



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la
empresa Yamboly Oriente S.A.C, Tarapoto, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Sánchez Concha, Madaleine (orcid.org/0000-0002-3438-1935)

Torres Vilchez, Taty Estefany (orcid.org/000-0002-3480-9313)

ASESOR:

Mg. Escobedo Gálvez, José Fernando (orcid.org/0000-0002-6443-1497)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERISTARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicamos esta investigación aquellos que confiaron en nosotras y nos brindaron su apoyo absoluto a lo largo de este proyecto, su confianza y aliento han sido un motor constante que nos ha impulsado a ir más allá de los límites y entregar lo mejor de nosotras en cada palabra escrita en esta investigación.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecer a dios por brindarnos salud y bendiciones para seguir cumpliendo nuestras metas que proponemos a nuestros padres por el apoyo incondicional. Esta investigación fue posible gracias a nuestra guía Escobedo Gálvez José Fernando, por la paciencia y dedicación que nos brinda durante la investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESCOBEDO GÁLVEZ JOSE FERNANDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA YAMBOLY ORIENTE S.A.C, TARAPOTO, 2023", cuyos autores son SÁNCHEZ CONCHA MADALEINE, TORRES VILCHEZ TATY ESTEFANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, 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.

TARAPOTO, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESCOBEDO GALVEZ JOSE FERNANDO DNI: 44632438 ORCID: 0000-0002-6443-1497	Firmado electrónicamente por: P7000899389 el 29- 11-2023 21:10:05

Código documento Trilce: TRI - 0663884

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, SÁNCHEZ CONCHA MADALEINE, TORRES VILCHEZ TATY ESTEFANY estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA YAMBOLY ORIENTE S.A.C, TARAPOTO, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
SÁNCHEZ CONCHA MADALEINE DNI: 73059095 ORCID: 0000-0002-3438-1935	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZCO3 el 25- 02-2024 07:35:00
TORRES VILCHEZ TATY ESTEFANY DNI: 70833704 ORCID: 0000-0002-3480-9313	Firmado electrónicamente por: TTORRESVIL el 25-02- 2024 07:51:37

Código documento Trilce: INV - 1506068

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis...	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXO	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tabla cruzada de clima organizacional y satisfacción laboral.....	25
Tabla 2. Tabla cruzada de comunicación y satisfacción laboral	26
Tabla 3. Tabla cruzada de actividades de motivación y satisfacción laboral.	27
Tabla 4. Tabla cruzada de uso de estrategias de remuneración y satisfacción laboral	28
Tabla 5. Prueba de normalidad.....	29
Tabla 6. Correlación del clima organizacional y satisfacción laboral	30
Tabla 7. Correlación de la comunicación y satisfacción laboral	31
Tabla 8. Correlación de actividades de motivación y satisfacción laboral.....	32
Tabla 9. Correlación de uso de estrategias de remuneración y satisfacción laboral.	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema	18
--------------------------------	----

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.

El estudio presentado es de tipo básica, tiene un enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo correlacional. La población de esta investigación está compuesta por 20 colaboradores de la empresa Yamboly de Tarapoto, la cual se realizó una encuesta a través de cuestionarios para las variables de clima organizacional como también de satisfacción laboral, obteniendo como resultado que, si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Yamboly, Tarapoto-2023, con un coeficiente de correlación de 0,859 esto nos dice que existe una correlación positiva considerable. Así mismo se concluyó que existe una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y satisfacción laboral, en donde se acepta la hipótesis alterna de investigación.

palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, comunicación, motivación, remuneración.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of employees of the company Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto - 2023.

The study presented is of a basic type, it has a quantitative approach with a descriptive correlational level. The population of this research is composed of 20 employees of the company Yamboly of Tarapoto, which was surveyed through questionnaires for the variables of organizational climate as well as job satisfaction, obtaining as a result that there is a relationship between organizational climate and job satisfaction in the company Yamboly, Tarapoto-2023, with a correlation coefficient of 0.859, which tells us that there is a considerable positive correlation. Likewise, it was concluded that there is a considerable positive correlation between organizational climate and job satisfaction, where the alternative hypothesis of research is accepted.

keywords: organizational climate, job satisfaction, communication, motivation, remuneration.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, Zambrano y Zambrano (2022), en su estudio realizado en Ecuador, señalan una elevada necesidad actualmente para examinar las causas vinculadas con la satisfacción laboral y el clima organizacional con el fin de tener datos confiables para tomar decisiones sobre los individuos y el medio ambiente, donde fueron creados. Por otro lado, demostraron en su estudio en Colombia que los gerentes deben conocer el ambiente organizacional y tomar decisiones que fundamenten la dirección de la información. Por ello, estudiar el clima organizacional es una meta constante de las empresas y representantes; y, además, se deben permitir nuevas formas de mantener un buen clima que asegure la estabilidad interna, la dedicación, el compromiso y la lealtad de sus empleados.

De igual forma, en el mundo, la productividad laboral entre las instituciones ha aumentado un 23% desde la década de 1990, principalmente por las malas condiciones laborales, que según otros estudios, principalmente por el mal manejo del clima organizacional, las condiciones de infraestructura no son muy buenas, Otro problema importante de la ergonomía es el conflicto entre los empleados y sus supervisores, lo que provoca una situación de mayor estrés y menor rendimiento, lo que conduce a la insatisfacción en el trabajo. Por ello, instituciones internacionales afirman que la inconsistencia con la calidad del clima organizacional genera insatisfacción entre los empleados, lo que lleva a la destrucción y consecuencias negativas como baja productividad, errores en los métodos de producción, etc.

En el contexto nacional, afirmaron en su investigación en Lima que los problemas observados en la dirección corporativa, colaboración, motivación y la participación afectan el rendimiento organizacional, los empleados enfrentan situaciones de conflicto ya que realizan su trabajo solo por satisfacción financiera y no participan en la toma de decisiones y en diversos procesos que

ayuden al gerente a mejorar el desempeño en la organización. Por su parte, en la República (2020) afirmó que, en el Perú, el 76% de los trabajadores no están satisfechos con su trabajo, remuneración, ambiente de trabajo o clima organizacional y prácticas de gestión. Otra de las razones por las que los empleados quieren satisfacción es un buen ambiente, pero el 57% de los entrevistados cree que se siente insatisfecho si no está de acuerdo con los puntos de vista y objetivos de la organización y si no se cuida adecuadamente la relación no funciona bien con su jefe entre otras razones.

Asimismo, Fernández, et al. (2019) evidencio en su investigación de Lima, que el 86% de los peruanos está dispuesto a dejar su trabajo cuando ve mal tiempo de un ambiente organizacional. También, un 81% de colaboradores cree que el clima en donde realizan sus labores es muy importante para alcanzar una alta productividad, y un 19% de los empleados dijo que el clima organizacional no afecta su trabajo y actividades diarias que vende alimentos de alta calidad como helados, se encontró que tiene sistemas inadecuados, muchos empleados no están satisfechos con su lugar de trabajo, no tienen una buena motivación, y esto es prueba. su mal comportamiento y bajo desempeño. La razón es que los trabajadores no están contentos de que no se reconozca su trabajo, no serán promovidos y muchos trabajadores contratados conservan sus trabajos. Otro factor relacionado es que muchos empleados ceden sus puestos a familiares después de jubilados, lo que genera insatisfacción entre otros empleados que quieren ser promovidos, además de impedir que nuevos talentos ocupen puestos en la empresa. Además, las condiciones laborales que paga la empresa son muy bajas en comparación con otras organizaciones, por lo que los trabajadores hacen solo una parte del trabajo, ya que creen que no se les paga lo suficiente por su esfuerzo, los empleados no tienen una buena satisfacción laboral, porque la satisfacción externa como bienes o materiales es baja, y no hay muchas cosas, como información de garantía, es difícil proporcionar informes y documentos, y esto hace que el trabajo diario sea lento.

Ámbito Local en la Empresa Yamboly Oriente S.A.C de Tarapoto dedicada a la venta de alimentos especializados como son los helados, se ha encontrado un inexistente ambiente organizacional adecuado, muchos empleados no están satisfechos con sus estándares y ambiente de trabajo, no están debidamente motivados, y esto evidencia su bajo desempeño. Esto se debe a que los trabajadores se sienten frustrados porque su trabajo no es reconocido, no pueden ser promovidos y muchos empleados nombrados mantienen sus trabajos. Otro factor relacionado es que la mayoría de los empleados pasan su trabajo a sus familiares cuando se jubilan, lo que genera insatisfacción entre otros empleados que quieren ser promovidos y también impide que nuevos talentos aseguren vacantes en la empresa. Además, las condiciones laborales remuneradas por la empresa son muy bajas en comparación con otras instituciones, por lo que los colaboradores realizan una parte de los roles, ya que no están siendo beneficiados por una remuneración adecuada de acuerdo a su esfuerzo, los colaboradores no presentan una buena satisfacción laboral, debido a que existe una baja satisfacción externa, como material o condiciones materiales, y no hay muchos materiales, como bonos de garantía, se dificulta la presentación de informes y documentos, y esto hace que se retrase el trabajo diario.

Por lo antes mencionado, se tuvo como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023?, se tuvo como **problemas específicos**: ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023?, ¿Cuál es la relación ente la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023?, ¿Cuál es la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023?.

Este estudio se justificó mediante criterios siguientes: En términos de un enfoque **teórico**, este estudio examino el conocimiento existente de las

variables utilizando la teoría y los conceptos de investigaciones recientes para explicar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En cuanto a la justificación **práctica**, este estudio brindó resultados que mostraron que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral, lo que permite la atención a los resultados y recomendaciones para la resolución de problemas. Asimismo, se justificó **metodológicamente**, ya que se brindó herramientas de recolección confiables que podrán ser utilizadas en otros estudios, además, el estudio se realizó de manera refinada y comprensiva para analizar la relación. Y finalmente, se justificó **socialmente**, porque le dará a la empresa investigadora información útil sobre la importancia de crear un clima de gestión y, además, verá las herramientas necesarias para aumentar la satisfacción laboral.

Como **objetivo general**: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023, también se tuvo como **objetivos específicos**: Se determinó la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023. Se determinó la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023. Se determinó la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.

Por último, ante las interrogantes se presentaron las siguientes hipótesis: como **hipótesis general** se tiene: **Ho**: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023. **Hi**: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023. Asimismo, se mostraron las siguientes **hipótesis específicas**: **H1**: Si existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023. **H2**: Si existe relación significativa

entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023. **H3:** Si existe relación significativa entre la remuneración y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Salazar, et al. (2020) en su investigación, su principal objetivo es examinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de colaboradores de la salud, fue un estudio transversal. El tamaño muestra fue de 182 colaboradores que respondieron al clima organizacional, que incluye aspectos de vínculos de intereses en conjunto, forma de liderazgo, sentido de importancia, remuneración, disposición de medios, transparencia y estabilidad del liderazgo, consistencia y principios compartidos. El cuestionario de satisfacción laboral contenía ítems de satisfacción relacionados con la gestión, las condiciones físicas, los servicios recibidos, la participación y la satisfacción laboral. Los resultados mostraron que gran parte de la muestra indicó que el clima organizacional hay que mejorarlo con un 56% y el 40,7% se mostró satisfecho o muy satisfecho con los diferentes tipos de operaciones. Se determinó una relación moderadamente significativa del ambiente organizacional y la satisfacción laboral ($r_s = 0.205$; $p = 0.05$). Se concluyó una relación positivamente entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal médico.

Fabara, et al. (2020) en su caso, su objetivo fue identificar y estudiar cuales la relación entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral, se utilizó el método de correlación de Pearson. Los métodos utilizados son descriptivos y transversal. Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de Pearson (0,85; p -valor $< 0,05$), mostraron una relación positiva significativa entre el ambiente en la organización y la satisfacción en el trabajo. Dichos hallazgos del estudio muestran que la comunicación interna justa (Sig. $0.025 < p$ -valor 0.05) y la elección de acciones (Sig. $0.000 < p$ -valor 0.05) son los principales elementos de la situación organizacional que los gerentes deben considerar y gestionar el talento humano para el bienestar laboral.

García, et al. (2020), en su investigación el objetivo del estudio fue determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los

colaboradores sociales de una institución educativa. Este fue diseñado como un estudio correlacional y descriptivo, con un diseño, no experimental y transversal. La población estuvo constituida de 50 personas. Los resultados muestran que si existe una correlación alta y estadísticamente significativa entre las variables. Se concluye que en la medida que los gerentes desarrollen una cultura organizacional perfecta, podrán incrementar la satisfacción laboral.

Murillo (2019) en su estudio se centró en encontrar la relación entre el cambio de clima organizacional y el desempeño de los docentes de la unidad educativa Patria Ecuatoriana. El método utilizado es un modelo no experimental, comercial, de correlación descriptiva. El número total de docentes fue de 80 docentes, correspondiente al número de alumnos de tres jornadas, mañana, tarde y noche. Utilizando como herramienta dos cuestionarios, la confiabilidad de los instrumentos utilizados fue de 0.924 para el primer instrumento y 0.921 para el segundo instrumento. Los resultados muestran un nivel del clima de la organización en el campo de la educación tiene un peso bajo del 12,50%, lo que demuestra que se tiene suficiente trabajo, suficiente comunicación, pero el liderazgo no es suficiente para obtener resultados positivos. concluimos de que no se encuentra la relación, porque el porcentaje es mayor al 0,05%.

Araya y Medina (2019) en su artículo, su principal propósito fue averiguar la relación entre la satisfacción laboral y el nivel del clima organizacional entre los trabajadores de primera línea chilenos. El método fue un estudio transversal de 110 trabajadores sociales. Como resultado, los investigadores encontraron que, según muchos, el clima de la organización es alto en un 53% y la satisfacción laboral en un 45% en general. El resultado de la relación entre variables con un coeficiente de correlación fue de 0,636 y un valor significativo de 0,001. También se identificó la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño organizacional, indicando una relación multifactorial.

Noboa, et al. (2019), tuvo como propósito en su estudio determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa

constructora ecuatoriana. Metodológicamente, se realizó un estudio sobre la relación entre el clima y la satisfacción. Se encontró una correlación positiva entre las dos variables. El estudio concluyó que los resultados de la encuesta de condiciones de trabajo y satisfacción son buenos, pero existe una oportunidad de mejorar creando un plan de acción, fortaleciendo la comunicación, creando un programa de información para reducir el piso para seguir los resultados obtenidos en el pasado y los socios que allí estaban. poder conocer el plan de negocios actual de la empresa.

A nivel nacional, Córdoba (2022), este estudio tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación laboral y los niveles organizacionales de los empleados de la Universidad privada de Lima - Perú, 2022, también utilizó el método cuantitativo, la correlación descriptiva y el diseño de investigación no experimental, dando como resultado un valor de chi-cuadrado de $X^2 = 24,729$ y un valor de tabla o un valor de tabla de $X^2T = 16,9190$ con una confianza de 95° y 9 grados de libertad (día libre), entonces si está de acuerdo con eso. la razón de que X^2 es mayor. X^2T (tabla x), en este sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Como resultado se tomó una decisión, que demuestra que existe una relación entre el clima de gestión y la promoción del trabajo de los empleados de las universidades privadas de Lima-Perú 2022. Según criterios importantes: el criterio de selección del valor de P produce un valor de $P = 0,00 < 0.05$, con un nivel de significación de $\alpha = 0.05$, se denomina poder de discriminación, en base a esto concluimos que la diferencia en estudio es importante.

Correa y Liñan (2021), En este estudio el tema es mejorar el nivel de la organización y su cooperación con el trabajo de los trabajadores de LICHTGROUP SAC - Chimbote, tiene como objetivo fortalecer la relación entre el clima organizacional y el éxito en colaboradores de LICHTGROUP SAC - Chimbote. Utilizando un método no experimental de integración, se empleó un método de investigación de estructura ampliamente definida, donde los

pobladores fueron empleados de la empresa LICHTGROUP SAC, dentro de 50 personas. Se cuenta con datos obtenidos mediante una encuesta como método y dos cuestionarios como herramientas utilizadas, confirmado por 3 expertos, donde la información fue procesada en el programa SPSS V25. Como resultado se confirma el supuesto de una relación significativa y directa entre las variables, dando una relación de ($0,000 < 0,05$), indicando un coeficiente Rho de 0,796, lo que indica una relación positiva y fuerte. temas diferentes Se puede concluir que el clima organizacional contribuye al éxito de los colaboradores de LICHTGROUP SAC.

Dávila, et al. (2021), su estudio tuvo como propósito encontrar la relación entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral en una empresa industrial peruana en el año 2021. El estudio se realizó dentro de un diseño cuantitativo, correlacional, no experimental, cualitativo, descriptivo; tuvo una muestra de 360 colaboradores. Los resultados descriptivos muestran que 71,20% de los empleados consideran el nivel medio de clima organizacional y 80,70% de empleados señalan un nivel medio de satisfacción laboral. Se concluye que existe evidencia suficiente de que el cambio de clima organizacional tiene una relación moderada (Rho = 0.559) y significativa ($p = 0.000 < 0.05$) con la satisfacción laboral en la industria peruana.

Masías, et al. (2021), su investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral del personal de gestión administrativa de la Universidad Andina del Cuzco. Este es un enfoque cuantitativo y no el dominio del proyecto experimental en cuestión. Se consideró como población de estudio a 251 funcionarios administrativos, seleccionados aleatoriamente 111 empleados de la sede principal de la Universidad Andina del Cuzco e instituciones afiliadas. Los resultados con un nivel de confianza del 95% y los coeficientes de correlación de Spearman muestran una correlación positiva promedio de 0,337 entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las oficinas gerenciales y auxiliares administrativos. Por otro lado, existe una

correlación entre la satisfacción laboral y varios aspectos del clima organizacional: imagen gerencial, relaciones sociales, toma de decisiones y trabajo escolar.

Ponce, et al. (2022), en su estudio tuvo como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Nacional del Altiplano en Puno (Perú). Utilizando métodos deductivos, los estudios fueron correlacionales, de diseño no experimental, transversales o de muestra única, y sus métodos fueron cuantitativos. Este método utiliza una técnica de encuesta mediante un cuestionario estructurado, y para validarlo se utilizan pruebas estadísticas de chi-cuadrado y coeficiente de correlación R_o de Spearman. Se encontró que el clima organizacional y la satisfacción laboral están positivamente relacionados como lo muestra $X^2=26.640$, $r=0.631$. Se concluyó que, a mayor clima organizacional de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, mayor satisfacción laboral personal.

Alarcón y Laguna (2022), realizaron un estudio para explorar la relación entre el entorno de la organización y la satisfacción con el entorno organizacional y la satisfacción con el trabajo de la sucursal de Scotiabank y la experiencia del cliente. En cuanto a los métodos, el estudio incluyó métodos cuantitativos, un diseño transversal y un diseño transversal no experimental. La muestra incluye 108 empleados, excluyendo gerentes y jefes de equipo. Los resultados mostraron una fuerte relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, Rho de Spearman = 0.826; datos suficientes para rechazar la hipótesis nula. Esto quiere decir que un buen clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa, alta productividad de los empleados ayudará a lograr el objetivo.

Con respecto a la variable del clima organizacional, la base teórica para ello se puede encontrar en los siguientes autores: En el caso teórico se hace referencia la teoría administrativa de Frederick Winslow Taylor, la cual plantea que para elevar la productividad en la empresa es esencial una mejora en el ambiente

laboral a través de una eficiencia distribución de la responsabilidad, adecuada selección de empleados, capacitación de los empleados y relaciones positivas con sus subordinados (Armenteros, et al. 2019).

Por otro lado, las variables se basan en la teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968), quienes fueron primeros en desarrollar la conceptualización del ambiente laboral desde su perspectiva específica del empleado, dado que es la persona que experimenta este entorno de trabajo y se ve influenciado por su comportamiento del mismo (Muchinsky, 1993). Nos dice que la teoría de los autores describe el comportamiento del trabajador a través de aspectos como la motivación y el propio ambiente laboral, los cuales determinan las situaciones que tienen mayor impacto en el comportamiento del trabajador y la percepción del ambiente laboral. Las instituciones se desarrollan a través de 9 dimensiones de estructura, nivel de responsabilidad, recompensa, nivel de actividad, respaldo, criterio de rendimiento, además de conflicto e identificación con el trabajo. (Litwin y Stringer 1968).

Además, esta la teoría del ambiente laboral propuesta por Likert y Brunet (1999) quienes determinan que la manera en que los colaboradores se comporten está directamente vinculado a la forma en que se gestiona su rendimiento percibido y ambiente organizacionales, por lo que es claro que las respuestas estarán determinadas por su interpretación. Likert propuso diferentes variables que describen el comportamiento organizacional e influyen en las actitudes de las personas hacia el medio ambiente. Tenemos una diferencia causal, definida como algo independiente, su sistema determina la manera en que la organización crece y alcanzar objetivos. Las influencias incluyen estructuras organizativas y gestión, toma de decisiones, oportunidades y procesos. Esta categoría de variables diseñadas para evaluar la condición interna de la empresa, se muestran en las siguientes áreas: motivación, acción, comunicación y toma de decisiones. Estos cambios son muy importantes ya que determinan la estructura de la organización. Finalmente, las diferencias finales

son el resultado de diferentes causas y procesos, y su propósito es encontrar los logros obtenidos por la organización, tales como las ganancias, la obtención de beneficios y las pérdidas.

La teoría de Likert sugiere que, si desea explicar la relación entre estas variables, diga que los principales factores como la estructura de la empresa y el comportamiento del gerente afectan las acciones de los colaboradores de la organización. Los motivos y el comportamiento de cada empleado afectan su perspectiva. Las percepciones, a su vez, afectan cómo cada empleado individual percibe las tareas delegadas y cómo perciben a la empresa y sus objetivos. Las emociones también pueden influir en la motivación de las personas, por ejemplo, las emociones pueden motivar a las personas a subir de rango en un negocio.

Para Chiavenato (2017), el clima de la organización es el desarrollo de varios procesos que componen el tipo de ambiente de trabajo, comprensible para todos sus empleados, cuando se preocupan por otras condiciones y características de la empresa y tienen influencia. por las acciones de todos sus empleados. Por lo tanto, Robbins y Judge (2009) plantearon que es un ambiente con factores internos y condiciones organizacionales, así como factores externos que pueden afectar el comportamiento de todos sus miembros. El contexto en el que opera las organizaciones un elemento crucial en su evolución demostrando como el ambiente puede potenciar el rendimiento de los empleados, fomentando su compromiso y respaldo para alcanzar los objetivos propuestos (Shen y Zhang, 2019).

Sin embargo, el lugar de trabajo está definido por factores como el liderazgo, el compromiso y la confianza de los empleados, y tiene una relevancia que los gerentes compartan sus conocimientos para aumentar el compromiso y mejorar el clima en la organización (Al-kurdi, et al. 2020). Nos dice que se necesitan buenas prácticas gerenciales para crear un clima dentro de la organización, que sea compatible con las acciones de los colaboradores y el crecimiento

profesional dentro de la empresa, por lo tanto, es importante que las personas que tienen poder dentro de la organización sean los más importantes como los líderes efectivos (Moslehpour, et al. 2018). Del mismo modo, un buen nivel de organización conduce a un alto nivel de compromiso organizacional, este aspecto es sumamente relevante para las instituciones de atención médica, dado que los profesionales que laboran en el ámbito de la salud tienen la responsabilidad de garantizar la salud óptica a muchos pacientes y requieren más compromiso (Berberoglu, 2018).

Las dimensiones del clima organizacional tienen su fundamento en la postura de Goncalvez (2008), quien señala relevantes las dimensiones de comunicación, motivación y remuneración. En cuanto a la **dimensión comunicación**, es parte esencial de la estructura, definida como comunicación organizacional, también llamada decreto corporativo o referencia orgánica cuando están involucradas autoridades públicas, el proceso de dar y recibir consejos propios de organizaciones complejas. Describe la comunicación de la organización para transmitir una imagen distinta a los clientes interesados. Estos procesos no se limitan a los organismos susceptibles, sino que también son comunicativos. Debido a la estructura, composición y complejidad de las personas, el programa de comunicación determina un procedimiento ordenado y se convierte en parte fundamental, pues una decisión equivocada puede afectar en gran medida los indicadores clave de la gestión educativa.

Para la dimensión motivación, Goncalvez (2008) señala que La motivación es fundamental para el funcionamiento de una organización porque nos permite desarrollar una buena y positiva actitud que beneficia los resultados laborales de los empleados y eleva el bienestar tanto de las personas como de las familias. Es importante el uso de metas que inciden en los factores personales y familiares en el trabajo, sin embargo, este trabajo también hace énfasis en la forma de organizarse, relacionarse con la sociedad, el entorno, el entorno y más que la relación entre el trabajador y el trabajo. Por último, **la dimensión**

remuneración, se enfoca en lograr la equidad y el equilibrio de los intereses económicos de acuerdo con las reglas establecidas y el bienestar de los colaboradores.

Para la variable satisfacción laboral, se mencionan las siguientes teorías: **La teoría de la discrepancia de Locke** (1984) argumenta que la satisfacción laboral depende de las características del trabajo que se consideran importantes y observables en el trabajo mismo; estos valores deben ser consistentes con los requisitos; es decir, la satisfacción se basa en la valoración que hace el empleado, comparando sus necesidades con el comportamiento de liderazgo y la visión de lo que ofrece el puesto en sus diferentes vertientes, y lo que significan los resultados. También tenemos **la teoría del ajuste en el trabajo de Dawes**, nos dice que establece que cuando las competencias individuales que incluyen conocimiento, experiencia, actitudes y comportamientos están relacionadas con las necesidades del puesto u organización, hay una mayor probabilidad de desempeñarse bien en su trabajo y, por lo tanto, son vistos por el empleador en una forma positiva satisfactoria (Dawes, 1994). Por lo tanto, cuanto más se relacionen las recompensas (salarios) de un trabajo u organización con las cualidades que una persona quiere satisfacer a través del trabajo (éxito, comodidad, flexibilidad e independencia), es seguro que una persona es grande en el discernimiento al trabajo cumplidor.

También se tiene la **teoría de la satisfacción por facetas de Lawler**, establece que la satisfacción laboral es el resultado de la diferencia entre las expectativas de adquisición y la realidad de lo que realmente se recibe, dependiendo de los aspectos e importancia de la educación que tenga (Lawler, 1973). Finalmente, la teoría situacional establece que la satisfacción laboral se encuentra condicionado por diversos factores llamados factores situacionales. El estatus es una parte del trabajo que una persona suele evaluar antes de ser contratada (remuneración, ascenso, entorno laboral, política y administración de la compañía). Las situaciones específicas son algunas de las actividades que los

empleados no esperan, pero que ocurren mientras el empleado está en el trabajo. Pueden ser buenos (tiempo libre para terminar el trabajo) o malos (avería de una maquina).

Robbins y Judge (2009), creen que la satisfacción laboral muestra cómo se siente un empleado acerca de su trabajo, por lo que esta satisfacción se refleja en las cosas, como lo plantea. Herzberg (1968), también afecta directamente su productividad y, como lo hace el personal de salud, la atención que brinda. De manera similar, los factores internos y externos influyen en el crecimiento de aptitudes y habilidades utilizadas por el empleado en su trabajo (Oravee, et al. 2018).

De la misma forma, con el desarrollo de emociones y sentimientos, el nivel de satisfacción del empleado es cómo ve la situación y otros aspectos de su trabajo, tanto malos como buenos (Jamal y Anwar, 2021). En otras palabras, la satisfacción puede aumentar o disminuir según la motivación que se le dé al empleado, el éxito que alcance, por lo que el primer objetivo está relacionado con la mejora del desempeño (Chiang, et al. 2018).

Asimismo, la satisfacción del empleado es la respuesta de los sentimientos de una persona a lo que el empleador brinda en lo profesional y en lo personal, es decir, en la realidad del trabajo, que es fomentar el comportamiento en la fe y el buen comportamiento en el comportamiento (Scanlan y Still, 2019). Esta satisfacción tiene mucho que ver con el estilo de trabajo, la situación y el tipo de liderazgo, entre otros, que el empleado perciba como bueno o malo (Guerrero, et al. 2018). Por lo tanto, la satisfacción laboral es una fuerza que motiva a un empleado a participar en un comportamiento eficaz relacionado con el trabajo (Villareal, et al. 2021). Por esta razón, la satisfacción de los empleados es un factor importante en el crecimiento de la organización y los procesos que crecen en ella, puede ser diferente, ya que cada empleado tiene su propio tipo de cómo se siente con el trabajo de casa y cómo ese trabajo. le ayuda. que es importante

para las decisiones que puede tomar sobre su carrera (Romero y Rosado, 2019).

Para las **dimensiones de la satisfacción laboral** se toma la propuesta que sostiene Palma (2004) las cuales son: **la primera dimensión son las condiciones materiales y/o físicos**, las empresas están obligadas a contar con los recursos necesarios y suficientes para ayudar a los empleados a realizar sus tareas diarias. **La segunda dimensión beneficios remunerativos y/o laborales**, son compensaciones que brinda la empresa, recompensa el esfuerzo, la dedicación y la responsabilidad de sus empleados en el desempeño de sus funciones, otorgando este estímulo a las organizaciones en forma de recompensas monetarias y no monetarias. **La tercera dimensión políticas administrativas**, se adoptan para controlar las acciones de gestión y sirven como pautas para las acciones que deben seguir los empleados, las reglas son pautas para las acciones de gestión.

Como cuarta dimensión tenemos las relaciones sociales, es el cumplimiento de su compromiso que la parte humana de la organización desarrolle un tipo diferente de cooperación, que puede ser de individuo a individuo, de individuo a grupo, de grupo a otro grupo o de grupo a individuo, lo que permite mantener que la organización mantenga influencia en la búsqueda de la consecución de sus objetivos. **La quinta dimensión desarrollo de personal**, relacionado con dos aspectos, por un lado, la oportunidad de ser promovido dentro de la estructura de la organización, y, por otro lado, con el mayor conocimiento que puede obtener el empleado como resultado de aprender o encontrar el conocimiento para alcanzarlo. Finalmente, la dimensión relación con la autoridad, muestra la relación entre el gerente y el empleado en el trabajo que se le asigna.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

La presente investigación fue de tipo básica ya que se tuvo como objetivo el estudio de nueva información, que permitió mejorar el conocimiento científico. Hernández y Mendoza (2018), señalo que la investigación se considera importante si su propósito es encontrar nueva información en el campo de la investigación, y esto no se considera de ninguna manera para los efectos.

Enfoque

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo porque utilizó el conocimiento científico de la investigación para tener información sobre el análisis de patrones, frecuencias, correlaciones y promedios, y relaciones causales, utilizando métodos estadísticos para encontrar resultados. Esteban (2018), señala que una investigación es cuantitativa porque examina el comportamiento humano y examina las relaciones causales entre las variables; describe y muestra el estudio de diferentes aspectos de la existencia concreta del universo.

Nivel

El estudio es descriptivo – correlacional, porque determino la relación entre las variables del clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C. Para Driessnack y Costa (2017), la investigación descriptiva mostro que en este tipo de investigación se identifican, explican y sustentan diferentes aspectos del fenómeno, no se utilizan distinciones y no se busca causa y efecto. De la misma forma Ríos (2017), definió el estudio correlacional como un estudio que mide la relación entre dos

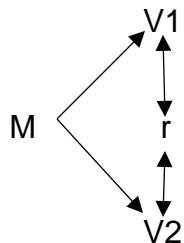
variables diferentes, este estudio no explica causa y efecto, pero puede ser visto como un requisito para algunos estudios a futuro.

Diseño

Al considerar el aprendizaje y desempeño resultante de las variables, el diseño del estudio fue no experimental - transversal ya que las diferentes variables muestran independencia, estableciéndose así una relación entre ellos. Según Hernández y Mendoza (2018), nos mencionaron que la investigación no experimental incluye la investigación realizada sin cambiar intencionalmente las variables, donde los fenómenos simplemente se observan en su entorno natural y se analizan sin cambiarlos intencionalmente para determinar su efecto en otros tipos. También se explicó que el análisis real y la recopilación de datos sobre los cambios en un tiempo determinado, ya sea en un evento determinado, evento o en una situación determinada, se denomina diseño transversal.

El diseño de la presente investigación es el siguiente:

Figura 1 *Esquema*



Donde:

M: Muestra.

V1: variable clima organizacional.

V2: variable satisfacción laboral.

r: relación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional.

Definición conceptual: Chiavenato (2009), afirmo que el ambiente organizacional describe el clima que existe entre los colaboradores de la organización. De manera estrecha están relacionados con la motivación de los colaboradores y refleja claramente el objetivo del entorno de gestión. Por lo tanto, es bueno cuando las necesidades de una persona están satisfechas y mejora el comportamiento de una persona, es peligroso cuando estas necesidades no están satisfechas.

Definición operacional: El lugar de trabajo depende del entorno de los miembros de la organización. Encontrar un buen lugar de trabajo tiene muchos beneficios y por eso, se debe tener en cuenta las siguientes dimensiones: comunicación, la motivación y las recompensas. Satisfacer las dimensiones antes mencionadas nos traerá buenos resultados en nuestra organización. A continuación, se menciona los indicadores.

Dimensión comunicación

- Buena comunicación
- Efectividad
- Comunicación interna

Dimensión motivación

- Intrínseca
- Extrínseca

Dimensión remuneración

- Monetaria
- social

Variable 2: Satisfacción laboral.

Definición conceptual: La satisfacción laboral según Gibson, et al. (2001) es un conjunto de ideas, sensaciones y efectos, ya sean favorables, que se reflejan en las acciones de los empleados con su responsabilidad laboral.

Definición operacional: para medir la satisfacción en el ámbito laboral implica tener en cuenta las dimensiones de condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remuneraciones, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. Luego, los valores absolutos y mínimos se muestran en la misma escala de evaluación. A continuación, se menciona los siguientes indicadores:

Dimensión de condiciones físicas y/o materiales.

- Conocimiento de elementos físicos de su trabajo.
- Adaptación a los elementos físicos de su trabajo.

Dimensión de beneficios laborales y/o remunerativos

- Satisfacción por los beneficios laborales.
- Complacencia por la remuneración que percibe.

Dimensiones de políticas administrativas

- Conocimiento de las normas que regulan su comportamiento laboral.
- Actitud de aceptación frente a lineamientos y normas institucionales.

Dimensiones de relaciones sociales

- Actitud proactiva frente al trabajo en grupo.

- Comparte actividades laborales.

Dimensiones de desarrollo personal

- Busca ser reconocido por la labor que realiza.
- Es desafiante frente a los retos y exigencias laborales.

Dimensiones de desempeño de tareas

- Conoce las actividades que realiza.
- Valora las actividades que realiza.

Dimensiones de relación con la autoridad

- Tiene aprecio de la labor que realiza su jefe directo.
- Su jefe directo muestra confianza y apertura al diálogo.

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

Población

Según Hernández y Mendoza (2018), señalo que la población depende de eventos que logran relacionarse con otras cosas particulares. Se observó que la población es pequeña se decide trabajar en su totalidad con el fin de lograr medir la variable.

La población para el siguiente estudio fue de 20 colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto; y se tienen los siguientes criterios:

Criterios de inclusión: Se consideró a los trabajadores tanto hombres y mujeres que se encuentren laborando en la empresa Yamboly Oriente S.A.C.

Criterios de exclusión: No se consideró a los colaboradores que no deseen participar en el estudio.

Muestra

Para Hernández y Mendoza (2018), la muestra fue un subconjunto de la población, esto se utiliza para reducir la parte real del análisis y así producir otros resultados. Para la investigación se determinó que la muestra será igual que la población, por lo tanto, se tomaron como muestra a los 20 colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto.

Muestreo

Se utilizó un muestreo no probabilístico, en su totalidad de la población.

Unidad de análisis

Un colaborador

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó como técnica la encuesta, porque inspiró la creación de una serie de preguntas destinadas a recopilar información confiable. Hernández y Mendoza (2018), describió la técnica como una colección de preguntas que tienen como objetivo aumentar el conocimiento sobre el tema que se estudia.

Instrumento

Se utilizaron como instrumentos 2 cuestionarios para la recolección de los datos, el primero es el de clima organizacional que cuenta con 12 preguntas y se medirá a escala de Likert, con respuestas de 5 alternativas los cuales son: Nunca, pocas veces, algunas veces, muchas veces y siempre. Y, el segundo es el cuestionario de satisfacción laboral el cual cuenta de 22 preguntas, cuyas alternativas de respuestas son: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Validez

La validez de los instrumentos se realizó por criterio de expertos, se seleccionaron tres especialistas de la profesión y teniendo un enfoque metodológico los cuales responderán si es aceptable dando evidencia que si existe relación en los problemas encontrados.

Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto, luego los datos serán procesados mediante el software estadístico SPSS versión 25, y se calculara mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach el cual muestra la fiabilidad de los instrumentos.

3.5. Procedimientos

Se realizó una reunión con el gerente de la empresa Yamboly Oriente S.A.C. de Tarapoto, quien nos dio las facilidades para la recopilación de información aplicando los instrumentos de clima organizacional y satisfacción laboral, luego con el consentimiento de los colaboradores se procedió a la toma de la información de dichas variables, estos datos se vocearon a una base de datos con el fin de obtener los resultados mediante los objetivos planteados.

3.6. Método de análisis de datos

Análisis descriptivo

Se realizó la confiabilidad de los instrumentos con una prueba piloto antes de su aplicación, después se ejecutó la elaboración de tablas y figuras estadísticas las cuales están descritas en cada uno de los objetivos.

Análisis inferencial

Se aplicó la correlación de pearson para determinar la relación de las variables en estudio con sus dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

Se respetó el anonimato de las personas, respetando la privacidad de los participantes y de la organización. Se respetó las normas éticas de la Universidad César Vallejo. Las investigadoras se comprometieron a no inducir respuestas erróneas o inconsistentes cambiando la dirección de la investigación.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Tablas cruzadas

Tabla 1

Tabla cruzada de clima organizacional y satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral				Total	
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Clima Organizacional	Nunca	Recuento	3	1	2	0	6
		% del total	15,0%	5,0%	10,0%	0,0%	30,0%
	Casi nunca	Recuento	0	1	5	2	8
		% del total	0,0%	5,0%	25,0%	10,0%	40,0%
	A veces	Recuento	0	0	2	3	5
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	15,0%	25,0%
	Siempre	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%
Total		Recuento	3	2	9	6	20
		% del total	15,0%	10,0%	45,0%	30,0%	100,0%

En la tabla 1 se aprecia que según datos descriptivos representados en frecuencias para el clima organizacional se obtuvo un 25,0% para la opción casi nunca y para satisfacción laboral casi siempre.

Tabla 2*Tabla cruzada de comunicación y satisfacción laboral*

		Satisfacción Laboral				Total	
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Comunicación	Casi nunca	Recuento	3	0	0	0	3
		% del total	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,0%
	A veces	Recuento	0	1	2	0	3
		% del total	0,0%	5,0%	10,0%	0,0%	15,0%
	Casi siempre	Recuento	0	0	3	0	3
		% del total	0,0%	0,0%	15,0%	0,0%	15,0%
	Siempre	Recuento	0	1	4	6	11
		% del total	0,0%	5,0%	20,0%	30,0%	55,0%
Total	Recuento	3	2	9	6	20	
	% del total	15,0%	10,0%	45,0%	30,0%	100,0%	

En la tabla 2 se aprecia que según datos descriptivos representados en frecuencias para la comunicación se obtuvo un 30,0% para la opción siempre y para satisfacción laboral de igual forma.

Tabla 3*Tabla cruzada de actividades de motivación y satisfacción laboral.*

			Satisfacción Laboral				Total
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Motivación	Casi nunca	Recuento	2	1	0	0	3
		% del total	10,0%	5,0%	0,0%	0,0%	15,0%
	A veces	Recuento	1	0	1	0	2
		% del total	5,0%	0,0%	5,0%	0,0%	10,0%
	Casi siempre	Recuento	0	0	2	0	2
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	0,0%	10,0%
	Siempre	Recuento	0	1	6	6	13
		% del total	0,0%	5,0%	30,0%	30,0%	65,0%
Total	Recuento	3	2	9	6	20	
	% del total	15,0%	10,0%	45,0%	30,0%	100,0%	

En la tabla 3 se aprecia que según datos descriptivos representados en frecuencias para la comunicación se obtuvo un 30,0% para la opción siempre y para satisfacción laboral de igual forma, de la misma manera con un 30,0% de la opción siempre de la variable motivación y casi siempre de la variable satisfacción laboral.

Tabla 4*Tabla cruzada de uso de estrategias de remuneración y satisfacción laboral*

		Satisfacción Laboral				Total	
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Remuneración	Casi nunca	Recuento	2	1	1	0	4
		% del total	10,0%	5,0%	5,0%	0,0%	20,0%
	A veces	Recuento	1	0	2	0	3
		% del total	5,0%	0,0%	10,0%	0,0%	15,0%
	Casi siempre	Recuento	0	1	2	1	4
		% del total	0,0%	5,0%	10,0%	5,0%	20,0%
	Siempre	Recuento	0	0	4	5	9
		% del total	0,0%	0,0%	20,0%	25,0%	45,0%
Total	Recuento	3	2	9	6	20	
	% del total	15,0%	10,0%	45,0%	30,0%	100,0%	

En la tabla 4 se aprecia que según datos descriptivos representados en frecuencias para la comunicación se obtuvo un 25,0% para la opción siempre y para satisfacción laboral de igual forma.

Estadística inferencial

Prueba normalidad

Kolmogorov Smirnov : Cuándo los datos son mayores a 50.

Shapiro Wilk : Cuándo los datos son menores a 50.

Prueba de correlación:

Pearson: Cuándo los datos persiguen una distribución normal y son ≥ 0.05 .

Spearman: Cuándo los datos no persiguen una distribución normal y son < 0.05 .

Tabla 5

prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ClimaOrganizacional	,171	20	,126	,896	20	,035
SatisfacciónLaboral	,160	20	,192	,936	20	,198

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 5 apreciamos respecto a la cantidad de participantes según la investigación son 20 trabajadores por lo tanto se utilizó la prueba de normalidad Shapiro Wilk; al tener las variables un nivel de significancia mayor al 0,005 se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023

Hipótesis:

Hi: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.

Ho: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.

Tabla 6

Correlación del clima organizacional y satisfacción laboral

		ClimaOrganizaci onal	SatisfacciónLab oral
ClimaOrganizacional	Correlación de Pearson	1	,860**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
SatisfacciónLaboral	Correlación de Pearson	,860**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6 se aprecia que existe correlación entre las variables ya que se muestra un nivel de significancia de 0,000. Por lo tanto, al tener un coeficiente de correlación de 0,860 existe una correlación positiva considerable. Se acepta la hipótesis alterna de investigación.

Objetivo específico 1: Se determino la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.

Hipótesis:

Hi1: No existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.

Ho1: Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.

Tabla 7

Correlación de la comunicación y satisfacción laboral

		Comunicación	SatisfacciónLaboral
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,859**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
SatisfacciónLaboral	Correlación de Pearson	,859**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7 se aprecia que existe correlación entre las variables ya que se muestra un nivel de significancia de 0,000. Por lo tanto, al tener un coeficiente de correlación de 0,859 existe una correlación positiva considerable. Se acepta la hipótesis alterna de investigación.

Objetivo específico 2: Se determinó la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.

Hipótesis:

Hi2: No existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.

Ho2: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.

Tabla 8

Correlación de actividades de motivación y satisfacción laboral

		Motivación	Satisfacción Laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,846**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,846**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8 se aprecia que existe correlación entre las variables ya que se muestra un nivel de significancia de 0,000. Por lo tanto, al tener un coeficiente de correlación de 0,846 existe una correlación positiva considerable. Se acepta la hipótesis alterna de investigación.

Objetivo específico 3: Se determinó la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.

Hipótesis:

Hi3: No existe relación significativa entre la remuneración y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.

Ho3: Existe relación significativa entre la remuneración y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.

Tabla 9

Correlación de uso de estrategias de remuneración y satisfacción laboral.

		Remuneración	SatisfacciónLab oral
Remuneración	Correlación de Pearson	1	,787**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
SatisfacciónLaboral	Correlación de Pearson	,787**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9 se aprecia que existe correlación entre las variables ya que se muestra un nivel de significancia de 0,000. Por lo tanto, al tener un coeficiente de correlación de 0,787 donde existe una correlación positiva considerable. Se acepta la hipótesis alterna de la investigación.

V. DISCUSIÓN

Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023. Los referentes teóricos de las variables como el clima organizacional tienen como teoría a Likert y Brunet (1999) esto nos dice que las actitudes de los colaboradores dependen específicamente de las reacciones determinadas por el desempeño del liderazgo percibiendo y el contexto organizacional, es decir, la percepción. En cuanto a la satisfacción laboral, existe la teoría del ajuste laboral de Dawes la teoría es que, si las habilidades de un individuo están relacionadas con los requisitos del puesto u organización, es probable que se desempeñe bien en el trabajo (Dawes, 1994). En la tabla 1, los resultados descriptivos se aprecian que, las respuestas obtenidas de los participantes coinciden en un 25.0% y en la opción casi nunca de la variable clima organizacional y la opción casi siempre de satisfacción laboral. En la tabla 6, los resultados correlaciones indican que, existe un nivel de significancia de 0.000 en donde existe relación entre variables, en donde existe un nivel de correlación de Pearson de 0,086 una correlación positiva considerable. En consecuencia, estos resultados coinciden que pueden inferir que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa industrial peruana en el año 2021 (Dávila, et al 2021) y, además, estos resultados coinciden determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa constructora ecuatoriana. (Noboa et al 2019). Es preciso indicar que, el clima organizacional según Chiavenato (2009) aseguro que el clima organizacional describe el entorno que prevalece los miembros de una organización está estrechamente relacionado con motivación de los colaboradores y refleja claramente el objetivo del entorno de gestión; y la satisfacción laboral según (Gibson, et al 2001) consiste en un conjunto de ideas, percepciones y estados efectivos, ya sean favorables o desfavorable , que influye en las actitudes de los empleados hacia sus responsabilidades laborales.

Por lo tanto, el estudio demostró que los colaboradores consideran que la empresa si desarrolla un entorno laboral logra generar una satisfacción laboral positiva entre los empleados.

Objetivos específicos 1: Se determinó la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023. Los referentes teóricos de la dimensión comunicación, según, Goncalvez (2008) es parte importante de la estructura, definida como comunicación organizacional, también conocida como decreto corporativo o referencia orgánica cuando están involucradas autoridades públicas, y es un proceso sujeto a deliberación y asesoramiento por parte de organizaciones complejas y para satisfacción laboral según Locke (1984) nos menciona la teoría de la discrepancia, sostiene que la satisfacción laboral está determinada por las características laborales que consideran importantes y observables en el trabajo mismo. Estos valores deben coincidir con sus requisitos. En la tabla 2, los resultados descriptivos se aprecian que, las respuestas obtenidas de los participantes coinciden en un 30,0% y en la opción siempre de la variable clima organizacional y la opción siempre de satisfacción laboral. En la tabla 7, los resultados correlaciones indican que, existe un nivel de significancia de 0.000 en donde existe relación entre variables, en donde existe un nivel de correlación de Pearson de 0,859 una correlación positiva considerable. En consecuencia, estos resultados coinciden pueden inferir que existe relación entre las la motivación laboral y los niveles organizacionales de los empleados de la Universidad privada de Lima - Perú, 2022, (Córdoba 2022); y, además, estos resultados coinciden pueden inferir que existe relación entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en la Universidad Andina del Cuzco (Masías et al 2021). Es preciso indicar que, la comunicación Estos procesos no se limitan a los organismos susceptibles, sino que también son comunicativos. Debido a la estructura, composición y complejidad de las personas (Goncalvez 2008), y la satisfacción laboral es un elemento importante en el desarrollo de la organización y sus procesos que crecen en ella, puede ser diferente, ya que cada empleado tiene su propio tipo

de cómo se siente con el trabajo de casa y cómo ese trabajo (Villareal, et al. 2021). Por lo tanto, el estudio demostró que los colaboradores consideran que, al tener una comunicación positiva en la empresa se establece un ambiente favorable donde los colaboradores se sienten escuchados, y forman parte de la toma de decisiones, en términos generales se evidencia que la satisfacción laboral se desarrolla en la empresa.

Objetivos específicos 2: Se determinó la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023. Las referentes teóricas de la dimensión motivación según, Goncalvez (2008) señala que La motivación es fundamental para el funcionamiento de una organización porque nos permite desarrollar una buena y positiva actitud que beneficia los resultados laborales de los empleados y contribuye a elevar el nivel de vida tanto de las personas como también de las familias y para satisfacción laboral tenemos nos dice Lawer con su teoría de satisfacción por facetas, sostiene que los resultados se deriven de la diferencia entre las expectativas sobre lo que se debe alcanzar y lo que realmente se logra dependiendo de los aspectos e importancia de la educación que tenga (Lawler, 1973). En la tabla 3, los resultados descriptivos se aprecian que, las respuestas obtenidas de los participantes coinciden en un 30,0% y en la opción casi siempre de la dimensión motivación y la opción siempre de satisfacción laboral. En la tabla 8, los resultados correlaciones indican que, existe un nivel de significancia de 0.000 en donde existe relación entre variables, en donde existe un nivel de correlación de Pearson de 0,846 una correlación positiva considerable. En consecuencia, estos resultados coinciden pueden inferir que existe relación entre el ambiente organizacional y la satisfacción de los trabajadores del sector de la salud (Salazar, et al 2020) y, además, estos resultados coinciden pueden inferir que existe encontrar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa industrial peruana en el año 2021 (Dávila et al 2021). Es preciso indicar que, la motivación es importante el uso de metas que inciden en los factores personales y familiares en el trabajo, sin embargo, este trabajo también resalta la importancia de la

organización, la interacción con la sociedad, el ámbito y más que la relación entre el trabajador y sus funciones laborales (Goncalvez 2008) y satisfacción laboral puede aumentar o disminuir según la motivación que se le dé al empleado (Chiang et al 2018). Por lo tanto, el estudio demostró que los colaboradores al tener una motivación que incrementa el rendimiento individual en el trabajo, se incrementa la satisfacción laboral.

Objetivos específicos 3: Se determinó la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023. Los referentes teóricos de la dimensión remuneración se enfoca en lograr la equidad y el equilibrio de los intereses económicos de acuerdo con las reglas establecidas y la satisfacción de los empleados (Goncalvez 2018). y para satisfacción laboral nos dice Lawler con su teoría situacional que establece una satisfacción laboral está definido factores situacionales (Lawler 1973). En la tabla 4, los resultados descriptivos se aprecian que, las respuestas obtenidas de los participantes coinciden en un 25,0% y en la opción siempre de la dimensión remuneración y la opción siempre para satisfacción laboral. En la tabla 9, los resultados correlaciones indican que, existe un nivel de significancia de 0.000 en donde existe relación entre variables, en donde existe un nivel de correlación de Pearson de 0,787 una correlación positiva considerable. En consecuencia, estos resultados coinciden pueden inferir que si existe relación relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Nacional del Altiplano en Puno (Ponce et al 2022) y, además, estos resultados coinciden pueden inferir que existe relación entorno de la organización y la satisfacción con el entorno organizacional y la satisfacción con el trabajo de la sucursal de Scotiabank y la experiencia del cliente (Alarcón y Laguna 2022). Es preciso indicar que, la remuneración se centra en alcanzar un balance justo de los intereses económicos conformen a las normativas vigentes y garantizar la satisfacción del trabajador (Goncalvez 2008); y para la satisfacción laboral creen que muestra cómo se siente un empleado acerca de su trabajo, por lo que esta satisfacción se refleja en las cosas, como lo plantea (Robbins y Judge 2009). Por lo tanto, el

estudio demostró que los colaboradores consideran que, al tener una remuneración justa y recibir una compensación equitativa se potencia directamente a la satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que, si existe correlación positiva considerable entre el clima organizacional y satisfacción laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna de investigación.

Se estableció que, si existe una correlación positiva de consideración entre dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral, que por la cual se acepta la hipótesis alterna de investigación.

Se determinó que, si existe una correlación positiva considerable entre la motivación y la variable satisfacción laboral, es decir que se acepta la hipótesis alterna de investigación.

Se determinó que, si existe una correlación positiva considerable entre dimensión remuneración y la variable satisfacción laboral, se acepta la hipótesis alterna de investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Al gerente de la empresa Yamboly SAC Tarapoto; Desarrollar programas que promuevan una mejor comunicación interna, programas de motivación y sistemas de compensación competitivos para fortalecer el clima organizacional y aumentar la satisfacción laboral, maximizando los beneficios para la organización y los empleados.

Se recomienda al gerente brindar programas de capacitación en comunicación interna y habilidades comunicativas que incluyan canales transparentes y plataformas tecnológicas para mejorar la aplicabilidad entre los empleados, fomentando un clima de trabajo más abierto y cooperativo.

Se sugiere a los gerentes a crear programas individuales de reconocimiento y recompensa para cada empleado, incluidas revisiones de desempeño, objetivos claros y oportunidades de desarrollo para aumentar la motivación de los colaboradores dentro la organización.

Finalmente, sugerimos a los gerentes a crear un sistema de compensación que ofrezca ajustes salariales competitivos, bonificaciones por desempeño individual y de equipo y beneficios complementarios para garantizar una compensación justa y crear motivación para todos los empleados.

REFERENCIAS

- Alarcón, K., & Laguna, S. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del área de segmentos y experiencia al cliente del Scotiabank*. Tesis de Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola., Lima - Perú. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1eb5f8c3-4234-4dbb-99a3-a68504d66440/content>
- Al-kurdi, O., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*(50), 217-227. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.018>
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2023). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno.*, 3(1), 89-102. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Araya, M., & Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica Risaralda*, 25(2), 84-89. doi:<https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1). doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Chiang, M., & Núñez, A. (2010). *Relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas España.
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Revista Ciencia & Trabajo: C&T.*, 20(63), 178-186. doi:[doi:10.4067/s0718-24492018000300178](https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300178)
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones*. (2da ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana editores.

- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (3 ed.). México.: Mcgraw-Hill.
- Cordova, J. (2022). *Clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de una universidad privada. Lima - Perú 2022*. Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92734/Cordova_MJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Correa, H., & Liñan, G. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los obreros de la Empresa Lichtgroup s.a.c. Chimbote 2021*. Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96207/Correa_JHB-Li%c3%b1an_RGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dávila, R., Agüero, E., Ruíz, J., & Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia.*, 26(5), 663-677. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Dawes, R. (1994). *Theory of work adjustment*. . Obtenido de https://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_twa.pdf
- Daza, A., Beltrán, L., & Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas.*, 29(1), 65-76. doi:<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Driessnack, M., & Costa, I. (2017). Revisión de los diseños de investigación relevantes para la enfermería: parte 3: métodos mixtos y múltiples. *Revista Latinoamericana de Enfermagem.*, 15(5), 179-182.
- Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación*. Obtenido de <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Fabara, G., Jaramillo, C., & Falcón, R. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de

Ambato - Empresa Pública. *Revista Digital Publisher*, 5(5), 77-89.
doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6.255>

Fernández, D., Revilla, M., Kolevic, L., & Cabrejos, I. (2019). Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. *Revista Scielo*, 80(2).
doi:<http://dx.doi.org/10.15381/anales.802.15745>

García, O., Peley, R., Pertúz, S., Pérez, K., & Vilora, J. (2020). Relationship between organizational culture and job satisfaction of public servants in an educational institution in Colombia. *Revista Espacios*, 41(37), 40-51. Obtenido de <http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf>

Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2001). *Las Organizaciones. Comportamiento, Estructura y Procesos*. (10° ed.). McGraw-Hill.

Goncalvez, A. (2008). *Dimensiones del clima organizacional*. La Habana: Sociedad Latinoamericana para la Calidad.

Guerrero, M., Parra, R., & Arce, M. (2018). La Satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 157-162. doi:[doi:10.33890/innova.v3.n8.2018.879](https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.879)

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill Interamericana. doi:ISBN: 978-1-4562-6096-5

Herzberg, F. (1986). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 13-22.

Jamal, B., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *International Journal of Engineering Business and Management*, 5(2), 21-30. doi:<https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>

- La República. (Enero de 2020). *Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*.
Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- Masías, Y., Calderon, K., Bravo, D., Gonzales, H., & Colque, W. (2021). Percepción del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Andina del Cusco. *Revista Yachay*, 10(1), 521-531. doi:DOI: 10.36881/yachay.v10i01.530
- Moreira, L. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior públicas de la provincia de Manabí - Ecuador*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7763>
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Wong, W. (2018). Organizational climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and satisfied. *Sustainability*, 11(1), 125-135. doi:<https://doi.org/10.3390/su11010125>
- Muchinsky, P. (1993.). *Psychology applied to work*. (4° ed.). California: Pacific Grove Publishing Company.
- Murillo, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal "Patria Ecuatoriana" Guayaquil-Ecuador año 2019*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Guayaquil - Ecuador.
- Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica Ecociencia.*, 6(1). doi:<https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Oravee, A., Zayun, S., & Kokona, B. (2018). Job satisfaction and employee performance in Nasarawa State Water Board, Lafia, Nigeria. *Revista Cimexus.*, 13(2), 59-70. doi:<https://doi.org/10.33110/cimexus130204>

- Palma, S. (2004). *Escala de Satisfacción Laboral. CL-SPC*. Lima-Perú: Editorial Cartolan Eirl.
- Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación.*, 4(4), 20-30. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. España: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Robbins, P., & Judge, A. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13 ed.). México: Pearson Educación. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Romero, J., & Rosado, Z. (s.f.). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. doi:[doi:10.46377/dilemas.v31i1.1307](https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307)
- Salazar, E., Alvarado, D., & Holguín, G. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Revista Científica: Dominio de las Ciencias.*, 7(5), 581-596. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>
- Salazar, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., & Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Revista Enfermería Universitaria.*, 17(3), 273-283.
- Scanlan, J., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Services Research.*, 19(1), 62-71. doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3841-z>
- Shen, J., & Zhang, H. (2019). Socially responsible human resource management and employee support for external CSR: Roles of organizational CSR climate and

perceived CSR Directed Toward Employees. *Journal of Business Ethics.*, 156, 875-888. doi:<https://doi.org/10.1007/s10551-017-3544-0>

Villarreal, D., Torres, R., Castillo, R., Cabieses, B., Bellido, L., & Mezones, E. (2021). Development of the set of scales to assess the job satisfaction among physicians in Peru: validity and reliability assessment. *Scopus/BMC Public Health*, 21(1). doi:Doi:10.1186/s12889021-11964-6.

Zambrano, G., & Zambrano, L. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Revista Podium*(42), 151-168. doi:doi:10.31095/podium.2022.42.9

ANEXO

ANEXO 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Clima Organizacional	Chiavenato (2009), afirma que el ambiente organizacional describe el ambiente que existe entre los miembros de la organización. Está estrechamente relacionado con la motivación de los empleados y refleja claramente el objetivo del entorno de gestión.	El lugar de trabajo depende del entorno de los miembros de la organización. Encontrar un buen lugar de trabajo tiene muchos beneficios y por eso, se debe tener en cuenta las siguientes dimensiones: comunicación, la motivación y las recompensas. Satisfacer las dimensiones antes mencionadas nos traerá buenos resultados en nuestra organización.	Comunicación	Buena comunicación. Efectiva. Comunicación interna.	Ordinal.
			Motivación	Intrínseca Extrínseca	
			Remuneración	Monetaria Social	

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral.	La satisfacción laboral según Gibson et al. (2001) es un conjunto de pensamientos, sentimientos y emociones, ya sean positivos o negativos, que se manifiestan en las actitudes de los empleados hacia su trabajo.	Para evaluar la satisfacción laboral se consideran las dimensiones de condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remuneraciones, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.	Condiciones físicas y/o materiales.	Conocimiento de elementos físicos de su trabajo. Adaptación a los elementos físicos de su trabajo.	Ordinal.
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Satisfacción por los beneficios laborales. Complacencia por la remuneración que percibe.	
			Políticas administrativas	Conocimiento de las normas que regulan su comportamiento laboral. Actitud de aceptación frente a lineamientos y normas institucionales.	
			Relaciones sociales	Actitud proactiva frente al trabajo en grupo. Comparte actividades laborales.	
			Desarrollo personal	Busca ser reconocido por la labor que realiza. Es desafiante frente a los retos y exigencias laborales.	
			Desempeño de tareas	Conoce las actividades que realiza. Valora las actividades que realiza.	
			Relación con la autoridad	Tiene aprecio de la labor que realiza su jefe directo. Su jefe directo muestra confianza y apertura al diálogo.	

ANEXO 2. Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p>Problema general. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023?</p> <p>Problemas específicos. ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación ente la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023?</p>	<p>Objetivo general. Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023</p> <p>Objetivos específicos. Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los</p>	<p>Hipótesis general. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación. • Motivación. • Remuneración. <p>Variable 2: Satisfacción laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones materiales y/o físicos. • Beneficios remunerativos y/o laborales. • Políticas administrativas. • Relaciones sociales. • Desarrollo de personal. 	<p>Variable 1: Gestión administrativa.</p> <p>Dimensión Comunicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buena comunicación. • Efectiva. • Comunicación interna. <p>Dimensión Motivación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intrínseca. • Extrínseca. <p>Dimensión Remuneración:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monetaria. • Social. <p>Variable 2: Satisfacción laboral.</p> <p>Dimensión Condiciones materiales y/o físicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de elementos físicos de su trabajo. • Adaptación a los elementos físicos de su trabajo. <p>Dimensión Beneficios laborales y/o remunerativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción por los beneficios laborales. • Complacencia por la remuneración que percibe. 	<p>Método de investigación: Correlacional.</p> <p>Tipo de investigación: Básica.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental.</p> <p>Población: 20 colaboradores.</p> <p>Muestra: Censal, y se tomó los 20 colaboradores.</p> <p>Técnicas e instrumentos.</p> <p>Técnica: La encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023?</p>	<p>colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.</p>	<p>S.A.C., Tarapoto – 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre la remuneración y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de tareas. • Relación con la autoridad. 	<p>Dimensión política administrativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de las normas que regulan su comportamiento laboral. • Actitud de aceptación frente a lineamientos y normas institucionales. <p>Dimensión Relaciones sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actitud proactiva frente al trabajo en grupo. • Comparte actividades laborales. <p>Dimensión Desarrollo de personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Busca ser reconocido por la labor que realiza. • Es desafiante frente a los retos y exigencias laborales. <p>Dimensión Desempeño de tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conoce las actividades que realiza. • Valora las actividades que realiza. <p>Dimensión Relación con la autoridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiene aprecio de la labor que realiza su jefe directo. • Su jefe directo muestra confianza y apertura al diálogo. 	
---	---	--	--	--	--

ANEXO 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Clima Organizacional

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (comunicación, motivación y remuneración) e indicadores (Buena comunicación, efectiva, comunicación interna; intrínseca, extrínseca; monetaria y social). Este cuestionario tiene como autoría a Correa y Liñan (2021) en su investigación Clima organizacional y desempeño laboral de los obreros de la Empresa Lichtgroup S.A.C. Chimbote 2021. Con validez de calificación Excelente.

Lo invitamos a participar en este estudio de manera voluntaria, su participación es anónima, la información que reciba se mantendrá confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea este estudio; por lo tanto, solicito su permiso y ayuda para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente.

Indicaciones: Marque con una X en la opción que usted crea conveniente, considerando el siguiente criterio:

Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión Comunicación					
1	Su jefe considera que su buena comunicación con los colaboradores ayudará a mejorar el ambiente de la empresa.					
2	Su jefe considera que tiene la capacidad de comunicarse con sus compañeros.					
3	La comunicación que se produce en los equipos de trabajo es eficaz.					
4	Su jefe utiliza cartas, memorándum y correos electrónicos para comunicarse con los empleados.					
5	Cuando usted recibe una felicitación su jefe lo realiza a través de documentos y de manera personal.					
	Dimensión Motivación					

6	Su jefe considera que usted y su equipo de trabajo realizan sus tareas por satisfacción emocional.					
7	Valora su jefe todo el esfuerzo que pone usted y su equipo de trabajo al realizar sus tareas.					
8	Considera usted que deben de recibir recompensas por la buena labor que realiza en estos últimos meses.					
9	Usted ha recibido incentivos y/o reconocimientos durante los últimos meses.					
	Dimensión Remuneración					
10	Considera usted que el salario que percibe está de acuerdo con la tarea que realiza.					
11	Considera usted que el aumento salarial es el apropiado para todos los colaboradores.					
12	Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza.					

Cuestionario de Satisfacción Laboral.

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (Condiciones físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas y Relación con la autoridad). Este cuestionario tiene como autoría a Azaña y Mozo (2021) en su investigación Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote S.A., 2019. Con validez de calificación Excelente.

Lo invitamos a participar en este estudio de manera voluntaria, su participación es anónima, la información que reciba se mantendrá confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea este estudio; por lo tanto, solicito su permiso y ayuda para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 20 minutos aproximadamente.

Indicaciones: Marca con una X en el recuadro tu respuesta según la siguiente escala de valores:

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión condiciones materiales y/o físicas.					
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
	Dimensión beneficios remunerativos y/o laborales.					
4	Me siento mal con lo que hago.					
5	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
6	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
	Dimensión política administrativa.					
7	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					

8	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
9	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
10	El ambiente donde trabajo es confortable.					
	Dimensión relaciones sociales					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
	Dimensión desarrollo de personal					
14	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
15	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
16	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
	Dimensión desempeño de tareas.					
17	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
18	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
19	Me gusta el trabajo que realizo.					
	Dimensión relación con la autoridad.					
20	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
21	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
22	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO 4. Validaciones

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 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:	CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN – GESTIÓN PÚBLICA – ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Torres Vílchez, Taty Estefany / Sánchez Concha, Madeleyne
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	En la empresa

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 7 dimensiones, de 14 indicadores y 22 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	--

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima Organizacional
Chiavenato (2009), afirma que el ambiente organizacional describe el ambiente que existe entre los miembros de la organización. Está estrechamente relacionado con la motivación de los empleados y refleja claramente el objetivo del entorno de gestión.
- **Variable 2:** Satisfacción laboral.
La satisfacción laboral según Gibson et al. (2001) es un conjunto de pensamientos, sentimientos y emociones, ya sean positivos o negativos, que se manifiestan en las actitudes de los empleados hacia su trabajo.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima Organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación 2. Motivación 3. Remuneración 	Chiavenato (2009), afirma que el ambiente organizacional describe el ambiente que existe entre los miembros de la organización. Está estrechamente relacionado con la motivación de los empleados y refleja claramente el objetivo del entorno de gestión.
Satisfacción laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Condiciones físicas y/o materiales 2. Beneficios laborales y/o remunerativos 3. Políticas administrativas 4. Relaciones sociales 5. Desarrollo personal 6. Desempeño de tareas 7. Relación con la autoridad. 	La satisfacción laboral según Gibson et al. (2001) es un conjunto de pensamientos, sentimientos y emociones, ya sean positivos o negativos, que se manifiestan en las actitudes de los empleados hacia su trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023” elaborado por Torres Vilchez, Taty Estefany y Sánchez Concha, Madeleyne 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	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.

semántica son adecuadas.	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: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Buena comunicación.	1	4	4	4	
Efectiva	2, 3	4	4	4	
Comunicación interna.	4, 5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Intrínseca	7, 6	4	4	4	
Extrínseca	8, 9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Remuneración

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Monetaria	9, 10	4	4	4	
Social	11, 12	4	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Condiciones físicas y/o materiales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento de elementos físicos de su trabajo.	1,2	4	4	4	
Adaptación a los elementos físicos de su trabajo.	3,4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción por los beneficios laborales.	5, 6	4	4	4	
Complacencia por la remuneración que percibe.	7, 8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Políticas administrativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento de las normas que regulan su comportamiento laboral.	9, 10	4	4	4	
Actitud de aceptación frente a lineamientos y normas institucionales.	11, 12	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Relaciones sociales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitud proactiva frente al trabajo en grupo	13, 14	4	4	4	
Comparte actividades laborales.	15, 16	4	4	4	

- Quinta dimensión: Desarrollo personal

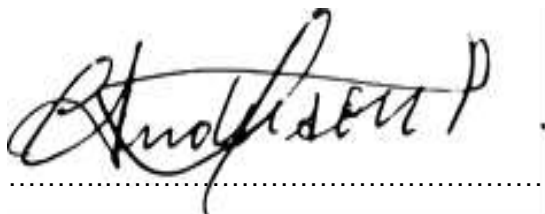
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Busca ser reconocido por la labor que realiza.	17, 18	4	4	4	
Es desafiante frente a los retos y exigencias laborales.	19, 20	4	4	4	

- Sexta dimensión: Desempeño de tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conoce las actividades que realiza.	20	4	4	4	
Valora las actividades que realiza.	20	4	4	4	

- séptima dimensión: Relación con la autoridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tiene aprecio de la labor que realiza su jefe directo	21	4	4	4	
Su jefe directo muestra confianza y apertura al diálogo.	22	4	4	4	



DR. CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN
DNI N° 16498130

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**, Hyrkás 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 satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 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:	ELIA ANACELY CÓRDOVA CALLE		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO (RENACYT) – ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ECONOMÍA Y FINANZAS		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Torres Vílchez, Taty Estefany / Sánchez Concha, Madeleyne
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	En la empresa
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 7 dimensiones, de 14 indicadores y 22 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima Organizacional
Chiavenato (2009), afirma que el ambiente organizacional describe el ambiente que existe entre los miembros de la organización. Está estrechamente relacionado con la motivación de los empleados y refleja claramente el objetivo del entorno de gestión.
- **Variable 2:** Satisfacción laboral.
La satisfacción laboral según Gibson et al. (2001) es un conjunto de pensamientos, sentimientos y emociones, ya sean positivos o negativos, que se manifiestan en las actitudes de los empleados hacia su trabajo.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima Organizacional	4. Comunicación 5. Motivación 6. Remuneración	Chiavenato (2009), afirma que el ambiente organizacional describe el ambiente que existe entre los miembros de la organización. Está estrechamente relacionado con la motivación de los empleados y refleja claramente el objetivo del entorno de gestión.
Satisfacción laboral	8. Condiciones físicas y/o materiales 9. Beneficios laborales y/o remunerativos 10. Políticas administrativas 11. Relaciones sociales 12. Desarrollo personal 13. Desempeño de tareas 14. Relación con la autoridad.	La satisfacción laboral según Gibson et al. (2001) es un conjunto de pensamientos, sentimientos y emociones, ya sean positivos o negativos, que se manifiestan en las actitudes de los empleados hacia su trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023” elaborado por Torres Vílchez, Taty Estefany y Sánchez Concha, Madeleyne 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	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Buena comunicación.	1	4	4	4	
Efectiva	2, 3	4	4	4	
Comunicación interna.	4, 5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Intrínseca	7, 6	4	4	4	
Extrínseca	8, 9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Remuneración

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Monetaria	9, 10	4	4	4	
Social	11, 12	4	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Condiciones físicas y/o materiales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento de elementos físicos de su trabajo.	1,2	4	4	4	
Adaptación a los elementos físicos de su trabajo.	3,4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción por los beneficios laborales.	5, 6	4	4	4	
Complacencia por la remuneración que percibe.	7, 8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Políticas administrativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento de las normas que regulan su comportamiento laboral.	9, 10	4	4	4	
Actitud de aceptación frente a lineamientos y normas institucionales.	11, 12	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Relaciones sociales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitud proactiva frente al trabajo en grupo	13, 14	4	4	4	
Comparte actividades laborales.	15, 16	4	4	4	

- Quinta dimensión: Desarrollo personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Busca ser reconocido por la labor que realiza.	17, 18	4	4	4	
Es desafiante frente a los retos y exigencias laborales.	19, 20	4	4	4	

- Sexta dimensión: Desempeño de tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conoce las actividades que realiza.	20	4	4	4	
Valora las actividades que realiza.	20	4	4	4	

- séptima dimensión: Relación con la autoridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tiene aprecio de la labor que realiza su jefe directo	21	4	4	4	
Su jefe directo muestra confianza y apertura al diálogo.	22	4	4	4	



.....
 DR. ELIA ANACELY CÓRDOVA CALLE
 DNI N° 46883462

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 satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 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:	DAVID NICOLAS ESPINOZA DEXTRE
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO – GESTIÓN PÚBLICA – ECONOMÍA Y FINANZAS – ENCARGADO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Torres Vílchez, Taty Estefany / Sánchez Concha, Madeleyne
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	En la empresa
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 7 dimensiones, de 14 indicadores y 22 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima Organizacional
Chiavenato (2009), afirma que el ambiente organizacional describe el ambiente que existe entre los miembros de la organización. Está estrechamente relacionado con la motivación de los empleados y refleja claramente el objetivo del entorno de gestión.
- **Variable 2:** Satisfacción laboral.
La satisfacción laboral según Gibson et al. (2001) es un conjunto de pensamientos, sentimientos y emociones, ya sean positivos o negativos, que se manifiestan en las actitudes de los empleados hacia su trabajo.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima Organizacional	7. Comunicación 8. Motivación 9. Remuneración	Chiavenato (2009), afirma que el ambiente organizacional describe el ambiente que existe entre los miembros de la organización. Está estrechamente relacionado con la motivación de los empleados y refleja claramente el objetivo del entorno de gestión.
Satisfacción laboral	15. Condiciones físicas y/o materiales 16. Beneficios laborales y/o remunerativos 17. Políticas administrativas 18. Relaciones sociales 19. Desarrollo personal 20. Desempeño de tareas 21. Relación con la autoridad.	La satisfacción laboral según Gibson et al. (2001) es un conjunto de pensamientos, sentimientos y emociones, ya sean positivos o negativos, que se manifiestan en las actitudes de los empleados hacia su trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023” elaborado por Torres Vilchez, Taty Estefany y Sánchez Concha, Madeleyne en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser 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

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Buena comunicación.	1	4	4	4	
Efectiva	2, 3	4	4	4	
Comunicación interna.	4, 5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Intrínseca	7, 6	4	4	4	
Extrínseca	8, 9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Remuneración

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Monetaria	9, 10	4	4	4	
Social	11, 12	4	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Condiciones físicas y/o materiales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento de elementos físicos de su trabajo.	1,2	4	4	4	
Adaptación a los elementos físicos de su trabajo.	3,4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción por los beneficios laborales.	5, 6	4	4	4	
Complacencia por la remuneración que percibe.	7, 8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Políticas administrativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento de las normas que regulan su comportamiento laboral.	9, 10	4	4	4	
Actitud de aceptación frente a lineamientos y normas institucionales.	11, 12	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Relaciones sociales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitud proactiva frente al trabajo en grupo	13, 14	4	4	4	
Comparte actividades laborales.	15, 16	4	4	4	

- Quinta dimensión: Desarrollo personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Busca ser reconocido por la labor que realiza.	17, 18	4	4	4	
Es desafiante frente a los retos y exigencias laborales.	19, 20	4	4	4	

- Sexta dimensión: Desempeño de tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conoce las actividades que realiza.	20	4	4	4	
Valora las actividades que realiza.	20	4	4	4	

- séptima dimensión: Relación con la autoridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tiene aprecio de la labor que realiza su jefe directo	21	4	4	4	
Su jefe directo muestra confianza y apertura al diálogo.	22	4	4	4	



.....
DR. DAVID NICOLAS ESPINOZA DEXTRE
DNI N° 43724426

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 5. Prueba de confiabilidad

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	12

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	22

ANEXO 6. Protocolo de comité de ética

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.

Investigador (a) (es): Taty Estefany Torres Vilchez - Madeleyne Sánchez Concha

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre de la Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo la relación entre de la Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Yamboly Oriente S.A.C., Tarapoto – 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra

índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Taty Estefany Torres Vilchez email ttorresvil@ucvvirtual.edu.pe - Madeleyne Sánchez Concha email ssanchezco3@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Clavijo López Rosa Johanna email rclavijol@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos Taty Estefany Torres Vilchez - Madeleyne Sánchez Concha

Fecha y hora: 07/07/2023 – 16.00

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20603861192
YAMBOLY ORIENTE S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: ANTONNY WILMER SACHA RODRIGUEZ	DNI: 46813712

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA YAMBOLY ORIENTE S.A.C., TARAPOTO – 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos TATY ESTEFANY TORRES VILCHEZ MADELEYNE SÁNCHEZ CONCHA	DNI: 70833704 73059095

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 07/07/2023

Firma y sello:



Antony Wilmer Sacha Rodríguez
Director General
YAMBOLY ORIENTE S.A.C.

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

**Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en
Investigación de la EP Administración**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA YAMBOLY ORIENTE S.A.C., TARAPOTO – 2023.**

Autor(es): TATY ESTEFANY TORRES VILCHEZ

Especialidad del autor principal del proyecto: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: MADELEYNE SÁNCHEZ CONCHA

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): TARAPOTO PERÚ






Código de revisión del proyecto: **2023-1_PREGRADO_PL_TAR_C2_12**

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: rclavijol@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conductores a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conductores a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023





Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Victor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA YAMBOLY ORIENTE S.A.C., TARAPOTO – 2023", presentado por los autores TATY ESTEFANY TORRES VILCHEZ - MADELEYNE SÁNCHEZ CONCHA, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	