de recompensas, funciones del puesto, horario, reconocimiento de horas extras. Para la segunda fue desarrollo personal y sus indicadores fueron aumentar la productividad, desempeño y satisfacción del personal. Como tercera dimensión condiciones de trabajo de las cuales sus indicadores fueron: infraestructura, políticas de la organización, tipo de liderazgo, prestaciones sociales, tipo de relación con los superiores, perfil del puesto y actividades.

- **Escala de medición:**

La escala de medición fue ordinal

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

3.3.1. Población

La población de estudio estuvo constituida por 30 colaboradores del área administrativa de la empresa privada Trujillo-2023.

- Criterios de inclusión: Personal del área administrativa.
- Criterios de exclusión: Personal que pertenezca otras áreas y no a la administrativa.

3.3.2. Muestra

La muestra fue censal puesto que solo se consideró al personal del área administrativa el cual está compuesto por 30 colaboradores. Por ello, se seleccionó toda la población para el estudio.

3.3.3. Muestreo

Para la presente investigación no se empleó ningún tipo de muestreo debido a que se seleccionó a toda la población.

3.3.4. Unidad de análisis

Cada uno de los colaboradores de la empresa privada Trujillo-2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la medición de las variables se utilizó la técnica de la encuesta. *Anexo 2*

El instrumento que se seleccionó para la recolección de datos fue el cuestionario, a través de este se logró dar respuesta a cada uno de los objetivos establecidos en el estudio. Este instrumento fue validado por tres expertos y la confiabilidad se realizó a través del Alfa de Cronbach con un resultado de 0.87.

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo el procedimiento de este estudio, se dio inicio a una solicitud de autorización al gerente de la empresa privada para la recolección de información en el área administrativa. Asimismo, se realizó la fiabilidad del instrumento con el Alfa de Cronbach y el cuestionario fue validado por tres expertos.

Además, se aplicó la encuesta de forma anónima y presencial a cada colaborador de la empresa, ante cualquier duda sobre el llenado de este cuestionario, los investigadores estuvieron presentes para resolverlo.

3.6. Método de análisis de datos

Para la medición de ambas variables se utilizó la estadística inferencial. Por ende, se hizo uso del programa estadístico SPSS 25 en donde se realizó el procesamiento de los datos obteniéndose resultados que sirvieron para dar respuestas a los objetivos e hipótesis. Asimismo, mediante Microsoft Excel se organizó las tablas descriptivas de las dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

Principio de transparencia puesto que dicha investigación se realizó bajo el permiso de la autoridad legal de la empresa. Asimismo, los colaboradores que forman parte de la investigación estuvieron comprometidos en responder con sinceridad cada una de las preguntas.

Principio de integridad ya que se veló por los intereses de los que participan en la investigación. Por ende, se solicitó el consentimiento de cada uno de los encuestados. Asimismo, se mantendrá su identidad bajo anonimato para evitar algún inconveniente.

Principio de beneficencia porque la información recolectada en la presente investigación fue otorgada al gerente general para que haga uso de esta según sea su conveniencia.

Principio de responsabilidad, puesto que se cuidó la privacidad y anonimato de las personas que participan en la investigación. Asimismo, se mantuvo el nombre de la empresa como anónima, ya que no tenemos permiso de usar el nombre de esta como tal.

Principio de respeto, muestra la aceptación de opiniones de cada colaborador, es decir, que cada colaborador tuvo la capacidad de tomar las mejores alternativas correspondientes.

Principio de precaución, puesto que se tomaron las medidas necesarias para realizar la investigación bajo todos los principios mencionados y sobre todo como muestra de agradecimiento hacia la empresa por permitir realizar la presente investigación en su establecimiento.

Principio de justicia, es importante ya que cada uno de los colaboradores tuvo la oportunidad de proporcionar su información acerca de cómo se siente en su centro laboral.

Principio de autonomía, puesto que cada uno de los colaboradores brindaron sus respuestas según su criterio.

Principio de no maleficencia, puesto que dicha investigación solo fue realizada para recolectar información para fines académicos y bajo el permiso del gerente de la empresa.

Principio de honestidad, cada colaborador tuvo criterio para responder con la verdad y los investigadores no alteraron las respuestas.

IV. RESULTADOS

Objetivo Específico 1: Determinar el nivel del clima organizacional de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023.

Tabla 1:

Nivel del ambiente laboral de los colaboradores

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Bajo	3	10%
Regular	11	37%
Alto	6	20%
Muy alto	10	33%
TOTAL	30	100%

Nota: La tabla muestra los diferentes niveles del ambiente laboral de la empresa privada según perspectiva de sus colaboradores, Trujillo-2023.

Para dar respuesta al objetivo específico 1 se realizó la tabla 1. Por consiguiente, se encontró que el 37% del personal percibe el ambiente laboral como regular, el 33% en muy alto, el 20% y 10% en un grado alto y bajo respectivamente. Asimismo, se obtuvo que la dimensión liderazgo se sitúa en nivel bajo y muy alto. Por otro lado, la dimensión toma de decisiones se sitúa en un nivel muy alto y la motivación laboral obtuvo el nivel regular.

Objetivo Específico 2: Determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023.

Tabla 2:

Nivel de la satisfacción de los colaboradores

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Bajo	8	27%
Regular	7	23%
Alto	7	23%
Muy alto	8	27%
TOTAL	30	100%

Nota: La tabla muestra el puesto de vista de los colaboradores sobre la satisfacción en la empresa privada, Trujillo-2023.

Para dar respuesta al segundo objetivo específico se aplicó el cuestionario en donde se obtuvo que del 100% de los colaboradores encuestados el 27% considera que su satisfacción laboral es baja, otro 27 % muy alta, un 23% regular y el 23% restante en un grado alto. Por otro lado, la dimensión remuneración fue ubicada en como regular. Asimismo, la dimensión desarrollo personal se percibe como muy alta y regular. Por último, la dimensión de condiciones de trabajo obtuvo mayor porcentaje en el grado alto.

Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre satisfacción laboral y el liderazgo de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023.

Tabla 3:

Relación entre satisfacción laboral y liderazgo de una empresa privada, Trujillo-2023.

			Satisfacción		
			Laboral	Liderazgo	
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,475**	
		Sig. (bilateral)		0.008	
		N	30	30	
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,475**	1.000	
		Sig. (bilateral)	0.008		
		N	30	30	

Nota: La tabla muestra la relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión liderazgo en una empresa privada, Trujillo-2023.

La tabla 3 permitió detallar que el Rho entre satisfacción laboral y liderazgo es de 0.475. Asimismo, se obtuvo una significancia de 0.008. Por lo tanto, se determina que existe una relación directa moderada entre la variable y dimensión.

Objetivo específico 4: determinar la relación entre satisfacción laboral y toma de decisiones.

Tabla 4:

Relación entre satisfacción laboral y la toma de decisiones

			Satisfacción laboral	Toma Decisiones
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,507**
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	30	30
	Toma Decisiones	Coeficiente de correlación	,507**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	30	30

Nota: La tabla muestra la correlación entre la variable satisfacción y la dimensión toma de decisiones, Trujillo-2023.

Para este objetivo se logró encontrar que la satisfacción laboral y la toma de decisiones tienen una relación moderada significativa con un Rho de Spearman de 0.507 y una significancia de 0.004.

Objetivo Específico 5: Determinar la relación entre satisfacción laboral y motivación laboral de los colaboradores de una empresa privada.

Tabla 5:

Relación entre satisfacción laboral y motivación de una empresa privada, Trujillo-2023.

		Satisfacción laboral	Motivación laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	1.000	,865**
			0.000
		N 30	30
	Motivación laboral	,865**	1.000
			0.000
		N 30	30

Nota: La tabla muestra la relación entre la variable satisfacción y la dimensión motivación en una empresa privada, Trujillo-2023.

La tabla 5 permitió detallar que el Rho entre satisfacción laboral y motivación es de 0.865. Por otro lado, el grado de significancia es de 0.000. Por lo tanto, existe una relación directa y alta entre la variable y dimensión.

Objetivo General: Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023.

Tabla 6:

Rho de Spearman de clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa privada, Trujillo-2023

			Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,740**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,740**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

Nota: la tabla muestra el nivel de correlación entre las variables ambiente laboral y satisfacción laboral de una empresa privada, Trujillo-2023.

La tabla 6 indicó que el Rho del ambiente organizacional y satisfacción laboral es de 0.740 y α es de 0.000, por ende, se determina que existe un vínculo directo y positivo entre ambas variables. Por lo cual, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

V. DISCUSIÓN

En el objetivo específico 1 se estableció que el 37% del personal considera que la empresa tiene un clima organizacional regular, el 33% lo percibe en un grado muy alto y el 30% entre el grado alto y bajo. Caso contrario con la investigación realizada por Espejo y González (2019) puesto que ellos encontraron que el clima dentro de la Cooperativa Jardín es negativo ya que de las 9 dimensiones que se consideraron para el estudio solo una de ellas tuvo resultado favorable, los 8 restantes se clasificaron como desfavorables y muy desfavorables. Como se puede observar estos resultados fueron totalmente opuestos a los de la presente investigación ya que de las dimensiones que se evaluaron sólo una se situó en un nivel regular y las otras 2 en un nivel muy alto. Por otro lado, Katz y Kahn (1970) consideran que el ambiente laboral se va formando por diferentes aspectos propios de las empresas y de los que la conforman. Por lo tanto, si el personal administrativo encuestado de la empresa privada considera que su clima laboral es regular es porque la dimensión de la motivación laboral se encontró en un grado similar por ende es necesario hacer énfasis en ello debido a que cada colaborador tiene diferentes necesidades y motivaciones. Por ello, es de vital importancia analizar y tomar en cuenta los resultados de esta investigación porque permite hacer comparativas y proponer estrategias para optimizar el clima laboral dentro de las organizaciones.

Para el objetivo específico 2 se determinó que el personal administrativo de la empresa privada en un 50% consideró que la satisfacción laboral está en un grado bajo y regular, el otro 50% entre alto y muy alto, por ende, se observa que existen grupos de colaboradores con niveles de satisfacción similares. A diferencia de la investigación realizada por Cherre (2022) quien encontró que la satisfacción laboral de la empresa INLOG es negativa debido a que el 34% la calificó en un nivel muy bajo y el 23% en un nivel bajo, siendo estos los resultados más relevantes, esto quiere decir que la mayoría de colaboradores de esa empresa no se encuentra satisfecho dentro de su ambiente laboral. Los resultados que obtuvo Cherre permiten conocer que los hallazgos que se obtuvieron en esta investigación son positivos. Asimismo, se consideró a Mcload (2020) quien vinculó de manera directa la satisfacción laboral con las necesidades de Maslow, las cuales se clasifican en

necesidad de seguridad, amor, pertenencia, etc. Por ende, el nivel de satisfacción de cada colaborador depende de que tan cubiertas estén sus necesidades, por ejemplo, para evaluar el nivel de la variable satisfacción laboral de esta investigación se consideraron 3 dimensiones: remuneración laboral, desarrollo personal y condiciones de trabajo; la primera se consideró en un nivel regular, la segunda en un nivel alto y regular, la tercera en un nivel alto por lo tanto la perspectiva de los colaboradores de la empresa privada en cuanto a su satisfacción es positiva; sin embargo, se puede mejorar el nivel si se le da mayor enfoque a la dimensión de remuneración laboral y los indicadores que influyen en esta.

En el objetivo específico 3 se determinó que existe una relación positiva moderada entre la variable satisfacción laboral y la dimensión liderazgo, asimismo, se utilizó el Rho Spearman donde la correlación fue de 0.475 y con un nivel de significancia de 0.08. De igual manera, Espinoza (2018) en su investigación realizada a los colaboradores de un restaurant, encontró en sus hallazgos que el liderazgo y la satisfacción tuvo una correlación de 0.844 alta significativa. Por lo tanto, se corrobora que el liderazgo es sumamente importante dentro de las organizaciones para mantener satisfechos a los trabajadores. De igual forma, tenemos a Segura (2013) donde determina la importancia de tener flexibilidad con los colaboradores en diversas situaciones, asimismo, esto conlleva a un clima laboral favorable, efectivo y positivo para llegar al éxito.

En el objetivo específico 4 se logró establecer que existe una correlación moderada de 0.507 y un nivel de significancia de 0.004 entre la variable de satisfacción laboral y la dimensión toma de decisiones. De igual forma, esto es comparado por Gutiérrez y Barrandica (2020) debido a que en su tesis determinaron la importancia de la toma de decisiones en los colaboradores y llegaron a concluir que la esta variable es relevante en los colaboradores puesto que permite mejorar la comunicación y eficiencia en los procesos de adaptabilidad e interrelaciones con el ambiente. Por lo tanto, la toma de decisiones influye sobre la satisfacción laboral porque permite a las empresas u organizaciones a resolver conflictos dadas por el mismo entorno entre jefes y colaboradores, creando un clima laboral armonioso y teniendo autonomía para llevar a cabo estrategias de desarrollo. Asimismo, (Álvarez y

Flórez, 2012) establecen que tomar decisiones dentro de una empresa conlleva a seguir lineamientos con un fin muy importante de cumplir objetivos a corto y largo plazo. Por ello, es necesario mantener una comunicación fluida que a su vez conlleve a resolver conflictos de la mejor manera posible con el fin de llegar a las metas plasmadas dentro de la organización.

En el objetivo específico 5 se logró determinar que existe una relación positiva entre la variable satisfacción laboral y la dimensión motivación puesto que el Rho de Spearman fue de 0.865 y el nivel de significancia de 0.000. De igual forma, Llontop y Pérez (2020) en su investigación realizada en Mariátegui Hotel y Suite encontraron que el Rho de Spearman de la satisfacción laboral con la motivación fue de 0.512, encontrando una correlación positiva entre variable y dimensión. Por ende, se corrobora que la motivación laboral influye en la satisfacción. Asimismo, se tomó a Robins y Coulter (2014) quienes consideraron que la satisfacción se relaciona con el comportamiento de los colaboradores dentro de su entorno laboral por ende se toma a la motivación como uno de los factores que influyen en ello.

Finalmente, para el objetivo general se determinó que existe relación entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa privada debido a que el Rho de Spearman fue de 0.740 con un nivel de significancia de 0.000. Estos hallazgos se corroboran con los de Alvarado (2019) ya que en la empresa en la que realizó su investigación también se determinó una relación positiva entre las variables anteriormente mencionadas, en otras palabras, el Rho de Spearman fue de 0.713. Por lo tanto, la satisfacción laboral si influye en el nivel del clima organizacional de la empresa en la que se realizó el estudio. Por otro lado, tenemos a Gargallo (2008) y Mendez et. al (2013) quienes coinciden en que las variables estudiadas tienen impacto en la productividad, rendimiento y motivación de los colaboradores por lo que se considera pertinente tomar en cuenta que el nivel del clima laboral depende del nivel de satisfacción laboral y viceversa. Además, cada variable está compuesta por dimensiones que permiten obtener los resultados para su previo análisis, por ello se debe tomar en cuenta que cada dimensión tiene impacto relevante en los hallazgos que se puedan encontrar en esta y otras investigaciones similares.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados obtenidos para el objetivo específico 1 se determinó que el nivel del clima organizacional dentro de la empresa es regular debido a que el 37% de los colaboradores lo considera así. Asimismo, esto guarda relación con la dimensión liderazgo y motivación puesto que se sitúan entre los niveles bajo y regular.
2. En cuanto al objetivo específico 2 se concluye que el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa privada se inclina al nivel bajo y muy alto con 37% cada una, esto indica que cada colaborador tiene sus propias necesidades. Estos resultados también se enlazan con los que se obtuvo sobre el nivel de las dimensiones de esta variable puesto que las remuneraciones y el desarrollo personal se encuentran en un nivel regular.
3. De acuerdo al tercer objetivo específico se concluyó que la variable de satisfacción laboral y la dimensión liderazgo tienen una correlación positiva moderada debido a que el Rho de Spearman fue > 0.475 y su significancia de 0.008.
4. Con respecto, al cuarto objetivo específico se concluye que la variable satisfacción laboral y la dimensión toma de decisiones tienen una correlación moderada debido a que el Rho de Spearman fue > 0.507 y su significancia de 0.004.
5. De este modo, el quinto objetivo específico se concluye que la variable satisfacción laboral y la dimensión motivación tienen una correlación positiva alta porque el Rho de Spearman fue > 0.865 y su nivel significancia de 0.000.

6. Por último, para el objetivo general se concluye que el clima organizacional y la satisfacción laboral tiene correlación positiva moderada ya que el Rho de Spearman fue 0.740 y un nivel de significancia de 0.000. Asimismo, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al Gerente de RRHH realizar talleres de liderazgo para mejorar la perspectiva de los colaboradores sobre ello y al mismo tiempo los líderes puedan desarrollar nuevas habilidades que les permitan dirigir al personal de manera más adecuada. Asimismo, implementar un sistema de recompensas e incentivos para aumentar la motivación de los colaboradores.

Se recomienda al gerente de recursos humanos establecer un sistema de ascensos basado en el desempeño y productividad del colaborador, puesto que esto permitirá que los integrantes de la empresa hagan una línea de carrera dentro de esta. Además, se puede realizar escalas remunerativas para que los sueldos sean equitativos.

Se recomienda al Gerente de RRHH realizar capacitaciones sobre habilidades blandas y luego evaluar si hay mejoras. Además, dar a conocer a cada uno de los colaboradores los objetivos en los cuales está enfocada la empresa.

Se recomienda al gerente general dar cierta autonomía a cada área para que se pueda percibir el ambiente de manera positiva. Asimismo, se debe establecer una comunicación asertiva y fluida entre todos los colaboradores.

Se recomienda al gerente de RRHH realizar reconocimientos simbólicos y monetarios de manera mensual a los colaboradores que tienen el mejor desempeño.

Se recomienda al Gerente de RRHH realizar actividades en las que se involucren cada uno de los miembros del área administrativa para que puedan conocerse y crear un vínculo más ameno. Asimismo, se debe ofrecer a los colaboradores un ambiente de trabajo adecuado, es decir, las instalaciones donde laboran deben estar limpias, ordenadas y sobre todo ser seguras para evitar accidentes. Por el lado, monetario se puede implementar un sistema de recompensas.

REFERENCIAS

- AdPRENSA. (16 de mayo de 2022). Ranking Building Happiness: Beetrack destaca como una de las empresas con mayores índices de felicidad organizacional para trabajar en Chile. *Agenda de prensa*. <https://www.adprensa.cl/cronica/ranking-building-happiness-beetrack-destaca-como-una-de-las-empresas-con-mayores-indices-de-felicidad-organizacional-para-trabajar-en-chile/>
- Aguirre León, G., Serrano Orellana, B. y Sotomayor Pereira, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Universidad y Sociedad*, 9 (1), 187-195.
- Alvarado, R. F. (2019). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Molino La Perla S.A.C Trujillo - 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <http://hdl.handle.net/11537/23629>
- Álvarez Peña, J. y Flórez Duarte, L. M. (2012.). Clima organizacional en empresas colombianas. *Universidad de La Sabana*. <http://hdl.handle.net/10818/1851>
- Andina. (2019). Sector agroindustria generó más de 58,200 empleos formales en 2018. *Agencia Peruana de Noticias*. <https://andina.pe/agencia/noticia-sector-agroindustria-genero-mas-58200-empleos-formales-2018-762585.aspx>
- Anónimo. (2023). Agroexportaciones desde Chavimochic siguen creciendo. *Portal oficial de Chavimochic*. Recuperado de: <http://www.chavimochic.gob.pe/noticia.php?id=agroexportaciones-desde-chavimochic-siguen-creciendo>
- Bonau, S. (2020). Strategic Leadership, Commitment and Employee Motivation: what influences attitudes towards the workplace. *Köz-Gazdaság*, 14(4), 141–149. <https://doi.org/10.14267/retp2019.04.09>
- Camacaro, P. R. (2006). *Aproximación a la Calidad de Vida en el Trabajo en la Organización Castrense Venezolana (Caso: Aviación Militar Venezolana)* [Tesis de doctorado]. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.

- Casachagua Rosas, T. M. (2013). *Factores del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción de la cooperativa industrial manufacturas del centro LTDA* [Tesis Pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/3818/Casachagua%20Rosas.pdf?sequence=1>
- Cherre Espejo, J. J. (2022). *Satisfacción laboral en trabajadores de la empresa INLOG*. [Tesis licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6267>
- Chiavenato, I. A. (1999). *Administración de Recursos Humanos* (5.ª ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. A. (2003). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill.
- Cortes Díaz, J. M. (2002). *Seguridad e higiene en el trabajo: Técnicas de prevención de riesgos laborales* (3a ed.). Alfaomega.
- Cvetković Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa López, L. E. (2021). Cross-Sectional studies. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 164–170. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Enríquez (2020). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de Casa Andina Trujillo, 2020* [Tesis licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16720>
- Espejo Espejo, P. C. y Gonzáles Albarracín, J. P. (2019). *Diagnóstico del Clima Organizacional aplicado a la Cooperativa Jardín Azuayo– Cuenca*. [Tesis licenciatura, Universidad de Azuay]. Repositorio Institucional Universidad de Azuay. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9509>
- Espinoza De La Cruz, G. G. (2018). *Liderazgo y satisfacción laboral de los colaboradores del Restaurant Alert del Perú S.A. – Lima Metropolitana, 2018*. [Tesis licenciatura, Universidad César Vallejo]. Red de Repositorios americanos. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43665>

- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración, 48, 43–61. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Gargallo, A.F. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas.
- Gelabert, M. (2010). *Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones* (4ª ed.). Editorial Madrid Esic.
- Grisales, M. V. (29 de mayo de 2022). Cómo las empresas ayudan a aumentar los índices de felicidad laboral en las personas. *Valora Analitik*. <https://www.valoraanalitik.com/2022/01/29/empresas-ayudan-aumentar-indices-felicidad-laboral/>
- Gutiérrez Borja, D. M. y Barrandica Escorcía, D. (2020). *Toma de decisiones en la empresa Tenaris de la ciudad de Cartagena de Indias – Departamento de Bolívar*. [Tesis licenciatura, Universidad de La Costa]. Repositorio Institucional Universidad de La Costa. <https://hdl.handle.net/11323/7138>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.). Mc Graw Hill Education.
- Kaatz, D. y Kahn, R. (1970). *Psicología social de la organización*. Colombia: Editorial Atlas.
- Llontop, M. F., & Pérez, L. S. (2020). *La satisfacción laboral y la motivación laboral de los colaboradores de Mariátegui Hotel & Suite, Lima 2018*. [Tesis de licenciatura, Univesidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/25144>
- Mahabat Baimyrzaeva. (2018). *Beginners' Guide for Applied Research Process: What Is It, and Why and How to Do It?* University Of Central Asia.

<https://ucentralasia.org/publications/2018/may/beginners-guide-for-applied-research>

MBCH. (30 de Abril de 2022). El 65% de peruanos se siente motivado para ir a trabajar pese a coyuntura política y económica. *PressPerú*. <https://pressperu.com/el-65-de-peruanos-se-siente-motivado-para-ir-a-trabajar-pese-a-coyuntura-politica-y-economica/>

Mcleod, S. (2020, 29 diciembre). *Maslow's Hierarchy of Needs*. Simply Psychology. <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

Méndez Morales, F. E., Suarez, M. N., Echeverri Gutiérrez, C., y Rico Valencia, J. J. (2013). Importancia del clima organizacional para la competitiva de las Pymes. Silvera (Ed.), *Pymes: Gestión Y Clima Organizacional* (pp. 96-116).

Noboa Salazar, J. G., Barrera Cosiun, G. J., y Rojas Torres, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica Ecociencia*, 6(1), 1–24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>

Perez Pari, M. del C. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución financiera de la Región I Lima 3, 2017*. [Tesis licenciatura]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3351>

Pujol, R. y Osorio, M. (2003). Remuneración y satisfacción laboral. *Capital Humano*. Redacción EC. (21 de agosto de 2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *El Comercio Perú*. <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/?ref=ecr>

Reyes Ortiz, A. (2016). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*. Universidad César Vallejo.

Ríos Caballero, A. C. (2019). *Influencia de la Motivación Laboral en el Desempeño de los Trabajadores de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, 2019*. Tesis de licenciatura, Univesidad Privada de

- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12va ed). PEARSON.
- Sandoval, M. C. (2021). Concepto y dimensiones del Clima Organizacional. *Revista Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 84.
<https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>
- Segura Gálvez, M. (2013). Análisis del clima organizacional. *Textos de Administración Sanitaria y Gestión Clínica* p.13.
<https://infolibros.org/pdfview/19912-analisis-de-clima-organizacional-mariana-segura-galvez/>
- Soetjipto, N., Priyohadi, N.D., Sulastri, S., & Riswanto, A. (2021). The Effect of Company Climate, Organization Citizenship Behavior, and Transformational Leadership on Work Morale through Employee Job Satisfaction. *Management Science Letters*, 1197–1204.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.0019>
- Tao, A. K. & Campbell, J. W. (2019). Veterans and Job Satisfaction in the U.S. Federal Government: The Importance of Role Clarity in the First Years of Civilian Employment. *Public Personnel Management*, 49(4), 508-531.
<https://doi.org/10.1177/0091026019878210>
- Tiempo, C. E. E. (6 de marzo de 2022). Salario emocional: la búsqueda del bienestar laboral, más allá de un sueldo. *El Tiempo*.
<https://www.eltiempo.com/vida/educacion/salario-emocional-la-busqueda-del-bienestar-laboral-mas-alla-del-sueldo-656372>
- Unocc Eusebio, A. Y. (2018). *El Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores en la Empresa Caja Arequipa, Ate 2018*. [Tesis licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35141>
- Vargas, A. (2019). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en la empresa servicios y soluciones inteligentes B & V S.A.C. - Trujillo: 2019. [Tesis Pregrado Universidad Nacional de Trujillo] Repositorio Institucional Nacional

de

Trujillo

Unitru.edu.pe.

<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16465>

Wharton. (2001). Toma de decisiones según Wharton - Taller de Liderazgo. *Sities google.* *Unidad* 4

<https://sites.google.com/site/tallerdeliderazgosandez/unidad-4-toma-de-decisiones/toma-de-deciciones-segun-wharton>

Zoe Adams. (2019). 'Wage', 'Salary' and 'Remuneration': A Genealogical Exploration of Juridical Terms and their Significance for the Employer's Power to Make Deductions from Wages. *Industrial Law Journal*, 48(1), 34-65. <https://doi.org/10.17863/cam.23630>

ANEXOS

Anexo 1. Cuadro de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Para Chiavenato (1999) el clima organizacional se puede definir como una cualidad del entorno laboral en función a las experiencias ganadas por los colaboradores de una organización y que también influye de manera directa en el	El clima organizacional fue medido a través del instrumento de la encuesta en escala Likert a los colaboradores de una empresa privada, Trujillo 2023.	Liderazgo Toma de decisiones Motivación	Trabajo en equipo Alcance de objetivos Compromiso Resolución de Conflictos Autonomía Comunicación	Ordinal

	comportamiento de cada colaborador.			Reconocimiento Responsabilidad Crecimiento	
Satisfacción laboral	Por otro lado, la satisfacción laboral es el reflejo de lo que desean y reciben los colaboradores dentro de una organización. (Chordiya et al., 2017, como se citó en Tao y Campbell, 2019)	La satisfacción laboral mide el grado de satisfacción o insatisfacción de un colaborador dentro de una empresa. Por ello, para medir esta variable y recolectar datos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando como instrumento un cuestionario en la escala de Likert. Por	Remuneración laboral Desarrollo personal	Sueldo Sistema de recompensas Funciones del puesto Horario Reconocimiento de horas extra Aumentar la Productividad Desempeño	Ordinal

		<p>último, esta variable se mide en base a estas dimensiones: remuneración laboral, desarrollo personal y condiciones de trabajo.</p>	<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Satisfacción del personal</p> <p>Infraestructura</p> <p>Políticas de la organización</p> <p>Tipo de liderazgo</p> <p>Prestaciones sociales</p> <p>Tipo de relación con los superiores</p> <p>Perfil del puesto y actividades</p>	
--	--	---	-------------------------------	---	--

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario a los colaboradores de una empresa privada Trujillo 2023

El presente cuestionario está dirigido a los colaboradores del área administrativa de la empresa privada Trujillo 2023 para conocer el clima laboral.

Es totalmente anónimo y confidencial cada respuesta.

instrucciones:

Marque con un aspa (X) según su criterio con respecto a la empresa.

1.Totalmente en desacuerdo	2.En Desacuerdo	3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4.De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
----------------------------	-----------------	----------------------------------	--------------	--------------------------

CLIMA ORGANIZACIONAL					
PREGUNTAS	1	2	3	4	5
LIDERAZGO					
1	El gerente incentiva a los colaboradores a trabajar en equipo.				
2	El gerente reconoce la importancia de trabajar en equipo para el logro de los objetivos organizacionales.				

3	El gerente propone estrategias que permiten alcanzar los objetivos organizacionales.					
4	El gerente y los colaboradores se involucran en el cumplimiento de los objetivos.					
5	Los colaboradores se sienten comprometidos con el crecimiento de la empresa.					
6	El gerente muestra su compromiso con la empresa e incentiva a los colaboradores a hacer lo mismo.					
TOMA DE DECISIONES						
7	En la organización se resuelven los conflictos de forma objetiva y justa.					
8	La empresa brinda capacitaciones para el desarrollo de habilidades blandas tales como la resolución de conflictos					
9	Siente que tiene la autonomía suficiente para tomar decisiones dentro de la empresa.					
10	Las actividades que realiza en su puesto de trabajo no afectan su autonomía.					
11	Existe una comunicación fluida entre el gerente y colaboradores dentro de la organización.					

12	El tipo de comunicación establecida en la empresa permite que los colaboradores se involucren en la toma de decisiones.					
MOTIVACIÓN						
13	El trabajo que realiza dentro de la empresa es reconocido por parte del gerente.					
14	Se le brinda algún reconocimiento simbólico como premio por participar en la toma de decisiones y tener iniciativa.					
15	Se siente motivado para cumplir con sus deberes dentro de la organización de manera responsable.					
16	La responsabilidad es un valor que se encuentra dentro de la cultura de la empresa por ende el gerente incentiva a cumplirlo con el ejemplo.					
17	La organización le brinda oportunidades de crecimiento.					
18	Considera que durante el tiempo que labora en la empresa ha tenido algún tipo de crecimiento.					
SATISFACCIÓN LABORAL						
REMUNERACIÓN LABORAL						

19	El sueldo que recibe dentro de la organización cumple con sus expectativas.					
20	Existe un sistema de sueldos equitativo y justo dentro de la organización.					
21	Está conforme con el sistema de recompensas que se maneja dentro de la empresa.					
22	Las actividades que desempeña dentro de la empresa están ligadas con las funciones de su puesto de trabajo.					
23	Las funciones de su puesto de trabajo van de la mano con la remuneración que recibe.					
24	El horario de su centro de trabajo le permite desarrollarse en otros ámbitos de su vida de manera plena.					
25	El horario establecido en la empresa se cumple según lo acordado en su contrato.					
26	Las horas extra que realiza en la empresa se le reconocen según lo establecido por la ley.					
27	Se le avisa con anterioridad cuando se trabaja horas extras.					
DESARROLLO PERSONAL						

28	Existe algún mecanismo con el cual la empresa evalué la productividad de los colaboradores.					
29	Siente que es una persona productiva dentro de la organización.					
30	Su desempeño dentro de la empresa le ha contribuido a su desarrollo personal.					
31	Su desempeño como colaborador ha sido eficiente.					
32	La empresa brinda a los colaboradores las herramientas necesarias para que estos se encuentren satisfechos.					
33	La empresa aplica alguna evaluación para medir la satisfacción de los colaboradores.					
CONDICIONES DE TRABAJO						
34	La infraestructura de la empresa es adecuada y permite realizar a los colaboradores sus actividades de manera plena.					
35	Las políticas que se manejan dentro de la organización son equitativas y justas.					
36	El tipo de liderazgo que se maneja dentro de la empresa permite tener a los colaboradores satisfechos.					

37	Las prestaciones sociales que brinda la empresa a sus colaboradores están de acorde con lo establecido por ley.					
38	El tipo de relación que los colaboradores establecen con sus superiores permite mantener una comunicación asertiva y fluida.					
39	El perfil de puesto que tiene dentro de la empresa está de acorde con las actividades que realiza de manera regular.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo – 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	GUISELLA B. MOSQUEIRA RODRIGUEZ		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala de Likert
Autor(as):	Gormás Valderrama, Geraldine Alexandra Mendez Mercedes, Leydi Grisel
Procedencia:	De las autoras
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Oficina
Significación:	Está compuesta por dos variables: -La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 14 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima Organizacional

Katz & Kahn (1970) en su teoría establecen que el Clima organizacional “son normas y valores dentro de las organizaciones internas donde cada organización propone sus reglas a sus colaboradores, las formas de comunicarse entre empleados, la distribución de tareas para los trabajadores sea todo por igual”.

- **Variable 2:** Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral abarca estas necesidades, puesto que cuando se habla de esta variable se hace referencia al comportamiento de los trabajadores dentro de su ambiente laboral (Robbins y Coulter, 2014, p. 449).

Variable	Dimensiones	Definición
Clima Organizacional	Liderazgo Toma de decisiones Motivación	Katz & Kahn (1970) en su teoría establecen que el Clima organizacional son normas y valores dentro de las organizaciones internas donde cada organización propone sus reglas a sus colaboradores, las formas de comunicarse entre empleados, la distribución de tareas para los trabajadores sea todo por igual”.
Satisfacción Laboral	Remuneración laboral Desarrollo personal Condiciones de trabajo	La satisfacción laboral abarca estas necesidades, puesto que cuando se habla de esta variable se hace referencia al comportamiento de los trabajadores dentro de su ambiente laboral (Robbins y Coulter, 2014, p. 449).



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo – 2023” elaborado por Gormás Valderrama, Geraldine Alexandra y Mendez Mercedes, Leydi Grisel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



- Primera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	El gerente incentiva a los colaboradores a trabajar en equipo.	4	4	4	
	El gerente reconoce la importancia de trabajar en equipo para el logro de los objetivos organizacionales.	4	4	4	
Alcance de objetivos	El gerente propone estrategias que permiten alcanzar los objetivos organizacionales.	4	4	4	
	El gerente y los colaboradores se involucran en el cumplimiento de los objetivos.	4	4	4	
Compromiso	Los colaboradores se sienten comprometidos con el crecimiento de la empresa.	4	4	4	





	El gerente muestra su compromiso con la empresa e incentiva a los colaboradores a hacer lo mismo.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

• Segunda dimensión: Toma de decisiones

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de conflictos	En la organización se resuelven los conflictos de forma objetiva y justa.	4	4	4	
	La empresa brinda capacitaciones para el desarrollo de habilidades blandas tales como la resolución de conflictos.	4	4	4	
Autonomía	Siente que tiene la autonomía suficiente para tomar decisiones dentro de la empresa.	4	4	4	
	Las actividades que realiza en su puesto de trabajo no afectan su autonomía.	4	4	4	
Comunicación	Existe una comunicación fluida entre el gerente y colaboradores dentro de la organización.	4	4	4	
	Existe una comunicación asertiva que permite que los colaboradores intervengan en la toma de decisiones.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Reconocimiento	El trabajo que realiza dentro de la empresa es reconocido por parte del gerente.	4	4	4	
	Se les brinda incentivos a los trabajadores por participar y tener iniciativa en la toma de decisiones.	4	4	4	
Responsabilidad	Se siente motivado para cumplir con sus deberes dentro de la organización de manera responsable.	4	4	4	
	gerente incentiva a los trabajadores a cumplir de manera plena el valor de la responsabilidad.	4	4	4	
Crecimiento	La organización le brinda oportunidades de crecimiento.	4	4	4	
	Considera que durante el tiempo que labora en la empresa ha tenido algún tipo de crecimiento.	4	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Remuneración laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo	El sueldo que recibe dentro de la organización cumple con sus expectativas.	4	4	4	
	La empresa posee un sistema de sueldo equitativo y justo.	4	4	4	
Sistema de recompensas	Se siente conforme con el sistema de recompensa que la empresa maneja.	4	4	4	
Funciones del puesto	Las actividades que desempeña dentro de la empresa están ligadas con las funciones de su puesto de trabajo.	4	4	4	



	Las funciones relacionadas con su puesto de trabajo están de acorde con la remuneración que recibe.	4	4	4	
Horario	El horario de su centro de trabajo le permite desarrollarse en otros ámbitos de su vida de manera plena.	4	4	4	
	El horario establecido en la empresa se cumple según lo acordado en su contrato.	4	4	4	
Reconocimiento de horas extras	Las horas extra que realiza en la empresa se le reconocen según lo establecido por la ley.	4	4	4	
	Se le avisa con anterioridad cuando se trabaja horas extras.	4	4	4	

● Segunda dimensión: Desarrollo personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad	La empresa posee mecanismos para evaluar la productividad de sus colaboradores.	4	4	4	
	Siente que es una persona productiva dentro de la organización.	4	4	4	
Desempeño	Su desempeño dentro de la empresa le ha contribuido a su desarrollo personal.	4	4	4	
	Su desempeño como colaborador ha sido eficiente.	4	4	4	
Satisfacción del personal	La empresa brinda a los colaboradores las herramientas necesarias para que estos se encuentren satisfechos.	4	4	4	



	La empresa aplica alguna evaluación para medir la satisfacción de los colaboradores.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Condiciones de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Infraestructura	La infraestructura de la empresa es adecuada y permite realizar a los colaboradores sus actividades de manera plena.	4	4	4	
Políticas de la organización	Las políticas que se manejan dentro de la organización son equitativas y justas.	4	4	4	
Tipo de liderazgo	El tipo de liderazgo que se maneja dentro de la empresa permite tener a los colaboradores satisfechos.	4	4	4	
Prestaciones sociales	Las prestaciones sociales que brinda la empresa a sus colaboradores están de acuerdo con lo establecido por ley.	4	4	4	
Tipo de relación con los superiores	El tipo de relación que los colaboradores establecen con sus superiores permite mantener una comunicación asertiva y fluida.	4	4	4	
Perfil del puesto	El perfil de puesto que tiene dentro de la empresa está acorde con las actividades que realiza de manera regular.	4	4	4	

Dra. MOSQUEIRA RODRIGUEZ, GUISELLA B.
18095897

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**,
Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos**
brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo – 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Omaira Bernal Payares	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social (x)
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Corporación Universitaria Rafael Núñez	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala de Likert
Autor(as):	Gormás Valderrama, Geraldine Alexandra Mendez Mercedes, Leydi Grisel
Procedencia:	De las autoras
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Oficina
Significación:	Está compuesta por dos variables: -La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 14 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima Organizacional
Katz & Kahn (1970) en su teoría establecen que el Clima organizacional “son normas y valores dentro de las organizaciones internas donde cada organización propone sus reglas a sus



- **Variable 2:** Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral abarca estas necesidades, puesto que cuando se habla de esta variable se hace referencia al comportamiento de los trabajadores dentro de su ambiente laboral (Robbins y Coulter,

Variable	Dimensiones	Definición
Clima Organizacional	Liderazgo Toma de decisiones Motivación	Katz & Kahn (1970) en su teoría establecen que el Clima organizacional son normas y valores dentro de las organizaciones internas donde cada organización propone sus reglas a sus colaboradores, las formas de comunicarse entre empleados, la distribución de tareas para los trabajadores sea todo por igual”.
Satisfacción Laboral	Remuneración laboral Desarrollo personal Condiciones de trabajo	La satisfacción laboral abarca estas necesidades, puesto que cuando se habla de esta variable se hace referencia al comportamiento de los trabajadores dentro de su ambiente laboral (Robbins y Coulter, 2014, p. 449).

2014, p. 449).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo – 2023” elaborado por Gormás Valderrama, Geraldine Alexandra y Mendez Mercedes, Leydi Grisel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendacion
Trabajo en equipo	El gerente incentiva a los colaboradores a trabajar en equipo.	4	4	4	
	El gerente reconoce la importancia de trabajar en equipo para el logro de los objetivos organizacionales.	4	4	4	
Alcance de objetivos	El gerente propone estrategias que permiten alcanzar los objetivos organizacionales.	4	4	4	
	El gerente y los colaboradores se involucran en el cumplimiento de los objetivos.	4	4	4	
Compromiso	Los colaboradores se sienten comprometidos con el crecimiento de la empresa.	4	4	4	
	El gerente muestra su compromiso con la empresa e incentiva a los colaboradores a hacer lo mismo.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Toma de decisiones

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de conflictos	En la organización se resuelven los conflictos de forma objetiva y justa.	4	4	4	
	La empresa brinda capacitaciones para el desarrollo de habilidades blandas tales como la resolución de conflictos.	4	4	4	
Autonomía	Siente que tiene la autonomía suficiente para tomar decisiones dentro de la empresa.	4	4	4	
	Las actividades que realiza en su puesto de trabajo no afectan su autonomía.	4	4	4	
Comunicación	Existe una comunicación fluida entre el gerente y colaboradores dentro de la organización.	4	4	4	
	El tipo de comunicación establecida en la empresa permite que los colaboradores se involucren en la toma de decisiones.	2	2	2	Dejar en claro el tipo de comunicación.

- Tercera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	El trabajo que realiza dentro de la empresa es reconocido por parte del gerente.	4	4	4	
	Se le brinda algún reconocimiento simbólico como premio por participar en la toma de decisiones y tener iniciativa.	2	2	2	Replantear ítem.
Responsabilidad	Se siente motivado para cumplir con sus deberes dentro de la organización de manera responsable.	4	4	4	



	La responsabilidad es un valor que se encuentra dentro de la cultura de la empresa por ende el gerente incentiva a cumplirlo con el ejemplo.	2	4	4	El gerente incentiva a cumplir a los trabajadores el valor de la responsabilidad.
Crecimiento	La organización le brinda oportunidades de crecimiento.	4	4	4	
	Considera que durante el tiempo que labora en la empresa ha tenido algún tipo de crecimiento.	4	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Remuneración laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo	El sueldo que recibe dentro de la organización cumple con sus expectativas.	4	4	4	
	Existe un sistema de sueldos equitativo y justo dentro de la organización.	2	4	4	La empresa posee un sistema de sueldo justo y equitativo.
Sistema de recompensas	Está conforme con el sistema de recompensas que se maneja dentro de la empresa.	2	4	4	El trabajador se siente conforme con el sistema de recompensa que maneja la empresa.
Funciones del puesto	Las actividades que desempeña dentro de la empresa están ligadas con las funciones de su puesto de trabajo.	4	4	4	
	Las funciones de su puesto de trabajo van de la mano con la remuneración que recibe.	2	4	4	Las funciones relacionadas con su puesto de
Horario	El horario de su centro de trabajo le permite desarrollarse en otros ámbitos de su vida de manera plena.	4	4	4	
	El horario establecido en la empresa se cumple según lo acordado en su contrato.	4	4	4	
Reconocimiento de horas extras	Las horas extra que realiza en la empresa se le reconocen según lo establecido por la ley.	4	4	4	



	Se le avisa con anterioridad cuando se trabaja horas extras.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Desarrollo personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad	Existe algún mecanismo con el cual la empresa evalué la productividad de los colaboradores.	2	4	4	La empresa posee mecanismos para evaluar la productividad de sus colaboradores.
	Siente que es una persona productiva dentro de la organización.	4	4	4	
Desempeño	Su desempeño dentro de la empresa le ha contribuido a su desarrollo personal.	4	4	4	
	Su desempeño como colaborador ha sido eficiente.	4	4	4	
Satisfacción del personal	La empresa brinda a los colaboradores las herramientas necesarias para que estos se encuentren satisfechos.	4	4	4	
	La empresa aplica alguna evaluación para medir la satisfacción de los colaboradores.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Condiciones de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Infraestructura	La infraestructura de la empresa es adecuada y permite realizar a los colaboradores sus actividades de manera plena.	4	4	4	
Políticas de la organización	Las políticas que se manejan dentro de la organización son equitativas y justas.	4	4	4	
Tipo de liderazgo	El tipo de liderazgo que se maneja dentro de la empresa permite tener a los colaboradores satisfechos.	4	4	4	



Prestaciones sociales	Las prestaciones sociales que brinda la empresa a sus colaboradores están de acorde con lo establecido por ley.	4	4	4	
Tipo de relación con los superiores	El tipo de relación que los colaboradores establecen con sus superiores permite mantener una comunicación asertiva y fluida.	4	4	4	
Perfil del puesto	El perfil de puesto que tiene dentro de la empresa está de acorde con las actividades que realiza de manera regular.	4	4	4	

.....
(Dra. Omaira Bernal Payares)

DNI N° 51649482

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Luis Junior Montenegro Príncipe	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala de Likert
Autor(as):	Gormás Valderrama, Geraldine Alexandra Mendez Mercedes, Leydi Grisel
Procedencia:	De las autoras
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Oficina
Significación:	Está compuesta por dos variables: -La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 14 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima Organizacional



Katz & Kahn (1970) en su teoría establecen que el Clima organizacional “son normas y valores dentro de las organizaciones internas donde cada organización propone sus reglas a sus colaboradores, las formas de comunicarse entre empleados, la distribución de tareas para los trabajadores sea todo por igual”.

- **Variable 2:** Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral abarca estas necesidades, puesto que cuando se habla de esta variable se hace referencia al comportamiento de los trabajadores dentro de su ambiente laboral (Robbins y Coulter,

Variable	Dimensiones	Definición
Clima Organizacional	Liderazgo Toma de decisiones Motivación	Katz & Kahn (1970) en su teoría establecen que el Clima organizacional son normas y valores dentro de las organizaciones internas donde cada organización propone sus reglas a sus colaboradores, las formas de comunicarse entre empleados, la distribución de tareas para los trabajadores sea todo por igual”.
Satisfacción Laboral	Remuneración laboral Desarrollo personal Condiciones de trabajo	La satisfacción laboral abarca estas necesidades, puesto que cuando se habla de esta variable se hace referencia al comportamiento de los trabajadores dentro de su ambiente laboral (Robbins y Coulter, 2014, p. 449).

2014, p. 449).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo – 2023” elaborado por Gormás Valderrama, Geraldine Alexandra y Mendez Mercedes, Leydi Grisel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel



Variable del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	El gerente incentiva a los colaboradores a trabajar en equipo.	4	4	4	
	El gerente reconoce la importancia de trabajar en equipo para el logro de los objetivos organizacionales	4	4	4	
Alcance de objetivos	El gerente propone estrategias que permiten alcanzar los	4	4	4	
	El gerente y los colaboradores se involucran en el cumplimiento de los objetivos.	4	4	4	
Compromiso	Los colaboradores se sienten comprometidos con el crecimiento de la empresa.	4	4	4	
	El gerente muestra su compromiso con la empresa e incentiva a los colaboradores a hacer lo mismo.	4	4	4	



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de conflictos	En la organización se resuelven los conflictos de forma objetiva y justa.	4	4	4	
	La empresa brinda capacitaciones para el desarrollo de habilidades blandas tales como la resolución de conflictos.	4	4	4	
Autonomía	Siente que tiene la autonomía suficiente para tomar decisiones dentro de la empresa.	4	4	4	
	Las actividades que realiza en su puesto de trabajo no afectan su autonomía.	4	4	4	
Comunicación	Existe una comunicación fluida entre el gerente y colaboradores dentro de la organización.	4	4	4	
	El tipo de comunicación establecida en la empresa permite que los colaboradores se involucren en la toma de decisiones.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	El trabajo que realiza dentro de la empresa es reconocido por parte del gerente.	4	4	4	
	Se le brinda algún reconocimiento simbólico como premio por participar en la toma de decisiones y tener iniciativa.	4	4	4	
Responsabilidad	Se siente motivado para cumplir con sus deberes dentro de la organización de manera responsable.	4	4	4	



	La responsabilidad es un valor que se encuentra dentro de la cultura de la empresa por ende el gerente incentiva a cumplirlo con el ejemplo.	4	4	4	
Crecimiento	La organización le brinda oportunidades de crecimiento.	4	4	4	
	Considera que durante el tiempo que labora en la empresa ha tenido algún tipo de crecimiento.	4	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Remuneración laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo	El sueldo que recibe dentro de la organización cumple con sus expectativas.	4	4	4	
	Existe un sistema de sueldos equitativo y justo dentro de la organización.	4	4	4	
Sistema de recompensas	Está conforme con el sistema de recompensas que se maneja dentro de la empresa.	4	4	4	
Funciones del puesto	Las actividades que desempeña dentro de la empresa están ligadas con las funciones de su puesto de trabajo.	4	4	4	
	Las funciones de su puesto de trabajo van de la mano con la remuneración que recibe.	4	4	4	
Horario	El horario de su centro de trabajo le permite desarrollarse en otros ámbitos de su vida de manera plena.	4	4	4	
	El horario establecido en la empresa se cumple según lo acordado en su contrato.	4	4	4	
Reconocimiento de horas extras	Las horas extra que realiza en la empresa se le reconocen según lo establecido por la ley.	4	4	4	
	Se le avisa con anterioridad cuando se trabaja horas extras.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desarrollo personal



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad	Existe algún mecanismo con el cual la empresa evalué la productividad de los colaboradores.	4	4	4	
	Siente que es una persona productiva dentro de la organización.	4	4	4	
Desempeño	Su desempeño dentro de la empresa le ha contribuido a su desarrollo personal.	4	4	4	
	Su desempeño como colaborador ha sido eficiente.	4	4	4	
Satisfacción del personal	La empresa brinda a los colaboradores las herramientas necesarias para que estos se encuentren satisfechos.	4	4	4	
	La empresa aplica alguna evaluación para medir la satisfacción de los colaboradores.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Condiciones de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Infraestructura	La infraestructura de la empresa es adecuada y permite realizar a los colaboradores sus actividades de manera plena.	4	4	4	
Políticas de la organización	Las políticas que se manejan dentro de la organización son equitativas y justas.	4	4	4	
Tipo de liderazgo	El tipo de liderazgo que se maneja dentro de la empresa permite tener a los colaboradores satisfechos.	4	4	4	
Prestaciones sociales	Las prestaciones sociales que brinda la empresa a sus colaboradores están de acorde con lo establecido por ley.	4	4	4	



Tipo de relación con los superiores	El tipo de relación que los colaboradores establecen con sus superiores permite mantener una comunicación asertiva y fluida.	4	4	4	
Perfil del puesto	El perfil de puesto que tiene dentro de la empresa está de acorde con las actividades que realiza de manera regular.	4	4	4	

.....
(Mba. Montenegro Principe Luis Junior)

DNI N° 43978959

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4: Validez y confiabilidad del instrumento de clima organizacional y satisfacción laboral

Fórmula:

$$\alpha = K / (K - 1) [1 - (\sum Vi / Vt)]$$

Dónde:

α : Alfa de Cronbach

K: Número de ítems

Vi: Varianza de cada ítem

Vt: Varianza del total

Aplicamos formula:

$$\alpha = 39 / (39 - 1) [1 - 18.91 / 123.15]$$

$$\alpha = 0.868$$

N° de elementos	N° de ítems	Alfa de cronbach
10	39	0.87



Anexo 5: Prueba de normalidad para las variables clima organizacional y satisfacción laboral

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Clima organizacional	0.169	30	0.029	0.770	30	0.000
Satisfacción laboral	0.188	30	0.009	0.776	30	0.000

Nota: la tabla muestra la prueba de normalidad que se aplicó a las variables de estudio para determinar con qué coeficiente de correlación trabajar.

Debido a que la muestra es menor a 50 utilizamos los valores de Shapiro-Wilk. Por otro lado, se puede observar que la significancia es menor a 0.05, por lo tanto, se decide rechazar H_0 y se acepta H_1 , es decir, los datos no siguen una distribución normal. Por ende, se utiliza el Rho Spearman.

Anexo 6: Nivel de liderazgo en una empresa Privada, Trujillo-2023

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Bajo	8	27%
Regular	7	23%
Alto	7	23%
Muy alto	8	27%
TOTAL	30	100%

Nota: la tabla muestra el nivel del liderazgo según perspectiva de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023.

El nivel de liderazgo de la empresa privada según el 27% de los colaboradores es bajo, pero otro 27% considera que es muy alto. Por otro lado, el 23% opina que es regular. Asimismo, otro 23% lo percibe en un nivel alto.

Anexo 7: Nivel de la toma de decisiones en una empresa Privada, Trujillo-2023

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Bajo	8	27%
Regular	10	33%
Alto	0	0%
Muy alto	12	40%
TOTAL	30	100%

Nota: la tabla muestra el nivel de la toma de decisiones según perspectiva de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023.

La tabla indica que el 40% considera que la toma de decisiones está en un nivel muy alto, pero el 33% lo percibe regular y el 27% bajo.

Anexo 8: Nivel de motivación laboral en una empresa Privada, Trujillo-2023

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Bajo	3	10%
Regular	11	37%
Alto	6	20%
Muy alto	10	33%
TOTAL	30	100%

Nota: la tabla muestra el nivel de la motivación laboral según perspectiva de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023.

La motivación laboral según la perspectiva del 37% de los colaboradores es regular. Por otro lado, el 33% considero que es muy alta, el 20% alta y el 10% baja.

Anexo 9: Nivel de la remuneración laboral en una empresa Privada, Trujillo-2023

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Bajo	5	17%
Regular	10	33%
Alto	7	23%
Muy alto	8	27%
TOTAL	30	100%

Nota: la tabla muestra el nivel de la remuneración laboral según perspectiva de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023.

Los colaboradores de la empresa privada en un 33% percibe que las remuneraciones están en un nivel regular, pero el 27% considera que están en un nivel muy alto, el 23% en un nivel alto y el 17% en un nivel bajo.

Anexo 10: Nivel del desarrollo personal en una empresa Privada, Trujillo-2023

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Bajo	3	10%
Regular	10	33%
Alto	7	23%
Muy alto	10	33%
TOTAL	30	100%

Nota: la tabla muestra el nivel del desarrollo personal según perspectiva de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023.

Del 100% de los colaboradores el 66% considera que esta en un nivel regular y muy alto, el 23% y 10% en un nivel alto y bajo respectivamente.

Anexo 11: Nivel de las condiciones de trabajo en una empresa Privada, Trujillo-2023

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Bajo	8	27%
Regular	3	10%
Alto	10	33%
Muy alto	9	30%
TOTAL	30	100%

Nota: la tabla muestra el nivel de las condiciones de trabajo según perspectiva de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023.

El 53% de los colaboradores considera que el nivel de las condiciones de trabajo en la empresa privada es alto y muy alto. Por otro lado, el 27% lo perciben como bajo y el 10% regular.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARLOS ALBERTO CEDRON MEDINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada, Trujillo-2023.", cuyos autores son GORMAS VALDERRAMA GERALDINE ALEXANDRA, MENDEZ MERCEDES LEYDI GRISEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 01 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARLOS ALBERTO CEDRON MEDINA DNI: 18070929 ORCID: 0000-0002-4025-764X	Firmado electrónicamente por: CCEDRONM el 06- 07-2023 09:52:39

Código documento Trilce: TRI - 0562441