



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Vlacar  
S.A.C. – Chimbote 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

Juanita Estephany Solis Santos

**ASESOR:**

Mgtr. Randall Manolo Gutiérrez Chilca

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**CHIMBOTE – PERÚ**

2018

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

.....  
*Juanita Estephany Solis Santos*  
 .....

cuyo título es:

.....  
*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral*  
*de los trabajadores de la Empresa Vlacor S.A.C*  
*Chimbote 2018*  
 .....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por

el estudiante, otorgándole el calificativo de: ..... *13* ..... (Número).....

..... *TRECE* ..... (Letras).

Chimbote... *05* de... *12*... Del 20... *18*

.....  


PRESIDENTE

.....  


SECRETARIO

.....  


VOCAL

## **DEDICATORIA**

A Dios: Por las bendiciones que me ha dado en mi vida, por estar siempre a mi lado y darme una familia maravillosa, por permitirme llegar a esta etapa de mi carrera y poder culminarla con éxito, por protegerme en cada paso que doy y por ayudarme a ser la persona que hoy en día soy.

A mis padres Arturo y Isabel, porque desde pequeña me han dado su amor, cariño y apoyo en cada paso que doy, por enseñarme hacer siempre las cosas con excelencia y amor. Les dedico esta etapa de mi carrera a mi familia para que se sientan orgullosos de la persona que han formado con su ejemplo y amor.

La Autora.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecimiento especial a los docentes del  
de la Escuela de Administración de la  
Universidad Cesar Vallejo, por ser partícipe  
en infinidad de logros académicos.

A mis padres por su amor y apoyo incondicional  
en todo momento.

A todos nuestros maestros que nos acompañaron  
en la carrera profesional donde nos brindaron  
de conocimientos y enseñanzas en este camino  
lentos de retos.

La Autora.

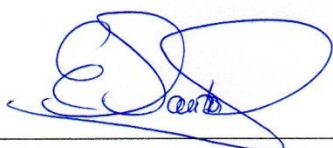
## DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, Juanita Estephany Solis Santos con DNI N° 48418924 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales Escuela de Administración declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Nuevo Chimbote, 05 de Diciembre de 2018



---

Solis Santos Juanita Estephany

## **PRESENTACION**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presentamos ante ustedes la Tesis titulada “Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Vlacar S.A.C. – Chimbote 2018”, con el objetivo de determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral según los trabajadores de la empresa Vlacar S.A.C. Chimbote, la misma que someto a consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciados en Administración.

La Autora.

## ÍNDICE

Página Del Jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	iv
Presentación.....	vi
Índice .....	vii
Resumen.....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	12
1.1. Realidad Problemática .....	12
1.2. Trabajos Previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	18
1.3.1 Clima Organizacional .....	18
1.3.2 Satisfacción Laboral.....	23
1.4. Formulación del Problema .....	25
1.5. Justificación del Estudio .....	26
1.7. Objetivos .....	27
1.7.1 Objetivo General.....	27
1.7.2 Objetivos Específicos.....	27
II. MÉTODO.....	29
2.1. Diseño de Investigación y tipo de investigación.....	29
2.1.1. Nivel de investigación.....	29
2.1.2. Diseño de Investigación .....	29
2.2. Variables, Operacionalización.....	30
2.3. Población y muestra .....	33
2.3.1. Población:.....	33
2.3.2. Muestra: .....	33
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos, Validez y confiabilidad ...	34
2.4.1 Técnicas de recolección de datos .....	34
2.4.2 Instrumento de recolección de datos .....	34
2.4.3 Validez.....	34

2.4.4 Confiabilidad .....	34
2.5. Métodos de análisis de datos: .....	34
2.6. Aspectos Éticos .....	35
III. Resultados .....	37
IV. Discusión.....	61
V. Conclusiones.....	63
VI. Recomendaciones.....	65
Referencias Bibliográficas .....	72
ANEXOS.....	78
ANEXOS 1.....	79
ANEXOS 2.....	82
ANEXOS 3.....	85
ANEXOS 4.....	86
ANEXOS 5.....	94
ANEXOS 6.....	97
ANEXOS 7.....	98



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad determinar el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. del distrito de Chimbote, en el año 2018. Dicho estudio tuvo como diseño No experimental – transversal – descriptivo. Estas variables fueron estudiadas a partir de la información recolectada por la muestra de estudio que estuvo compuesta por 152 trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. a quienes se les aplicó un cuestionario para recoger información de las variables de estudio. Mediante el empleo de los estadísticos descriptivos, los hallazgos permitieron describir el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018, concluyendo que, según los trabajadores encuestados, el Clima Organizacional presenta un nivel Bueno con un 19%, un nivel Malo con un 62% y un nivel Regular con un 19%; y la satisfacción Laboral, presenta un nivel Alto con un 40%, un nivel Regular con un 14% y un nivel Malo con un 46%; mientras que la dimensión reconocimiento es considerada un 48%, y un nivel Mala en lo que respecta transparencia y equidad en la organización, se revela en la mayoría de resultados un nivel Malo en lo que son las actitudes de los trabajadores.

Finalmente, se presenta una propuesta de mejora y sugerencias respecto a todo lo que se obtuvo por medio de esta investigación que será referencia para la Empresa Vlacar para que puedan mejorar, por otro lado, también será referente para los siguientes investigadores.

Palabras claves: Satisfacción, Clima, Vlacar.

La autora.

## **ABSTRACT**

The purpose of the present investigation was to determine the Organizational Climate and Labor Satisfaction of the workers of the Vlacar S.A.C. of the district of Chimbote, in the year 2018. This study had a non-experimental - transversal - descriptive design. These variables were studied based on the information collected by the study sample, which consisted of 152 employees of the Vlacar S.A.C. to whom a questionnaire was applied to collect information on the study variables. By means of the use of the descriptive statistics, the findings allowed to describe the Organizational Climate and the Labor Satisfaction of the workers of the Vlacar S.A.C. Chimbote 2018, concluding that, according to the workers surveyed, the Organizational Climate presents a Good level with 19%, a Bad level with 62% and a Regular level with 19%; and Labor satisfaction, has a High level with 40%, a Regular level with 14% and a Poor level with 46%; while the recognition dimension is considered 48%, and a bad level in terms of transparency and equity in the organization, in most of the results is revealed a bad level in what are the attitudes of workers.

Finally, a proposal for improvement and suggestions is presented regarding everything that was obtained through this research that will be a reference for the Vlacar Company so that they can improve, on the other hand, it will also be a reference for the following researchers.

Keywords: Satisfaction, Climate, Vlacar.

The author.

# I INTRODUCCIÓN

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática:**

El estudio se fundamentará en la relación que existe en el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Vlacar S.A.C. Chimbote – Ancash.

En la presente investigación se tiene como finalidad determinar el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores.

En el siglo XXI las empresas se están enfrentando a profundas transformaciones debido a la globalización de la economía, el internet, los avances tecnológicos y la economía del conocimiento; esto, con la finalidad de adaptarse a las nuevas exigencias que el sistema plantea.

Moreno (2012). Nos indica que mediante un adecuado clima organizacional nos da como resultado un nivel alto de satisfacción en el colaborador que se expresa en la identificación, trabajo en equipo y una gran responsabilidad. De esta manera las empresas que practican el Clima Organizacional saludable han logrado tener un alto crecimiento y desarrollo económico. La mayoría de las organizaciones se olvidan de ser productivas o eficientes y quiebran porque llegan a fracasar eso sucede porque no tienen un buen ambiente de trabajo y no permiten que sus trabajadores se involucren con la Empresa, y es por ello que no logran obtener el aporte de cada uno de ellos para la mejoría de la Empresa. Muchas de las organizaciones han encontrado lo importante de tener un buen clima organizacional y una mejor satisfacción laboral ya que con ello se llegaría tener un personal motivado, comprometido, productivo, eficiente y capacitado; que con ello conlleva, a un mejor desempeño de cada uno de ellos, obteniendo así el equilibrio al exterior de la Empresa.

Chiavenato (2009). Nos indica que las empresas son un grupo de personas que trabajan en equipo y se reparten las actividades de manera adecuada para obtener un propósito común, también se dice que son instrumentos sociales que apoya a los colaboradores a combinar sus esfuerzos para lograr llegar a sus objetivos cuando serían inalcanzables de manera individual. Se llega a formar un sistema cooperativo racional, es decir que las personas deciden apoyarse de manera mutua como un trabajo en equipo para poder lograr las metas comunes. Esto nos permite relacionar los esfuerzos individuales y grupales para llegar a producir los resultados más amplios.

Brunet (2011). Nos indica que lo mejor del funcionamiento de las organizaciones es muy importante para poder analizar cuáles fueron las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que se desarrollan en su entorno laboral de cada uno de ellos se desenvuelve, ya que de esto dependerá su comportamiento dentro de la organización.

Se analiza de manera detallada todas las dimensiones de como es la percepción del trabajador en el ambiente laboral y como se podrá determinar la variedad de estímulos que actúan dentro de la organización, eso representa la situación laboral dentro del medio ambiente, eso se denomina clima organizacional.

Chiavenato (2009). Nos habla de como se llega a ser una empresa sea exitosa y como se debe de esforzar para lograr tener un excelente lugar donde trabajar de manera gratificante para los trabajadores de la empresa. El valor de satisfacción laboral ayuda a todos las personas a tener sus talentos y de que manera saber retenerlos, para lograr mantener un clima organizacional saludable motivando a las personas lograr su compromiso para la organización. Para ello, hay que tener en cuenta que la satisfacción laboral no es un comportamiento en sí, sino que se trata de la actitud de cada persona frente a su función en la organización. Asimismo, las actitudes están muy vinculadas con el comportamiento, la percepción, la personalidad, el aprendizaje y la motivación; influyendo poderosamente en la toma de decisiones de las personas. Es así que la eficiencia en la organización se puede lograr cuando se ha inculcado en las personas actitudes favorables hacia esta y hacia el trabajo.

Pineda (2012). Nos dice que cada Empresa tiene un clima laboral que está totalmente relacionado con el nivel de satisfacción, que se manifiesta en cada empleado de acuerdo con el desempeño de sus tareas; entre más identificados se sientan los empleados con el clima laboral mas se desarrollan en el trabajo, de la misma forma será su grado de satisfacción laboral. Y tambien se define como es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, esa actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo, en el cual cada empleado se identifica con la organización , y sus metas planteadas que desea conservar a cada uno.

La Empresa Vlacar S.A.C., lleva aproximadamente 9 años operando en el mercado pesquero de la línea de conserva, producción de harina y aceite de pescado; para el mercado nacional e internacional; la organización cuenta con varias estrategias como plan de mejora para su ambiente organizacional, ya que se tiene conocimiento que en el

mercado laboral el cambio constante, y son diferentes las exigencias de los cliente desde el año 2001 al 2018 ha cambiado, eso hace que las empresas tiendan adecuarse a un cambio constante, y a establecer estrategias y/o ideas constantemente con el fin de restablecerse como organización para saber llegar al cliente, ya que con ese cambio veremos reflejado el crecimiento económico y organizacional. Por eso se hará un estudio para saber cómo la empresa está aplicando el clima organizacional y la medición de la satisfacción laboral de cada trabajador y así saber cómo se siente dentro la organización.

## **1.2. Trabajos Previos:**

### **1.2.1. Antecedentes internacionales:**

Espinoza (2014). Elaboró una investigación del Clima y Satisfacción Laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro de Sula, Cortez. La metodología que se empleo fue de tipo y diseño descriptivo, asimismo para la obtencion de datos se utilizó instrumento de medición como las encuestas, lo cual permitio tener una respuestas clara y precisa. La población estuvo constiutada por 150 docentes. Se concluyó que en el clima laboral y en las distintas dimensiones se apoyan mucho en la satisfacción laboral, mediante el afecto emocional, dando a entender que no solo se apoya en el desempeño de los docentes, sino en los factores en mención para la mejora pronta de la empresa.

Quintero, africano y Faría (2008). Elaboraron una investigación titulada clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago – Ecuador. Concluyendo que las empresas llegan a lograr un buen rendimiento de eficiencia ya que se debe de trabajar en un buen ambiente laboral en donde sean motivadores, participativo, con un personal sumamente motivado y capacitado para que se identifique con la empresa, es por eso que el trabajador debe ser considerado siempre como una de las herramienta principal en la organización, ya que de esa manera los jefes deben tener presente a los trabajadores en cada decisión que se llegue a elegir y así llegar a la calificación de la eficacia y eficiencia del rendimiento.

Jiménez (2009). Elaboró una investigación de Dimensiones del clima organizacional que prevalecen en el hospital “Dr. Luis F. Nachón” de la ciudad de Xalapa, Veracruz, en el 2009. La metodología que se empleo fue de estudio descriptivo, y se realizó con encuestas

para los trabajadores que son los más propuestos por la OPS para medir Clima Organizacional de una manera precisa y detallada. La población estuvo constituida por 880 trabajadores del hospital. Se concluyó que dentro del Hospital el clima organizacional no es muy satisfactorio de la manera que pensaban los gerentes, aun así siendo la variable de liderazgo que se logró obtener la mejor calificación.

Navarro (2012). Elaboró una investigación de la “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad Quetzaltenango). La metodología que se empleo es de tipo descriptivo y se realizó el instrumento de medición con las encuestas a cada trabajador de 20 trabajadores de Recursos Humanos, que se obtuvo un resultado preciso y detallado. La población estuvo constituida por 20 trabajadores que conformaron la delegación de los recursos humanos del organismo judicial. Se concluyó que no hay ninguna influencia entre el clima laboral y la productividad, que la satisfacción laboral logro obtener un nivel muy alto; y el 71% de los encuestados consideran que siempre se siente satisfecho con el trabajo, mientras que el 29% respondió que generalmente se siente insatisfecho; concluyendo así que los empleados tienen alta la satisfacción laboral dentro de la organización.

### **1.2.2. Antecedentes Nacionales:**

Aquino (2015). Elaboró una investigación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. La metodología que se empleo es de tipo descriptivo y se realizó el instrumento de medición mediante encuestas que fue constituido por 30 trabajadores de la empresa, que se obtuvo un resultado muy confiable en el momento de realizar el cuestionario. Se llegó a la conclusión que existe una relación entre las dos variables, eso quiere decir, que existe una explicación significativa y positiva entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

Cardozo y Tenazoa (2015). Elaboró una investigación del Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015. La metodología que emplearon fue de tipo descriptivo y se realizó una medición mediante un cuestionario y el instrumento fue empleado a los 32 trabajadores que estuvieron presentes en la encuesta, se obtuvo resultados muy

confiables al momento de realizarse. Se llegó a la conclusión que existe un nivel medio o moderado de Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores.

Rodriguez (2014). Elaboró una investigación de la Influencia del Clima organizacional en el Desempeño Laboral del personal de la dirección regional de Agricultura Junín – 2014. La metodología que emplearon fue de tipo de investigación descriptiva y se realizó una medición mediante un instrumento de encuesta, donde se obtuvo resultados muy confiables. Se llegó a la conclusión que el 97% considera que si el mejoramiento en el Clima Organizacional incide de manera positiva en el desempeño laboral, también se llegó a observar que no es favorable para el crecimiento de sus actividades por ello que el personal tiene un desempeño deficiente.

Marquina (2012). Elaboró una investigación del Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del consorcio La Arena S.A.C. – 2012. La metodología que emplearon fue de tipo descriptivo y se realizó una medición de una encuesta, se obtuvo resultados muy confiables. Se llegó a la conclusión que existe una influencia directa sobre el clima organizacional en el nivel de de los trabajadores del consorcio, y se observó también que en la empresa existe un compromiso con los trabajadores, con el éxito y la empresa, lo cual sustenta que una institución tiene un buen Clima organizacional.

Fructuoso y Díaz (2013). Elaboró una investigación del Clima organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro Chimbote – 2013. La metodología de investigación que emplearon fue de tipo descriptivo y se realizó mediante una encuesta que se realizó a los trabajadores de la organización. Se llegó a conclusión que los trabajadores de la USP determinaron por sostener una posición adecuada en el Clima organizacional, y también por sostener un grado parcial y regular de la Satisfacción Laboral y se precisó que existe una relación significativa entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote.

Salina (2016). Elaboró una investigación de Gestión de calidad bajo el enfoque de la cultura de colaboradores y su clima laboral en MYPES del sector comercio, rubro



materiales de construcción, en el distrito de Chimbote, año 2016. La metodología que emplearon fue una investigación de tipo descriptivo y se realizó a los trabajadores una encuesta que se obtuvo resultados muy confiables. Se llegó a la conclusión que se encontró un elevado grado de participación en la toma de decisión con un 65%, y fue requerido por los jefes que solo dan ordenes a pocos de sus trabajadores para tener la posibilidad de tomar decisiones de los asuntos que están directamente emparentado por los de mayor jerarquía señalando un nivel de confianza en los trabajadores que existe un 75% de una mutua determinación y consideración, que los trabajadores manifiestan libremente sus ideas sin temor alguno y sin represalias de los de la alta jerarquía.

Pérez (2010). Elaboró una investigación del Clima laboral y su efecto en la calidad de atención de los estudiantes en el SENATI Chimbote; 2010. La metodología que se llegó a emplear fue de nivel de investigación tipo Descriptiva y se empleó un instrumento de encuestas a los trabajadores de la organización, para una información detallada y confiable de los datos de las encuestas. Se llegó a concluir que tiene un rendimiento negativo, percibiendo que los empleados dentro de la institución no tienen un buen clima laboral; llegando a tener un porcentaje de 73.75% que se llega a percibir un mal clima laboral mientras que el 26.3% como un ambiente regular dentro de la organización.

Quilcate (2014). Elaboró una investigación de la Influencia del clima laboral en la presencia de estrés en los trabajadores de la empresa Pesquera Hayduk; distrito de Chimbote – provincia del Santa 2014. La metodología que se empleó fue de nivel de investigación tipo descriptivo y se emplearon varios instrumentos de medición que fueron las encuestas y las entrevistas para los 226 trabajadores, se llegó a obtener una información confiable y detallada. Llegando a la conclusión que los empleados de la Pesquera, destacan la deficiente del clima laboral en lo que se generó muchos aspectos de agotamiento laboral de los empleados, que le generaron a la Pesquera conflictos entre los trabajadores afectando así el estado emocional y su estabilidad de cada uno, lo que conllevó a la empresa consecuencias de estrés laboral.

### **1.3. Teorías Relacionas al tema:**

### **1.3.1. Definiciones de Clima Organizacional:**

Se llega a entender como el conjunto o grupo de capacidades, atributos o propiedades indefinidamente constante en un ambiente de trabajo delimitado que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que conforman la empresa, y que se contribuye sobre su conducta para llegar a ser una empresa exitosa y tener un futuro permanente dentro del mercado (Pintado, 2011, p. 310).

Rodríguez, (citado por Pintado, 2011, pag.314) tiene en cuenta que el clima organizacional se refiere a las percepciones distribuidas por los trabajadores, con lo que es el trabajo en equipo, el ambiente físico en que se da en la empresa, las relaciones interpersonales ya que sin eso no se daría un buen ambiente laboral para los trabajadores y a las múltiples reglamentaciones que afectan dicho trabajo.

El clima organizacional es la suma de características ambientales, percibidas o experimentadas por los trabajadores de la organización, y eso llega a intervenir mucho en su comportamiento ya que la empresa invierte mucho en ello. La opinión acerca del clima organizacional se engloba a todos los factores ambientales que actúan entorno a la motivación. Se refiere a las características motivacionales del ambiente de la organización, es decir, aquellos aspectos que provocan las distintas clases de motivación en cada uno de los empleados (Chiavenato, 2009, pág. 260-261).

Según el autor nos habla de los factores que llegan a influir dentro de una organización ya que en muchos casos estos factores no se llegan a tomar con mucha importancia cuando en realidad es ahí en donde está la principal causa que está funcionando mal dentro de la organización.

(Stephen y Robbins, 2009, p.657). Habla sobre el clima laboral en las organizaciones, de tal manera de cómo se da en la actualidad, y de que forma surge desde la perspectiva del enfoque sistémico y gerencial que están influidas tanto por las características personales como las de la empresa misma, y respecto al entorno laboral.

Es importante ver de que manera afecta en las distintas organizaciones, ya que tener conocimiento del clima organizacional nos va a proporcionar una mejor retroalimentación acerca de los procesos de como se determinan los comportamientos organizacionales,

permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los trabajadores como directivos de la empresa.

#### **1.3.1.1. Medidas del Clima Organizacional:**

Son los siguientes pasos a mencionar:

- Medición múltiple de las características organizacionales.
- Medición perspectiva de las características individuales de los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y incluso, su grado de satisfacción del cliente.
- Medición de perspectiva de las características organizacionales; dentro de esta óptica, se esta definiendo una serie de características:
  - a) Por ser distinguida como un propósito de organización.
  - b) Se deducen (consciente o inconscientemente) cada organización por su manera de mejorar con los trabajadores y con la sociedad.

El clima humano o psicológico dentro de una Empresa generalmente se le llama clima organizacional. Mediante una prueba de las percepciones es como se puede analizar la relación entre las características propias de la organización y el rendimiento que ésta obtiene de sus trabajadores. Los instrumentos de medida más frecuentemente utilizados son las encuestas, pues corresponden a la naturaleza multidimensional y perspectiva del clima.

Existen tres variables importantes en esta definición son:

- a) las variables del medio, son exteriores al empleado.
- b) las variables personales, son las aptitudes, actitudes y las motivaciones del trabajador.
- c) las variables resultantes, que son las variables del medio y las variables personales.

#### **1.3.1.2. Importancia del Clima Organizacional:**

Brunet, L. (2011) nos dice que la perspectiva, es un reflejo de los valores, las actitudes y creencias que cada trabajador realiza respecto a los cambios de los elementos fundamentales del clima organizacional, ya que proporciona la retroalimentación de los procesos que determinan los comportamientos laborales nos permite de esa manera introducir los cambios planificados en las actitudes y conductas de los trabajadores. La

importancia se centra en la posibilidad de analizar y diagnosticar el clima organizacional debido a tres razones:

- Analizar y resolver los motivos de conflicto, estrés o de insatisfacción que se da en la empresa de las actitudes negativas en la organización.
- Promover el cambio que indica el administrador de los fundamentos específicos donde expresar sus intervenciones y así poder ver los cambios que se da en la organización.
- Seguir el avance de la organización y tratar de evitar los problemas que puedan surgir. De esta forma, el gerente vera como ejercer o tener control sobre la determinación del clima, de manera tal que administre su organización lo más eficazmente posible.

El clima organizacional, tiene como consecuencias del grado positivo o negativo, que son evidentes por la percepción de los trabajadores que se tiene en la organización. Como consecuencias positivas tenemos los siguiente: los logro, la afiliación, el poder, la productividad, la baja rotación, la satisfacción, la adaptación, la innovación, la creatividad y la proactividad; tambien como consecuencias negativas, tenemos: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca creatividad e innovación, baja productividad, indisciplina, falta de responsabilidad; reactividad, auto conflicto, huelgas, sabotajes, parasitismo, conformismo, frustraciones, entre otros (Pintado, 2011, p.313).

El autor nos da a conocer cuáles serían las consecuencias si es que lleva un mal control respecto a ese factor determinante en la organización si es que no hay una buena relación con los jefes y trabajadores de la empresa para poder entrar en confianza con ellos y evitar factor negativo que influye mucho a la eficiencia de cada uno de ellos, así poder tener una buena satisfacción en el trabajo exista un buen clima organizacional.

### **1.3.1.3. Características del Clima Organizacional:**

Pintado, (citado po Quispe, 2011, pag. 269). Menciona que se caracterizan de la siguiente manera:

- a) Son los aspectos que guardan relación con el ambiente laboral dentro de la

empresa.

b) Se llega a tener un fuerte impacto sobre los comportamientos de los trabajadores de la organización, llegando a poner extremadamente difícil la conducción organizacional y las coordinaciones laborales.

c) Puede llegar a afectar el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta.

d) El clima organizacional es afectado por los comportamientos y actitudes de los trabajadores de la organización.

e) También se verá afectado las variables estructurales, como el estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despido, etc.

f) El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima organizacional. Así mismo, la incapacidad e inoperancia para cohesionar, dirigir y conducir, la complacencia y la falta de control, así como las tardanzas e inasistencia, el abandono personal, la desmotivación, la falta de respeto a las normas y al buen trato interpersonal, la falta de preparación, planificación y estructuración dinámica de las actividades, el conflicto, el auto conflicto.

#### **1.3.1.4. Las Dimensiones del Clima Organizacional:**

Alva (2015) Entonces, en la medida en que un cuestionario incluya más preguntas o características relativas a las dimensiones precedentes, mejor será su capacidad para poder delimitar, de la manera más global posible, el clima organizacional tal y como lo viven sus miembros. Lo importante es que estas dimensiones permitan trazar lo más exactamente posible la imagen del clima de una organización.

Aunque el esfuerzo o la inversión no constituyen una consideración aislada, las primeras dos estrategias son mucho más costosas que la última. En la práctica, tomar el pulso de organizaciones grandes con exactitud suele requerir alguna forma de encuesta de clima y para esto si bien existen varios cuestionarios disponibles, luego de años de investigación y con más de 3000 compañías en su base de datos mundial ha descubierto que para obtener un diagnóstico claro y eficaz es fundamental evaluar y medir las siguientes dimensiones del clima organizacional.

Hernandez (2014), ha considerado las siete propuestas de dimensiones de clima, las que

son aportadas por Litwing y Stringer (1968), Campbell (1970), Pritchard y Karasick (1973), Moos (1974), Likert (1976) y Koys y DeCottis (1991):

Nos propone ocho dimensiones principales para el diagnóstico del clima organizacional; por los principales autores; además consideraron sus propuestas tras aplicar distintos tipos de análisis estadísticos en cada uno de los estudios.

Así como las dimensiones principales se propuso las siguientes:

- 1) **AUTONOMÍA:** Se da cuando los miembros de la organización pueden tomar sus decisiones y dar soluciones a los problemas sin consultar cada paso a sus superiores.
- 2) **COOPERACIÓN Y APOYO:** Cuando uno de los miembros la organización percibe que existe un buen ambiente de compañerismo, cordialidad y apoyo para un buen desarrollo dentro de la organización.
- 3) **RECONOCIMIENTO:** Es cuando cada miembro de la organización recibe un reconocimiento por su trabajo y por su contribución en la organización.
- 4) **ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA:** Se percibe en cada miembro de la organización los procesos de trabajo que están bien elaborados y coordinados, ya que son muy claros y eficientes, sin excesivas restricciones organizacionales o formulismos burocráticos.
- 5) **INNOVACIÓN:** Cuando existe receptividad para expresar o crear nuevas ideas, métodos y procedimientos en general, para el cambio, aceptando así los riesgos que pueda encontrarse a futuro.
- 6) **TRANSPARENCIA Y EQUIDAD:** Cuando las prácticas y las políticas organizacionales son muy claras, equitativas y no arbitrarias, especialmente en cuanto a valoración del desempeño del empleador y las oportunidades de promoción.
- 7) **MOTIVACIÓN:** Es cuando la organización se establece énfasis y se motiva a buen desempeño y una producción destacada, generándose implicación y compromiso con la actividad realizada.

- 8) **LIDERAZGO:** Se establece cuando los miembros de la organización percibe que la dirección lleva una buena toma de decisiones y a sus líderes con su comportamiento, así como un estilo de relación con el resto de los empleados.

### **1.3.2. Nivel de Satisfacción Laboral:**

#### **1.3.2.1. Definición de la Satisfacción Laboral:**

La satisfacción laboral se define como el grado en el cual un empleado se identifica con la organización o en ella, como con las metas u objetivos que desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. Los sistemas de salarios, incentivos, gratificaciones, compensaciones y políticas de ascensos deben ser justos, no ambiguos, ni equitativos y deben estar acorde a sus expectativas (Pintado, 2011, p.269).

Así mismo Locke (citado por Lutans, 2008, p.141)” nos sugiere una concepto global de la satisfacción laboral, como una circunstancia que incluye reacciones o actitudes cognitivas, afectivas y evaluativas que se establece como un estado emocional agradable o positivo que se da en la evaluación del trabajo o la experiencia laboral de una persona.

De igual manera, Robbins y Judge (2009) definen: a la satisfacción laboral como “el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características” (p.31).

#### **1.3.2.2. Fuentes de Satisfacción Laboral:**

Según Arbaiza ( citado por Quispe, 2010) menciona:

La satisfacción en el puesto vendría a ser un sentimiento que refleja las actitudes hacia las tareas y funciones que un empleado realiza en un centro laboral. Existen diversos factores para que una persona se sienta satisfecha o insatisfecha en su puesto de trabajo. (p. 183)

Según Luthans (2008) nos reitera que hay varios factores que influyen en la satisfacción laboral, que se presentan así:

- a) El trabajo.

- b) El pago.
- c) Oportunidades de promoción
- d) Supervisión
- e) Trabajo en equipo
- f) Condiciones de trabajo

### **1.3.2.3. Dimensiones de Satisfacción Laboral:**

Según Chiavenato (2011)

“En la satisfacción se puede medir o estudiar a cada trabajador, estos conceptos ayudara mucho respecto al desempeño laboral que va la mano con el nivel de satisfacción” como se distinguira acontinuación:

- **Sentimientos:** Es la manifestación que transmite cada empleador sobre un problema o resultado que se llega a obtener de acuerdo a su desempeño, gracias a sus logros que realiza y logra llegar a su meta u objetivo que ansiaba alcanzar durante la semana o el mes.
- **Emociones:** Es la amplitud de observar a uno como es su manera de expresar sus emociones y también se debe de monitorear las de los demás, es un proceso muy complejo llamado mentalización. Mentalizar consiste en darse cuenta de las motivaciones o de las razones para los propios actos y en sentir empatía por los demás.
- **Actitudes:** Son comportamientos que mostramos de manera positiva y que logramos conseguir cuando uno se lo propone y disfruta más de la vida. Lo mismo sucede en el trabajo o en la empresa, al enfrentar cada día de manera positiva los problemas que se nos presenta día a día para obtener rendimientos eficientes (p.38).

### **1.3.2.4. Factores determinantes de la Satisfacción Laboral:**

Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo.

Kinicki y Kreitner R. (2003). Hablan que se debe tomar en cuenta que el reto debe ser



moderado, ya que un reto demasiado grande crearía frustración y sensaciones de fracaso en el empleado, disminuyendo la satisfacción, para eso se tiene en cuenta lo siguiente:

- **Sistema de recompensas justas:** Se refiere al procedimiento de salarios y políticas de ascensos que tiene cada empresa, que es percibido justo por parte de los empleados para que se sientan agrados con ellos mismo y con su desempeño realizado en la empresa, no se permite ambigüedades y debe de estar acorde a las expectativas de cada individuo. Es la percepción de justicia que influye en la comparación social, se verá las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo con los estándares de salario de la organización.
- **Satisfacción del salario:** Llegan a ser los salarios, incentivos y gratificaciones o compensaciones que los empleados recibe a cambio de su labor.
- **Compatibilidad entre la personalidad y el puesto:** En este aspecto se llega a la conclusión de un acuerdo entre personalidad y ocupación que da como resultado una buena satisfacción, ya que las personas poseerían talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de sus trabajos.

#### **1.4. Formulación al Problema:**

¿Cómo es el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Vlacar SAC Chimbote - 2018?

#### **1.5. Justificación del Estudio:**

En la presente investigación se justificará un tema de vital interés que se está presentando en la Empresa Vlacar y en las otras empresa del mismo rubro Pesquero, en la parte de la relevancia social, nos servirá para poder analizar si existe alguna repercusión en la empresa, que nos permitirá lograr un mejoramiento en la satisfacción de los trabajadores para un mejor desempeño en la calidad de los productos y por ende aumentar sus ventas para poder resolver los problemas que se presenta en la organización, como en el desempeño de cada trabajador, que

con el estudio la principal beneficiada será la propia organización.

De la misma manera, tiene muchos errores que está ocurriendo en la empresa y a corregir de manera efectiva, y a su vez ayudará a saber de manera adecuada como sacar un buen desempeño de cada trabajador y así poder tener una buena satisfacción del personal, permitiéndoles considerar las medidas o estrategias necesarias para la mejora constante.

En el valor teórico de la presente investigación servirá como base para futuras generaciones de universitarios y desarrollará un aporte definiendo el clima organizacional y la satisfacción laboral, que contribuirá con nuevos conocimientos sobre la realidad de todas las empresas y servirá como una herramienta para poder efectuar diversas indagaciones con mayor profundidad y certeza. En síntesis, se pretende que los resultados obtenidos que en esta oportunidad se ven en el clima organizacional y en la satisfacción laboral y así obtener los datos precisos que nos ayudaran a sacar conclusiones reveladoras.

En la investigación la utilidad metodológica es que aportara nuevos instrumentos que ayudarán de manera sustancial al beneficio de la metodología en general y particularmente a los que realicen casos parecidos, el tema a estudiar necesitara de instrumentos los mismos que en un futuro podrán ser usados de guía para siguientes investigaciones que tengan la misma razón de estudio o que en su defecto sean parecidas.

## **1.6. Hipótesis:**

Roberto Hernández Sampieri, (2014, pág. 104). Sostienen que:

- En el estudio descriptivo sólo se formula hipótesis cuando se pronostica un hecho o dato. En este caso no es posible formular algún tipo de hipótesis ya que sólo se van a analizar a las variables en estudio sin manipularlas ni medir el efecto de las variables.

## **1.7. Objetivo:**

### **1.7.1. Objetivo General:**

Determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral según los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote – 2018.

**1.7.2. Objetivo Específico:**

- Analizar la dimensión Emociones de la variable Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.
- Identificar la dimensión de Autonomía de la variable de Clima Organizacional de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.
- Analizar la dimensión de Motivación de la variable de Clima Organizacional de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.
- Identificar la dimensión de Equidad de la variable de Clima Organizacional de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.
- Generar propuesta para mejorar la satisfacción laboral y el clima organizacional de la empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.



## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de Investigación:**

Este diseño de investigación es el No experimental – Transversal, se recolectó los datos en un solo momento, en un tiempo único, el propósito de la investigación es describir las variables y analizar la incidencia e interrelación en una momento dado; evaluaremos, analizaremos los estudios de los procesos de la organización.

- **Nivel de investigación:**

El nivel de estudio es Descriptivo consiste en llegar a conocer las situaciones, emociones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Se pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren la investigación, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan estas. (Roberto Hernández Sampieri, 2014).

## 2.2. Variables, Operacionalización.

<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Unidad de Medida</b>
<b>Nivel de Satisfacción Laboral</b>	La satisfacción laboral se define como el grado en el cual un empleado se identifica con la organización o en ella, como con las metas u objetivos que desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. <b>(Pintado, 2011)</b>	Es la evaluación que se realizará a cada trabajador frente a su propio trabajo y está basada en sus emociones, actitudes y sentimientos que cada trabajador muestra en su trabajo.	Emociones	Aportación de ideas. Valoración de creatividad. Brindar apoyo.	Ordinal
			Actitudes	Pagos justos. Buenas condiciones salariales. Bonificaciones.	
			Sentimientos	Buena comunicación. Remuneración justa. Buen ambiente laboral.	

<p><b>Nivel de Clima Organizacional</b></p>	<p>El concepto de clima organizacional refiere a las propiedades motivacionales del ambiente de la organización, es decir, a aquellos aspectos de la organización que provocan distintas clases de motivación en sus trabajadores.</p> <p><b>Chiavenato (2009)</b></p>	<p>Es el proceso de los aspectos y reglamentos de una organización, se evaluara mediante encuesta a cada trabajador.</p>	<p>Reconocimiento</p>	<p>Compensaciones económicas. Desempeño laboral. Confianza entre compañeros.</p>	<p>Ordinal</p>
			<p>Autonomía</p>	<p>Toma de decisiones. Competencia Personal. Libertad de expresión.</p>	
			<p>Liderazgo</p>	<p>Compañerismo. Trabajo en equipo. Buen grupo de lideres.</p>	
			<p>Motivación</p>	<p>Retribución salarial. Competitividad Salarial. Reconocimiento por desempeño.</p>	
			<p>Innovación</p>	<p>Capacitaciones. Evaluación de desempeño.</p>	

				Busca de mejora en la empresa.	
			Apoyo y Cooperación	Apoyo a las nuevas ideas. Efectividad de los líderes. Valores colectivos.	
			Organización y Estructura	Eficacia en los empleados. Reglamentación. Coordinación de tareas.	
			Transparencia y Equidad	No a los abusos psicológicos. Competencia Laboral. Necesidades de los trabajadores.	



## 2.3. Población y Muestra:

### 2.3.1. Población:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2011) “la población es el conjunto de personas que se puede ver y analizar sus comentarios o logros mediante un estudio”.

La población de esta investigación estuvo conformada por 250 trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. – 2018

### 2.3.2. Muestra:

Para obtener dicha muestra utilizaremos la siguiente fórmula estadística (Hernández, Fernández, y Baptista., 2014).

$$n = \frac{N Z^2 p q}{(N - 1) E^2 + Z^2 p q}$$

En donde:

E = Error de la estimación

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

p = Probabilidad de éxito

q = Probabilidad de fracaso

Z = Valor asociado al nivel de confianza

$$\begin{aligned} & 250 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50 \\ n &= (250 - 1) (0.05)^2 + 1.96^2 * 0.50 * 0.50 \\ & n = 151.68 \Rightarrow 152 \text{ trabajadores} \end{aligned}$$

Los datos fueron representados de la siguiente manera:

Z = 1.96 (nivel de confianza al 95%)

P = 0.50 (50 %)

$Q = 0.50$  (50 %)

$N = 250$  (total de la población)

$e = 0.05$  (nivel de error)

La muestra de esta investigación está conformada por 152 trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. – 2018.

#### **2.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad:**

- **Técnica:**

La técnica que se empleó en esta investigación fue mediante una encuesta, ya que con ello nos permitirá obtener datos relacionados al clima organizacional y para conocer la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa “Vlacar S.A.C.” – Chimbote.

- **Instrumento:**

El instrumento que se empleó fue cuestionario, que está conformado por preguntas de acuerdo a las variables e indicadores, que esta realizado en el cuadro de operacionalización.

En algunas preguntas las alternativas seran: Alto, medio y bajo, para las interpretaciones de las preguntas de las encuestas que las alternativas son siempre, casi siempre, regularmente, casi nunca y nunca.

También se utilizará : Bueno regular y malo.

- **Validez y confiabilidad:**

La validación nos permitio certificar y corroborar el instrumento de medición, que será validado por un especialista en metodología de la investigación y dos especialistas en la línea de investigación. (Ver en anexos 2)

Para la confiabilidad se realizó la muestra piloto de 10 trabajadores de la empresa, para poder confirmar los resultados consistentes que producirá el cuestionario a través del Método de la prueba Alfa de Cronbach, arrojando como resultados 0,806 confirmando que la confiabilidad es aceptada.

#### **2.5. Métodos de Análisis de Datos:**

Los métodos que se utilizaron para el análisis y la obtención de datos de esta investigación serán la estadística descriptiva con el método SPSS 19 y el Excel para

los cuadros y gráficos, y la distribución de frecuencia.

## **2.6. Aspectos éticos:**

Esta investigación estará basada con mucha confiabilidad en lo que respecta al compromiso y realismo en cada resultado que será demostrado y previamente citado en este proyecto. La investigación tendrá aportes literarios en el desarrollo del marco teórico con distintos autores, mediante la citación de los mismos, de quienes se tomó sus expresiones durante la realización de esta investigación.

Por último se guardara total discreción sobre la identidad de cada encuestador, manteniéndolos como anonimato, quienes aportaron su apoyo de manera voluntaria en el desarrollo de la encuesta, este proyecto ayudara mucho a los trabajadores y a la organización dando así como un plan de mejora para solucionar sus problemas y dar solución a ellas. (Ver en anexos 1)

# III

# RESULTADOS

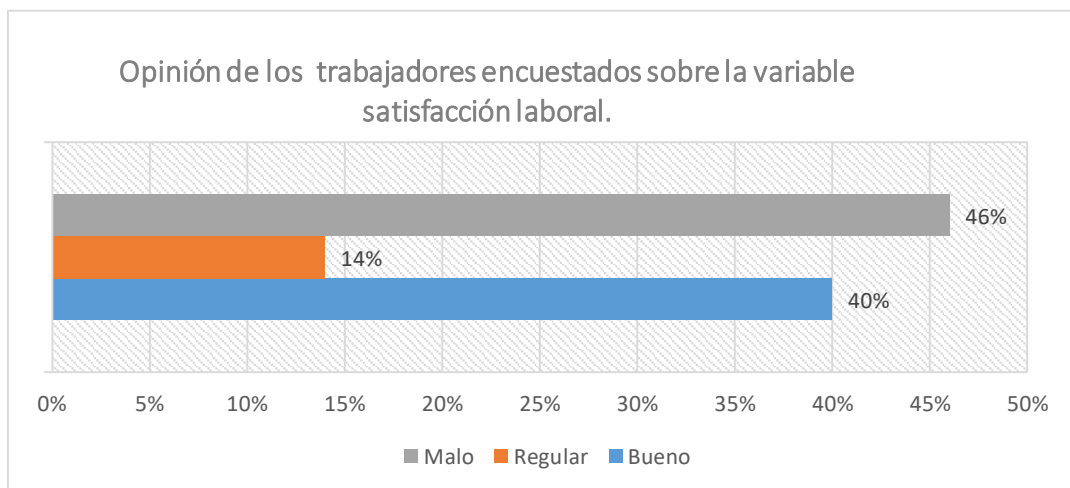
### III. RESULTADOS

Tabla N° 1:

*Criterio de los trabajadores encuestados sobre la variable Satisfacción laboral.*

Nivel de la variable	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Alto	60	40%
Regular	22	14%
Malo	70	46%
TOTAL	152	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.



**Figura 1: Criterio de los trabajadores encuestados sobre la Satisfacción laboral.**

Fuente: Tabla N°1

Interpretaciones:

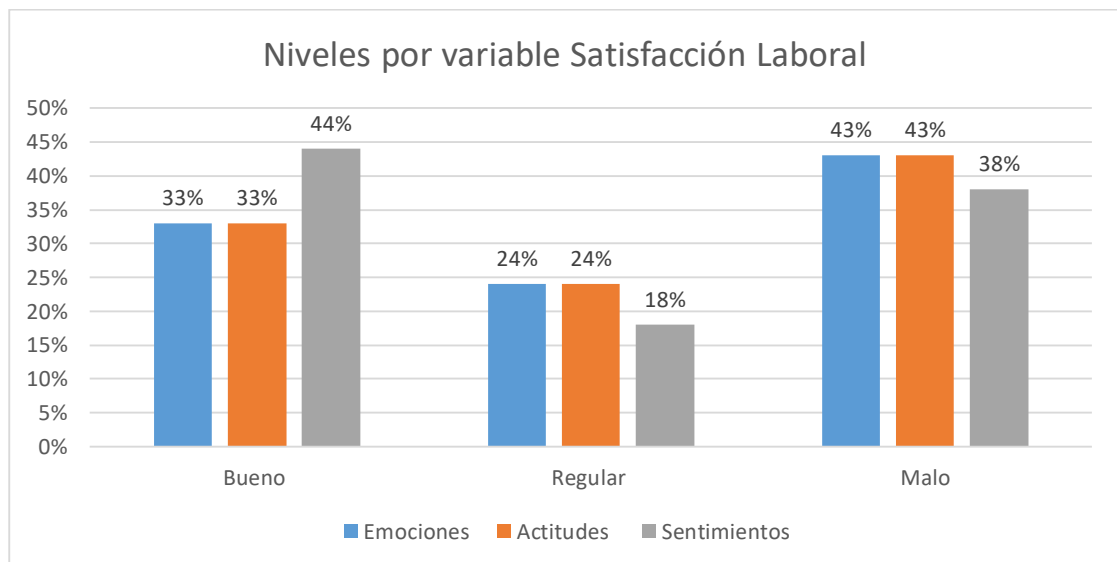
- El 14% de los trabajadores de la Empresa Vlacar, revelaron en base a su variable “Satisfacción laboral” es considerada como regular, en contraste al 46%, que es considerada mala.

**Opinión general de los trabajadores encuestados sobre la variable Satisfacción Laboral en la empresa Vlacar.**

**Satisfacción Laboral**

	Bueno		Regular		Malo		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Emociones	50	33%	36	24%	66	43%	152	100%
Actitudes	50	33%	36	24%	66	43%	152	100%
Sentimientos	66	44%	28	18%	58	38%	152	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.



**Figura 1: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de autonomía.**

Fuente: Tabla N°1

Interpretaciones:

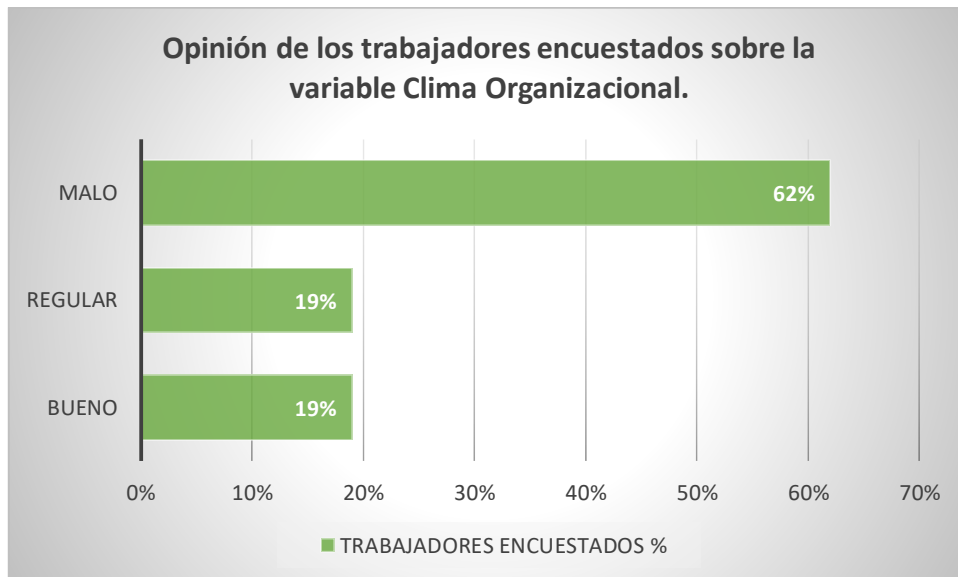
- En la tabla N° 1, se observa que el 43% de los empleados revelaron que es mala ya que los factores de las emociones afectan directamente en el rendimiento, en contraste al 24% indicaron que hay un nivel regular los empleados no saben de qué manera comportarse frente a las situaciones o conflictos que presenta la empresa a diferencia del 44% que señalaron que es buena las aptitudes y actitudes que los colaboradores demuestran por el trato de sus superiores.

Tabla N° 2:

***Criterio de los trabajadores encuestados sobre la variable de Clima organizacional.***

Nivel de la variable	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Bueno	29	19%
Regular	29	19%
Malo	94	62%
TOTAL	152	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.



***Figura 2: Criterio de los trabajadores encuestados sobre la variable de Satisfacción laboral.***

Fuente: Tabla N°2

Interpretaciones:

- El 19% de los trabajadores de la empresa Vlacar, revelaron en base a la variable “clima organizacional” es considerada como regular, en contraste el 62%, es considerada mala.

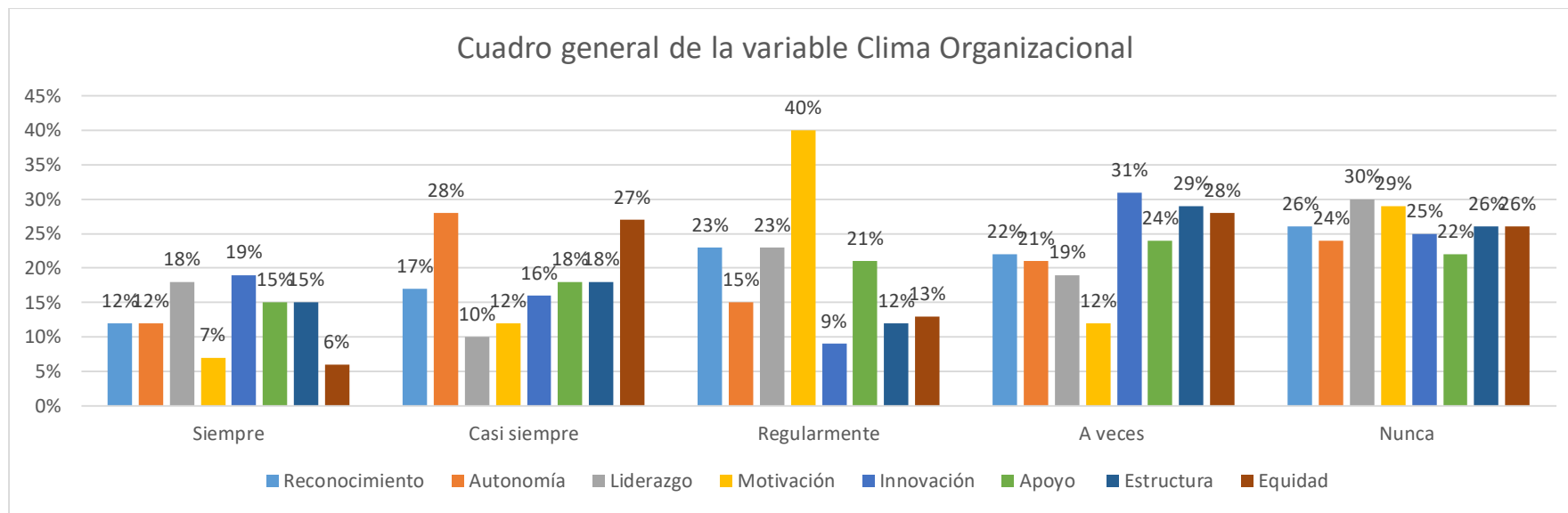
*Opinión general de los trabajadores encuestados sobre la variable Clima Organizacional en la empresa Vlacar.*

**Satisfacción Laboral**

	<b>Siempre</b>		<b>Casi siempre</b>		<b>Regularmente</b>		<b>A veces</b>		<b>Nunca</b>		<b>Total</b>	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Reconocimiento	18	12%	26	17%	35	23%	33	22%	40	26%	152	100%
Autonomía	19	12%	42	28%	23	15%	32	21%	36	24%	152	100%
Liderazgo	27	18%	15	10%	35	23%	29	19%	46	30%	152	100%
Motivación	11	7%	18	12%	61	40%	18	12%	44	29%	152	100%
Innovación	29	19%	24	16%	14	9%	47	31%	38	25%	152	100%
Apoyo	23	15%	27	18%	32	21%	36	24%	34	22%	152	100%
Estructura	23	15%	28	18%	18	12%	44	29%	39	26%	152	100%
Equidad	9	6%	41	27%	20	13%	43	28%	39	26%	152	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.





**Figura 2: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la variable Clima Organizacional.**

Fuente: Tabla N°2

Interpretaciones:

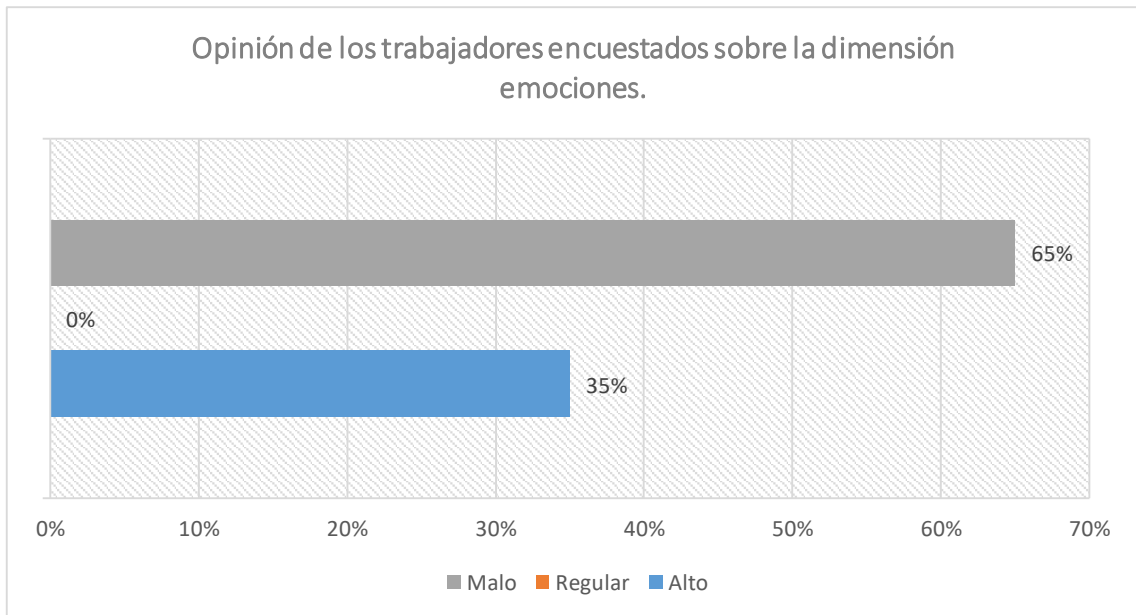
- En la tabla 2, se observa que el 12% de los trabajadores indicaron que siempre los líderes reconocen y los motiva, en contraste con el 28% indicaron que casi siempre los supervisores le tienden a dar más responsabilidades y las opciones a dar soluciones, mientras que el 40% revelaron que regularmente la empresa los mantiene implicados a sus empleados para dar el máximo rendimiento de cada uno de ellos, a diferencia del 31% indicaron que a veces los supervisores aceptan las nuevas ideas y las aportaciones de ideas de los colaboradores, en contraste del 30% señalaron que nunca hay un buen trabajo en equipo.

Tabla N°3:

***Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de emociones.***

Nivel de la Dimensión	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Alto	53	35%
Regular	0	0%
Malo	99	65%
TOTAL	152	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.



***Figura 3: opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de emociones.***

Fuente: Tabla N°3

Interpretaciones:

- El 65% de los trabajadores de la empresa Vlacar, revelan que en la base de la dimensión “emociones” se consideraba como baja, en contraste al 0%, que es considerada como media.

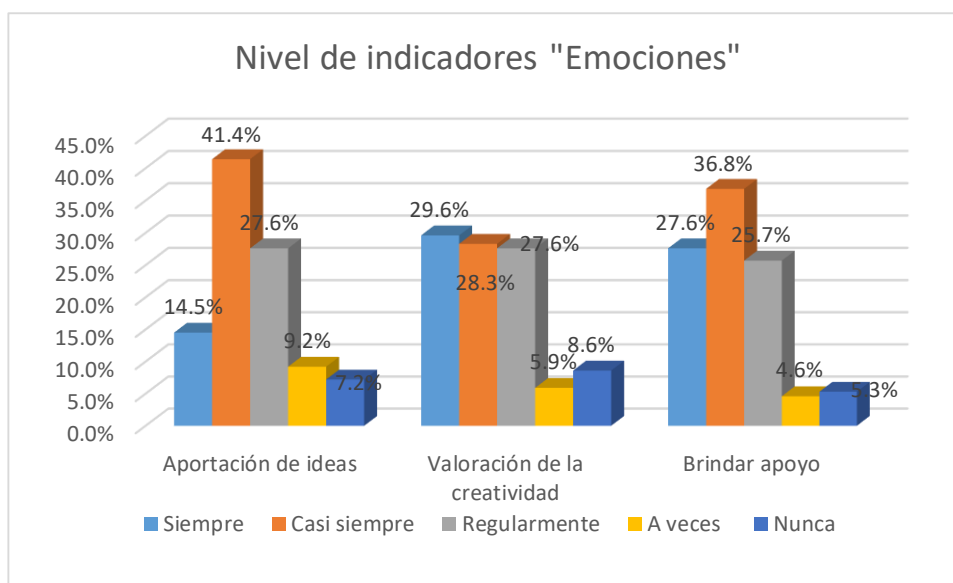
**Objetivo específico N° 1: Analizar la dimensión Emociones de la variable Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Emociones de la empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.*

**Emociones**

	Siempre		Casi siempre		Regularmente		A veces		Nunca		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Aportación de ideas	22	14,5%	63	41,4%	42	27,6%	14	9,2%	11	7,2%	152	100%
Valoración de la creatividad	45	29,6%	43	28,3%	42	27,6%	9	5,9%	13	8,6%	152	100%
Brindar apoyo	42	27,6%	56	36,8%	39	25,7%	7	4,6%	8	5,3%	152	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.



**Figura 3: opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de emociones.**

Fuente: Tabla N°3

Interpretaciones:

- En la tabla 3, se observa que el 41.4% de los trabajadores respondieron que casi siempre en la Empresa Vlacar se permite aportar ideas, en contraste con el 7.2%

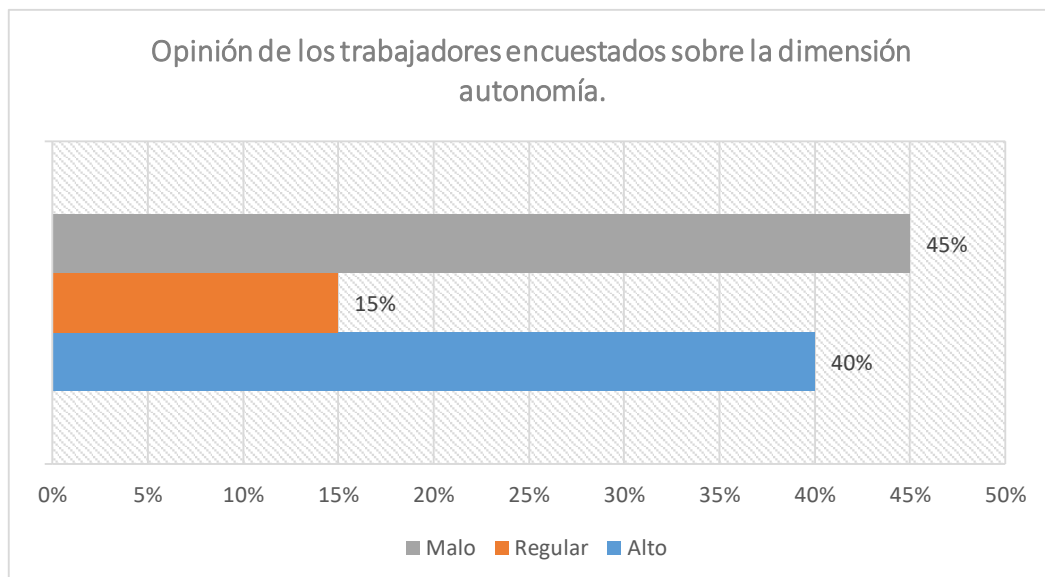
respondieron que nunca en la Empresa se les permite aportar ideas a diferencia del 29.6% de los trabajadores señalaron que siempre en sus áreas de trabajo valoran la creatividad de cada uno, mientras que el 36.8% respondieron que casi siempre los jefes brindan apoyo a los trabajadores.

Tabla N° 4:

***Criterio de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Autonomía.***

Nivel de la Dimensión	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Alto	61	40%
Regular	23	15%
Malo	68	45%
TOTAL	152	100

Fuentes: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.



***Figura 4: Criterio de los trabajadores encuestados sobre la dimensión autonomía.***

Fuente: Tabla N°4

Interpretaciones:

- El 45% de los trabajadores encuestados respondieron en la dimensión “Autonomía” es considerada baja, con un 15% dieron como resultado regular.

**Objetivo específico N° 2: Identificar la dimensión de Autonomía de la variable de**

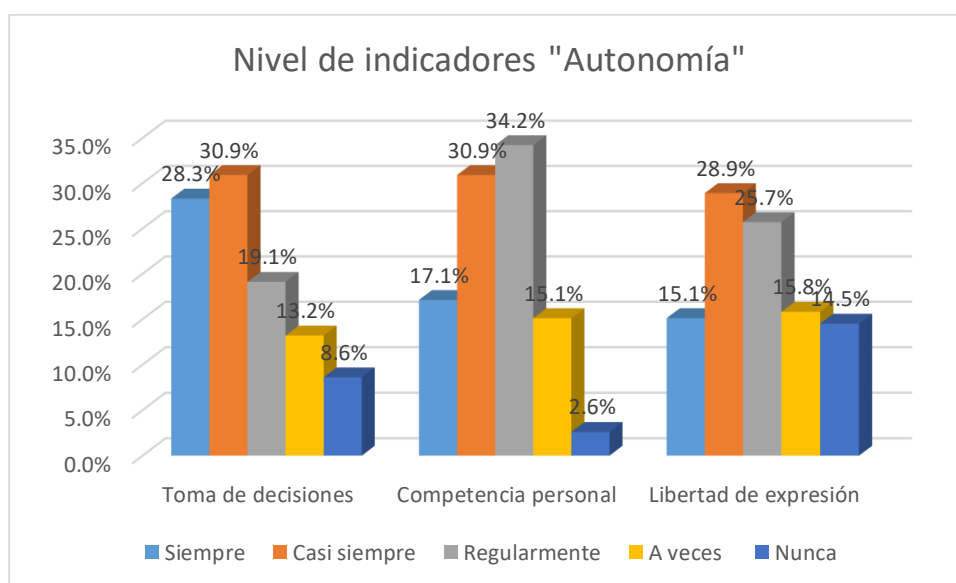
**Clima Organizacional de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.**

**Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Autonomía de la empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.**

**Autonomía**

	Siempre		Casi siempre		Regularmente		A veces		Nunca		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Toma de decisiones	43	28,3%	47	30,9%	29	19,1%	20	13,2%	13	8,6%	152	100%
Competencia personal	26	17,1%	47	30,9%	52	34,2%	23	15,1%	4	2,6%	152	100%
Libertad de expresión	23	15,1%	44	28,9%	39	25,7%	24	15,8%	22	14,5%	152	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.



**Figura 4: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de autonomía.**

Fuente: Tabla N°4

Interpretaciones:

- En la tabla 4, se observa que el 30.9% de los empleados indicaron que casi siempre en la Empresa los jefes les permite tomar decisiones, en contraste al 8.6% que respondieron que nunca se les permitía tomar decisiones a cualquier problema a

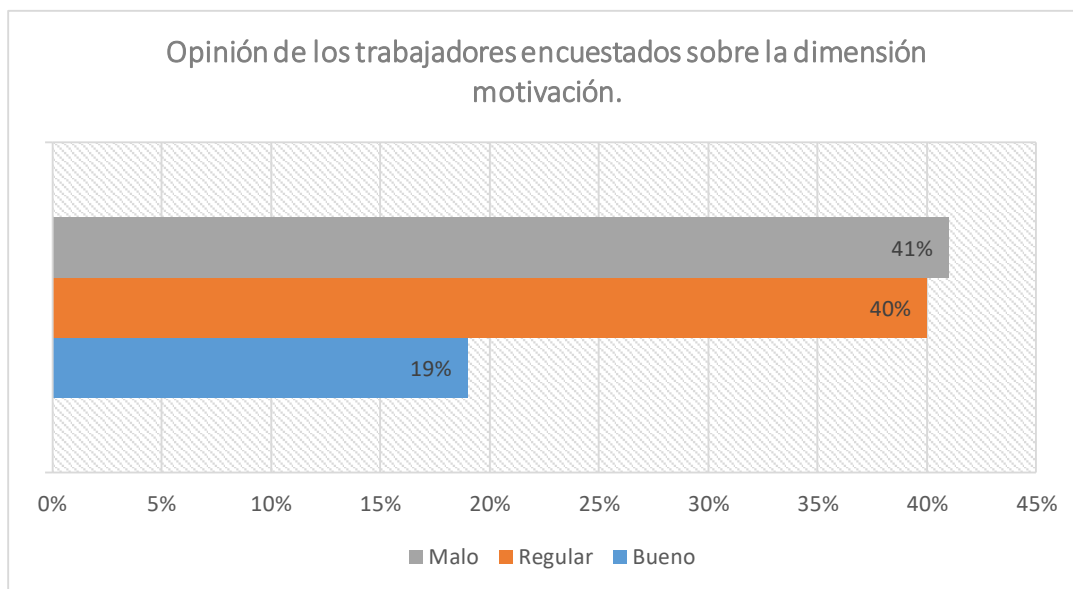
diferencia del 34.3% de los trabajadores que indicaron que regularmente hay competencia personal entre los trabajadores, mientras que el 28.9% respondieron que casi siempre existe una buena libertad de expresión entre sus compañeros y sus jefes.

Tabla N° 5:

***Criterio de los trabajadores encuestados sobre la dimensión motivación.***

Nivel de la Dimensión	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Bueno	29	19%
Regular	61	40%
Malo	62	41%
TOTAL	152	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.



***Figura 5: Criterio de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de motivación.***

Fuente: Tabla N° 5

Interpretaciones:

- El 41% de los trabajadores de la empresa Vlacar, revelaron que en base a la dimensión “motivación” se considera como Malo, en contraste del 19% es considerado como Bueno.

**Objetivo específico N° 3: Analizar la dimensión de Motivación de la variable de**



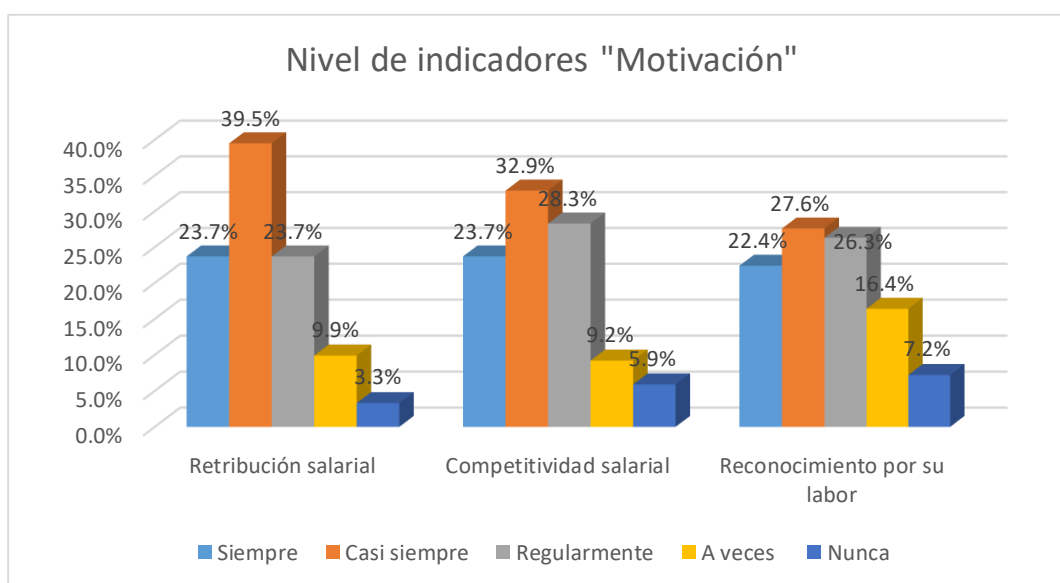
**Clima Organizacional de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.**

**Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión motivación de la empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.**

**Motivación**

	Siempre		Casi siempre		Regularmente		A veces		Nunca		Total	
	Fr	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Retribución salarial	36	23,7%	60	39,5%	36	23,7%	15	9,9%	5	3,3%	152	100%
Competitividad salarial	36	23,7%	50	32,9%	43	28,3%	14	9,2%	9	5,9%	152	100%
Reconocimiento por su labor	34	22,4%	42	27,6%	40	26,3%	25	16,4%	11	7,2%	152	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.



**Figura 5: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de motivación.**

Fuente: Tabla N° 5

Interpretaciones:

- En la tabla 5, se observa que el 39.5% de los empleados respondieron que casi siempre hay una buena retribución salarial, en contraste con el 3.3% indicaron que

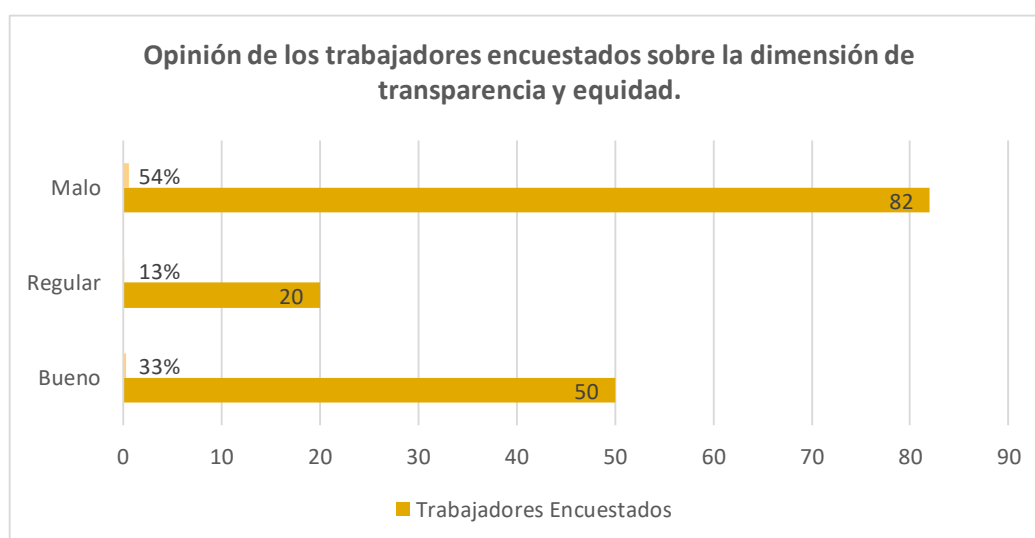
nunca hay una buena retribución salarial a diferencia del 32.9% de los empleados respondieron que casi siempre existe competitividad salarial entre ellos, mientras que el 27.6% indicaron que casi siempre se le reconoce por su trabajo en la empresa.

Tabla N°6:

***Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de transparencia y equidad.***

Nivel de la Dimensión	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Bueno	50	33%
Regular	20	13%
Malo	82	54%
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.



***Figura 6: opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de transparencia y equidad.***

Fuente: Tabla N°6

Interpretaciones:

- El 54% de los trabajadores de la empresa Vlacar, revelan en base a la dimensión “transparencia y equidad” es considerada como mala, en contraste al 13%, que es considerada como regular.

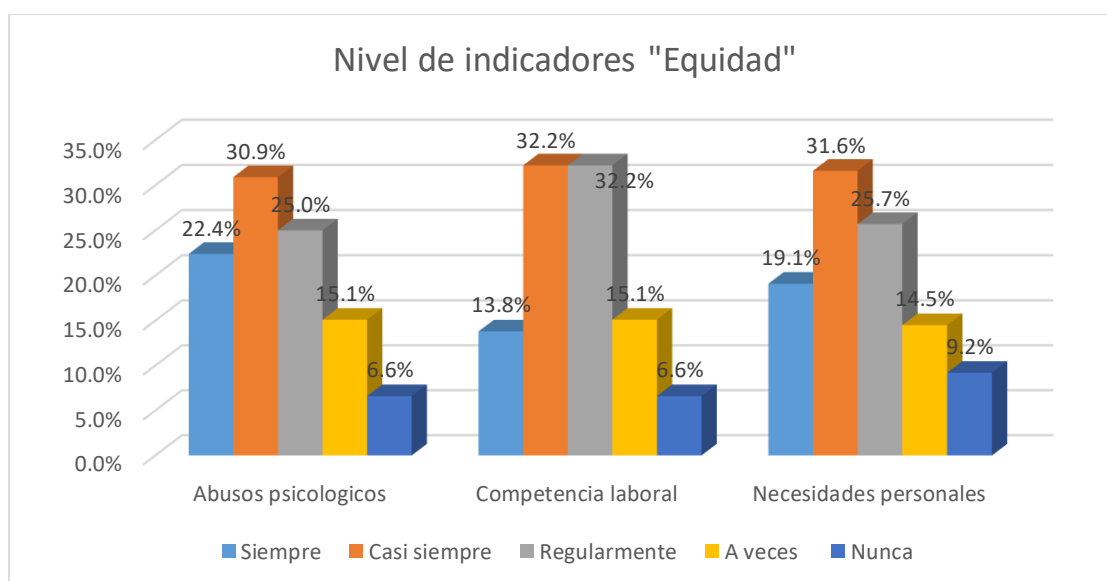
**Objetivo específico N° 4: Identificar la dimensión de Equidad de la variable de Clima Organizacional de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Autonomía de la empresa  
Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.*

**Equidad**

	Siempre		Casi siempre		Regularmente		A veces		Nunca		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Abusos psicologicos	34	22,4%	47	30,9%	38	25,0%	23	15,1%	10	6,6%	152	100%
Competencia laboral	21	13,8%	49	32,2%	49	32,2%	23	15,1%	10	6,6%	152	100%
Necesidades personales	29	19,1%	48	31,6%	39	25,7%	22	14,5%	14	9,2%	152	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.



**Figura 6: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de equidad.**

Fuente: Tabla N°6

Interpretaciones:

- En la tabla 6, se observa que el 30.9% de los empleados indicaron que casi siempre se dan los abusos psicológicos en la empresa, en contraste al 6.6% respondieron que nunca se presenta los abusos psicológicos entre sus compañeros a diferencia del 32.3% que indicaron que regularmente existe competencias laborales, mientras que el 31.6% respondieron que casi siempre se presentan las necesidades

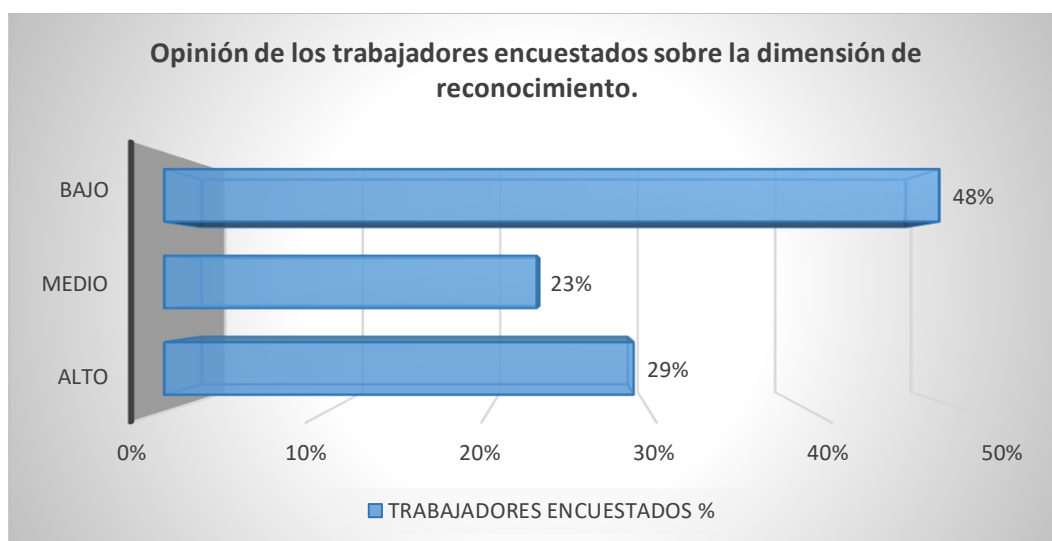
personales en la empresa.

Tabla N° 7:

***Criterio de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de reconocimiento.***

Nivel de la Dimensión	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Algo	44	29%
Medio	35	23%
Bajo	73	48%
TOTAL	152	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. chimbote 2018. Elaboración propia.



**Figura 7: Criterio de los trabajadores encuestados sobre la dimensión reconocimiento.**

Fuente: Tabla N° 7

Interpretaciones:

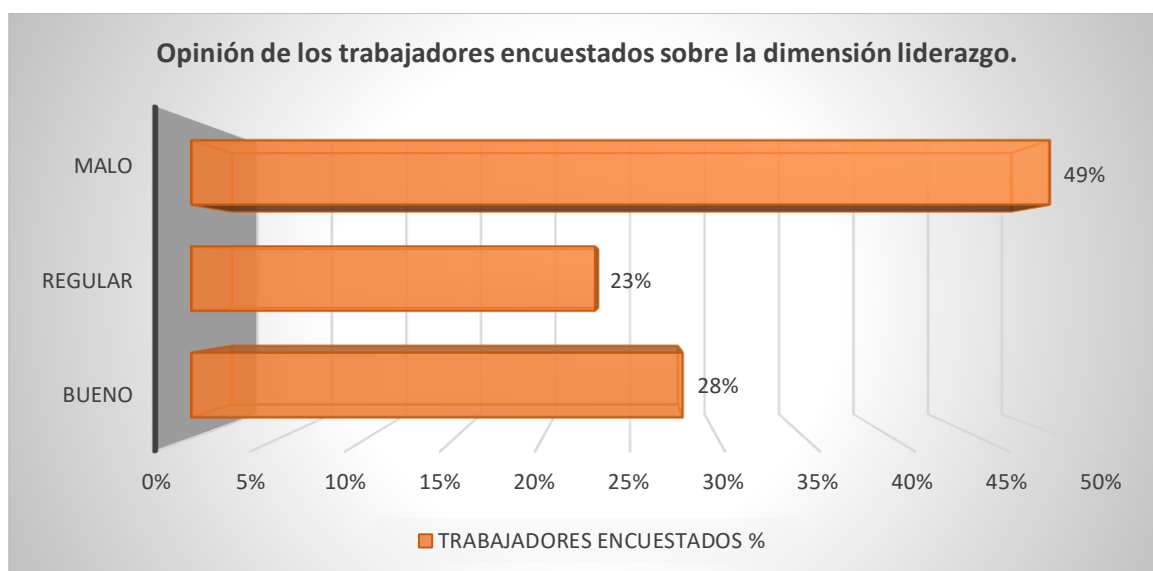
- El 48% de los trabajadores encuestados en la empresa Vlacar, muestran que en la dimensión “reconocimiento” es considerada como baja, con un 23% es considerada como media, que es uno de los puntos.

Tabla N° 8:

**Criterio de los trabajadores encuestados sobre la dimensión liderazgo.**

Nivel de la Dimensión	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Bueno	42	28%
Regular	35	23%
Malo	75	49%
TOTAL	152	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.



**Figura 8: Criterio de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de liderazgo.**

Fuente: Tabla N° 8

Interpretaciones:

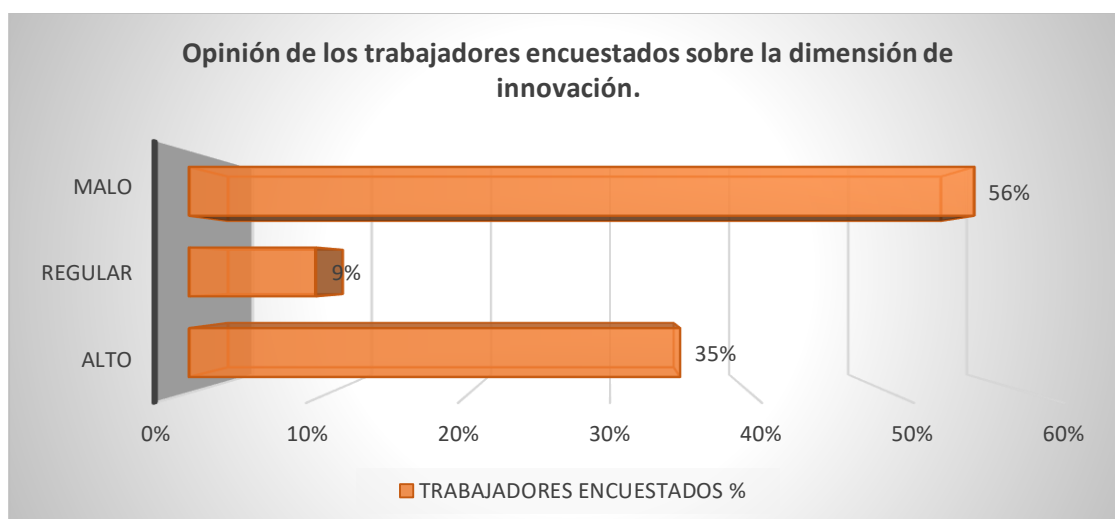
- El 49% de los trabajadores de la empresa Vlacar, revelan en base a su dimensión “liderazgo” es considerado malo, en contraste con un 23%, es considerado como regular.

Tabla N° 9:

**Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión innovación.**

Nivel de la Dimensión	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Alto	53	35%
Regular	14	9%
Malo	85	56%
TOTAL	152	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.



**Figura 9: opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de innovación.**

Fuente: Tabla N° 9

Interpretaciones:

- El 56% de los trabajadores de la empresa Vlacar, revelan que en base a la dimensión “innovación” se consideraba como malo, en contraste 9%, que es considerada como regular.

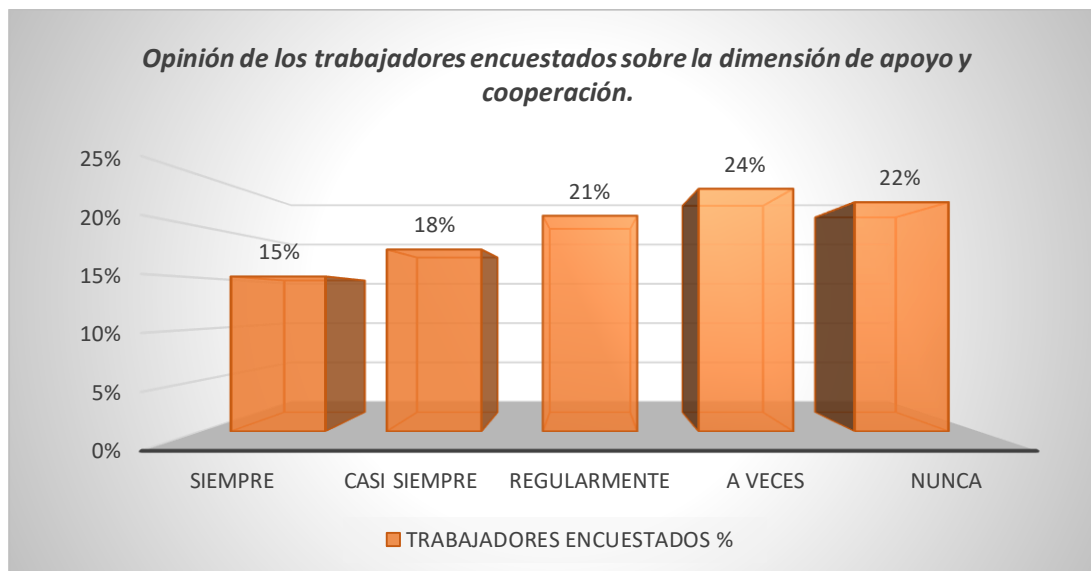
Tabla N°10:

**Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de apoyo y cooperación.**



Nivel de la Dimensión	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Siempre	23	15%
Casi siempre	27	18%
Regularmente	32	21%
A veces	36	24%
Nunca	34	22%
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.



**Figura 10: opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de cooperación.**

Fuente: Tabla N°10

Interpretaciones:

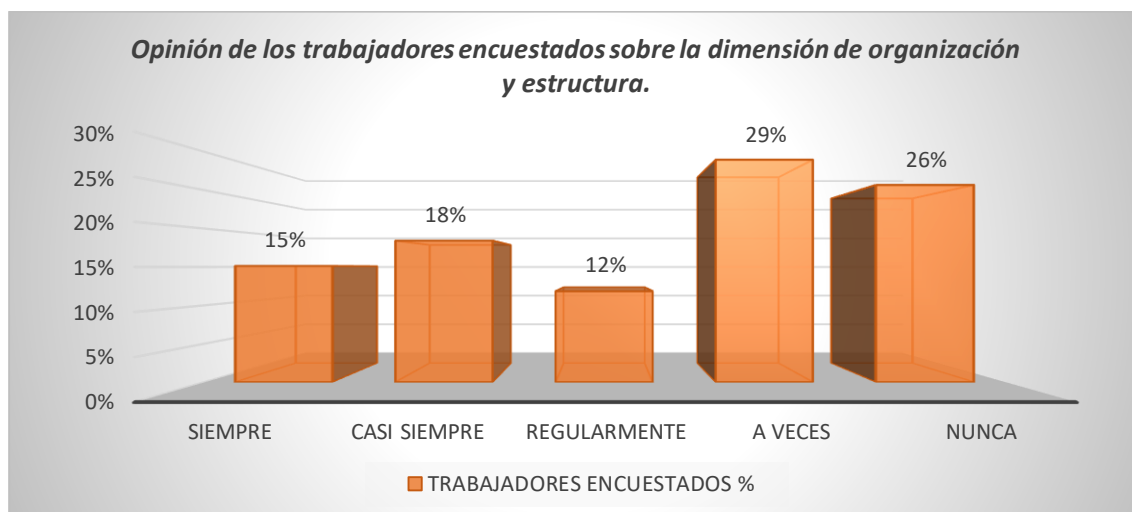
- El 24% de los trabajadores encuestados respondieron que A VECES pueden tener la oportunidad de poder expresar sus ideas y sus jefes les brinda esa confianza, mientras que el 22% de los trabajadores respondieron que NUNCA se les da esa oportunidad de poder expresar sus ideas al grupo de trabajo.

Tabla N° 11:

**Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de organización y estructura.**

Nivel de la Dimensión	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Siempre	23	15%
Casi siempre	28	18%
Regularmente	18	12%
A veces	44	29%
Nunca	39	26%
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.



**Figura 11: opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de organización y estructura.**

Fuente: Tabla N° 11

Interpretaciones:

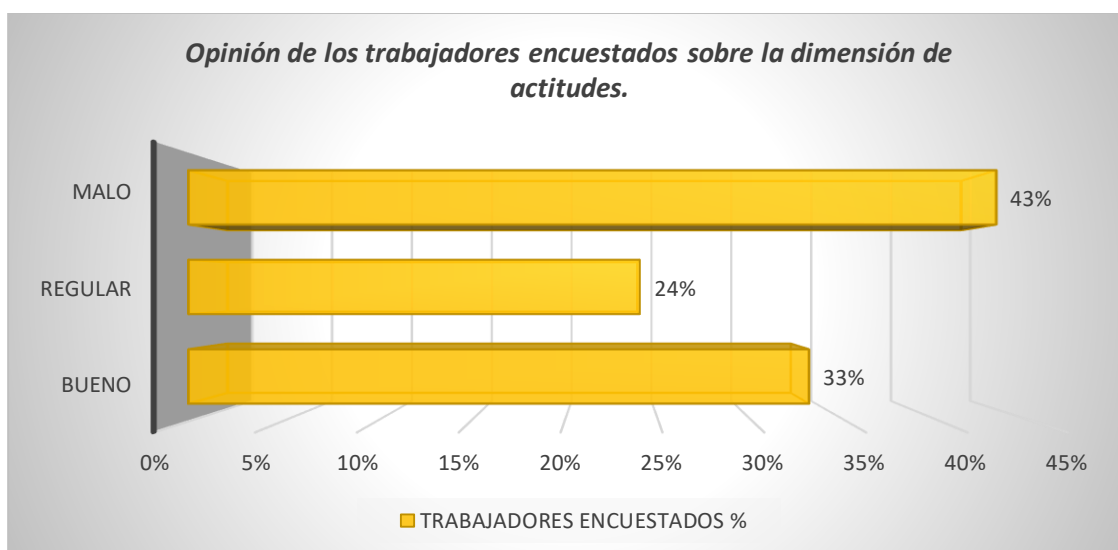
- El 29% de los trabajadores encuestados respondieron que A VECES están de acuerdo con las reglas establecidas en su área y de la empresa, mientras que el 26% de los trabajadores respondieron que NUNCA se desarrollan los reglamentos y procedimientos de la pesquera.

Tabla N°12:

**Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión actitudes.**

Nivel de la Dimensión	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Bueno	50	33%
Regular	36	24%
Malo	66	43%
TOTAL	152	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.



**Figura 12: opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de actitudes.**

Fuente: Tabla N°12

Interpretaciones:

- El 43% de los trabajadores de la empresa Vlacar, revelan que en base a la dimensión “actitudes” es considerada como mala, en contraste al 24%, es considerada como regular.

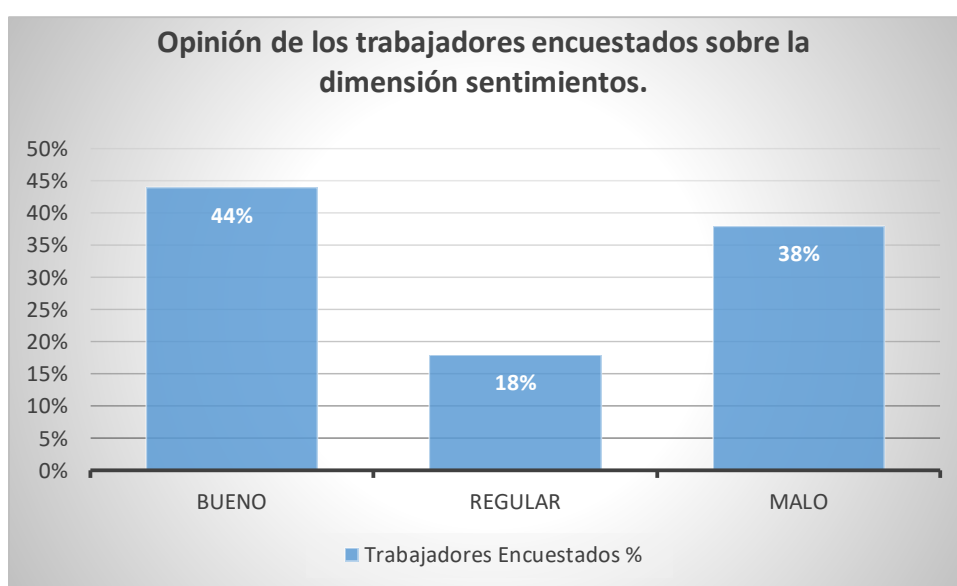
Tabla N°13:

**Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de sentimientos.**

Nivel de la Dimensión	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Bueno	66	44%
Regular	28	18%
Malo	58	38%
TOTAL	152	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote

2018.



Elaboración propia.

**Figura 13:** opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de sentimientos.

Fuente: Tabla N°13

Interpretaciones:

- El 44% de los trabajadores de la empresa Vlacar, revelaron que en base a la dimensión “sentimientos” es considerada como Bueno, en contraste al 18%, es considerada como Regular.

#### IV. DISCUSIÓN:

En el estudio se ha tenido en cuenta la relación entre las pesquisas y teorías realizadas por otros autores considerados en los antecedentes, tal como a continuación se detalla:

- Jiménez (2009), en su investigación “Dimensiones del Clima Organizacional

que prevalecen en el Hospital “Dr. Luis F. Nachón” de la ciudad de Xalapa, Veracruz, en el 2009”, concluye que dentro del Hospital el clima organizacional, no es muy satisfactorio. Lo cual coincide con esta investigación y se puede corroborar en la Tabla N° 2, el 62% de los trabajadores de la Empresa Vlacar, revelan que el clima organizacional es considerado en su mayoría como Malo, asimismo un 19% considera que es Regular. De la misma manera coincido con Quintero, et al (2008) en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa del lago - ecuador”, concluyo que, se determina el comportamiento de los trabajadores en una organización; comportamiento esté ocasiona la productividad de la institución a través de un desempeño eficiente y eficaz.

- Por otro lado, Rodríguez (2014), quien en su investigación “Influencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de Agricultura Junín, 2014”, concluyo clima organizacional no es favorable para el desarrollo de sus actividades por ello que el personal tiene un deficiente desempeño, por el solo hecho de que el personal no siente pertenecer a una institución o equipo de trabajo acorde a sus expectativas con la cual compartan objetivos y rasgos en común, siente no ser correspondidos correctamente, por ello no se preocupan por velar o cuidar los intereses de la institución ya que no lo sienten como suyo, no se hacen parte de un trabajo coordinado y con el compromiso de parte de todos. Lo cual coincide con esta investigación y se puede corroborar en la Tabla N° 2, el 62% de los colaboradores en la empresa revelaron que en su mayoría lo consideraron Mala, respecto al personal no indica en la encuesta que no hay un buen desempeño en la empresa y menos un buen trabajo en equipo.
- Por otro lado, Espinoza (2014), que en su investigación titulada “Clima y Satisfacción Laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro de Sula”. Determinó de manera general, para la variable satisfacción laboral; tomando en cuenta a sus tres dimensiones, que se encuentra en nivel regular de aceptación, producto de la encuesta aplicada a la muestra en la entidad en estudio. Argumentando que las distintas dimensiones se apoyan mucho en la variable

satisfacción laboral, mediante el efecto emocional y desempeño de los docentes, para la mejora pronta de la empresa. Estos resultados, son parecidos a los de la presente investigación, debido a que en la Tabla N° 1, el 46% por otro lado, en cuanto a las dimensiones emociones en la Tabla N° 11 y la dimensión actitudes en la Tabla N° 12 son considerados como Mala, mientras que la dimensión sentimientos en la Tabla N° 13 es considerada en su mayoría como Bueno.

- Por otro lado, coincido parcialmente con Rodríguez (2014), quien en su investigación “Influencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de Agricultura Junín, 2014”, concluyó en cuanto a su dimensión cooperación se detectó que influye directa y significativamente en un 88.1% en el Clima organizacional de la Dirección Regional de Agricultura. Por lo tanto no hay apoyo y cooperación, ni trabajo en equipo, cada quien trabaja por su lado y vela por sus propios intereses, a través del cual concluyo, que si el personal no se encuentra comprometido con la empresa. Por lo tanto, si se mejora el apoyo y cooperación, mejorará el liderazgo. Lo cual se asemeja a un resultado de la presente investigación que muestra que a través de las encuestas que es el 24%, el cual es menor que el 49%, se determinó que no existe relación con apoyo y liderazgo, siendo esta dimensión de apoyo y cooperación a los trabajadores lo cual se concluyó, que si el personal se encuentra en una buena relación y apoyo por sus superiores, habrá una mejora en ser más eficiente y sin errores.

## V. CONCLUSIÓN :

- ✓ Se determinó en la Tabla N° 1 que el 46% de los encuestados respondieron que el nivel de satisfacción de la empresa es Mala en contraste con el 14% es considerado como Regular, asimismo con respecto a la variable clima organizacional según se muestra en la Tabla N° 2 que el 62% respondió que el

nivel del clima organizacional es Mala en contraste con el 19% es considerado como Bueno.

- ✓ Se demostró en la Tabla N° 11 el 65% de los encuestados respondieron que la dimensión emociones es Baja, en cuestión a los indicadores del nivel de dimensión que se muestran en los datos de la (Tabla N° 14), donde el 41.4% de los trabajadores opinan que Casi siempre pueden aportar ideas, en contraste con el 7.2% que nunca se puede aportar ideas, a diferencia del 29,6% de los empleados indicaron que siempre en el trabajo valoran las creatividad, mientras que el 36,8% indicaron que siempre los supervisores brindan apoyo.
- ✓ Se demuestra en la Tabla N° 4 el 45% de los encuestados respondieron que la dimensión autonomía es Baja, en contraste al 15% que lo considera como Regular, en cuestión de competencia personal describimos que los trabajadores de empresa Vlacar se identificaron la dimensión autonomía se muestra en los datos de la (Tabla N° 15), donde el 30.9% de los trabajadores opinaron que regularmente se identificaron con la dimensión, en contraste al 8.6% indicaron que nunca a diferencia del 34.2% respondieron que regularmente, mientras que el 28.9% que casi siempre existen la libertad de expresión entre sus compañeros y jefes.
- ✓ Se demostró en la Tabla N° 6 que el 40% de los encuestados respondieron que la dimensión es Regular, en contraste al 19% lo consideran como Bueno, en cuestión a las retribución salariales describen los trabajadores de Vlacar se identificaron con la dimensión motivación como se muestra en la (Tabla N° 16), donde el 39.5% de los empleados opinaron que casi siempre se identifican con los resultados de la encuesta, en contraste al 3.3% señalaron que nunca a diferencia al 32.9% respondieron que casi siempre, mientras que el 27.6% indicaron que casi siempre se le reconoce por su trabajo en la empresa.
- ✓ Se llegó a demostrar en la Tabla N ° 10 que el 54% de los encuestados respondieron que la dimensión es Mala, en contraste al 13% que es considerado como Regular, en cuestión a las competencias laborales como describen los trabajadores de Vlacar se identificaron con la dimensión equidad como se muestra en la (Tabla N° 17), donde el 30.9% señalaron que casi siempre se dan los maltratos psicológicos, en contraste al 6.6% indicaron que nunca a

diferencia al 32.3% de los empleados opinaron que regularmente se sienten identificado, mientras que el 31.6% indicaron que casi siempre se presentan las necesidades personales en la organización.

- ✓ Se determinó generar una propuesta para el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Vlacar.

## **VI. RECOMENDACIONES:**

Al haber finalizado el estudio y luego de haber analizado detalladamente los resultados obtenidos en la presente investigación se plantea las siguientes recomendaciones para Vlacar S.A.C. – Chimbote.

- ✓ En vista de que se ha determinado de manera los trabajadores como un nivel Malo dentro de la Empresa Vlacar, se recomienda a la empresa misma, en cuanto a Satisfacción Laboral que se trabaje más en las actitudes de los empelados



mediante encuestas y capacitaciones para saber y dar soluciones a los problemas que presentan los empleados; en cuanto a la variables Clima Organizacional se le recomienda trabajar más con los empleados en el buen clima, trabajo en equipo y la buena relación entre ellos para que la empresa no se ve afectada por su desempeño de cada uno de ellos.

- ✓ Se recomienda al área de recursos humanos de la empresa Vlacar, mejorar en lo que respecta las aportaciones de ideas para que los trabajadores tengan más confianza con sus jefes, debido que fue considerada en su mayoría según los trabajadores como Baja.
- ✓ Se recomienda al área encargada de competencia personal y libertad de expresión, aplicar estrategias para los trabajadores, que brinden un apoyo y una buena relación entre ellos, que brinde una confianza y un trabajo en equipo, todo esto se le recomienda debido a que es considerada en su mayoría como Baja.
- ✓ Se recomienda a la administración de la empresa Vlacar S.A.C. dar más retribución salarial, reconocimiento, dar más apoyo a los trabajadores, para poder brindar confianza y seguridad en sus salarios por su desempeño, todo esto se le recomienda debido a que los resultados los trabajadores los considera en su mayoría como Regular.
- ✓ Se le recomienda al área encargada de competencia laboral y abusos psicológicos, mejorar mucho esos indicadores en la empresa para que los trabajadores se sientan seguros en el lugar donde trabaja, ya que con ello se puede crear un ambiente más estable para dar un buen ambiente laboral, todo esto se recomienda debido a que los trabajadores lo consideran en la mayoría como Regular.

### **PROPUESTA:**

Propuesta de estrategias para mejorar la satisfacción laboral y el clima organizacional de la empresa Vlacar S.A.C.

#### **1. INTRODUCCIÓN:**

La intención de la presente propuesta tiene como finalidad incrementar la satisfacción de cada trabajador y mejorar el clima organizacional de las instalaciones de la empresa, las cuales son necesarias para poder concretar y garantizar un buen ambiente laboral.

**2. OBJETIVOS:**

- Establecer estrategias para un buen clima organizacional como: las capacitaciones, las charlas psicológicas, organizar eventos internos, apoyos sociales, bonificaciones justas para todos los colaboradores.
- Brindar charlas para la mejora de la satisfacción laboral del los trabajadores de la empresa y así poder tener un buen clima organizacional.
- Establecer beneficios justos para los trabajadores y así motivarlos mediante esos beneficios, para obtener una satisfacción buena de cada empleador.

**3. DISEÑO DE LAS ESTRATEGIAS:**

La propuesta de estrategias para mejorar la satisfacción laboral y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Vlacar S.A.C. de Chimbote 2018 esta basada en la formulación de las siguientes estrategias:

<b>Estrategias</b>	<b>Actividades a realizar</b>	<b>Responsables</b>
Estrategia para el clima organizacional basada en el personal para la mejora de los comportamientos de los colaboradores en la empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.	Actividad N° 1: Programaciones de capacitaciones para los empleados de cada área dentro de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerente de la empresa Vlacar.</li> <li>• Asistente de recursos humanos.</li> </ul>
	Actividad N° 2 : Desarrollar actividades (futbol,voley) en la empresa para apoyos sociales y bonificaciones para los trabajadores que desempeñaron mejor en su área y recompensarlos por su esfuerzo y trabajos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefe de recursos humanos.</li> <li>• Jefe de costos.</li> </ul>

Estrategia para la satisfacción laboral en los trabajadores para una mejora de un buen clima laboral y trabajo en equipo en la empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.	Actividad N° 3: Desarrollar reuniones entre los trabajadores y jefes con la finalidad de presentar una estrategia en mejorar el ambiente laboral fortaleciendo una confianza y seguridad con sus jefes al mando.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerente de la empresa.</li> <li>• Jefe de recursos humanos.</li> <li>• Asistente de recursos humanos.</li> <li>• Jefe de costos.</li> <li>• Jefe de contabilidad.</li> </ul>
	Actividad N° 4: Taller: Trabajo en equipo. Mejora de las actitudes y el compromiso de los trabajadores en la empresa.	
Estrategia para la satisfacción laboral para los colaboradores mediante las compensaciones, incentivos, gratificaciones en la empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018	Actividad N° 5: Programación de actividades para los colaboradores y jefes que tuvieron mejor desempeño y aporte en la empresa para llegar a su meta en las ventas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerente de la empresa.</li> <li>• Jefe de recursos humanos.</li> <li>• Asistente de recursos humanos.</li> <li>• Jefe de costos.</li> <li>• Jefe de contabilidad.</li> </ul>
	Actividad N° 6: Encuestas para los trabajadores para medir los factores de riesgos de cada trabajador dentro de la empresa.	

4. Programación de actividades de implementación de estrategias para mejorar la satisfacción laboral y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Vlacar S.A.C. de Chimbote 2018.

Estrategias	Fecha de ejecución	Actividades	Metodología	Responsable
Estrategía para el clima organizacional basada en el personal para la mejora de los comportamientos de los colaboradores en la empresa Vlacar S.A.C. Chimbote	<b>Enero – Marzo 2019</b>	Actividad N°1: Programaciones de capacitaciones para los empleados de cada área dentro de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar las capacitaciones a los colaboradores.</li> <li>• Presentación de capacitacione y charlas al gerente de la empresa para las mejoras con cada capacitación a los empleados.</li> <li>• Planificar los eventos y apoyos sociales para los trabajadores de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerente de la empresa Vlacar.</li> <li>• Asistente de recusus humanos.</li> <li>• Jefe de recursos</li> </ul>
	<b>Enero – Marzo 2019</b>	Actividad N° 2 : Desarrollar actividades (futbol,voley) en la	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de las actividades para los trabajadores de la empresa.</li> <li>• Coordinación con el gerente de la empresa para la remuneraciones y compensaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• humanos.</li> <li>• Jefe de costos</li> </ul>

2018.		empresa para apoyos sociales y bonificaciones para los trabajadores que desempeñaron mejor en su área y recompensarlos por su esfuerzo y trabajos	para los trabajadores que tuvieron un excelente aporte en la empresa.	
Estrategia para la satisfacción laboral en los trabajadores para una mejora de un buen clima laboral y trabajo en equipo en la empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.	<b>Marzo 2019</b>	Actividad N° 3: Desarrollar reuniones entre los trabajadores y jefes con la finalidad de presentar una estrategia en mejorar el ambiente laboral fortaleciendo una confianza y seguridad con sus jefes al mando.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller de mejora para una mejor comunicación y confianza con el jefe al mando.</li> <li>• Charlas y evaluaciones de desempeño dentro de la empresa para mejorar esos factores negativos que arroja las evaluaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerente de la empresa.</li> <li>• Jefe de recursos humanos.</li> <li>• Asistente de recursos humanos.</li> <li>• Jefe de costos.</li> <li>• Jefe de</li> </ul>

	<b>Marzo 2019</b>	<p>Actividad N° 4:</p> <p>Taller: Trabajo en equipo.</p> <p>Mejora de las actitudes y el compromiso de los trabajadores en la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecución de taller: trabajo en equipo.</li> <li>• Taller de mejora en los comportamientos de los empleados de la empresa.</li> </ul>	contabilidad
Estrategia para la satisfacción laboral para los colaboradores mediante las compensaciones, incentivos, gratificaciones en	<b>Abril 2019</b>	<p>Actividad N° 5:</p> <p>Programación de actividades para los colaboradores y jefes que tuvieron mejor desempeño y aporte en la empresa para llegar a su meta en las ventas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programación de las actividades en donde se van a desarrollar las actividades para los colaboradores de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerente de la empresa.</li> <li>• Jefe de recursos humanos.</li> </ul>

<p>la empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018</p>	<p><b>Abril – Julio 2019</b></p>	<p>Atividad N° 6: Encuestas para los trabajadores para medir los factores de riesgos de cada trabajador dentro de la empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación de la elaboración de las encuestas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistente de recursos humanos.</li> <li>• Jefe de costos.</li> <li>• Jefe de contabilidad.</li> </ul>
---	----------------------------------	--	---	--

## VII. REFERENCIAS:

Alfaro, R., et al (2012). Satisfacción Laboral y su Relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipales. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Posgrado. Disponible en Internet [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO\\_LEYTON\\_MEZA\\_SAENZ\\_SATISFACCION\\_LABORAL.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1) Acceso en julio del 2012.

Alva J., et al (2015). Clima organizacionl y Satisfacciín Laboral de los trabajadores de la Universidad San Pero de Chimbote, 2013.

Aquino, (2015) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. (Tesis de Titulo). Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, Perú. Disponible en Internet [http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma\\_Quispe\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acceso el 16 de Diciembre del 2015.

Bedriñana, E. (2016) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de salud de Centro Quirúrgico del Instituto Nacional Materno Perinatal (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Disponible en Internet [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6949/Bedri%C3%B1a\\_HEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6949/Bedri%C3%B1a_HEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acceso en Noviembre del 2015.

Benites, I. (2012). Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del consorcio La Arena S.A.C. – Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo. Disponible en Internet [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3310/benites\\_ikoll.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3310/benites_ikoll.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acceso en Setiembre del 2012.

Brunet I. (2011). El clima de trabajo en las organziaciones. (1ª ed.) México 2014. Editorial: Trillas.

Calderón H. (2006). Gestión humana en las organizaciones, un fenómeno complejo: evolución, tendencias y perspectivas de investigación. (2.aed.).Panamá: CULTURAL



Cardozo y Tenazoa (2015). “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonía peruana, período 2013” (Tesis). Universidad Nacional de la amazonía peruana, Iquitos. Disponible en internet <https://core.ac.uk/download/pdf/54238875.pdf> Acceso en el 2015.

Casana, M. (2015). Clima organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una empresa Azucarera de Chiquitoy –Trujillo. (Tesis para Maestría). Universidad Privada Antenor Orrego. Disponible en Internet [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE\\_PSICOLOGIA\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL.SATISFACCION.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA\\_TESIS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE_PSICOLOGIA_CLIMA_ORGANIZACIONAL.SATISFACCION.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA_TESIS.pdf) Acceso en Noviembre del 2015.

Castillo, N. (2014). Clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes Niveles Jerárquicos de una Empresa Privada (tesis de pregrado). Universidad Católica del Perú. Disponible en Internet [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/castillo\\_davi%20la\\_natalia\\_clima\\_motivacion.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/castillo_davi%20la_natalia_clima_motivacion.pdf?sequence=1) Acceso en Junio del 2014.

Chiavenato I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. (2.a ed.).México: Mc Graw Hill.

Cortés, N. (2009). Diagnóstico del Clima Organizacional Hospital Dr. Luis F. Nachón, Xalapa, Ver., 2009.(Tesis para Maestría). Universidad Veracruzana – Xalapa. Disponible en Internet <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/30006/NelsyMCortesJimenez.pdf;jsessionid=82C976E5C5C0FA12E73089276D74D30B?sequence=1> Acceso en Septiembre del 2009.

Espejo, M. (2016). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la direccipon regional de Agricultura Junín – 2014. (Tesis para Título). Universidad Peruana los andes – Huancayo. Disponible en Internet [http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/120/Maricarmen\\_Tesis\\_Licenciado\\_2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/120/Maricarmen_Tesis_Licenciado_2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y) Acceso en Junio del 2016.

Espinoza, A. (2014). Clima y satisfacción laboral en los(as) Docentes del instituto tecnológico de Administración de empresa (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, cortés (Tesis de Maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán,

Tegucigalpa. Disponible en Internet <http://www.cervantesvirtual.com/obra/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en-losas-docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes/> Acceso en Marzo del 2014.

Hernández, Fernández y Baptista (2014): Metodología de la Investigación (5ta ed.) México: Mc Graw Hill.

Hernández, Fernández y Baptista (2014): Metodología de la Investigación (6ta ed.) México: Mc Graw Hill.

Fructuoso y Díaz (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2013. Universidad San Pedro, Chimbote.

Fuentes, S. (2012). Satisfacción Laboral y su Influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la Ciudad de Quetzaltenango), Quetzaltenango, 2012 (Tesis de Título). Universidad Rafael Landívar. Disponible en Internet <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf> Acceso en Marzo del 2012.

Hernández S. (2010). Metodología de la investigación. (3.a ed.). México: Mc Graw Hill.

Hijar, A. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Designs Quality Exports S.A.C., 2016 (Tesis para Título). Universidad Cesar Vallejo. Disponible en Internet [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8578/Hijar\\_PAM.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8578/Hijar_PAM.pdf?sequence=1) Acceso en el año 2017.

Hinojosa (2010) Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres Franceses (tesis de doctorado). Universidad Playa Ancha de Valparaíso, Chile. Disponible en Internet <http://www.genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-OT'10/ANTEPROYECTOS/CLAUDIO-ANTEPROYECTO.pdf> Acceso en Septiembre del 2010.

Jimenez N. (2009). Diagnóstico del clima organozacional. Hopsital “Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa, ver., 2009. Disponible en Internet <https://www.uv.mx/msp/files/2012/11/coleccion8NelsyCortesJ.pdf> Acceso en el año 2009.

Kinichi y Kreitner R (2003). Comportamiento Organizacional (1ª ed). Mexico , D.F. None.

Lutans F. (2008). Comportamiento Organizacional (1ª Ed.) Editorial McGraw – Hill.

Marquina, J. (2012). “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio la arena S.A.C.” (Tesis para Título). Universidad Nacional de Trujillo, trujillo. Disponible en Internet [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3310/benites\\_ikoll.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3310/benites_ikoll.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acceso en el año 2012.

Moreno, J. (2012). Medición de la satisfacción del cliente en el restaurante la cabaña de don parce (Tesis de Título). Universidad de Piura, Piura. Disonible en Internet [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1648/AE\\_265.pdf](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1648/AE_265.pdf) Acceso en Abril 2012.

Navarro, S. (2012). “Satisfacción Laboral Y Su Influencia En La Productividad” (Estudio Realizado En La Delegación De Recursos Humanos Del Organismo Judicial En La Ciudad De Quetzaltenango (Tesis). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Disponible en Internet <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf> Acceso en Marzo del 2012.

Pérez, D. (2010) “Clima laboral y su efecto en la calidad de atención de los estudiantes en el SENATI Chimbote; 2010”. (Tesis para título). Instituto Senati. Chimbote. Disponible en internet <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3825/Chuquirachi%20Caira%20mpoma-Hinostroza%20Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acceso en el año 2010.

Pérez, N., et al (2015). Clima organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores

del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013 – Iquitos. (Tesis para Maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Disponible en Internet

[http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor\\_Tesis\\_Maestria\\_2015.pdf?sequence=1](http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1) Acceso en Diciembre del 2015.

Pineda D. (2012) Clima Organizacional y Desempeño Laboral (1ª ed.) USA : Ewe Editorial Acad MIA Espa Ola.

Quintero, N., et al (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. – Ecuador. Disponible en Internet <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf> Acceso en Abril del 2008.

Quilcate, I. (2014). Influencia del clima laboral en la presencia de estrés en los trabajadores de la empresa Pesquera Hayduk distrito de Chimbote – provincia del santa: 2014 (Tesis para Título). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Disponible en Internet <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3120/ROMERO%20QUICATE%20ISABEL%20JACKELINE%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acceso en el año 2015.

Quispe, N. (2015). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas. Disponible en Internet [http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma\\_Quispe\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acceso en Diciembre del 2015.

Rodríguez, et al (2011). Clima organizacional y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño, revista de la Universidad Talca, Chile. Disponible en Internet <http://146.83.115.167/index.php/saludysociedad/article/view/819/663> Acceso el 30 de Agosto del 2011.

Rodriguez, M. (2014). "Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura junín - 2014" (Tesis para Título). Universidad peruana los andes, Huancayo. Disponible en Internet [http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/120/Maricarmen\\_Tesis\\_Licenciado\\_2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/120/Maricarmen_Tesis_Licenciado_2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y) Acceso en el año 2016.

Salina, C. (2016). “Gestion de calidad bajo el enfoque de la cultura de colaboradores y su clima laboral en mypes del sector comercio, rubro materiales de construccion, en el distrito de chimbote, año 2016” (Tesis para Maestría). Universidad católica los Angeles de Chimbote, chimbote. Disponible en Internet [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/348/GESTION\\_DE CALIDAD\\_CESAR\\_TORIBIO\\_VILLANUEVA\\_SALINAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/348/GESTION_DE_CALIDAD_CESAR_TORIBIO_VILLANUEVA_SALINAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acceso en el año 2016.

Stephen, Robbins, et al (2009). Comportamiento Organizacional (13<sup>a</sup> ed.) Mexico, 2009.

Vallejos, M. (2017). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres – Lima (Tesis para Maestría). Disponible en Internet [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8731/Vallejos\\_PMI.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8731/Vallejos_PMI.pdf?sequence=1) Acceso en Mayo del 2017.

Vargas, L. (2015). Influencia de la Satisfacción Laboral en el Clima Organizacional en la I.E. Sara Antonieta Bullón – Lambayeque (tesis para título). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú. Disponible en Internet [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/92/1/TL\\_Vargas\\_PardoLuzMariadelRosario.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/92/1/TL_Vargas_PardoLuzMariadelRosario.pdf) Acceso desde el año 2015.

Villanueva, C. (2016). Gestion de calidad bajo el enfoque de la cultura de colaboradores y su clima laboral en mypes del sector comercio, rubro materiales de construccion, en el distrito de chimbote. (Tesis para Maestría). Universidad Católica los Angeles de Chimbote. Disponible en Internet [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/348/GESTION\\_DE CALIDAD\\_CESAR\\_TORIBIO\\_VILLANUEVA\\_SALINAS.pdf?sequence=1](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/348/GESTION_DE_CALIDAD_CESAR_TORIBIO_VILLANUEVA_SALINAS.pdf?sequence=1) Acceso en 2016.

# **ANEXOS**

**ANEXOS**

**Anexos 01:cuestionario para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa vlacar s.a.c. chimbote 2018**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Cuestionario de Clima Organizacional y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo empresarial en Chimbote - Vlacar S.A.C.**

Estimado señor (a), señorita o joven, el siguiente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad, obtener información relevante acerca de clima organizacional y satisfacción laboral en la organización en donde usted trabaja. Tome en cuenta que dicho cuestionario es completamente anónimo, posteriormente lea con atención y conteste todas las preguntas marcando con (X) en un solo recuadro. Le agradezco por brindarme unos minutos de su tiempo.

Si tiene alguna duda consultar al responsable del presente cuestionario.

**I. DATOS GENERALES:**

1.1. Género:

a) Femenino ( ) Masculino ( )

1.2. Edad:

- a) Menos de 25 años ( )
- b) de 26 a 35 años ( )
- c) de 36 a 45 años ( )
- d) de 46 a más ( )

1.3. Tiempo de servicio: .....

1.4. Nivel de estudios:

- a) Secundaria completa
- b) Técnico.
- c) Bachiller.
- d) Profesional.
- e) Otros

1.5. ¿Cargo que ocupa en la organización? : .....

Marque con una “X” en los espacios que están numerados de 1 al 5 según las alternativas siguientes.

Nunca		A veces		Regularmente		Casi siempre		Siempre				
1		2		3		4		5				
<b>Clima Organizacional</b>								1	2	3	4	5
1	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y											

	según su criterio?					
2	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?					
3	¿Se siente parte de esta institución?					
4	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?					
5	El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?					
6	¿Usted tiene confianza con sus compañeros de trabajo?					
7	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?					
8	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?					
9	¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?					
10	¿Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?					
11	¿Mi supervisor o alguien en el trabajo se preocupan por ti como persona?					
12	¿En los últimos 7 días, he recibido reconocimientos o elogios por hacer un buen trabajo?					
13	¿Usted recibe la capacitación necesaria para poder aportar los cambios positivos en el trabajo?					
14	¿En la empresa se busca hacer las cosas con sencillez?					
15	Te agradan los cambios que se están dando en la empresa.					
16	¿Usted tiene evidencia de que su jefe le apoya utilizando sus ideas o propuestas para mejorar el trabajo dentro de su área?					
17	¿Usted puede contar con la ayuda de su jefe cuando la necesita?					
18	¿Le resulta fácil hablar con su jefe sobre los problemas relacionados con el trabajo?					
19	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño dentro de la organización?					
20	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la empresa?					
21	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?					
22	¿Se promueve en la empresa el compromiso con la no discriminación?					
23	¿Hay igualdad de salarios para puestos equivalentes en la empresa?					
24	En general, ¿Qué tanto sabe la empresa sobre las necesidades de sus trabajadores?					
<b>Satisfacción Laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	¿Con cuanta frecuencia usted siente temor al opinar sus ideas frente a su supervisor?					
26	¿La institución valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?					
27	¿Con cuanta frecuencia te sientes cómodo(a) al pedir ayuda a otras					



	personas?					
28	¿Las condiciones salariales para usted son buenas?					
29	¿Cree que a usted le está pagando una cantidad justa por el trabajo que realiza?					
30	Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?					
31	Le gustaría seguir laborando en su área de trabajo.					
32	¿Tiene usted comunicación efectiva con su jefe?					
33	¿Cree que su sueldo y/o salario de sus compañeros están en relación con el crecimiento económico de la empresa?					

*Con la experiencia que Ud. Tiene. ¿Qué recomendaciones daría para que mejore el clima organizacional y satisfacción laboral de su Institución?*

- a) .....
- b) .....
- c) .....

## Anexos 2: Validación de los instrumentos de recolección de datos.

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Carlos Medina Bala, titular  
del DNI. N° 07598660, de profesión  
Psicólogo, ejerciendo  
actualmente como DOCENTE, en la  
Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a las .....

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Redacción de los Ítems			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

En Chimbote, a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

  
Firma

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

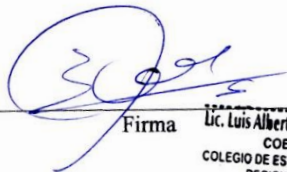
Yo, Calderón Yarleque Luis Alberto, titular del DNI. N° 40097132, de profesión ESTADÍSTICO - INFORMÁTICO, ejerciendo actualmente como DOCENTE, en la Institución UCV.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a las .....

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				/
Amplitud de contenido				/
Redacción de los Ítems				/
Claridad y precisión			/	
Pertinencia				/

En Chimbote, a los 6 días del mes de Noviembre del 2017.

  
Firma Lic. Luis Alberto Calderón Yarleque  
COESPE : 325  
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PER.  
REGION LA LIBERTAD

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Baldemar Luino Calderón, titular del DNI. N° 19975995, de profesión ECONOMISTA, ejerciendo actualmente como DOCENTE UNIVERSITARIO, en la Institución UNIVERSIDAD CESAR VALEJO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a las .....

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 20 días del mes de noviembre del 2017

  
\_\_\_\_\_  
Firma

### Anexos 3: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

#### COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum_i S_i^2}{\left[ \sum_i S_i r_{ix} \right]^2} \right)$$

	ítem1	ítem2	ítem3	ítem4	ítem5	ítem6	ítem7	ítem8	ítem9	ítem10	ítem11	ítem12	ítem13	ítem14	ítem15	ítem16	ítem17	ítem18	ítem19	ítem20	ítem21	ítem22	ítem23	ítem24	ítem25	ítem26	ítem27	ítem28	ítem29	ítem30	ítem31	ítem32	ítem33	SUMA
E1	3	2	1	2	3	4	3	1	1	2	1	2	3	1	3	1	2	3	4	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	3	69
E2	4	2	1	2	5	4	5	3	1	2	2	4	5	2	3	2	1	5	3	3	2	2	3	3	3	3	1	1	5	1	4	5	5	97
E3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	4	5	2	2	2	5	5	4	3	5	96
E4	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	5	3	2	2	5	3	1	83
E5	3	2	4	3	4	2	4	3	3	1	1	3	5	1	1	4	3	2	4	1	2	1	4	4	2	3	3	3	5	4	4	5	5	99
E6	4	3	3	2	4	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	4	2	1	1	2	4	1	3	1	2	2	2	1	2	1	65
E7	2	2	3	2	4	3	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	3	1	5	5	5	88
E8	2	3	4	3	3	3	5	1	3	5	2	4	3	2	2	2	1	4	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	5	2	4	2	1	96
E9	4	2	3	3	2	3	1	2	1	1	3	3	1	2	1	1	2	3	3	2	1	1	1	4	3	2	3	1	1	1	3	3	1	68
E10	3	2	3	2	5	4	4	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	4	4	1	2	2	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	71

Varianza	0.667	0.233	1.211	0.267	0.933	0.678	2.011	0.622	0.844	1.511	0.544	1.167	2.267	0.267	0.767	0.844	0.622	1.067	0.267	0.544	0.267	0.267	0.711	0.278	1.344	0.267	1.833	0.667	2.267	2.000	2.622	2.100	3.956	189.29
----------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

**(Varianza de la Población)** 35.911

K: El número de ítems	33	33	1	-	0.19	0.84	83.56%
$\sum S_i^2$ : Sumatoria de las Varianzas de los Ítem	35.911	32					
$S_T^2$ : La Varianza de la suma de los Ítems	189.29						



la confiabilidad es Aceptada

**Anexos 4: Tablas y graficos de la encuesta.**

**Objetivo específico N° 1: Analizar la dimensión Emociones de la variable Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.**

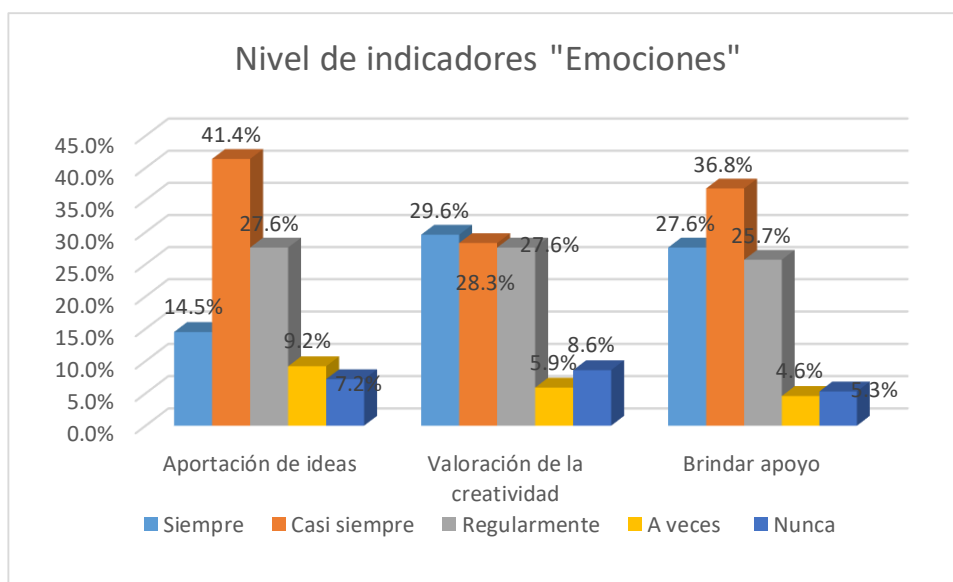
Tabla N° 11.

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Emociones de la empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.*

**Emociones**

	Siempre		Casi siempre		Regularmente		A veces		Nunca		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Aportación de ideas	22	14,5%	63	41,4%	42	27,6%	14	9,2%	11	7,2%	152	100%
Valoración de la creatividad	45	29,6%	43	28,3%	42	27,6%	9	5,9%	13	8,6%	152	100%
Brindar apoyo	42	27,6%	56	36,8%	39	25,7%	7	4,6%	8	5,3%	152	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.



**Figura 11: opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de emociones.**

Fuente: Tabla N° 11

Interpretaciones:

- En la tabla 11, se observa que el 41.4% de los trabajadores respondieron que casi siempre en la Empresa Vlacar se permite aportar ideas, en contraste con el 7.2% respondieron que nunca en la Empresa se les permite aportar ideas a diferencia del 29.6% de los trabajadores señalaron que siempre en sus áreas de trabajo valoran la creatividad de cada uno, mientras que el 36.8% respondieron que casi siempre los jefes brindan apoyo a los trabajadores.

**Objetivo específico N° 2: Identificar la dimensión de Autonomía de la variable de**

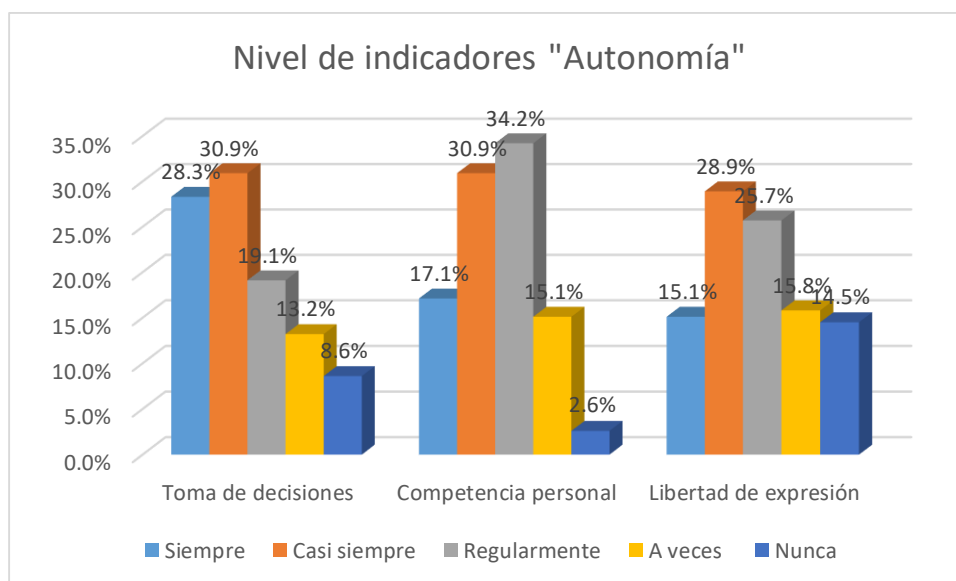
## Clima Organizacional de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Autonomía de la empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.*

### Autonomía

	Siempre		Casi siempre		Regularmente		A veces		Nunca		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Toma de decisiones	43	28,3%	47	30,9%	29	19,1%	20	13,2%	13	8,6%	152	100%
Competencia personal	26	17,1%	47	30,9%	52	34,2%	23	15,1%	4	2,6%	152	100%
Libertad de expresión	23	15,1%	44	28,9%	39	25,7%	24	15,8%	22	14,5%	152	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.



**Figura 4: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de autonomía.**

Fuente: Tabla N°4

Interpretaciones:

- En la tabla 4, se observa que el 30.9% de los empleados indicaron que casi siempre en la Empresa los jefes les permite tomar decisiones, en contraste al 8.6% que respondieron que nunca se les permitía tomar decisiones a cualquier problema a



diferencia del 34.3% de los trabajadores que indicaron que regularmente hay competencia personal entre los trabajadores, mientras que el 28.9% respondieron que casi siempre existe un buena libertad de expresión entre sus compañeros y sus jefes.

**Objetivo específico N° 3: Analizar la dimensión de Motivación de la variable de**

## Clima Organizacional de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.

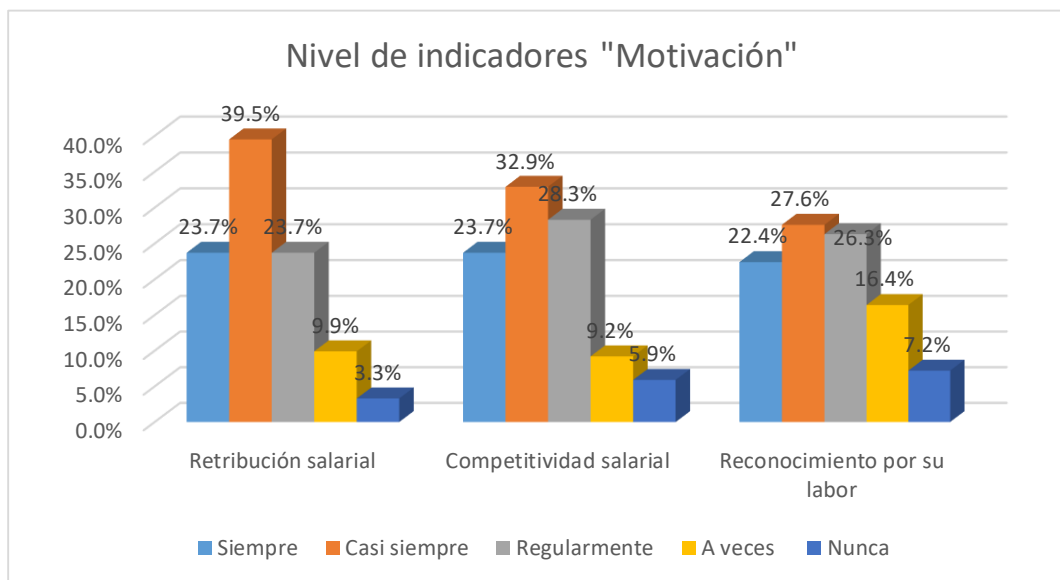
Tabla 6.

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión motivación de la empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.*

### Motivación

	Siempre		Casi siempre		Regularmente		A veces		Nunca		Total	
	Fr	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Retribución salarial	36	23,7%	60	39,5%	36	23,7%	15	9,9%	5	3,3%	152	100%
Competitividad salarial	36	23,7%	50	32,9%	43	28,3%	14	9,2%	9	5,9%	152	100%
Reconocimiento por su labor	34	22,4%	42	27,6%	40	26,3%	25	16,4%	11	7,2%	152	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.



**Figura 6: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de motivación.**

Fuente: Tabla N° 6

Interpretaciones:

- En la tabla 6, se observa que el 39.5% de los empleados respondieron que casi siempre hay una buena retribución salarial, en contraste con el 3.3% indicaron que nunca hay una buena retribución salarial a diferencia del 32.9% de los empleados respondieron que casi siempre existe competitividad salarial entre ellos, mientras que el 27.6% indicaron que casi siempre se le reconoce por su trabajo en la empresa.

**Objetivo específico N° 4: Identificar la dimensión de Equidad de la variable de**

## Clima Organizacional de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.

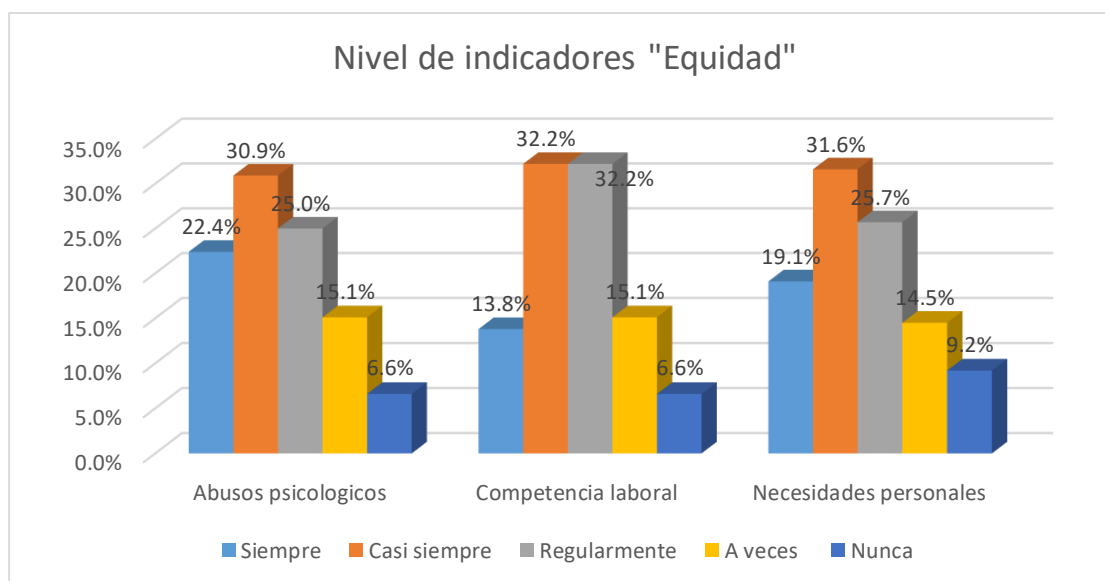
Tabla N°10.

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Autonomía de la empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018.*

### Equidad

	Siempre		Casi siempre		Regularmente		A veces		Nunca		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Abusos psicológicos	34	22,4%	47	30,9%	38	25,0%	23	15,1%	10	6,6%	152	100%
Competencia laboral	21	13,8%	49	32,2%	49	32,2%	23	15,1%	10	6,6%	152	100%
Necesidades personales	29	19,1%	48	31,6%	39	25,7%	22	14,5%	14	9,2%	152	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote 2018. Elaboración propia.



**Figura 10: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de equidad.**

Fuente: Tabla N°10

Interpretaciones:

- En la tabla 10, se observa que el 30.9% de los empleados indicaron que casi siempre se dan los abusos psicológicos en la empresa, en contraste al 6.6% respondieron que nunca se presenta los abusos psicológicos entre sus compañeros a diferencia del 32.3% que indicaron que regularmente existe competencias

laborales, mientras que el 31.6% respondieron que casi siempre se presentan las necesidades personales en la empresa.

**Anexo 5: Matriz de consistencia lógica**

VARIABLES		DEFINICIONES CONCEPTUALES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
X	SATISFACCIÓN LABORAL	Según Pintado (2011) La satisfacción laboral se define como el grado en el cual un empleado se identifica con la organización o en ella, como con las metas u objetivos que desea mantenerse en ella como uno de sus miembros.	Es la evaluación que se realizara a cada trabajador frente a su propio trabajo y está basada en sus emociones, actitudes y sentimientos que cada trabajador muestra en su trabajo.	EMOCIONES	Ideas	25	Ordinal
					Creatividad	26	
					Apoyo	27	
				ACTITUDES	Pagos justos	28	
					Salarios	29	
					Bonificaciones	30	
				SENTIMIENTOS	Comunicación	31	
					Remuneración	32	
					Buen Clima	33	
Y	CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Chiavenato (2009) El concepto de clima organizacional refiere a las propiedades motivacionales del ambiente de la organización, es decir, a aquellos aspectos de la organización que provocan distintas clases de motivación en sus trabajadores.	Es el proceso de los aspectos y reglamentos de una organización, se evaluara mediante encuesta a cada trabajador.	RECONOCIMIENTO	Compensación	1	Ordinal
					Desempeño	2	
					Confianza	3	
				AUTONOMÍA	Toma de decisiones	4	
					Competencia	5	
					Libertad de expresión	6	
				LIDERAZGO	Compañerismo	7	
					Trabajo en equipo	8	

				Lider	9
			MOTIVACIÓN	Retribución	10
				Competitividad	11
				Reconocimiento	12
			INNOVACIÓN	Capacitaciones	13
				Evaluación	14
				Mejoría	15
			APOYO Y COOPERACIÓN	Nuevas ideas	16
				Efectividad	17
				Valores	18
			ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA	Eficacia	19
				Reglamentación	20
				Reglas	21
			TRANSPARENCIA Y EQUIDAD	No abusos	22
				Competencia	23

					Necesidad	24	
--	--	--	--	--	-----------	----	--



Anexo 6: Fotos de los encuestados en el campo.





86	2	1	2	2	1	2	2	1	-4	1	1	1	1	2	2	-4	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
87	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	4	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
88	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	-4	2	2	2	2	2	1	1	-4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
89	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
90	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-4	-4	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
92	2	1	1	2	2	2	2	-4	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
93	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
98	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
104	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
105	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
107	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
108	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
109	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
112	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
113	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
115	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

110	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4			
111	2	3	2	2	2	2	1	2	2	4	4	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4				
112	2	1	1	2	2	2	2	4	1	1	1	2	2	1	4	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	4				
113	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	4	4	2	2	1	2	1	2	4	2			
114	2	4	2	2	1	4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	2	4	1	2	2	4	2	2	4	2	1	1	2	2			
115	1	2	2	2	1	4	1	2	2	1	4	4	2	2	2	1	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	1	4			
116	2	2	2	2	1	2	1	2	2	4	2	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	1	2	2	2			
117	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	4	1	4	2	2	1	2	2	1	2	4	2	2	2	2			
118	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2			
119	1	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	4	4	4	4	4	2	2			
120	2	1	4	2	2	2	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2			
121	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	1	2	2			
122	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	4	1	4	2	2	1	2	2	1	2	4	2	2	2	2			
123	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2			
124	1	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2			
125	2	1	4	2	2	2	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2			
126	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2			
127	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4		
128	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2		
129	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2		
130	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2		
131	2	2	2	1	4	2	2	4	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2		
132	4	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2		
133	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
134	2	2	2	1	1	2	1	2	4	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2			
135	2	2	2	4	1	4	4	1	2	2	2	2	2	1	4	4	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
136	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2		
137	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	1	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2		
138	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4		
139	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1		
140	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	1	2	1	1	1	2	2	
141	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	4	4	2	1	2	4	1	2	4	
142	4	1	2	2	1	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	1	
143	4	2	1	1	1	2	2	2	1	2	4	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
144	2	1	2	1	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	4	2	
145	2	1	1	1	2	2	2	4	1	1	4	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	
146	4	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	
147	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	
148	2	1	1	4	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	
149	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	4	1	2	1	2	1	
150	2	2	1	2	2	4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	4	4	1	2	1	2	1	2	
151	2	2	1	2	1	4	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
152	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

## ANEXO 08: ACTA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. – Chimbote 2018”, de la estudiante Solis Santos Juanita Estephany, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% 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 César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018




Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

## ANEXO 09: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Juanita Estephany Solis Santos identificado con DNI N° 48418924 Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado : “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. – Chimbote 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: 48418924

FECHA: 12 de Diciembre del 2018

## ANEXO 10: AUTORIZACIÓN DE VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
EP DE ADMINISTRACIÓN

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:  
JUANITA ESTEPHANY SOLIS SANTOS

---

INFORME TÍTULADO:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
DE LA EMPRESA VLACAR S.A.C. – CHIMBOTE 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 05/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Trece (13)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN