



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS  
EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la  
empresa Productos Pit S.R.L, San Luis – 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADO  
EN ADMINISTRACION DE  
EMPRESAS**

**AUTOR:**

García Ramírez, Adam Alexis

**ASESOR:**

MBA. Heder Quispe Quiñones

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2018

**PÁGINA DEL JURADO**

---

**Dr. Javier Navarro Tapia**

**Presidente**

---

**Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramon**

**Secretario**

---

**MBA.Heder Quispe Quiñones**

**Vocal**

## **DEDICATORIA**

A Dios por mantenerme firme en su camino y brindarme las fuerzas todos los días y seguir adelante a pesar de las adversidades y a la empresa productos Pit SRL por darme la oportunidad de realizar mi proyecto y a todos mis compañeros de trabajo.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres por apoyarme cada día y en todo momento, a mi asesor por no dar descanso en esta ardua tarea de mi proyecto y a mi prometida Sara porque a pesar de todo está apoyándome a salir juntos adelante.

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo, Adam Alexis García Ramírez estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de administración de empresas de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 73671536, con la tesis titulada “Clima Organizacional y Satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L san Luis – 2018” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ate, 13 Julio del 2018

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de Grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “Clima organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L San Luis-2018” la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

En el desarrollo de la exposición se irán mostrando los términos que me facultaran demostrar mi tesis , y recibiré con beneplácito vuestros aportes y sugerencias, los que sumaran para mejorarla, deseando que al final sea de utilidad a quienes deseen continuar un estudio de esta naturaleza.

Por lo cual anhelo de mi parte, aparte del escrito que tienen en su poder, brindarles la mejor exposición y espero de parte de ustedes la ansiada aprobación.

**El Autor.**

**Adam Alexis García Ramírez**

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	V
PRESENTACIÓN	VI
ÍNDICE	VII
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	X
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Trabajos Previos	14
1.3 Teorías relacionadas al tema	17
1.4 Formulación del Problema	23
1.5 Hipótesis	25
1.6 Objetivos	25
II. METODO	27
2.1 Tipo y Diseño	28
2.2 Variables, operacionalización (va sólo el cuadro de operacionalización de las variables)	29
2.3 Población y Muestra	31
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
III. RESULTADOS	34
IV . DISCUSIÓN	50
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	55
VII. REFERENCIAS	57
VIII. ANEXOS	61

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de Operacionalización.	29
Tabla 2 Cuadro de técnicas e instrumentos.	31
Tabla 3 Resumen de procesamiento de datos.	32
Tabla 4 Estadística de Fiabilidad.	33
Tabla 5 Medidas descriptivas de las variables.	35
Tabla 6 Variable 1: Clima organizacional.	35
Tabla 7 Variable 2: Satisfacción laboral.	36
Tabla 8 Dimensión 1: Autonomía individual.	37
Tabla 9 Dimensión 2: Grado de estructura que impone el puesto.	37
Tabla 10 Dimensión 3: Tipo de recompensa.	38
Tabla 11 Dimensión 4: Apoyo al colaborador.	39
Tabla 12 Tabla cruzada de Clima organizacional y satisfacción laboral.	39
Tabla 13 Cruzada de Autonomía individual y satisfacción laboral.	40
Tabla 14 Cruzada de grado de estructura que impone el puesto y satisfacción laboral.	40
Tabla 15 Cruzada de Tipo de recompensa y satisfacción laboral.	41
Tabla 16 Cruzada de apoyo al colaborador y satisfacción laboral.	41
Tabla 17 Cuadro de prueba de normalidad	42
Tabla 18 Coeficiente de correlación por rangos de spearman Martines (2009).	43
Tabla 19 Prueba de Hipótesis General.	44
Tabla 20 Prueba de correlación de autonomía individual y satisfacción laboral.	45
Tabla 21 Prueba de correlación de grado de estructura que impone el puesto y satisfacción laboral.	46
Tabla 22 Prueba de correlación del Tipo de recompensa y satisfacción laboral.	48
Tabla 23 Prueba de correlación del apoyo al colaborador y satisfacción laboral	49



## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Porcentaje de Clima organizacional.	84
Ilustración 2 Porcentaje de Satisfacción laboral.	84
Ilustración 3 Porcentaje de autonomía individual.	85
Ilustración 4 Porcentaje de grado de estructura que impone el puesto.	85
Ilustración 5 Porcentaje de tipo de recompensa.	86
Ilustración 6 Porcentaje de apoyo al colaborador.	86
Ilustración 7 Porcentaje cruzado de Clima organizacional y Satisfacción laboral	87
Ilustración 8 Porcentaje cruzado de Satisfacción laboral y autonomía individual	87
Ilustración 9 Porcentaje cruzado de Satisfacción laboral y grado de estructura que impone el puesto	88
Ilustración 10 Porcentaje cruzado de Satisfacción laboral y tipo de recompensa	88
Ilustración 11 Porcentaje cruzado de Satisfacción laboral y apoyo al colaborador	89

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018. El tipo de estudio fue descriptivo Correlacional , de diseño no experimental y transversal. La muestra es de 30 colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L, San Luis. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario que tuvo una escala de tipo Likert de 5 ítems. Para el análisis de datos se empleo el programa SPSS donde se aplicó la estadística descriptiva mediante gráficos y tablas y la estadística inferencia mediante la prueba de spearman para contrastar las hipótesis. Se concluye que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L, San Luis 2018 ya que se observo en la prueba de correlación de spearman un valor 0.552 y así mismo un  $p=0,000<0.05$  entonces rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabra clave: Clima organizacional y Satisfacción laboral.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to identify the relationship between the organizational climate and job satisfaction of the employees of the Pit S.R.L products company, San Luis 2018. The type of study was descriptive Correlational, non-experimental and transversal design. The sample is 30 employees of the company products Pit S.R.L, San Luis. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire that had a Likert scale of 5 items. For the data analysis, the SPSS program was used, where descriptive statistics were applied through graphs and tables and the inference statistic using the spearman test to test the hypotheses. It is concluded that the organizational climate influences the job satisfaction of the collaborators of the company pit SRL, San Luis 2018 since it was observed in the spearman correlation test a value of 0.552 and likewise a  $p = 0.000 < 0.05$  then we rejected the null hypothesis and the alternative hypothesis is accepted.

Keyword: Organizational climate and job satisfaction.

## **I. INTRODUCCIÓN**

## 1.1 Realidad Problemática

La globalización , da la necesidad de que las organizaciones se acomoden a los cambios sociales, económicos, y culturales , por el cual los empleadores tengan comportamientos que se adecuen a cualquier situación y que sean creativos , para que puedan satisfacer las necesidades de un mercado exigente para poder ser más competitivos . por ello las organizaciones están enfocadas en el comportamiento individual y grupal del talento humano que están enfocados en los objetivos de la organización .

Actualmente las empresas están enfocadas en el personal o talento humano llegando a hacer que el trabajo en las empresas sea más cómodo y agradable para los colaboradores con el fin que las empresas estén identificadas con la organización.

Por ello los trabajadores pasan la mayor parte del tiempo en las empresas donde laboran por ello Chiavenato (2015) nos dice de que se llega a formar un clima que es la suma de muchas características que se da en un ambiente, por lo tanto el ambiente que se da en un trabajo se denomina clima organizacional.

A nivel mundial se tiene estudios de una consultora internacional Hay Group donde señala que el compromiso de los colaboradores va de la mano con reducción de costos por el cual se les brinda el soporte adecuado genera un impacto positivo en los ingresos llegando a tener un crecimiento de 8 %, en una organización con 5.000 millones de dólares en ingresos vería incremento de sus ingresos de 400 millones de dólares pero una empresa comprometida con sus colaboradores podría pronosticar un incremento de 1.000 millones de dólares .

Además las organizaciones con un alto compenetración con sus empleadores tienen una reducción del 54% de rotación voluntaria del personal, se estima que el costo de reemplazar un colaborador está entre el 50 % y el 150 % del salario.

A nivel nacional según el diario Gestión (2015) el clima organizacional ya no es definición de satisfacción de los trabajadores sino es como está comprometido con su ambiente de trabajo más allá de las responsabilidades y las empresas están cambiando de mentalidad de los CEO de las empresas de acuerdo a este entorno.

Además según el diario el comercio (2017) la rentabilidad de las empresas depende de su clima organización considerando que más del 77% de las 1780

consideradas grandes empresas peruanas tiene la gerencia de recursos humanos una de las 5 áreas claves.

A nivel local en el distrito de san Luis se tiene empresas que son consideradas medianas y pequeñas que muy poco tienen el área de recursos humanos y la alta gerencia solo se mentaliza en el incremento del capital y en consideración no se tiene en cuenta el tema de clima organizacional.

Otro Factor en las empresas que brindan servicio o ofrecen productos no tienen en cuenta sobre los problemas que pueden tener sus colaboradores entorno a la empresa ya que ellos no hacen que se sientan satisfechos de las actividades que realizan en la organización y eso se ve reflejado en los resultados o en las metas propuestas por la organización . Las organizaciones enfrenta diversos problemas en base al desempeño que son ocasionadas en gran medida por problemas internos de cada colaborador y uno de esos problemas es por la ausencia de satisfacción laboral el cual incapacita las actividades de un trabajador creativo e innovador.

Por ello a nivel mundial, en la revista virtual e Harvard Deusto se da importancia a la satisfacción laboral para el éxito empresarial , llegando a dar un alto porcentaje del éxito de la empresa a la área de recursos humanos .En diversos estudios un colaborador satisfecho llegar hasta 12 % más productivo al mes por el cual desempeña mejor su trabajo y puede trabajar más y mejor .

A nivel Nacional en un trabajo realizado a los colaboradores de las empresas de sector público y privados de Lambayeque se llegó a medir su satisfacción laboral en su centro de trabajo teniendo como resultado que el 30 % se encuentra en un nivel alto , 36 % nivel medio y 34% tiene un promedio bajo por el cual se considera que ese departamento no cuentan con trabajos estables , se capacita muy poco y las remuneraciones son muy bajas .

A nivel local en lima metropolitana el 76 % no es feliz en su trabajo , por el cual se tiene las siguiente datos : el 22 % indica que el trabajo es desafiante , el 20 % indica que el trabajo no tiene buen clima laboral , el 19 % califica al jefe como no líder , el 12 % que no está de acuerdo con su sueldo , 10 % que no le retribuyen a los logros, 10 % a no poder aportar nuevas ideas , 7% no obtienen posibilidad de ascenso.

Actualmente la empresa Productos PIT SRL es una empresa dedicada a la trituración, empaquetado, comercialización y distribución de productos de

especerías y bocaditos a supermercados, restaurantes gourmet, empresas de catering entre otros.

Además la empresa se encuentra en un crecimiento constante, pero se logra encontrar diversos problemas en la empresa, el cual uno de ellos es un porcentaje bajo de rendimiento de parte de los trabajadores de la empresa, llegando a tener como factor principal la satisfacción de los trabajadores que no se sentían cómodos en el ambiente de trabajo y se desarrollaban de manera que trabajan por cumplimiento.

Por ello se sabe que el clima de la organización es muy importante porque refleja el ambiente de trabajo en que se está desarrollando y que tan satisfechos están los trabajadores en ella para que así todos se enfoquen en la productividad y teniendo un trabajo eficaz en beneficio de la empresa.

Por tal motivo se da la necesidad de demostrar la relación que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Productos Pit S.R.L en el distrito de San Luis, 2018.

## **1.2 Trabajos Previos**

### **1.2.1 Antecedentes Internacionales**

Bolaño y Franco (2017) en la Pontificia Universidad Javeriana Cali de la facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, el cual investigó sobre "*Clima Organizacional e Identificación Organizacional en Empleados de una empresa de la ciudad de Cali*" para optar el título de psicología. El cual realizó un estudio cuyo propósito fue investigar los aspectos que tienen relación entre el clima organizacional y la identificación organizacional, esta investigación fue cuantitativa con el fin de encontrar la relación que se tiene entre estas dos variables, el instrumento que se utilizó fue un cuestionario de 45 preguntas llamado IMCOC (instrumento el cual mide el clima en las organizaciones colombianas) que se empleó a una muestra de 21 colaboradores del área operaciones en transporte terrestre en el grupo de asistentes de servicio de una multinacional. En el análisis de datos se usó la correlación de Pearson el cual es aplicado a variables cuantitativas el cual se midió el grado de covariación entre las variables, la confiabilidad de este test fue alta (0.89).

Aporte: La tesis que se manejó tiene la variable de clima organizacional en relación a los empleados de una empresa el cual tiene un indicador de confiabilidad con respecto a su test.

Gonzales y Juliana (2017) en la Universidad del Rosario de la facultad de medicina y ciencias de la salud, el cual realizó una investigación sobre “*Clima Organizacional y Disposición al cambio en una entidad sin ánimo de lucro*” para optar el grado de psicóloga. El cual realizó una investigación que describe el clima organizacional y la actitud hacia el cambio de los colaboradores de la Fundación Compasión y Amor, fue una investigación cuantitativa y descriptiva, el instrumento de medición fue el IMCOC (instrumento que mide el clima en las organizaciones colombianas) que se aplicó a 15 colaboradores.

Aporte: A partir del estudio se logró tener una percepción del clima organizacional frente al cambio, por el cual llegó a utilizar un instrumento de medición que se aplica a las organizaciones colombianas dejando su trabajo para investigaciones futuras.

### **1.2.2 Antecedentes Nacionales**

Araujo y Caballero (2017) en la Universidad Peruana Unión de la facultad de ciencias empresariales, el cual investigó sobre “*clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas castañeras de puerto Maldonado durante el año 2016*” para optar el título de licenciado en administración, donde realizó un trabajo de investigación de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de dicha empresa donde el estudio fue de alcance de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental y corte transaccional y su muestra fue de 208 personas con la prueba estadística de chi-cuadrado donde se obtuvo el coeficiente de 63,426 y un p valor igual a 0.000 (p valor < 0.05), además se encontró un coeficiente de rho Spearman de 0.484 el cual muestra que la relación es positiva, su instrumento que se utilizó fue un cuestionario que utilizó el departamento de calidad del ministerio de salud. se tuvo confiabilidad del instrumento con alfa de Cronbach de 0.938.

Aporte: Para este estudio dio la relación de las dos variables en una empresa de rubro alimentario por el cual se obtuvo una correlación positiva, además nos

ayuda con su instrumento que utilizo él, tiene un alfa de Cronbach en un rango aceptable.

Quispe (2015) en la Universidad Nacional José María Arguedas, de la facultad de ciencias empresariales, el cual investigo sobre "*Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*" para optar el grado de licenciado en administración de empresas, en su estudio tuvo el objetivo de determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, el cual en la organización tubo una muestra 30 trabajadores y aplico un cuestionario tipo escala de Likert y por ello el análisis de fiabilidad de los cuestionarios utilizados refleja que se sometió al coeficiente de correlación de rho de Spearman un valor de 0,652 en promedio, además el nivel de significancia es de 0.000 que es menor a 0.05 .

Aporte: A partir de este estudio ayuda al autor con la relación de las dos variables obteniendo un resultado ligeramente positivo, además utilizo un cuestionario con la escala de Likert el cual se utiliza en la presente investigación .

Saucedo y Peña (2015) en la Universidad Peruana Unión de la facultad de ciencias de la salud, por el cual investigo "*Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una industria papelera de lima este, 2015*" para optar el grado de licenciado en psicología, cuyo objetivo era determinar las relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral donde el estudio fue de tipo no experimental con corte transversal y tipo correlacional, se utilizó como instrumento la escala de opciones CL – SPC y la escala general de satisfacción laboral, los coeficientes de correlación producto r de Pearson (r) son altamente significativos, se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de 0.97 y 0.90 respectivamente

Aporte: . Esta investigación ayuda al autor situándose en el mismo ambiente industrial por el cual mantiene las mismas variables que sirven de ayuda a la investigación, además tiene una correlación de variables muy altas.

Zurita (2015) en la Universidad Católica de Santa María para la facultad de ciencias y tecnologías, el cual realizo la investigación "*clima organizacional y satisfacción laboral que presentan los trabajadores de una empresa de servicios*



*estéticos*” para optar el grado de licenciada en psicología ,realizo un estudio cuyo objetivo fue verificar o describir la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en la empresa Montalvo spa en Arequipa donde se aplicó 2 cuestionarios con una muestra de 20 personas donde el diseño de investigación fue descriptivo correlacional ,además la prueba de Cronbach de 0.75 y rho spearmanbrown de 0.63 para la escala general con sus respectivas dimensiones

Aporte: La presente investigación ayudo al autor con las mismas variables que además de ser correlacionales , tiene una rho de spearman positiva .

Casana (2015)en la Universidad Privada Antenor Orrego para la facultad de medicina , el cual realizo la investigación “*clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de chiquitoy*” para optar el grado de licenciado en psicología ,donde realizo una tesis donde el objetivo general de la investigación fue analizar la relación entre clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de dicha empresa donde se tuvo una muestra de 174 trabajadores , se utilizó dos instrumentos : la escala del clima organizacional de Sonia Palma Carrillo CL-SP(2004) y la escala de satisfacción laboral de Sonia palma SL – SP (1999), el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0.79 y el grado de significancia de la variable clima organizacional fue 0.951.

Aporte: En este estudio ayuda al autor con la existencia de la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral , evaluando en la organización un nivel regular de estas variables.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Clima Organizacional**

##### **1.3.1.1 Definición de Clima Organizacional**

Actualmente el concepto de clima organizacional da el conocimiento de características o sensaciones que se da en un grupo, también se da al sinónimo de ambiente organizacional, tomando en cuenta, Brunet (2011) agrega que toda situación de trabajo implica un grupo de factores específicos en el persona, como aptitudes y características físicas y psicológicas y, a cambio esta presenta entornos sociales y físicos que tienen en su particularidad propia (p. 11).

Esto quiere decir que el clima organizacional son grupo de peculiaridades de diferentes ámbitos el cual se da en las organizaciones.

Además Chiavenato (2015) define como estimulación individual que se da en el ambiente. Además añade que las individuos se acomodan a diversas situaciones para satisfacer sus insuficiencias y tener un equilibrio emocional (p.260).

Por ello se define como los individuos se adaptan por su capacidad y para satisfacer sus necesidades y sentirse más cómodos en su ambiente.

Por otro lado Mazabel (2015) define el clima organizacional como un conjunto de particularidades que describen a una empresa u organización en función a las clarividencias y prácticas de los trabajadores.

Es de vital importancia como define esta variable porque nos indica como las empresas se manejan su organización y como lo denotan los trabajadores.

### **1.3.1.2 Dimensiones de clima Organizacional**

Según Brunet (2011) las dimensiones de esta variable están conformadas por su particularidad y como las definen pero se definen por ciertas dimensiones habituales (p. 51).

El clima organizacional según la mayor parte de los cuestionarios utilizado describe las dimensiones que son comunes entre todas que son:

#### **-Autonomía individual**

Según Brunet(2011) incluye como factor muy importante en la autonomía individual a la responsabilidad de la independencia de los personas y las leyes de la organización , el cual lo principal de esta dimensión es la fuerza de decisión que tiene cada individuo (p.51) .

Se concluye que cada trabajador determina su autonomía en la organización por el poder de su decisión en la organización.

#### **-Grado de estructura que impone el puesto**

Según Brunet(2011) enseña que se calcula el nivel de los objetivos y los método de trabajo se emprendan ,con la comunicación de los colaboradores hacia sus superiores (p. 51).

Para ello se debe tener en cuenta que la comunicación con sus superiores debe ser horizontal y el superior debe tener una capacidad de líder y no de jefe .

#### **-Tipo de recompensa**

Según Brunet(2011) consiste en el tema monetario y las medios de promoción de colaborador(p. 51).

En esta dimensión se tiene que ver según Brunet sobre todo lo que tiene que ver con el salario y bonos y las promociones o premios que se puede dar a los trabajadores.

-Apoyo al colaborador

Según Brunet(2011) nos explica del estímulo que el superior da hacia los colaboradores y el apoyo que ellos reciben(p. 51).

Además se tiene en cuenta que ellos como superiores de los colaboradores mantiene un clima organizacional bueno o malo .

Aparte Mazabel define 7 factores que influyen en el clima laboral y son:

-Liderazgo

Para Mazabel (2015) define como al líder como la persona indicada que guía con aptitudes positivas para alcanzar un objetivo común (p. 192).

Esta dimensión se puede observar en el trato que se da entre los jefes y subordinados.

-Relaciones

Mazabel (2015) nos indica que es el trato que se da en todo el personal tanto como jefes y subordinados o pares, el cual lo recomendable es crear un ambiente donde los trabajadores se sientan cómodos donde compartan con personas el mismo ánimo (p. 192).

-Compromiso

Para Mazabel (2015) significa el sentimiento de pertenencia que tiene el trabajador con la organización.

-Organización

Para Mazabel (2015) define que es todo lo que tiene que ver con los materiales , estructura , tecnología que permiten que el colaboradores trabaje cómodamente su actividad diaria (p. 192).

-Reconocimiento

Para Mazabel (2015) define que es un sistema diseñado para recompensar y felicitar a los colaboradores de manera pública con el fin de aumentar la conducta positiva hacia los objetivos de la organización (p. 192).

-Remuneraciones

Para Mazabel (2015) significa que es la compensación en físico como los salarios o sueldos, jornales , etc , que el empleador da al colaborador por un servicio prestado (p. 192).

-Igualdad

Para Mazabel (2015) nos señala que es un principio que ampara los derechos de los colaboradores , sin ningún concepto de discriminación y ayudan al buen funcionamiento de la empresa mejorando la productividad(p. 192).

### **1.3.1.3 Indicadores de clima Organizacional**

Según Brunet (2011) se establece dimensiones en las cuales en su definición conceptual se obtiene los indicadores de cada uno:

-Autonomía individual : se define como indicadores la responsabilidad e independencia del individuo.

-Grado de estructura que impone el puesto: se define como indicadores la comunicación entre los jefes y subordinados.

-Tipo de recompensa: se define como indicadores el tema de salario y reconocimiento o premio.

- Apoyo al colaborador : se define como indicadores el apoyo que el empleado recibe del empleador.

Además Mazabel(2015) en sus dimensiones establecidas se obtuvo los indicadores según su definición conceptual :

-Relaciones: se define como indicador el trato del personal .

-Compromiso: se define como indicador el sentimiento de pertenecía.

-Organización: se define como indicador manuales en la organización .

-Reconocimiento: se define como indicador premios o felicitaciones por su esfuerzo.

-Remuneraciones: se define como indicador sueldos o jornales.

-Igualdad: se define como indicador discriminación.

#### **1.3.1.4 Mediciones de clima Organizacional**

Según Brunet (2011) la herramienta de medición fue el cuestionario , el cual presentan hechos particulares que suceden en la organización .

Según Mazabel(2015) los instrumentos para medir el clima organizacional son los siguientes : Cuestionarios, Entrevistas, Observación, Debates, Análisis documental, Dinámicas en grupo, etc.

#### **1.3.2 Satisfacción Laboral**

##### **1.3.2.1 Definición de satisfacción laboral**

Robbins y Judge(2013) se describe como un conjunto de sensaciones que llegan a ser positivos acerca del puesto u lugar de trabajo con el cual se da evaluaciones de sus características (p.74).

Spector citado por Uribe (2014) la satisfacción laboral es definida como las percepciones y emociones que reaccionan los empleados respecto a su labor y diferentes aspecto del trabajo (p. 64).

Según ivancevich,Konopaske y Matteson (2012) es la actitud de las personas hacia su empleo o trabajo , además se divide de la percepción de sus actividades y como es correspondido la persona con la organización (p.86).

##### **1.3.2.2 Dimensión de Satisfacción Laboral**

Robbins y Judge(2013) según los comportamientos de salida y negligencia, tiene por dimensiones para satisfacción laboral los siguientes:

-Involucramiento con el trabajo

Según Robbins y Judge(2013) define el grado en que el individuo se identifica con su puesto de trabajo y por ello tiene un nivel de desempeño (p. 74).

-Compromiso Organizacional

Según Robbins y Judge(2013) define la participación del empleado el cual como se identifica con la organización y con las metas y las ganas de seguir en ella.(p. 74).

### -Apoyo Organizacional Percibido

Según Robbins y Judge(2013) define el nivel el cual los colaboradores creen en la organización según como valoran por su desempeño y piensan en su bienestar (p. 76).

Además ivancevich,Konopaske y Matteson (2012) define la satisfacción laboral en diversos factores a las cuales se considera dimensiones:

#### -Sueldo

Según ivancevich,Konopaske y Matteson (2012) es la cantidad de dinero recibido y la justicia percibida en el sueldo (p. 86).

#### - Funciones

Según ivancevich,Konopaske y Matteson (2012) define el interés que se tiene de las actividades o labores que se en el trabajo el cual da la oportunidad de aprendizaje y aceptar responsabilidades(p.86).

#### -Oportunidades de ascenso

Según ivancevich, Konopaske y Matteson (2012) define como la disponibilidad de tener oportunidad para crecer o ascender en la organización(p.86).

#### -Supervisión

Según ivancevich,Konopaske y Matteson (2012) define como las competencias y habilidades que tienen los jefes inmediatos(p.86).

#### -Compañeros de trabajo

Según ivancevich,Konopaske y Matteson (2012) define como nivel de competencia y apoyo entre los compañeros en la organización(p.86).

#### -Condiciones de trabajo

Según ivancevich,Konopaske y Matteson (2012) define como nivel de comodidad y apoyo a la productividad en la organización (p.86).

#### -Seguridad en el trabajo

Según ivancevich,Konopaske y Matteson (2012) define como idea sobre el puesto o lugar de trabajo sea seguro(p.86).

### **1.3.2.3 Indicadores de satisfacción laboral**

Según Robbins y Judge (2013) se establece dimensiones en las cuales en su definición conceptual se obtiene los indicadores de cada uno.

-Involucramiento con el trabajo :se define como indicador la identificación con su puesto de trabajo.

-Compromiso Organizacional: se define como indicador la identificación con la organización .

-Apoyo Organizacional Percibido: se define como indicador la valoración por la Organización.

### **1.3.2.4 Medición de satisfacción laboral**

Según Uribe(2014) tiene como instrumento de medición el cuestionario debido a que su investigación utilizo a varios autores que realizan la medición de su variable mediante cuestionarios de diferentes tipos.

## **1.4 Formulación del Problema**

### **GENERAL**

¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa productos PIT S.R.L, San Luis 2018?

### **ESPECIFICO**

¿Cuál es la relación entre la Autonomía Individual y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos PIT S.R.L, San Luis 2018?

¿Cuál es la relación entre el grado de estructura que impone el puesto y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos PIT S.R.L, San Luis 2018?

¿Cuál es la relación entre la tipo de recompensa y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos PIT S.R.L, San Luis 2018?

¿Cuál es la relación entre el apoyo al colaborador con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos PIT S.R.L, San Luis 2018?

## **1.4 Justificación del estudio**

### **Teórica**

El trabajo actual tiene como finalidad dar conocer la relación que se da entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L ubicado en el distrito de san Luis.

Actualmente en toda organización se tiene como factor importante la gestión del talento humano ya que influye mucho en la productividad de la organización y se toma en cuenta como punto de referencia el clima organizacional para que los colaboradores tengan un mayor desempeño de acuerdo a su comodidad en su centro de labor.

Por ello también se tiene en cuenta dentro de la gestión del talento humano otro punto de referencia la satisfacción laboral de los trabajadores así como el clima organizacional está netamente relacional para la productividad de la empresa y tener así mejores resultados en la realización de la actividad.

De tal manera esta tesis, contribuirá en el desarrollo de futuras investigaciones relacionadas al clima organizacional y la satisfacción laboral en la industria de consumo.

### **Practica**

Este proyecto permitirá establecer la correlación que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la organización Productos Pit SRL que a partir de este proyecto realicen trabajos de investigación con la finalidad de mejorar la relación que tiene estas dos variables y sea aplicada en la empresa para su mejor productividad.

### **Social**

La presente investigación se justifica de forma social porque más allá de probar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, todos los empleados de dicha organización son parte fundamental de la sociedad desarrollando un buen clima social en relación al entorno que se le rodea y sumara de información relevante en cuanto a medidas aplicadas en la gestión del talento humano validada científicamente.



## **Metodológica**

El proyecto retribuye en la adaptación de un instrumento el cual, proporcionara información verídica y permitirá probar la hipótesis de estudio (relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa productos PIT S.R.L), además se conocerá las dimensiones de cada variable y su impacto en dicha empresa.

### **1.5 Hipótesis**

#### **GENERAL**

Existe relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018

#### **ESPECIFICOS**

Existe relación entre la Autonomía individual y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018

Existe relación entre el grado de estructura que impone el puesto y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018

Existe relación entre el tipo de recompensa y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018

Existe relación entre el apoyo al colaborador con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018

### **1.6 Objetivos**

#### **GENERAL**

Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018.

#### **ESPECIFICO**

Identificar la relación que existe entre la autonomía individual y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018.

Identificar la relación que existe el entre el grado de estructura que impone el puesto y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018.

Identificar la relación que existe entre el tipo de recompensa y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L, San Luis 2018.

Identificar la relación que existe entre el apoyo al colaborador con la satisfacción laboral de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018.

## **II. METODO**

## **2.1 Tipo y Diseño**

### **2.1.1 Diseño**

Diseño no experimental- transversal ya que no se manipulamos ni una variable ,porque según sampieri(2014) define “como la investigación que se realiza sin manipular deliberada deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos” (p. 152).

Respecto al tipo podemos declarar que tuvo un corte transversal, ya que los datos que se obtuvieron hubieron en un solo momento, en este caso según Sampieri (2014) indica que “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.154).

### **2.1.2 Tipo**

Fue de tipo aplicada, como nos indica Sampieri (2014) que “consideran que los planteamientos son útiles para evaluar, comparar, interpretar, establecer precedentes, determinar causalidad y sus implicaciones. Esta tipología es muy adecuada para la investigación aplicada (incluyendo la que tiene como justificación adelantos y productos tecnológicos) y para las investigaciones de las que se derivan acciones” (p.41).

### **2.1.3 Nivel de investigación**

El nivel de la actual investigación fue descriptiva correlacional, pues detalló conceptualmente las variables; además Sampieri (2014) indica que “con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas” (p.92).

Como punto secundario, la presente investigación fue de carácter correlacional, que busca conocer la relación existente entre dos variables de estudio y evaluar en qué medida la variación de una de ellas afecta la otra. Por lo tanto Valderrama (2002) nos señala que “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables” (p.93).

## 2.2 Variables, operacionalización (va sólo el cuadro de operacionalización de las variables)

### 2.2.1 Variables

**Variable 1:** Clima Organizacional.

**Variable 2:** Satisfacción laboral.

### 2.2.2 Operacionalización

Tabla 1 Matriz de Operacionalización.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems	Escala de medición
<b>“Toda situación de trabajo implica un grupo de factores específicos en la persona, como aptitudes y características físicas y psicológicas y, a cambio esta presenta entornos</b>		La medición de esta variable se realizó mediante la aplicación de un cuestionario que midió las preguntas en base a una escala (escala tipo Likert) de 5 puntos (1 fue totalmente desacuerdo y 5 totalmente	Autonomía individual	Responsabilidad	Cuestionario	1-3	Ordinal
				Independencia del individuo		2	Ordinal
			Grado de estructura que impone el puesto	Comunicación		4-5	Ordinal
			Tipo de recompensa	Salario		6	Ordinal
				Premio o reconocimiento		7	Ordinal
			Apoyo al colaborador	Apoyo al colaborador		8-9-10	Ordinal

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems	Escala de medición
	<b>sociales y físicos que tienen en su particularidad propia”. (brunet,2011)</b>	de acuerdo), el cuestionario tuvo un total de 16 ítems de los cuales 10 correspondieron a las prácticas de Clima Organizacional.		r			
Satisfacción Laboral	“Se describe como un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. “ (Robbins,S & Judge,2014 )	La medición de esta variable se realizó mediante la aplicación de un cuestionario que midió las preguntas en consideración a una escala (escala tipo Likert) de 5 puntos (1 fue totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo), el cuestionario	Involucramiento con el trabajo	Identificación con su puesto trabajo	Cuestionario	11-12	Ordinal
			Compromiso Organizacional	Identificación con la organización		13-14	Ordinal
			Apoyo organizacional percibido	Valorado por la organización		15-16	Ordinal

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems	Escala de medición
		se obtuvo un total de 16 ítems de los cuales 6 correspondieron a la satisfacción laboral					

## 2.3 Población y Muestra

### 2.3.1 Población

Estuvo comprendida por los trabajadores de la empresa productos PIT S.R.L. Según los datos que están en las nóminas de la empresa el cual se logró establecer el tamaño de su población.

### 2.3.2 Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por cada uno de los colaboradores ligados a la empresa productos PIT S.R.L. La unidad de análisis fue cada uno de los trabajadores de la empresa productos PIT S.R.L.

## 2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1 Técnica: Encuesta.

### 2.4.2 Instrumento: Cuestionario tipo Likert.

Tabla 2 Cuadro de técnicas e instrumentos.

Variables	Técnicas	Instrumentos
<b>Clima organizacional</b>	Encuesta	Cuestionario sobre clima organizacional
<b>Satisfacción laboral</b>	Encuesta	Cuestionario sobre satisfacción laboral.

Fuente: Elaboración Propia

El Formato de un tipo elemento de Likert con 5 niveles de respuesta fue:

- Totalmente en acuerdo = 5.
- Moderadamente de Acuerdo = 4.
- Ni en acuerdo ni en desacuerdo = 3.
- Moderadamente en desacuerdo = 2.
- Totalmente en desacuerdo = 1.

Según Sampieri (2014) Nos enseña que los instrumentos son los medios materiales que emplea el investigador para acumular conocimientos o grados de actitudes.(p.195).

#### 2.4.3 Validez

Según Sampieri(2014) indica que “todo instrumento de medición debe o ha de reunir dos peculiaridades: validez y confiabilidad. Ambas son de importancia en la investigación científica por que los instrumentos que se van a utilizar deben ser exactos y seguros”. (p. 196).

El instrumento ha sido validado mediante un formato de validez de contenido a través de juicio de expertos, el cual se tenido en mención el grado de magister para adquirir la denominación de experto.

#### 2.4.4 Confiabilidad

Se determino el grado de confiabilidad de esta investigación se realizó en una encuesta modelo, aplicando un cuestionario de ítems tipo Likert de 5 puntos a 30 colaboradores el cual se obtuvo el alfa de Cronbach.

Tabla 3 Resumen de procesamiento de datos.

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0



Tabla 4 Estadística de Fiabilidad.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	6

#### **2.4.5 Método de análisis de datos**

Los datos que se juntaron a través del instrumento de esta investigación, fueron procesados por los programas Spss 23 y Microsoft Office Excel, por el cual se obtuvieron así las tablas y figuras estadísticas (expresados porcentualmente).

#### **2.4.5 Aspectos Éticos**

Respetamos la información confidencial y publicamos todo aquello que se contó con la autorización de la empresa productos PIT S.R.L.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1 Análisis descriptivo de los resultados estadísticos.

Tabla 5 Medidas descriptivas de las variables.

		<b>Estadísticos</b>	
		Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
N	Válido	30	30
	Perdidos	0	0
Media		2,50	2,23
Mediana		2,50	2,00
Moda		2 <sup>a</sup>	2
Desviación estándar		,509	,430
Varianza		,259	,185
Rango		1	1
Mínimo		2	2
Máximo		3	3
Suma		75	67

Fuente : Elaboración Propia.

Interpretación: Según la tabla 5 , la variable Clima organizacional y la variable Satisfacción laboral , del total de encuestado , nos indica que las dos variables tienen medias distintas por lo que la desviación estándar también diferente en ambas variables, ello nos da una idea anticipada de la distribución en ambas variables, no sería normal que se realizaran otras pruebas más adelante que las confirmen.

Tabla 6 Variable 1: Clima organizacional.

<b>Clima Organizacional</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULA	15	50,0	50,0	50,0
	R				
	BUENO	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente : Elaboración Propia.

Interpretación: la tabla 6 de la variable clima organizacional el cual tuvo un total de 30 personas encuestadas se obtuvo los siguientes resultados:

Que un 50 % de los encuestados representado por 15 personas , respondieron que el clima organizacional se encuentra regular ya están en un ambiente que no es muy cómodo pero si les da un bienestar . Así como un 50 % que es presentado por 15 personas manifiesta que el clima organizacional es bueno porque tiene una percepción distinta a la otra parte de los encuestados.

Tabla 7 Variable 2: Satisfacción laboral.

<b>Satisfacción Laboral</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	23	76,7	76,7	76,7
	BUENO	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente :Elaboración Propia.

Interpretación: Según la tabla 7 la variable número dos de investigación el cual es la satisfacción laboral , el cual se obtuvo los siguientes resultados sobre los encuestados:

Un 76% de los encuestados que llega a ser 23 personas , indican que su satisfacción laboral en la empresa Productos Pit S.R.L es regular por cómo se sienten frente al trato de la empresa.

Así mismo un 23.3% de los encuestados el cual es representado por 7 personas manifiesta que es buena la satisfacción laboral teniendo en cuenta que es un indicador más elevado que regular pero resaltando que es una minoría.

Tabla 8 Dimensión 1: Autonomía individual.

<b>Autonomía individual</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	12	40,0	40,0	40,0
	BUENO	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: según la tabla ocho , comprendida por la dimensión uno de la investigación realizada el cual es la Autonomía individual .Se obtuvo los siguientes resultados sobre el total de personas que se encuestaron:

Un 40% de total de los encuestados representada por 12 personas, manifestó que la autonomía individual en la empresa es regular debido a el grado de independencia que tiene cada uno y la responsabilidad que se le da en la organización.

Así mismo , un 60% de la población encuestada el cual es representado por 18 personas manifestó que la autonomía individual en la empresa es buena porque se siente que tiene mayor grado de responsabilidad el cual se desempeñan de manera activa en la organización .

Tabla 9 Dimensión 2: Grado de estructura que impone el puesto.

<b>Grado de estructura que impone el puesto</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	16	53,3	53,3	53,3
	BUENO	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: en la tabla 9 , analizamos el resultado en base a la dimensión dos que viene a ser el grado de estructura que impone el puesto donde se obtuvo los siguientes datos:

Un 53.3% del total de la población encuestada , el cual es representado por 16 personas indican que el grado de estructura que impone el puesto es regular por tener un comunicación de manera vertical en base a sus jefes inmediatos y se forma la comunicación en pirámide .

Así mismo ; un 46,7% de los encuestados representado por 14 personas , manifiesta que el grado de estructura que impone el puesto es bueno porque no consideran que la comunicación es tan vertical y logran afirmar que pueden comunicarse con las alta gerencia sin necesidad de comunicarse con su jefe inmediato como intermediario.

Tabla 10 Dimensión 3: Tipo de recompensa.

		<b>Tipo de recompensa</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	15	50,0	50,0	50,0
	BUENO	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: según la tabla 10, referente a la dimensión de estudio numero tres que es sobre el tipo de recompensa obtuvimos los siguientes resultados:

De un 50% de la población encuestada conformada por 15 personas , obtuvimos que es regular el tipo de recompensa que tiene en consideración con el salario recibido por que no se refleja un aumento y tampoco es inferior al sueldo mínimo vital establecido por el gobierno además no tienen premios o reconocimientos en base a logros u objetivos .

Así como también ; un 50 % de la población que es conformada por 15 personas ,que manifestó que es bueno el tipo de recompensa que tiene como el sueldo por estar de acuerdo al mercado a pesar de lo difícil que es encontrar un trabajo formal y consideran que los premio o reconocimientos es en base a bonos que se otorga cuando se llega a los objetivos.

Tabla 11 Dimensión 4: Apoyo al colaborador.

<b>Apoyo al colaborador</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	17	56,7	56,7	56,7
	BUENO	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: en la tabla 11, tiene como resultados obtenidos por la dimensión cuatro que es el apoyo al colaborador .Obtuvimos los siguientes resultados:

Un 56.7% de los encuestados que corresponden a 17 personas , manifestó que el apoyo hacia su persona de parte de la organización es regular por que la empresa es formal y ofrece todos los beneficios de acuerdo a ley , tal es el caso de algunas empresas que no ofrecen esos beneficios .

También un 43.3% de los encuestados que son 13 personas indica que el apoyo hacia ellos es Bueno, porque sienten mayor compromiso de parte de la empresa como permisos en caso de emergencia, actividades de integración entre otros.

### 3.2 Análisis descriptivo de tabulación cruzada

Tabla 12 Tabla cruzada de Clima organizacional y satisfacción laboral.

			Satisfacción Laboral		Total
			REGULAR	BUENO	
Clima Organizacional	REGULAR	Recuento	15	0	15
		% del total	50,0%	0,0%	50,0%
	BUENO	Recuento	8	7	15
		% del total	26,7%	23,3%	50,0%
Total		Recuento	23	7	30
		% del total	76,7%	23,3%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: en la tabla cruzada de la variable clima organizacional y satisfacción laboral se observa de los 30 colaboradores, 50 % considera regular el clima organizacional en la empresa Productos Pit S.R.L de los cuales 50 % también considera que la satisfacción laboral es regular y 0 % considera que es bueno; así mismo el otro 50 % considera que el

clima organizacional es Bueno de los cuales 26,7% considera que la satisfacción laboral es regular y un 23,3 considera que es bueno .

Tabla 13 Cruzada de Autonomía individual y satisfacción laboral.

			Satisfacción Laboral		Total
			REGULAR	BUENO	
Autonomía individual	REGULAR	Recuento	11	1	12
		% del total	36,7%	3,3%	40,0%
	BUENO	Recuento	12	6	18
		% del total	40,0%	20,0%	60,0%
Total	Recuento		23	7	30
	% del total		76,7%	23,3%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: se observo de los 30 colaboradores el 40% considera regular la autonomía individual y un 36,7% de los cuales también considera regular la satisfacción laboral con 3,3% considera bueno la satisfacción laboral . Así mismo un 60% considera bueno la autonomía individual entre ellos un 40% considera regular la satisfacción laboral y un 20 % que es bueno.

Tabla 14 Cruzada de grado de estructura que impone el puesto y satisfacción laboral.

			Satisfacción Laboral		Total
			REGULAR	BUENO	
Grado de estructura que impone el puesto	REGULAR	Recuento	15	1	16
		% del total	50,0%	3,3%	53,3%
	BUENO	Recuento	8	6	14
		% del total	26,7%	20,0%	46,7%
Total	Recuento		23	7	30
	% del total		76,7%	23,3%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: se observó de los 30 colaboradores el 53,3% considera regular el grado de estructura que impone el puesto y un 50% de los cuales también considera regular la satisfacción laboral con 3,3% considera bueno la satisfacción laboral . Así mismo un 46,7% considera bueno el grado de estructura que impone el puesto entre ellos un 26,7% considera regular la satisfacción laboral y un 20 % que es bueno.



Tabla 15 Cruzada de Tipo de recompensa y satisfacción laboral.

			Satisfacción Laboral		Total
			REGULAR	BUENO	
Tipo de recompensa	REGULAR	Recuento	14	1	15
		% del total	46,7%	3,3%	50,0%
	BUENO	Recuento	9	6	15
		% del total	30,0%	20,0%	50,0%
Total	Recuento		23	7	30t
	% del total		76,7%	23,3%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: se observó de los 30 colaboradores el 50% considera regular el tipo de recompensa y un 46,7% de los cuales también considera regular la satisfacción laboral con 3,3% considera bueno la satisfacción laboral. Así mismo un 50% considera bueno el tipo de recompensa, entre ellos un 30% considera regular la satisfacción laboral y un 20 % que es bueno.

Tabla 16 Cruzada de apoyo al colaborador y satisfacción laboral.

			Satisfacción Laboral		Total
			REGULAR	BUENO	
Apoyo al colaborador	REGULAR	Recuento	16	1	17
		% del total	53,3%	3,3%	56,7%
	BUENO	Recuento	7	6	13
		% del total	23,3%	20,0%	43,3%
Total	Recuento		23	7	30
	% del total		76,7%	23,3%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: se observó de los 30 colaboradores el 56,7% considera regular el apoyo al colaborador y un 53,3% de los cuales también considera regular la satisfacción laboral con 3,3% considera bueno la satisfacción laboral. Así mismo un 43,3% considera bueno el apoyo al colaborador entre ellos un 23,3% considera regular la satisfacción laboral y un 20 % que es bueno.

### 3.3 Prueba de Hipótesis

Prueba de normalidad

H0 la distribución estadística de la población es normal

H1 la distribución estadística de la población no es normal

Nivel de sig.i = error 5% =0.05 (95% Z=+/- 1.96)

Decisión:

Sig. e < sig. i → se rechaza la H0

Sig. e > sig. i → se acepta la H0

Tabla 17 Cuadro de prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,337	30	,000	,638	30	,000
Satisfacción Laboral	,473	30	,000	,526	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente : Elaboración Propia

Interpretación: según la tabla 17, observamos los resultados en base a la normalidad de la muestra donde se puede ver que los estadísticos son diferentes para cada variable .Es decir que la distribución estadística no es normal , se usó también la prueba de Shapiro-Wilk ,ya que tenemos una población de 30 elementos ,Así mismo el valor de significancia encontrado nos dio como resultado 0,00 es decir un valor menor a la significancia de la investigación por lo tanto podemos concluir diciendo que se acepta la hipótesis planteada Ha.

Sig.e = 0.00 < 0.05 → rechazar H0

#### 3.3.1 Tipificación de la investigación

a. las investigaciones paramétricas

Los estadísticos son paramétricos si cumplen las siguientes condiciones:

- las variables deben ser cualitativas
- la muestra debe ser normal
- la varianza de las muestras o variables deben ser iguales

b. Las investigaciones no paramétricas

Son investigaciones en las cuales no se cumplen las condiciones de una investigación no paramétrica. Es decir para que una investigación no sea paramétrica es suficiente con que una de las condiciones de la muestra paramétrica sea diferente.

### 3.4 Prueba de Hipótesis general

Prueba de hipótesis correlacional de clima organizacional y satisfacción laboral

HG: existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L

Ho: No existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L, San Luis 2018.

H1: Existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L, San Luis 2018.

Tabla 18 Coeficiente de correlación por rangos de spearman Martines (2009).

<b>Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman</b>	
<b>Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)</b>	<b>Significado</b>
-0.7 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.990	Correlación positiva alta

Estrategia de la prueba:

Valor sig. :  $\alpha=0.05$  (95%,  $Z= \pm 1.96$ )

Criterios:

- Sig. e < sig. i  $\rightarrow$  se rechaza la H0
- Sig. e > sig. i  $\rightarrow$  se acepta la H0

Tabla 19 Prueba de Hipótesis General.

<b>Correlaciones</b>				
		Clima		
		Organizac	Satisfacción	
		ional	Laboral	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,552**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,552**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación : según la tabla 19 , analizando el rho de spearman el valor de la significancia encontrado fue de 0.002 lo cual permite llegar a tomar una decisión de aceptar o rechazar la hipótesis planteada , como en este caso salió menor al valor de significancia de la investigación que es de 0,05. Por ello podemos decir que se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Además el coeficiente de correlación es de 0.552 , el cual corresponde a una correlación positiva moderada según la tabla de coeficiente de correlación de Spearman.(tabla 19).

### 3.4.2 Hipótesis Específicas 01

HE: Existe relación entre la Autonomía individual y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L, San Luis 2018.

H0: No existe relación entre la Autonomía individual y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L, San Luis 2018.

H1: Si existe relación entre la Autonomía individual y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L, San Luis 2018.

Valor significancia  $\alpha = 0.05$  (95% ,  $Z = +/- 1.96$ )

Criterios:

$p < \alpha$  se rechaza  $h_0$

$p < \alpha$  se rechaza  $h_1$

Donde  $p$  es igual al valor de significancia (sig.)

Tabla 20 Prueba de correlación de autonomía individual y satisfacción laboral.

<b>Correlaciones</b>				
			Autonomía individual	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Autonomía individual	Coeficiente de correlación	1,000	,290
		Sig. (bilateral)	.	,121
		N	30	30
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,290	1,000
		Sig. (bilateral)	,121	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: según la tabla 20, se observa que el valor de significancia encontrada es de 0,121, lo cual nos indica que es mayor a la significancia de la investigación realizada.

Concluyendo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, concluyendo

que no existe relación entre la Autonomía individual y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018.así mismo el coeficiente es de 0,290, indicando que existe una correlación positiva baja.

### 3.4.3 Hipótesis Específica 02

HE: Existe relación entre la Grado de estructura que impone el puesto y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018.

H0: No existe relación entre la Grado de estructura que impone el puesto y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018.

H1: Si existe relación entre la Grado de estructura que impone el puesto y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L,San Luis 2018.

Valor significancia  $\alpha= 0.05$  (95% ,  $Z = +/- 1.96$ )

Criterios:

$p < \alpha$  se rechaza  $h_0$

$p < \alpha$  se rechaza  $h_1$

Donde  $p$  es igual al valor de significancia (sig.)

Tabla 21 Prueba de correlación de grado de estructura que impone el puesto y satisfacción laboral.

<b>Correlaciones</b>				
			Satisfacción Laboral	Grado de estructura que impone el puesto
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,432*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	30	30
	Grado de estructura que impone el puesto	Coeficiente de correlación	,432*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: según la tabla 21, obtuvimos los siguientes resultados el cual el valor de significancia fue de ; 0,017 , el cual indica que es menor la significancia de la investigación concluyendo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, por ello si existe relación entre la Grado de estructura que impone el puesto y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L, San Luis 2018. .así mismo el coeficiente de correlación fue de 0,432 el cual indica que existe una relación positiva moderada.

#### **3.4.4 Hipótesis Específica 03**

HE: Existe relación entre el Tipo de recompensa y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L, San Luis 2018.

H0: No existe relación entre el Tipo de recompensa y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L, San Luis 2018.

H1: Si existe relación entre el Tipo de recompensa y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L, San Luis 2018.

Valor significancia  $\alpha = 0.05$  (95% ,  $Z = +/- 1.96$ )

Criterios:

$p < \alpha$  se rechaza  $h_0$

$p < \alpha$  se rechaza  $h_1$

Donde  $p$  es igual al valor de significancia (sig.)

Tabla 22 Prueba de correlación del Tipo de recompensa y satisfacción laboral.

<b>Correlaciones</b>				
			Satisfacción Laboral	Tipo de recompensa
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,394*
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	30	30
Tipo de recompensa	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,394*	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: según la tabla 22, obtuvimos los siguientes resultados el cual el valor de significancia fue de; 0,031 , el cual indica que es menor la significancia de la investigación concluyendo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, por ello si existe relación entre el Tipo de recompensa y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L, San Luis 2018. .así mismo el coeficiente de correlación fue de 0,394 el cual indica que existe una relación positiva baja.

### 3.4.5 Hipótesis Específica 04

HE: Existe relación entre el Apoyo al colaborador y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018.

H0: No existe relación entre el Apoyo al colaborador y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018.

H1: Si existe relación entre el Apoyo al colaborador y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L, San Luis 2018.

Valor significancia  $\alpha = 0.05$  (95% ,  $Z = +/- 1.96$ )



Criterios:

$p < \alpha$  se rechaza  $h_0$

$p < \alpha$  se rechaza  $h_1$

Donde  $p$  es igual al valor de significancia (sig.)

Tabla 23 Prueba de correlación del apoyo al colaborador y satisfacción laboral

Correlaciones			Satisfacción Laboral	Apoyo al colaborador
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,472**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	30	30
	Apoyo al colaborador	Coefficiente de correlación	,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: según la tabla 23 , obtuvimos los siguientes resultados el cual el valor de significancia fue de ; 0,008 , el cual indica que es menor la significancia de la investigación concluyendo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, por ello si existe relación entre el Apoyo al colaborador y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L, San Luis 2018. .así mismo el coeficiente de correlación fue de 0,472 el cual indica que existe una relación positiva moderada.

## **IV . DISCUSIÓN**

#### **4.1 Discusión por objetivos**

En la investigación realizada se planteó como objetivo general Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L, San Luis 2018. Gonazales y Juliana (2017) en su tesis *Clima organizacional y disposición al cambio en una entidad sin ánimos de lucro*. Universidad del rosario, Argentina. Tuvo como objetivo General describir el clima organizacional y la disposición frente al cambio en los trabajadores de ESAL, fundación Amor y Compasión.

#### **4.2 Discusión por metodología**

La investigación es de diseño no experimental -transversal de nivel descriptivo-correlacional. Araujo y Caballero (2017) en su tesis "*clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas castañeras de puerto Maldonado durante el año 2016*" utilizó la metodología de nivel descriptivo – correlacional, diseño no experimental -con corte transversal. La cual usa la metodología que estamos utilizando en la investigación.

#### **4.3 Discusión por resultados**

Teniendo en cuenta uno de los resultados más resaltantes en la investigación fue sobre el tipo de recompensa el cual un 50% del total de la población encuestada que representa a 15 personas indican que el tipo de recompensa que se da en la empresa Productos Pit S.R.L es regular. A su vez, un 50% manifestó que es bueno el tipo de recompensas que se da en la organización.

Así mismo en la parte descriptiva se encontró una correlación de 0,394, por el cual según la tabla de correlaciones de spearman que es una investigación con correlación positiva baja.

En la parte inferencial obtuvimos como resultados que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

#### **4.4 Discusión por conclusión**

Según los resultados obtenidos en la parte estadística se observa que la variable Clima organizacional guarda relación con la variable Satisfacción laboral. Lo cual significa que la empresa Productos Pit S.R.L debe seguir con el manejo de su clima organizacional

que consideran que esta aceptable por los colaboradores de la empresa el cual tiene relación con la satisfacción laboral.

Quispe (2015) en su tesis “*Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*” se llegó a la conclusión que: en la hipótesis general que es la relación de clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación tiene una correlación positiva moderada entre ambas variables por tener un coeficiente de correlación de 0.652.

#### **4.5 Discusión por teorías relacionadas**

Como base teórica del estudio se desarrollaron dos teorías relacionadas a la variable de investigación. Para la primera variable Clima organizacional donde se tuvo como dimensiones la autonomía individual, grado de estructura que impone el puesto , tipo de recompensa y el apoyo al colaborador.

La teoría utilizada para la segunda variable fue la satisfacción laboral donde se encuentra también involucramiento con el trabajo, compromiso organizacional y apoyo organizacional percibido.

## **V. CONCLUSIONES**

## **V. Conclusiones**

En la presente investigación se llegó a las conclusiones siguientes:

Se comprueba que por los resultados obtenidos que a través del estadístico de Rho de Spearman si existe una relación positiva moderada , además la hipótesis general es aprobada como verdadera por el cual los resultados alcanzados en el valor de significancia 0,121 siendo menor al valor de significancia de la investigación de 0,05 , por ello la comprobación de estos resultados podemos decir que el clima organizacional si tiene relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L.

Con los resultados obtenidos mediante el Rho de Spearman , la primera hipótesis especifica el cual no fue aceptada como verdadera ya que el valor de 0,121 mayor al valor de significancia de la investigación , existiendo una relación positiva baja, de esta manera que se confirma que no existe relación entre la autonomía individual y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L.

En la segunda hipótesis especifica con los resultados obtenidos mediante el Rho de Spearman el cual se acepta como verdadera, debido a que el valor de significancia es de 0,017, menor al valor de significancia de la investigación existiendo una relación positiva moderada, por ello se confirma que si existe relación entre el grado de estructura que impone el puesto de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L.

En la tercera hipótesis especifica con los resultados obtenidos mediante el Rho de Spearman el cual se acepta como verdadera, debido a que el valor de significancia fue de 0,031, menor al valor de significancia de la investigación existiendo una relación positiva baja, por ello se confirma que si existe relación entre el tipo de recompensa y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L.

En la última hipótesis específica planteada se logro alcanzar con el objetivo, el cual fue aceptado por los resultados obtenidos ya que el nivel de significancia fue de 0,008 menor al valor de significancia de la investigación. Existiendo una relación positiva modera, por ello se confirma que si existe relación entre el Apoyo al colaborador y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L.

## **VI. RECOMENDACIONES**

## **VI. Recomendaciones**

Como primera recomendación de acuerdo a los resultados obtenidos confirmando la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. La empresa debe seguir con el manejo de clima organizacional y teniendo en cuenta que esta se refleja directamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L, además de seguir con el manejo también mejorar el mayores temas que influyan en el clima de la empresa para que así sea reflejado en la satisfacción de los colaboradores.

En la segunda recomendación se tiene en cuenta que la dimensión dos grado de estructura que impone el puesto, la dimensión tres tipo de recompensa y la dimensión cuatro apoyo al colaborador , guardan relación con la variable satisfacción laboral de tal manera , que las labores que se está dando con las dimensiones mencionadas tienen influencia en la satisfacción de los trabajadores y por ello se recomienda que si se da el caso mejorar estas condiciones que guardan estrecha relación con la productividad .Tener en cuenta que la dimensión tres tiene un mayor influencia en los colaboradores por que tiene se desarrollo como un agente de motivación para que ellos tengan mayor empeño.

Como tercera recomendación según los resultados obtenidos en el estudio tenemos a la dimensión uno autonomía individual el cual no existe relación la con variable satisfacción laboral, el rechazo de la hipótesis planteada se debe a que los trabajadores no consideran la autonomía individual como factor para la satisfacción en la empresa ya que ellos depende más de las necesidades que tienen y el apoyo que les brinda la organización para manejar su satisfacción laboral. Sin embargo es necesario realizar mayor énfasis en desarrollar mayores capacidades para que cada colaborador tenga autonomía en la organización.



## **VII. REFERENCIAS**

## VII. REFERENCIAS

Amorós , E. (2008.)Comportamiento humano en las organizaciones del norte del Perú.eumed.net:Perú.

Recuperado:[http://www.eumed.net/librosgratis/2008c/420/SATISFACCION%20LA BORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20 PLASTICOS%20DELGADO%20problematica.htm](http://www.eumed.net/librosgratis/2008c/420/SATISFACCION%20LA%20BORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20PLASTICOS%20DELGADO%20problematica.htm).

Bolaños, K & Franco, D. (2017). *Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali* (tesis pregrado) Pontificia Universidad Javeriana Cali, valle del Cauca, Colombia.

Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones (1 .Ed)*. México: trillas SA

Casona, M (2015) .*Clima Organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de chiquitoy* (tesis de pregrado) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Chiavenato, I. (2015).*Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. (3ª. Ed.)*. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones (9ª. Ed.)*. México: McGraw-Hill.

Gonzales, D & Juliana, K (2017) .*Clima Organizacional y disposición al cambio en una entidad sin ánimos de lucro* (tesis pregrado) .Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.

Gubbins, Ana (2017)¿La rentabilidad de una empresa depende de su clima laboral? .El comercio: Perú

Recuperado de : <https://elcomercio.pe/peru/rentabilidad-empresa-depende-clima-laboral-415063>.

Jarama, E (2017). *Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa castañeras de Puerto Maldonado durante el año 2016*(tesis de pregrado).Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.

Mazabel , C.(2015). *Indicadores de recursos humanos y sus resultados económicos en la empresa(1. Ed.)*. Lima: Centro de investigaciones de recursos humanos SAC

Ortiz, P. (2008) *Psicología del trabajo y la empresa*. México: Periódicos Electrónicos en Psicología.<http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/impacto-clima-organizacional-resultados-62088>.

Quispe Aquino, Norma (2015). *Clima Organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015* (tesis de pregrado) Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional. (15ª. Ed)* México:Pearson.

Sampieri ,R. (2015). *Metodología de la investigación (sexta edición )*. México: Interamericana Editores S.A.

Saucedo, K & Peña, W (2015). *Clima Organizacional y satisfacción Laboral en trabajadores de una industria papelera de Lima Este ,2015* (tesis de pregrado) Universidad peruana Unión, Lima, Perú.

Szeinman, P(2015) Los CEO en Perú ya ven al clima organizacional como una variable intangible del negocio. Gestión : Perú.

Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/ceo-peru-ven-clima-organizacional-variable-intangible-negocio-99286>.

Uribe, J. (2014). *Clima y Ambiente Organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. (1ª. Ed)*. México: El manual moderno.

Vancevich, J, Ronopaske, R y Matteson,M (2012). *Comportamiento Organizacional .(Séptima edición)*.Mexico:McGraw-Hill.

Victoria, J. (2014) El impacto del clima organizacional en los resultados. Colombia. Recuperado de: [Portafolio.http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-350X2008000200017](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017).

Zurita, M (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral que presenta los trabajadores de una empresa de servicio estéricos* (tesis de pregrado) Universidad Católica de Santa María, Yanahuara, Arequipa.



## **VIII. ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>							
<b>TÍTULO:</b> "Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L San Luis- 2018"							
<b>AUTOR:</b> . García Ramírez , Adam Alexis							
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>				
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional de los colaboradores se relaciona con la Satisfacción Laboral de la empresa productos PIT S.R.L, San Luis 2018?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECIFICO</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la Autonomía Individual y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos PIT S.R.L, San Luis 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el grado de estructura que</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Existe relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Existe relación entre la Autonomía individual y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Identificar la relación que existe entre la autonomía individual y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018.</p> <p>Identificar la relación que existe entre grado de</p>	<b>Variable 1:Clima organizacional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valoración</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Autonomía individual	Independencia del individuo	1-3	5: Totalmente de Acuerdo 4:Moderadamente de Acuerdo	Totalmente de acuerdo.
				RESPONSABILIDAD	2		
			Grado de estructura que impone el puesto	comunicación	4-5	3: Ni de acuerdo ni en Desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.
Tipo de recompensa	salario	6	1: Totalmente en Desacuerdo				
	Premio o reconocimiento	7					

<p>impone el puesto y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos PIT S.R.L, San Luis 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la tipo de recompensa y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos PIT S.R.L, San Luis 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el apoyo al colaborador con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos PIT S.R.L, San Luis 2018?</p>	<p>Existe relación entre el grado de estructura que impone el puesto y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018</p> <p>Existe relación entre el tipo de recompensa y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018</p> <p>Existe relación el apoyo al colaborador con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit</p>	<p>estructura que impone el puesto y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el tipo de recompensa y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L , San Luis 2018</p> <p>Identificar la relación que existe entre el apoyo al colaborador con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa productos Pit S.R.L, San Luis 2018</p>	Apoyo al colaborador	Apoyo al colaborador	8-9-10		
<b>Variable 2:Satisfacción Laboral</b>							
	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valoración</b>	<b>Niveles o rangos</b>		
	Involucramiento con el trabajo	Identificación con su puesto de trabajo	11-12	5: Totalmente de Acuerdo 4: Moderadamente de Acuerdo 3: Indeciso 2: Moderadamente en Desacuerdo 1: Totalmente en Desacuerdo	Totalmente de acuerdo. Ni de acuerdo ni desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.		
	Compromiso organizacional	Identificación en la organización	13-14				
	Apoyo organizacional percibido	Valorado por la organización	15-16				

	S.R.L, San Luis 2018				
			<b>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</b>		
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>DESCRIPTIVA:</b> Análisis Descriptivo <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación tabular y gráfica</li> <li>- Distribución de frecuencia</li> <li>- Medidas de resumen</li> </ul> <b>INFERENCIAL:</b> Contrastación de Hipótesis  Para la contratación de hipótesis se utilizará la prueba estadística Rho Spearman.		



<p><b>TIPO:</b> Por la finalidad que persigue la investigación. El tipo de investigación es descriptivo correlacional pues pretende determinar como la calidad de servicio y la gestión comercial están relacionadas.</p> <p><b>DISEÑO:</b> El tipo de investigación será descriptivo correlacional pues pretendió determinar el grado en el que el clima organizacional y la satisfacción laboral están relacionadas.</p> <p>La presente investigación fue de diseño no experimental de corte transversal, pues no se modificaron ni</p>	<p><b>POBLACION:</b></p> <p>Estará comprendida por los trabajadores de la empresa productos PIT S.R.L. Según los datos que están en las planillas de la empresa se podrá determinar el tamaño de su población.</p> <p><b>MUESTRA:</b></p> <p>La muestra estará conformado por 30 trabajadores según la formula aplicada</p> <p><b>TIPO DE MUESTREO:</b> censal</p>	<p><b>Variable 1:</b> Clima organizacional</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Análisis Descriptivo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación tabular y gráfica</li> <li>- Distribución de frecuencia</li> <li>- Medidas de resumen</li> </ul> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Contrastación de Hipótesis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Para la contratación de hipótesis se utilizará la prueba estadística Rho Spearman.</li> </ul>
		<p><b>Variable 2:</b> Satisfacción laboral</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Análisis Descriptivo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación tabular y gráfica</li> <li>- Distribución de frecuencia</li> <li>- Medidas de resumen</li> </ul> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Contrastación de Hipótesis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Para la contratación de hipótesis se utilizará la prueba estadística Rho Spearman.</li> </ul>

<p>manipularon las variables de estudio solo se midieron en un tiempo determinado.</p> <p><b>MÉTODO:</b> El método que se utilizará es el hipotético deductivo debido a que la investigación considera una hipótesis como punto de partida.</p>			
---	--	--	--

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO

#### Anexo de cuestionario

#### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL

El presente cuestionario es estrictamente CONFIDENCIAL Y ANÓNIMO, el objetivo es conocer las características organizacionales de los colaboradores de la institución.

Edad :                                  Sexo: F ( )                                  M ( )

Profesión :                                  Estado civil:

Tiempo de servicio :

#### Instrucciones:

Marque con una "X" la alternativa que más se ajuste a usted.

5: Totalmente de Acuerdo

4: Moderadamente de Acuerdo

3: Ni de acuerdo ni en Desacuerdo

2: Moderadamente en Desacuerdo

1: Totalmente en Desacuerdo

ÍTEM	5	4	3	2	1
1. Considera usted que sobrepasa las expectativas que la organización tiene sobre usted.					
2. Considera usted que la organización confía en usted para sus planes a futuro.					
3. Considera usted que está muy dispuesto a trabajar tan duro como sea necesario para lograr que el trabajo se lleve a cabo.					
4. Considera usted que puede comunicarse eficientemente con sus superiores.					
5. Considera usted que existe un buen sistema de comunicación en la organización					
6. Considera usted que la organización le reconoce por su contribución por los objetivos y metas alcanzados.					
7. Considera usted que recibe el pago justo por su trabajo					
8. Considera usted que recibe el entrenamiento para estar actualizado con las habilidades que necesita para ser efectivo en su trabajo					
9. Considera usted que la organización le motiva con el apoyo en el mejoramiento de sus procesos de trabajo.					

ÍTEM	5	4	3	2	1
10. Considera usted que la organización le ayuda a desarrollar su trabajo					
11. Considera usted que la tarea que realiza es tan valiosa(o) como cualquier otro(a).					
12. Considera usted que disfruta cada labor que realiza en su trabajo.					
13. Considera usted que se siente identificado con la organización .					
14. Considera usted que es parte de la organización y lo considera como una segunda familia					
15. Considera usted que sienta que la organización lo/la están explotando					
16. Considera usted que la organización cumple con sus expectativas económicas.					

### **ANEXO 3**

#### **ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

##### **Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis**

Yo, Heder Quispe Quiñones , Docente de la EAP de Administración y Asesor de la Tesis de la estudiante: Adam Alexis García Ramírez ; titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pit S.R.L,San Luis 2018” constato que el índice de similitud es de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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 Cesar Vallejo.

Lima, 13 de Julio de 2018

MBA Heder Quispe Quiñones

Docente Asesor de Inv. EAP de Administración

**ANEXO 4**  
**RESULTADO TURNITIN**

ultima

**INFORME DE ORIGINALIDAD**

**23%**

INDICE DE SIMILITUD

**22%**

FUENTES DE INTERNET

**2%**

PUBLICACIONES

**11%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

**FUENTES PRIMARIAS**

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>13%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>7%</b>
<b>3</b>	<b>200.35.84.131</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Senor de Sipan</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.lamolina.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.upeu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>190.183.61.20</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

# ANEXO 5

## BASE DE DATOS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	V1	V2	D1	D2	D3	D4	SUMAV1	SUMAV2	SUMAD1	SUMAD2	SUMAD3	SUMAD4
10	18	12	5	2	4	7	2	2	2	2	2	2
11	41	25	12	7	10	12	3	3	3	2	3	3
12	42	12	13	8	9	12	3	2	3	3	3	3
13	43	14	12	9	9	13	3	2	3	3	3	3
14	45	13	13	10	9	13	3	2	3	3	3	3
15	46	30	12	10	10	14	3	3	3	3	3	3
16	40	13	12	8	8	12	3	2	3	3	2	3
17	50	30	15	10	10	15	3	3	3	3	3	3
18	43	15	11	10	9	13	3	2	3	3	3	3
19	32	14	9	7	6	10	2	2	2	2	2	2
20	26	15	8	7	8	3	2	2	2	2	2	2
21	28	11	7	5	7	9	2	2	2	2	2	2
22	29	15	10	6	5	8	2	2	2	2	2	2
23	37	14	11	8	10	8	3	2	3	3	3	2
24	30	13	7	6	10	7	2	2	2	2	3	2
25	34	11	10	6	8	10	2	2	2	2	2	2
26	35	9	11	7	7	10	2	2	3	2	2	2
27	45	25	10	10	10	15	3	3	2	3	3	3
28	29	14	9	5	8	7	2	2	2	2	2	2
29	29	13	9	4	7	9	2	2	2	2	2	2
30	44	15	14	8	8	14	3	2	3	3	2	3
31												
32												
33												

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númérico	12	0	Clima Organiza...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
2	V2	Númérico	12	0	Satisfaccion la...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
3	D1	Númérico	12	0	Autonomia indiv...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
4	D2	Númérico	12	0	Grado de estru...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
5	D3	Númérico	12	0	Tipo de recom...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
6	D4	Númérico	12	0	Apoyo al colab...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
7	SUMAV1	Númérico	5	0	Clima Organiza...	{1, BAJO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
8	SUMAV2	Númérico	5	0	Satisfaccion La...	{1, BAJO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
9	SUMAD1	Númérico	5	0	Autonomia indiv...	{1, BAJO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
10	SUMAD2	Númérico	5	0	Grado de estru...	{1, BAJO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
11	SUMAD3	Númérico	5	0	Tipo de recom...	{1, BAJO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
12	SUMAD4	Númérico	5	0	Apoyo al colab...	{1, BAJO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 6

VALIDEZ DE CUESTIONARIO



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Brieno Dorca, Gonzalo A
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente Tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: Administración
- I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Encuesta
- I.5. Autor del instrumento: García Ramírez, Adamm.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					92%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					92%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					92%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					92%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					92%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					92%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					92%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						



**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

**IV PROMEDIO DEVALORACION:**

920/0

Ate, 04 de julio del 2018



Firma de experto informante  
DNI 43601749

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Briceno Dorca Gonzalo A.  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente Tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: Encuesta - Administración  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta  
 I.5. Autor del instrumento: García Ramírez, Adonn.

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					92%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					92%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					92%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					92%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					92%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					92%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					92%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			

**IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---

---

**IV PROMEDIO DE VALORACION:**

92%  
920/0

Ate, 04 de julio del 2018

  
-----  
Firma de experto informante  
DNI 43601749  
-----

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. NAVARRO TAPIA JAVIER
- I.2. Cargo e Institución donde labora: DIC - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACION
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
- I.5. Autor del instrumento: GARCIA RAMIREZ ADAM

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				0.80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				0.80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				0.80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				0.80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				0.80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				0.80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				0.80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				0.80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				0.80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				0.80	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

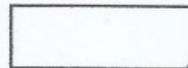
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---

---

**IV PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

.Ate, 04 de julio del 2018



Firma de experto informante

DNI 08814139

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**III. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. NAVARRO YAPIA JAVIER  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGADOR  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONARIO  
 I.5. Autor del instrumento: GARCIA RAMIREZ ADAM

**IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				0.80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				0.80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				0.80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				0.80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				0.80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				0.80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				0.80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				0.80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				0.80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				0.80	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			

**IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---

---

**IV PROMEDIO DEVALORACION:**

Ate, 04 de julio del 2018



Firma de experto informante  
DNI - 08814139

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. Ruiz Sevilla Eduardo A  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente Tiempo Parcial - UCV  
 1.3. Especialidad del experto: Administración  
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta  
 1.5. Autor del instrumento: Larria Ramirez Adam

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					90%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						



**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

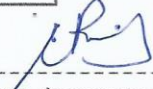
---

---

**IV PROMEDIO DE VALORACION:**

90%

Ate, 04 de julio del 2018

  
-----  
Firma de experto informante  
DNI 08777614

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. Ruiz Sevillaño Ricardo A  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente Tiempo Parcial - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: Administración  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta  
 I.5. Autor del instrumento: Yania Ramirez Adam

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					90%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			

**IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?


---

---

**IV PROMEDIO DE VALORACION:**

90%

Ate, 04 de julio del 2018

  
-----  
Firma de experto informante  
DNI 08777619  
-----

## Anexo 7: Resultado Descriptivo

Ilustración 1 Porcentaje de Clima organizacional.

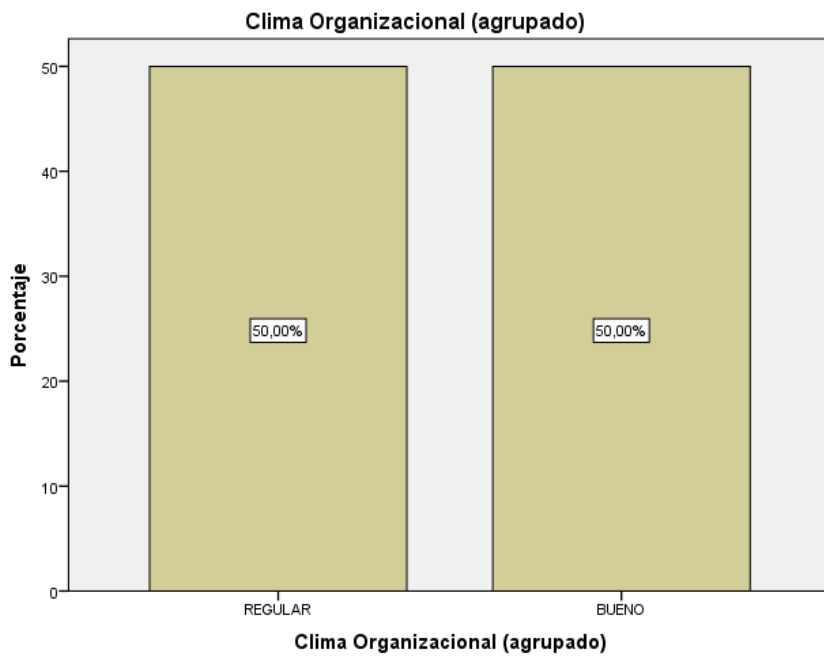
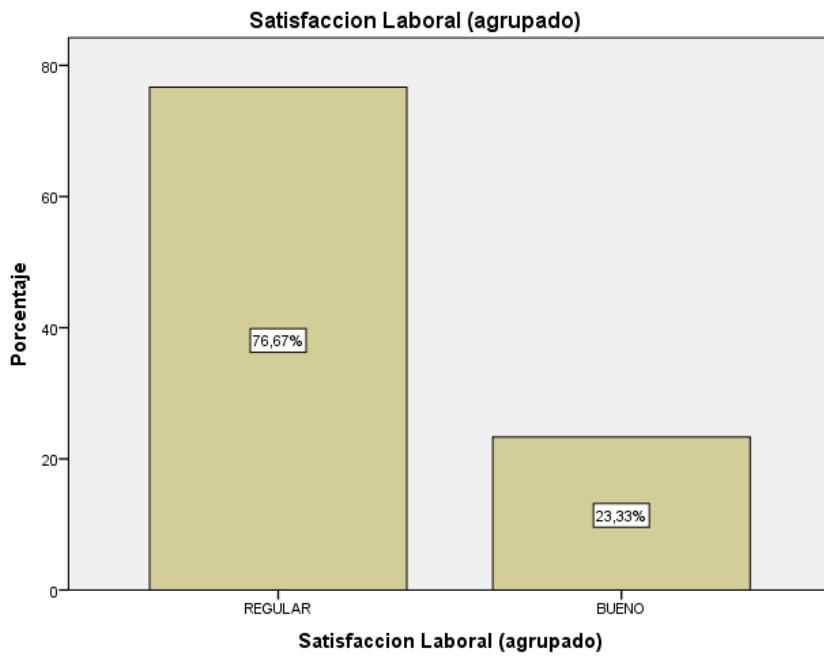
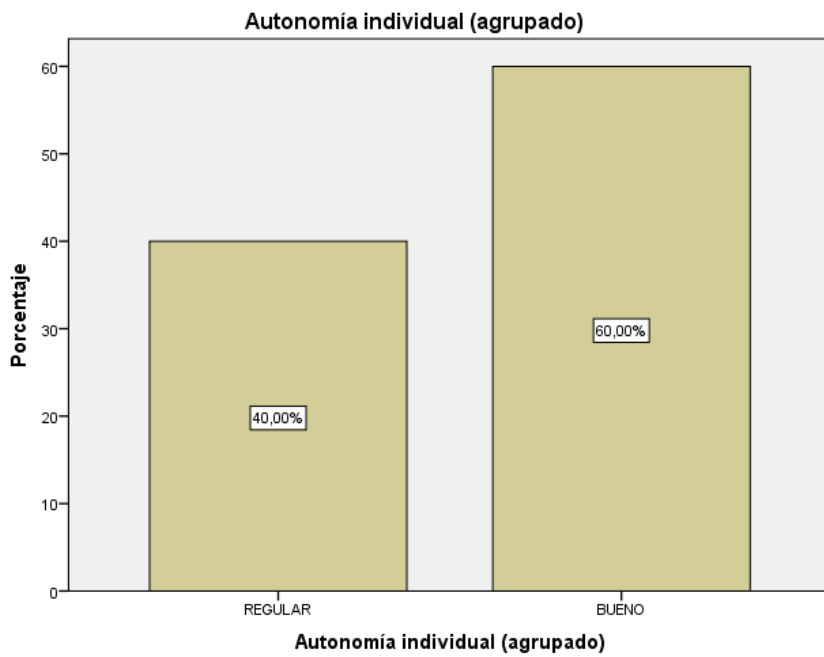


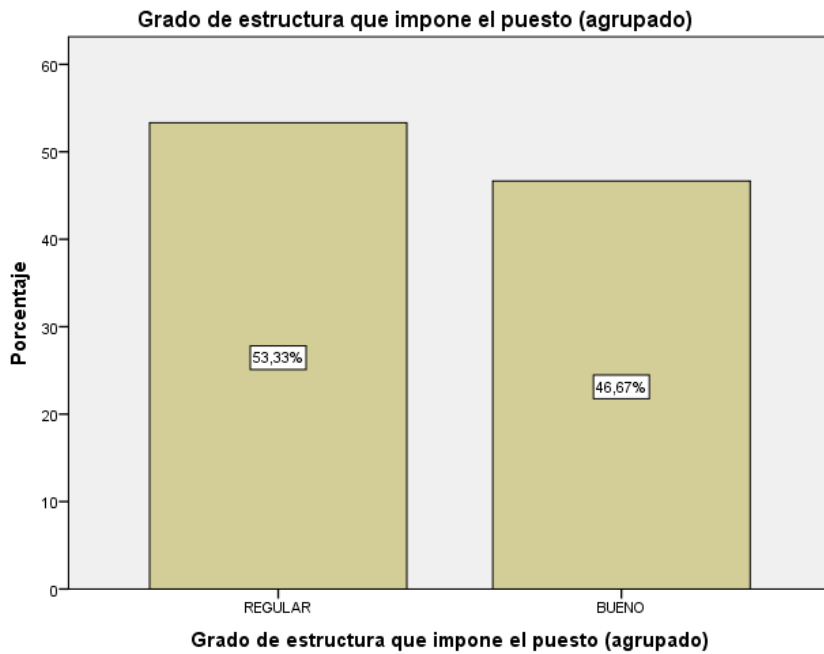
Ilustración 2 Porcentaje de Satisfacción laboral.



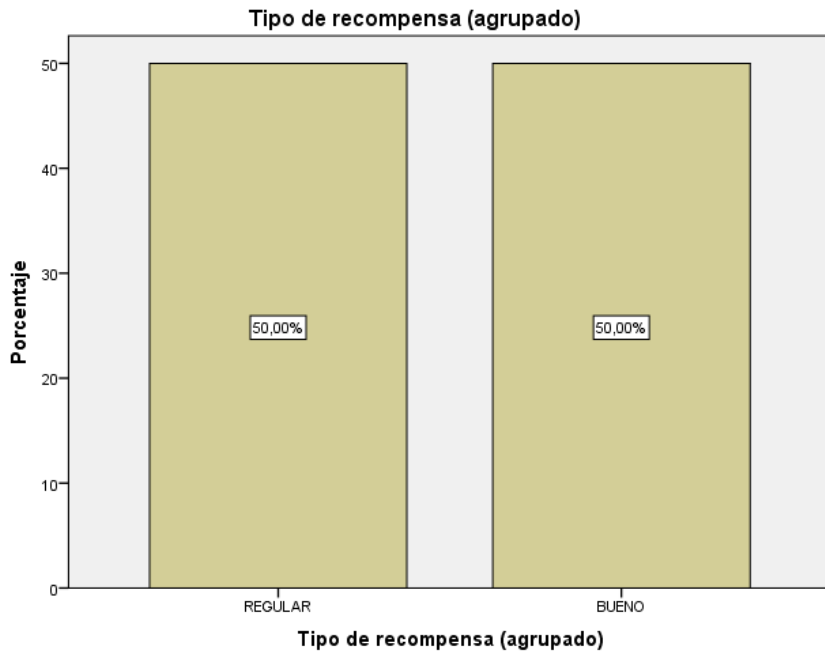
**Ilustración 3 Porcentaje de autonomía individual.**



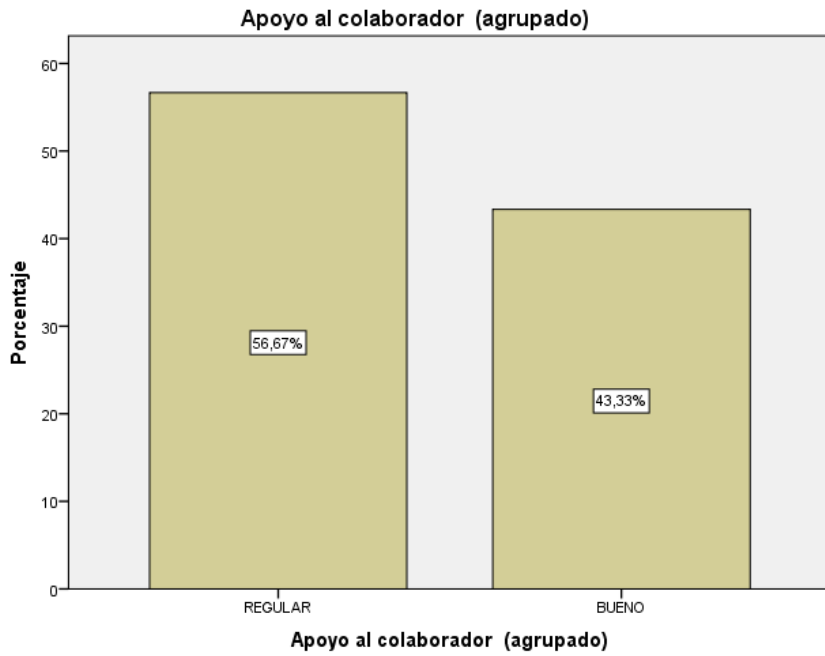
**Ilustración 4 Porcentaje de grado de estructura que impone el puesto.**



**Ilustración 5 Porcentaje de tipo de recompensa.**

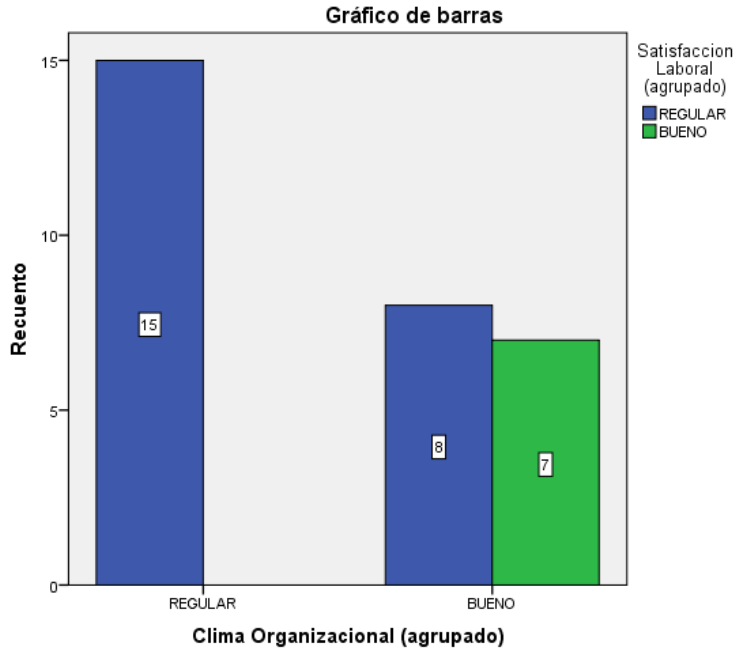


**Ilustración 6 Porcentaje de apoyo al colaborador.**

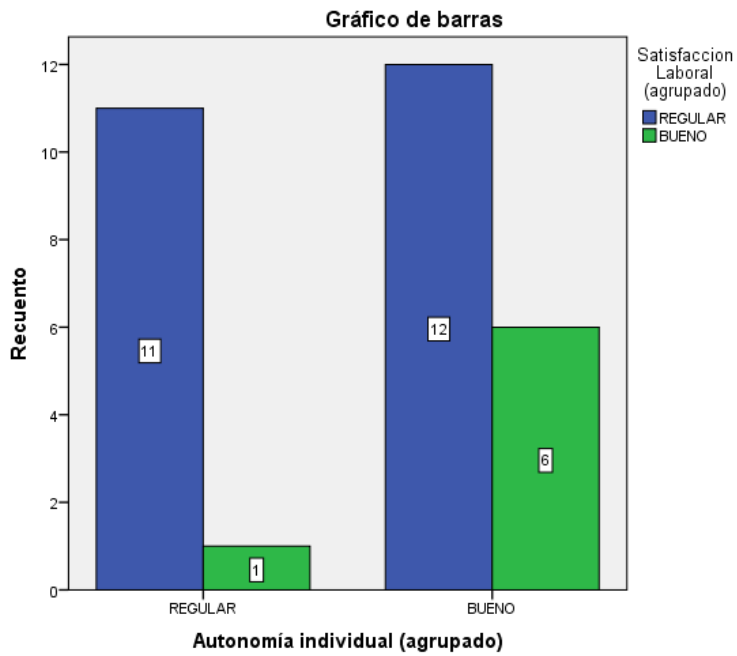


**ANEXO 8: Resultado descriptivo de tabulación cruzada**

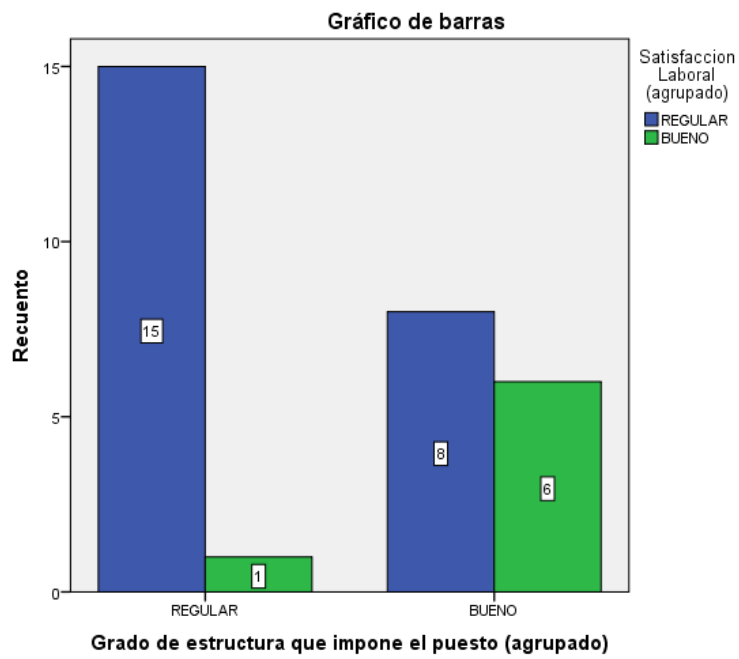
**Ilustración 7 Porcentaje cruzado de Clima organizacional y Satisfacción laboral.**



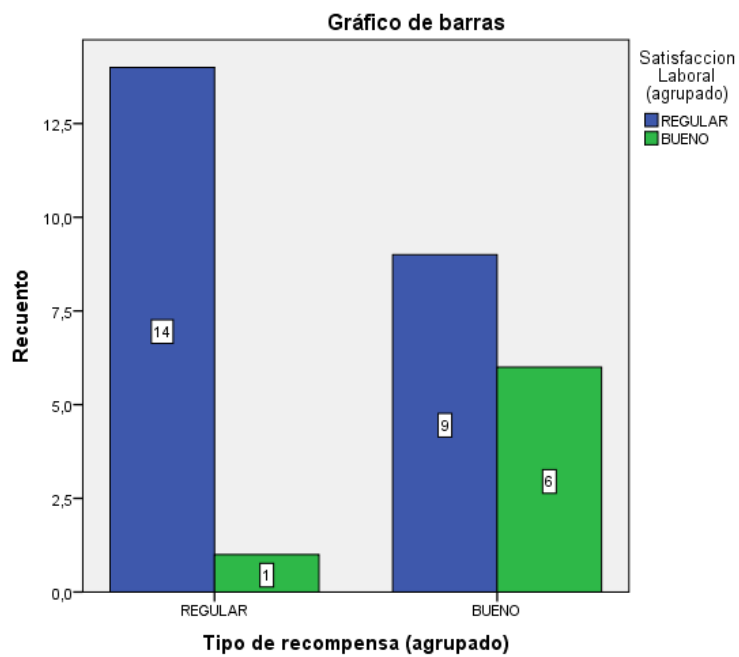
**Ilustración 8 Porcentaje cruzado de Satisfacción laboral y Autonomía individual.**



**Ilustración 9** Porcentaje cruzado de Satisfacción laboral y grado de estructura que impone el puesto.

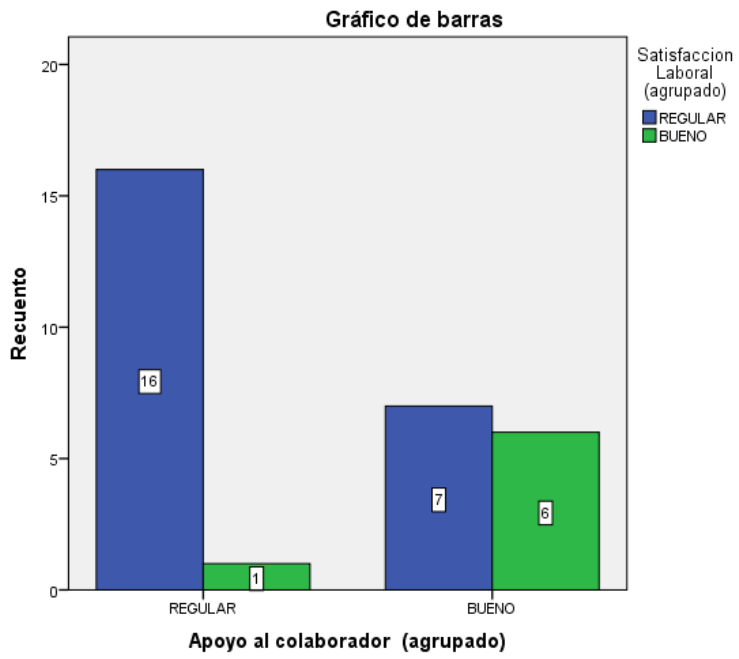



**Ilustración 10** Porcentaje cruzado de Satisfacción laboral y tipo de recompensa.





**Ilustración 11 Porcentaje cruzado de Satisfacción laboral y Apoyo al colaborador.**



 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE        TESIS EN REPOSITORIO        INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR- 02.02 Versión : 07 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de
--	--	---

Yo *García Ramírez, Adam Alexis*....., identificado con DNI Nº *73671536*....., egresado de la Escuela Profesional de ..... *Administración*..... de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "*Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Productos P.T.S.B.L. S.B.L. Sankvis - 2018.*"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....




---

FIRMA

DNI: *73671536*.

FECHA: *20 de Julio* del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

### 1.1 Realidad Problemática

La globalización , da la necesidad de que las organizaciones se acomoden a los cambios sociales, económicos, y culturales , por el cual los empleadores tengan comportamientos que se adecuen a cualquier situación y que sean creativos , para que puedan satisfacer las necesidades de un mercado exigente para poder ser más competitivos . por ello las organizaciones están enfocadas en el comportamiento individual y grupal del talento humano que están enfocados en los objetivos de la organización .

Actualmente las empresas están enfocadas en el personal o talento humano llegando a hacer que el trabajo en las empresas sea más cómodo y agradable para los colaboradores con el fin que las empresas estén identificadas con la organización.

Por ello los trabajadores pasan la mayor parte del tiempo en las empresas donde laboran por ello Chiavenato (2015) nos dice de que se llega a formar un clima

#### Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	13 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 %	>
3	200.35.84.131 Fuente de Internet	1 %	>
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
5	repositorio.lamolina.ed... Fuente de Internet	1 %	>
6	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>