



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de  
la Empresa Seda Chimbote S.A., 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Azaña Matos, Henry Elisterio (ORCID: [0000-0003-0554-8115](https://orcid.org/0000-0003-0554-8115))

Mozo Calderón, Anghelo Junior (ORCID: [0000-0003-2185-2600](https://orcid.org/0000-0003-2185-2600))

**ASESORES:**

Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio (ORCID: [0000-0001-6290-4484](https://orcid.org/0000-0001-6290-4484))

Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymound (ORCID: [0000-0001-9791-9627](https://orcid.org/0000-0001-9791-9627))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A nuestro Padre Celestial por guiarnos y bendecirnos en el trayecto de nuestras vidas permitiéndonos alcanzar nuestras metas como personas y como profesionales.

A nuestras familias, por su cariño y apoyo incondicional, sus lecciones nos han encumbrado siempre, por el camino de superación, para ser fuertes frente a cualquier obstáculo o adversidad que se nos presenta.

Los autores

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo y a su plana docente por acogernos y habernos permitido ser parte de esta familia, brindándome la oportunidad de crecer profesionalmente, con conocimientos y enseñanzas, acordes con la exigencia de este mundo competitivo, brindándome la oportunidad de culminar satisfactoriamente nuestros estudios de pregrado.

Al asesor Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymound; por su preocupación en garantizar la calidad de las investigaciones, gracias a sus orientaciones pertinentes y oportunas me permitieron el desarrollo y la culminación de la presente investigación.

A la Empresa Sedachimbote S.A. por brindarnos las facilidades para recoger y analizar la información y de este modo culminar con éxito nuestro trabajo de investigación.

Los autores

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.	20
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos.	23
3.7. Aspectos éticos.	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS.	49
ANEXOS	56

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Distribución de la población.</i> .....	22
<b>Tabla 2.</b> <i>Nivel de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.</i> .....	24
<b>Tabla 3.</b> <i>Prueba de Chi-Cuadrado para medir la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote S.A., 2019.</i> .....	25
<b>Tabla 4.</b> <i>Prueba Kolmogorov Smirnov de ajuste de los puntajes sobre clima organizacional y satisfacción laboral.</i> .....	26
<b>Tabla 5.</b> <i>Distribución de los niveles de clima organizacional de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.</i> .....	27
<b>Tabla 6.</b> <i>Distribución de los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.</i> .....	28
<b>Tabla 7.</b> <i>Nivel de relación entre el clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.</i> .....	29
<b>Tabla 8.</b> <i>Prueba de Chi-Cuadrado para medir la relación entre el clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.</i> .....	30
<b>Tabla 9.</b> <i>Distribución de los niveles de clima organizacional y niveles de beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.</i> .....	31
<b>Tabla 10.</b> <i>Prueba de Chi-Cuadrado para medir la relación entre el clima organizacional y niveles de beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.</i> .....	32
<b>Tabla 11.</b> <i>Nivel de relación entre el clima organizacional y las políticas administrativas de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.</i> .....	33
<b>Tabla 12.</b> <i>Prueba de Chi-Cuadrado para medir nivel de relación entre el clima organizacional y las políticas administrativas de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.</i> .....	34

<b>Tabla 13.</b> <i>Nivel de relación entre el clima organizacional y las relaciones sociales de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019. ....</i>	35
<b>Tabla 14.</b> <i>Prueba de Chi-Cuadrado para medir nivel de relación entre el clima organizacional y las relaciones sociales de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019. ....</i>	36
<b>Tabla 15.</b> <i>Distribución de los niveles de clima organizacional y niveles de desarrollo personal de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019. ....</i>	37
<b>Tabla 16.</b> <i>Prueba de Chi-Cuadrado para medir los niveles de clima organizacional y niveles de desarrollo personal de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019. ....</i>	38
<b>Tabla 17.</b> <i>Distribución de los niveles de clima organizacional y niveles de desarrollo de tareas de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019. ....</i>	39
<b>Tabla 18.</b> <i>Prueba de Chi-Cuadrado para medir los niveles de clima organizacional y niveles de desarrollo de tareas de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019. ....</i>	40
<b>Tabla 19.</b> <i>Distribución de los niveles de clima organizacional y niveles de relación con la autoridad de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019. ....</i>	41
<b>Tabla 20.</b> <i>Prueba de Chi-Cuadrado para medir niveles de clima organizacional y niveles de relación con la autoridad de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019. ....</i>	42

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
<b>Figura 1.</b> <i>Distribución de los niveles de clima organizacional de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019. ....</i>	25
<b>Figura 2.</b> <i>Distribución de los niveles de clima organizacional de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019. ....</i>	27
<b>Figura 3.</b> <i>Distribución de los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019. ....</i>	28
<b>Figura 4.</b> <i>Nivel de relación entre el clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019. ....</i>	30
<b>Figura 5.</b> <i>Distribución de los niveles de clima organizacional y niveles de beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.....</i>	32
<b>Figura 6.</b> <i>Nivel de relación entre el clima organizacional y las políticas administrativas de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.....</i>	34
<b>Figura 7.</b> <i>Nivel de relación entre el clima organizacional y las relaciones sociales de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019. ....</i>	36
<b>Figura 8.</b> <i>Distribución de los niveles de clima organizacional y niveles de desarrollo personal de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.....</i>	38
<b>Figura 9.</b> <i>Distribución de los niveles de clima organizacional y niveles de desarrollo de tareas de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.....</i>	40
<b>Figura 10.</b> <i>Distribución de los niveles de clima organizacional y niveles de relación con la autoridad de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019. ....</i>	42

## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SedaChimbote S.A durante el año 2019. La investigación se ubicó en el enfoque cuantitativo y utilizó el diseño descriptivo-correlacional. Se contó con una muestra de 90 trabajadores seleccionados a través del muestreo censal. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos la “Escala de Clima Laboral-SPC” y la “Escala de Satisfacción Laboral-SPC” debidamente validado y sometido a criterios de confiabilidad. Los datos fueron procesados haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial.

Como resultados, la investigación da cuenta que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, situación que fue detectada a través del uso de la prueba Rho de Spearman. Se deduce que el clima organizacional y la satisfacción laboral son variables que afectan la productividad de la empresa y necesariamente a los trabajadores que lo integran.

**Palabras clave:** Clima organizacional, realización personal, involucramiento, supervisión, satisfacción laboral.

## Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the employees of the company SedaChimbote S.A during the year 2019. The research was based on the quantitative approach and used the descriptive-correlational design. There was a sample of 90 workers selected through census sampling. The "Work Climate Scale-SPC" and the "Work Satisfaction Scale-SPC" duly validated and subject to reliability criteria were used as data collection instruments. The data were processed using descriptive and inferential statistics.

As a result, the research shows that there is a significant relationship between the organizational climate and job satisfaction, a situation that was detected through the use of Rho Spearman test. It follows that the organizational climate and job satisfaction are variables that affect the productivity of the company and necessarily the workers that make it up.

**Keywords:** Organizational climate, personal fulfillment, involvement, supervision, job satisfaction.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

Aun cuando se han producido grandes avances en la ciencia y en las tecnologías que han generado cambios y adaptaciones en las organizaciones como son las nuevas filosofías de crecer personas pasando de un trato autocrático a un trato más abierto y cercano al trabajador, existen organizaciones que no toman en cuenta la satisfacción de los colaboradores y el ambiente organizacional, sobre todo lo importante y relevante que son esos aspectos dentro del desarrollo estratégico de toda organización, debido a que el clima organizacional puede ser una ventaja o una dificultad para las organizaciones que buscan permanentemente alcanzar sus objetivos y metas que le permitirán asegurar su crecimiento y desarrollo. Por mucho tiempo las organizaciones y corporaciones empresariales regían sus comportamientos con modelos de negocio que priorizaban el aspecto económico financiero y rentable dejando de lado un aspecto fundamental referido a trato de sus trabajadores como personas que tienen sentimientos, emociones y que tal como lo afirman hoy en día los nuevos modelos el elemento humano es fundamental por lo que requiere un mejor trato, lo que ha llevado a los estudiosos a sostener una nueva visión de las teorías de la motivación, comportamiento humano dentro de las organizaciones que se traducen en interacciones con mejores actitudes y aptitudes generando en muchos casos climas organizacionales adecuados. (Chang, et. al, 2019).

Se ha comprobado que mientras más participativo, dinámico y abierto a cambios sea el ambiente organizacional de una empresa, mayor será la productividad, el rendimiento, constituyendo un vínculo directamente proporcional, que tendría como consecuencia una satisfacción de los funcionarios de una entidad. La satisfacción laboral es la valoración positiva o negativa de los colaboradores e incide en la asociación que aquellos albergan hacia la institución y el grado de productividad y compromiso que mantengan. En un ambiente organizacional adecuado todos pueden realizar mucho mejor sus funciones asignadas, tener personal empleado altamente motivado y remunerado adecuadamente contribuye a mantener actitudes positivas que por lo general terminan en actividades productivas de alto beneficio para la organización. (Zumaeta, 2018).

Como visión global, diversos estudios demuestran diferencias de satisfacción laboral, el Ranking the World for Employee Satisfaction indica que Colombia, México y Rusia son los 3 países que tienen trabajadores con mayor satisfacción, seguidos por Irlanda y Brasil. Y si hablamos de Europa, según el “Ranking the World for Employee Satisfaction”, las 5 ciudades de mayor satisfacción laboral son: Dublín, Londres, Estocolmo, Roma y Madrid (Indeed Editorial Team, 2016). En América Latina, encontramos a México, donde se muestra un ponderado de satisfacción de 3,61 en un rango de 5, siendo el área financiera el mejor puntuado con 4.08 de satisfacción y 181 evaluaciones (Noticias NEO, 2019).

En el Perú, según el diario El Comercio (2018) manifiesta que el 86% de peruanos está preparado a dejar puesto laboral al percibir un mal clima organizacional. Además, un 81% de los empleados considera que el ambiente laboral es de suma relevancia para lograr un excelente desempeño y solo un 19% menciona que el ambiente organizacional no afecta en sus tareas y funciones diarias de trabajo. Además se muestra que un 27% de peruanos considera que lo primordial para aceptar un empleo es la remuneración, seguida de un 23% que considera que es prioridad un buen clima laboral, asimismo un 22% considera que lo más valorado por los empleados es tener todos los beneficios de trabajo, y un 19% manifiesta que lo primordial es formar línea de carrera.

En la empresa SedaChimbote S.A. ubicada en Chimbote se ha podido identificar que no existe un adecuado ambiente organizacional, muchos de los empleados no se hallan con gusto sobre sus criterios y ambiente de labores, no están correctamente motivados y eso se visualiza en su bajo desempeño. Ello se debe a la insatisfacción que tienen los trabajadores al no ser reconocido sus trabajos, al no poder ascender de cargo ya que muchos de los nombrados se aferran al cargo. Otro factor relevante es que la mayor parte de los empleados al jubilarse, dan la posta de su puesto de trabajo a un familiar, poniendo disconforme a los demás trabajadores que desean ascender de cargos y privando a nuevos talentos de poder conseguir una vacante dentro de la empresa, esto hace que entre los empleados exista recelo.

Además las condiciones laborales respecto a la remuneración es muy poca para los puestos de trabajo en comparación con otras empresas, por ello los trabajadores solo realizan parte de sus funciones porque consideran que su esfuerzo no está retribuido de forma adecuada, los trabajadores no presentan satisfacción laboral y eso es latente debido a que la satisfacción extrínseca es escasa tal como es el caso de las condiciones materiales o físicas , no se dispone de muchos materiales como hoja bond, el cual dificulta presentar informes, expedientes y retrasa las labores diarias. Por ello nos formulamos el siguiente problema ¿Existe relación entre los niveles de clima organizacional y los niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SedaChimbote S.A. 2019? Las razones por las que se dio inicio a la investigación, se expresan en: La conveniencia debido a que va permitir que la empresa SedaChimbote logre conocer el ambiente organizacional y la satisfacción laboral existente en la organización, y a la vez puede conocer el nivel de vinculación entre ambas variables y tener alternativas de solución para un mejor clima y rendimiento laboral en cada puesto laboral. La relevancia social ya que va a beneficiar a los trabajadores la empresa en estudio, quienes podrán saber el nivel de clima y satisfacción organizacional que presentan y mejorar las deficiencias que se susciten en el estudio.

Y la utilidad práctica porque pretende generar el interés de los gerentes hacia la importancia que ameritan las condiciones físicas y laborales dentro del área de trabajo donde se desempeñan los colaboradores, ofreciendo herramientas de investigación estandarizadas para aplicar a empresas con características similares.

La hipótesis general que es la respuesta a la problemática planteada:  $H_i$  = Existe relación significativa entre los niveles del clima organizacional y los niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SedaChimbote S.A. 2019.  $H_0$  = No existe relación entre los niveles del clima organizacional y los niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SedaChimbote S.A. 2019.

El objetivo principal del estudio fue: Determinar la relación entre los niveles del clima organizacional y los niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SedaChimbote S.A. 2019. Mientras que los objetivos específicos:

Identificar el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la empresa SedaChimbote S.A. 2019. Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SedaChimbote S.A. 2019. Establecer la relación entre los niveles del clima organizacional con las dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SedaChimbote S.A. 2019.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre las pesquisas similares al presente estudio se ubican los siguientes antecedentes considerando el contexto oportuno a nivel internacional:

Luh (2015) en su trabajo de investigación se propuso el objetivo analizar el clima organizacional en el puerto Kaohsiung. Como parte de su metodología aplicó un cuestionario a 320 colaboradores, concluyendo que el clima organizacional en el puerto Kaohsiung es relativamente bueno. También se pudo comprobar que lo más resaltante en el clima organizacional son la dimensión estructura 65%, cooperación 53%, motivación 56%, apoyo 67%, conflicto 71% y finalmente el 68 % de los encuestados mencionaron que existe una buena relación laboral.

Singh et al. (2020), en su artículo científico, que trata sobre una investigación descriptiva correlacional, teniendo como muestra 965 colaboradores de una organización manufactura de comida conservera de pescado, tenía como finalidad identificar la variable satisfacción con sus dimensiones donde se concluye que la satisfacción de los empleados de las empresas manufactureras objeto de estudio, como alcanzo rangos no tan altos (56% en el bajo), en comparación con el bienestar laboral, los colaboradores de la empresa mantienen un sentido de complacencia muy alto.

Purwana y Ahmad (2020), en su artículo científico, sobre una investigación descriptiva correlacional, se utilizó un cuestionario que se aplicó a 218 empleados, con la finalidad de comprobar la motivación y la relación del entorno de la satisfacción laboral de los colaboradores, concluyendo que existe una vinculación directa entre ambas variables, con un nivel de significancia de 0.000, coeficiente Rho 0.654.

Alias, Noor, y Hassan, (2019), en su artículo científico, sobre una investigación descriptiva, correlacional, utilizó un cuestionario que aplicó a 48 empleados pertenecientes a una empresa comercializadora de artículos de ferretería, el objetivo de este artículo fue determinar la correlación entre la variable gestión del talento humano con satisfacción del trabajador, obtuvo como resultado que existe una vinculación directa y significativa entre la variable gestión del talento humano y la variable satisfacción laboral de los trabajadores con un coeficiente de correlación

de Rho de 0.455, donde a más gestión del talento humano perciba, mejor será la satisfacción de los colaboradores.

Chacón (2015) en su estudio que tuvo una muestra de 57 colaboradores. Aplicando un cuestionario, concluyendo que existe un buen clima organizacional en la empresa; asimismo existe una buena motivación entre los trabajadores. De otro lado la comunicación dentro de la empresa es buena, prevalece la comunicación de forma verbal en los diferentes niveles, y existe un feedback adecuado. Por otra parte, se logró identificar el tipo de liderazgo que posee la organización, identificándose como un liderazgo democrático, que es muy bueno para la empresa, como también se identificó que existe una muy buena toma de decisiones entre los trabajadores, las opiniones de los empleados son tomados en cuenta por sus jefes, asimismo los trabajadores cuentan con el respaldo de sus jefes ante algún proceso para la implementación de mejoras dentro de la empresa.

Jorge (2016) en su investigación que aplicó una encuesta como técnica de entrevista a 30 colaboradores. y se concluyó que: Los componentes que impactan en el clima organizacional son favorables para los trabajadores y la institución siendo dichos factores: el compromiso, el criterio de pertenencia, destacando las interrelaciones y comunicación de los empleados de la empresa, que se manifiesta en la cooperación entre ellos hacia alternativas que ayuden a mejorar la institución. Esta investigación permite reconocer los componentes que promueven la iniciativa de trabajo en los empleados investigados.

Sánchez (2017) en su artículo científico que distingue la correlación entre las condiciones de empleo y la satisfacción entre los empleados que trabajan en organizaciones del mismo rubro en el país de México, que tuvo de un enfoque cualitativo y utilizo un cuestionario. Según los resultados obtenidos en este artículo muestran variaciones, los cuales se relacionan con las condiciones de trabajo, comunicación entre empleado jefe, logro y motivación. Considerando el factor humano como base para lograr la competitividad, es importante contar con un personal calificado y motivado.

Adesola, Oyeniyi y Adeyemi, (2017) en su artículo científico, con una investigación descriptiva, se utilizó el cuestionario, tuvo 120 colaboradores como muestra de una empresa ferretera. La conclusión es que debido a que la empresa contratista no les brindó una estrategia de clima laboral adecuada, los trabajadores mostraron evidente insatisfacción con el trabajo.

Rojas (2013), en su artículo que se realizó en la Universidad Simón Bolívar, en Barranquilla. Se aplicó un cuestionario a 120 docentes, concluyendo: Los criterios de trabajo dentro de las principales universidades, no son las mejores, no existe estabilidad laboral, no se promueve el ascenso para docentes ni administrativos deficiente sistema de capacitación.

Haider, Rasli, Akhtar, Yusoff, Malik, Aamir y Tariq (2016), en su artículo científicos, fue una investigación descriptiva correlacional, utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, con una muestra de 147 colaboradores de una empresa de artículos del hogar, buscaron determinar si existe correlación en la percepción de la gestión de talento humano y la satisfacción de trabajadores de empresas de ventas de artículos varios, concluyeron que si hay una correlación directa y significativa positiva entre las variables de estudio, donde mientras mejor sea el trato en el talento humano, mejor será la satisfacción de los colaboradores.

En el contexto nacional, tenemos los siguientes estudios: Neyra (2016) en su estudio aplicó una encuesta a 30 colaboradores, se concluyó que un 93.3% de trabajadores tuvieron una percepción desfavorable, es decir, se supone que no existe interés por partes de ellos en mejorar la productividad.

Abarca (2016) en su investigación aplicó un cuestionario a un total de 70 colaboradores, se llegó a la conclusión: que si existe una correlación positiva y significativa de la satisfacción de los empleados. Asimismo, el 79.7% muestra satisfacción y un 38% percibe como débil la relación entre composición y satisfacción. Y que además los sistemas de las organizaciones inciden en la satisfacción en un 78.3%.

Ruiz (2021) en su trabajo de investigación en el busco dar a conocer la vinculación entre la variable satisfacción y la variable ambiente organizacional. Fue cuantitativa, correlacional, no experimental. Se aplicó un cuestionario a 33 empleados. Según los resultados obtenidos a través del Rho 0.780 por ende concluyeron que si existe una vinculación directa y significativa entre ambas variables presentadas.

Saldaña (2021) en su investigación que busco a dar a conocer la vinculación entre las variables ambiente organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una institución. Fue de tipo cuantitativo, correlacional. Aplicó una encuesta 140 colaboradores de dicha organización. Según los resultados obtenidos a través del Rho 0.421 por ende concluyeron que si existe una correlación directa y significativa entre ambas variables presentadas.

Velezvia (2020) en su tesis que busco a dar a conocer la vinculación entre la variable ambiente organizacional y la satisfacción laboral en el área administrativa de una universidad, este estudio fue correlacional- transversal – no experimental, se aplicó una encuesta a 100 empleados de la muestra, se concluyó que a través de la prueba Rho 0.614 que si existe una vinculación directa y significativa entre las variables presentadas.

Pastor (2018) en su tesis que busco a dar a conocer la vinculación que existe entre la variable ambiente organizacional y la variable desempeño laboral en trabajadores administrativos, fue de tipo correlacional, no experimental, transversal. Para obtener información se aplicó un cuestionario a 162 trabajadores, estadísticamente se obtuvo una correlación significativa de 0.941 lo que nos permitió a deducir que existe una vinculación directa es decir a mayor y mejor percepción del ambiente

organizacional mayor será el desempeño.

Híjar (2016) en su tesis, utilizó una muestra de 70 operarios aplicando un cuestionario se obtuvo información estadística respecto a que existe correlación significativa entre las variables de estudio esta relación es directa es decir a mejor ambiente organizacional mejor satisfacción laboral. Idénticos fueron los resultados entre ambiente organizacional y motivación, ambiente organizacional y comunicación.

Inocente (2017) en su tesis de pregrado con la finalidad de dar a conocer si existe correlación entre la variable ambiente organizacional y la variable satisfacción que presentan los empleados, la investigación de enfoque cuantitativo y correlacional transversal, aplicando un cuestionario a 95 empleados que representan la muestra del estudio, como resultado de esta investigación se obtuvo que el ambiente organizacional y la satisfacción se ubicó en un nivel medio (49.0%), según la prueba estadística Rho indicó un (0.561) que si existe una vinculación positiva moderada entre ambas variables con una significancia de (0.01).

Flores y Rocha (2021). En su trabajo de investigación, con la finalidad de dar a conocer la correlación entre la variable satisfacción laboral y la variable del ambiente organizacional en los empleados de una compañía de radiadores del Distrito de Ate. Se aplicó un cuestionario a 106 colaboradores, se concluyó que a través de la prueba estadística Rho arrojó un 0.742 dando a entender existe una correlación directa y significativa entre ambas variables.

Gutiérrez (2017) En su tesis que se dio a conocer la vinculación entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral donde se aplicó una encuesta a una muestra de 75 colaboradores, concluyó si existe una correlación directa según la prueba del Rho de Spearman que arrojó un 0,654 dando a entender que mientras mejor clima organizacional exista mejor será el desempeño de los colaboradores en la empresa.

La fundamentación científica, técnica y humanista, se encuentra sustentado en las siguientes teorías: Respecto a la variable clima o ambiente organizacional, según

Litwin y Stínger (como se citó en Tejada y Giménez, 2007), en el modelo de clima organizacional indican que es un colador de transmisión de objetivos empresariales (liderazgo, decisiones y estructura); por lo que se puede interpretar que sucede en la empresa y los factores que se derivan sobre las conductas y reacciones motivacionales de los trabajadores. Estas conductas y reacciones tienen diversas consecuencias para la compañía, que va desde satisfacción, productividad, adaptación, rotación entre otros. El estudio del clima permite realizar feedback sobre los sistemas que siguen las conductas en las organizaciones, permitiéndoles acceder a planificación de cambios en los comportamientos y actitudes de los colaboradores, como en el organigrama y sistemas que componen la organización.

La definición del ambiente organizacional, según Palma (2004), es la percepción que tienen los colaboradores sobre el entorno dentro de las empresas conformado por factores externos e internos del lugar de trabajo, dicho factores incide de forma negativa o positiva en el desempeño de los empleados. Para Robbins y Judge (2009) el ambiente se refiere a valoración del clima de la entidad compuesta por las relaciones de los componentes externo e internos de la empresa, los cuales inciden en el rendimiento de los empleados y de la empresa (p. 241).

De igual manera Giraldo (2001) menciona que es el grupo de valoraciones compartidas que los colaboradores gubernamentales generan alrededor de las cualidades de su institución, como los procesos, prácticas, políticas de formalidad o informalidad, que las diferencian de otras instituciones e inciden en su conducta. Asimismo, el ambiente organizacional no solo es la apreciación del ambiente o micro entorno de las organizaciones, sino que además involucra procesos psicológicos, en donde el trabajador se forma una opinión propia del entorno donde labora.

Para Pulido (2003) este es la percepción del pequeño ambiente, debido a que se incluye a distintos procesos relacionados a la psicología que prueban a la persona a concebir una opinión en base a distintas opciones que se visualizan en una localidad de diferentes comunidades que mantienen una meta similar (p. 26). El clima organizacional es aquel componente dentro de las instituciones que va

determinar el estado emocional de los trabajadores, los cuales pueden tener un estado emocional positivo o negativo, el cual también determinara su productividad. Así lo manifiesta Chiavenato (2009) “definido como un factor de la entidad que incide de forma eficaz en la situación emocional de los individuos y que a la vez sostenga un feedback reciproco (p. 79).

Podemos identificar el clima con el nivel de satisfacción que tienen los colaboradores respecto a las tareas que realizan en sus áreas de trabajo. Afirmación que guarda relación con lo manifestado por Louffat (2012) quien lo asocia a la identidad de grado satisfactorio del operario en conexión a los distintos componentes del sistema administrativo y de la gestión del talento, por ende, en conexión a la entidad donde labora (p. 240).

El clima se manifiesta mediante el comportamiento de los empleados que tienen consecuencias sobre la empresa, porque afectan el rendimiento laboral, los estados emocionales entre otros. Así lo afirma Pintado (2011) quien manifiesta que el clima: “es la valoración que sostienen los empleados sobre el micro entorno dentro la organización y que lo manifiestan mediante comportamientos ya sean positivos o negativos que van a condicionar la comunicación, motivación, productividad” (p. 315).

Un componente más resaltante dentro de las organizaciones es el clima laboral, ello debido al nivel de dominio que ejerce entre algunos factores organizacionales. Tal como lo describe Pérez y Flores (2013) en las organizaciones el clima: “refuerza la motivación y satisfacción de los colaboradores; manteniendo incidencia relevante hacia la eficacia y productividad de la empresa; fomentando las conexiones sociales y facilita la mejora las labores en grupo (p.67). Por ello, podemos afirmar que el clima es importante y trascendental en las entidades, organizaciones y empresas ya que tanto su estructura, su característica, sus trabajadores, conforman la empresa y hacen de ella un sistema dinámico, que está en constante cambio y retroalimentación. También nos permite hacer un diagnóstico de cómo se encuentra el clima de trabajo en los trabajadores dentro de la entidad para poder orientar hacia acciones preventivas y fortalecer aspectos que sean necesarios para optimizar el

rendimiento laboral.

Tal como lo infiere Palma (2004) el ambiente organizacional se refiere a la valoración de los empleadores hacia el ambiente o entorno de trabajo, permitiendo tener un diagnóstico ya sea positivo o negativo, sin embargo, va guiar u orientar hacia acciones necesarias para optimizar el funcionamiento de las organizaciones “(p. 8). Tal como lo describe Brunet (1999) afirma que clima organizacional es: “la postura respecto a las cualidades de la empresa o departamento, resultante de las actividades que pasan en su alrededor, así mismo las cualidades propias de toda entidad, siendo las inconscientes o conscientes (p. 85). Por las diversas definiciones expuestas, se considera el ambiente organizacional como la valoración que mantienen los colaboradores de la institución donde laboran. Las percepciones de los empleados hacia su centro de trabajo pueden ser positiva o negativa, ello se manifiesta a consecuencia de las constantes interacciones diarias de acontecimientos, valores, experiencias, que influyen en el desarrollo de la empresa.

El clima presenta características como de ser permanente, constante además de que el comportamiento de sus trabajadores depende del ambiente organizacional que exista en la institución, dicha conducta influye mucho dentro de la organización debido a que puede afectar el rendimiento de los trabajadores. Otra de las características del ambiente organizacional es que actúa de manera influyente en los compromisos de los colaboradores hacia su centro de trabajo, cambia el ambiente laboral de la empresa. A su vez, que los distintos elementos de estructura impactan el clima organizacional. Asimismo, puede haber problemas organizaciones como ausentismo y rotación, que pueden generar alarmas de insatisfacción en las empresas. (Rodríguez, 2005).

Las dimensiones del clima para Palma (2004) son cinco:

La realización personal siendo la evaluación de los colaboradores a razón de las oportunidades que el escenario de trabajo promueve el incremento profesional y desarrollo contingente a la labor y con percepciones futuras (p. 6). Tal como lo manifiesta el autor, la realización personal de los empleados, hace referencia a su potenciación individual y profesional en el ámbito laboral, las oportunidades de

crecimiento laboral dentro de la empresa, apoyo para capacitaciones constantes, reconocimiento de logros y metas dentro de la empresa. Un empleado siempre escoge puestos de trabajo que le brinde oportunidades de poder demostrar sus capacidades y habilidades, es decir un empleo que tenga estímulos intelectuales, así como libertad y retroalimentación sobre qué tan bien realizan sus tareas laborales.

La segunda es el involucramiento laboral, el cual es la identidad que se tiene con los valores de la empresa, así como el compromiso para efectuar los objetivos de avance en la empresa (p. 3). El trabajador que mantenga identidad con las metas y valores de la entidad, se pone la camiseta de la empresa y anhela seguir formando parte de su centro de trabajo, así mismo tiene un espíritu de cooperación para alcanzar una mejor satisfacción frente a las tareas realizadas en el trabajo.

La tercera es la supervisión referida a las evaluaciones de significación y funcionalidad de la jefatura en el monitoreo de las operaciones en cuanto a la asociación de apoyo y guía para las labores que se hallan previstas en el rendimiento diario. Los supervisores desempeñan un rol fundamental dentro de las empresas el otorgar apoyo a sus colaboradores para poder vencer obstáculos y deficiencias en la organización, como también tiene la función de apoyar a potenciar la satisfacción y productividad de los empleados. Las organizaciones que se preocupan primero por sus trabajadores y luego por las tareas que realizan, tienen un alto grado de satisfacción de sus colaboradores y tienden a ser más productivos. Caso contrario es cuando las empresas se centran en la producción y no en sus empleados, obtiene como resultado menos satisfacción en el trabajo.

La cuarta dimensión es la comunicación, que se entiende como valoración del nivel de celeridad, claridad, fluidez, precisión y coherencia de los datos pertinentes y relativos a la funcionalidad dentro de la entidad como con el servicio al cliente (p. 4). Dentro de toda organización lo primordial y transcendental es la comunicación. Una comunicación adecuada para lograr objetivos y metas en común dentro de la empresa.

La quinta se conoce como las condiciones laborales es el convencimiento de la

entidad para generar insumos, psicosociales y/o económicos indispensables para cumplir con las labores dadas (Palma, 2004, p. 4). Tal como manifiesta el autor, en esta dimensión encontramos, que tan atractivo les resulta a los trabajadores su sueldo, los ambientes físicos, entre otros. A los trabajadores les importa el ambiente de labores. Un establecimiento confortable y correcto en diseño del ambiente de trabajo favorecen para un mejor desempeño y satisfacción del empleado.

Según Oswald (2012), existen 2 tipos de clima organizacional: el componente físico y el componente conductual. Se dice que el entorno físico consta de elementos relacionados con la conectividad del trabajador con su entorno. Mientras tanto, el entorno de comportamiento consta de elementos relacionados con la conectividad entre los trabajadores en el mismo entorno de trabajo, así como el impacto del entorno de trabajo en el comportamiento del trabajador.

El ambiente organizacional es muy importante en toda organización, ya que el clima que se ejerce sobre el comportamiento de los colaboradores va a generar la motivación y el buen desempeño de los empleados, manifestándose en su rendimiento. Por ello, cuando un trabajador percibe un buen clima organizacional dentro del lugar donde desempeña sus funciones, va a contribuir con su comportamiento a que se mantenga un excelente clima laboral, lo contrario sucede cuando un empleado solo critica el clima laboral y su comportamiento contribuye a empeorar el clima organizacional en su área de trabajo.

Por lo tanto, Quevedo (2003) manifiesta que: al realizar un diagnóstico en la organización sobre clima se va a revelar a las empresas como sus trabajadores perciben el clima organizacional dentro de sus puestos de trabajo. Los resultados de dicho diagnóstico proporcionarán información primordial que permitirán poner en puesta de valor los instrumentos de gestión usados, para de esta forma diseñar otros más idóneos que consoliden los objetivos empresariales y resolución de conflictos que permita poner la camiseta a los trabajadores.

Por otro lado, Brazier (2014) sostiene que una organización tiene que cambiar la

forma en que se manejan los negocios si planean seguir siendo rentables. Esto incluye cambios individuales, la estructura de la empresa o el trabajo que impacta en cómo realizan sus tareas y responsabilidades diarias. Las personas a menudo no tienen más remedio que cambiar la forma en que organizan o realizan sus negocios. Sin embargo, el cambio puede afectar las operaciones si el cambio no es planeado y no se adapta estratégicamente al negocio.

Pinilla (1972) la satisfacción en lo laboral nos enseña una relación con lo esperado a desempeñar, prácticamente dice que mientras el empleado cumpla los objetivos a través de diferentes situaciones, y si este queda satisfecho con la labor gestionada por parte de la organización.

Moberg (1990) nos indica la satisfacción desde lo laboral es un grupo de emociones que se manifiesta de forma favorable a una actitud del trabajador, en el cual se puede visualizar si a la persona que le gusta el trabajo que realiza a través de una aceptación de condiciones físicas, beneficios de labores entre otros. Respecto a la variable satisfacción laboral, se ha analizado el siguiente modelo:

El modelo bifactorial de Herzberg y Snyderman (1959), para quien existen dos factores dentro de la satisfacción laboral. El primer factor es el intrínseco, llamado también factores motivadores, el segundo es el factor Extrínseco, también llamados factores higiénicos. A continuación, describiremos cada factor:

Factores intrínsecos o motivacionales, se encuentran vinculados con la satisfacción que sienten las personas hacia su puesto de trabajo, hacia las tareas y funciones que desempeñan dentro de la empresa.

Por consiguiente, los factores motivacionales se manifiestan con: el reconocimiento profesional, el desarrollo personal, la responsabilidad, el logro, la autorrealización dentro de su puesto de trabajo.

Factores extrínsecos, se relacionan a la insatisfacción de los trabajadores hacia el entorno y los factores que condicionan su desempeño laboral, tales como: beneficios sociales, los ambientes físicos del centro de trabajo, el sueldo, el clima laboral, la política de la empresa, reglamentos.

Un individuo que posee un alto índice de satisfacción laboral muestra emociones positivas hacia su área de trabajo, sin embargo, alguien insatisfecho tendrá sentimientos negativos. Para Palvalin (2017) los efectos del clima organizacional también están relacionados con el bienestar de los empleados y el bienestar en el lugar de trabajo es un impulsor de la productividad. Esto implica la satisfacción laboral, el aprecio, el compromiso laboral y también el balance de la condición vital personal y de trabajo. Todo esto está relacionado con la productividad de un trabajador individual que se sabe que es uno de los factores más importantes para un buen desempeño organizacional. También es importante que los gerentes sean conscientes de esto y puedan medir cómo los cambios en el ambiente laboral tienen una incidencia en la productividad de sus trabajadores.

Según Garg y Talwar (2017), el entorno de trabajo es importante en una organización y se percibe como parte de motivación a los empleados, lo que origina una mejor productividad, una mayor pasión por los negocios y un compromiso más profundo por los clientes. También se cree que un individuo contribuiría positivamente al resultado comercial cuando se sintiera valorado y respetado en su lugar de trabajo. Un ambiente positivo siempre será bueno tanto para el individuo como para la organización, ya que puede superar los índices de rotación.

Las definiciones que nos acercan con la satisfacción laboral, las ubicamos en Gibson et al. (2001) quienes sostienen que la satisfacción “es el grupo de emociones, pensamientos y sentimientos que logran ser negativos o positivos, donde se fomentan por medio de conductas, de los colaboradores para sus labores” (p. 121). Asimismo, señalan que la satisfacción laboral es la conducta de afecto o complacencia, que se produce como hallazgo de encontrar en las labores criterios que el colaborador quiera (Toro, 2009, p. 69).

Para Palma (1999) la satisfacción se refiere a la disponibilidad concreta para las labores, de acuerdo a los valores y creencias dados por medio de las actividades de ocupación (p. 17). A ello se suma que Palma (1999) refiere que la satisfacción laboral es la conducta que demuestra el empleado hacia la labor que realiza,

como también hacia los beneficios salariales y laborales, las relaciones que se tiene con los empleados en el centro de trabajo, relaciones con los jefes (autoridad), como también las condiciones físicas y materiales que permitan un mejor desempeño laboral (Juárez, 2012, p 308-309).

Para Peiró et al. (1996) la satisfacción laboral es principalmente: “una definición que se basa en las actitudes de los empleados con respecto a su centro laboral. Finalmente, al mencionar la satisfacción laboral implicaría hablar de comportamientos”. La satisfacción laboral tiene vínculo directo con el desempeño, ya que un empleado contento, es más productivo, eficiente y eficaz. La satisfacción laboral simplemente explica el comportamiento de los empleados para su trabajo. En otras palabras, describe el nivel de felicidad de los empleados al cumplir sus deseos y necesidades en el trabajo. Por lo tanto, son los sentimientos placenteros que resultan de la percepción de un empleado de alcanzar el nivel de necesidades de deseo. La satisfacción laboral como intangible variable podría expresarse u observarse a través de sentimientos emocionales.

En otras palabras, depende de la expresión interna y la actitud del empleado individual con respecto a un trabajo en particular. Por ejemplo, la satisfacción de un empleado es alta si el trabajo proporciona las necesidades psicológicas o fisiológicas esperadas. Sin embargo, se dice que la satisfacción es baja si el trabajo no satisface las necesidades psicológicas o fisiológicas Cook (2008). Por otro lado, Fernández (1999), la satisfacción es la actitud que manifiesta el individuo al realizar un trabajo, además depende de 7 elementos: criterios de entorno, estabilidad y protección, compensación económica, relaciones interpersonales, respeto y apoyo a los líderes, potenciación personal y reconocimiento al profesional (p. 121).

También se afirma que la satisfacción laboral es: la conducta que demuestra el empleado hacia las labores que realiza, como también hacia los beneficios salariales y laborales, las relaciones que se tiene con los empleados en el centro de trabajo, relaciones con los jefes (autoridad), como también las condiciones físicas y materiales que permitan un mejor desempeño laboral (Juárez, 2012, p 308-309). Las definiciones expuestas por diversos autores, coinciden al manifestar que

satisfacción laboral refiere a comportamientos positivos que manifiestan los operarios en su área de trabajo. Las dimensiones de la satisfacción laboral asumen la propuesta sostenida por Palma (1999):

Condiciones materiales y/o físicas, las organizaciones deben contar con la infraestructura necesaria y suficiente para que los empleados puedan desarrollar sus actividades cotidianamente. Beneficios remunerativos y/o laborales, es la compensación prevista por la organización para retribuir el esfuerzo el tiempo la responsabilidad de su trabajador para cumplir sus tareas, este incentivo se brinda en las organizaciones en la retribución monería y no monetaria. Políticas administrativas, que se adoptan para regular la acción administrativa y sirve de orientación en el cumplimiento de actividades que tienen que cumplir los colaboradores, las políticas son guías de la acción administrativa. Relaciones sociales, en el cumplimiento de sus obligaciones laborales el elemento humano de la organización desarrolla interacciones de diverso carácter que puede ser de persona a persona, de persona a grupo, de grupo a grupo o de grupo a persona lo que le permite mantener una dinámica organizacional e busca de lograr sus resultados. Desarrollo personal, que tiene que ver con dos aspectos de un lado es la posibilidad de acenso dentro de la estructura organizacional y en segundo lugar con el mayor conocimiento que puede adquirir el trabajador por estudios o especialidades para lograr su autorrealización en términos personales y la valoración y el reconocimiento por la tarea cumplida que hace la organización.

Relación con la autoridad, indica la relación del líder con el trabajador en las actividades encomendadas. Respecto a la satisfacción laboral en toda empresa a nivel mundial es de suma importancia y relevancia tanto para las organizaciones como para el empleado. Tal como lo manifiesta Casana (2015) la satisfacción laboral es importante para el empleado, porque ayuda a mejorar el desarrollo personal debido a que permite tener un equilibrio tanto en la salud como en el bienestar de la persona, asimismo permite que el empleado logre un desarrollo óptimo el cual será recompensado y se verá reflejado en su estado emocional. Asimismo, Casana (2015) concluye que la satisfacción también es importante para la organización, porque va permitir poder lograr los objetivos de la empresa,

también es muy importante que exista satisfacción laboral dentro del equipo de trabajo para que el desempeño y esfuerzo de los grupos de trabajo sea óptimo. Finalmente, la satisfacción laboral mejora la calidad y atención de los servicios proporcionados por los empleados de cada empresa (p.54). Lim (2008) postula que la satisfacción laboral juega un papel bastante importante tanto en los intereses personales como en el éxito de la organización y, por lo tanto, es valioso para estudiar por múltiples razones. Al reconocer el papel del fenómeno de la satisfacción laboral, los expertos opinan que puede interrumpir el comportamiento laboral e influir en la productividad laboral y, por lo tanto, vale la pena estudiarlo (George y Jones, 2008).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

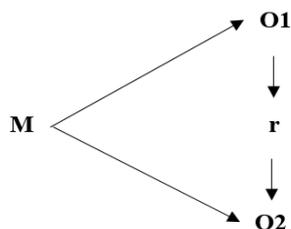
##### Tipo de investigación.

El tipo de investigación fue no experimental. Según Carrasco (2009) los estudios no experimentales no tienen manipulación con intención y no tienen grupos. Por lo que estudian los hechos luego de que ocurren.

Es transversal “en este diseño se recopilan datos en un único momento”. El estudio solo se realizó en un único periodo. (Hernández, et al. 2014)

##### Diseño de investigación.

El diseño para este estudio fue correlacional, ya que se pretende el hallazgo de una posible correlación entre ambas variables de estudio (Reyes y Sánchez, 2006). Su esquema es el siguiente:



Donde.

M= Muestra de los colaboradores.

O<sub>1</sub>= Clima organizacional

O<sub>2</sub>= Satisfacción laboral

r= Correlación

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Definición conceptual:** Clima Laboral es la apreciación sobre hechos relacionados al ambiente laboral, que orienta acciones de prevención necesarias para fortalecer y optimizar el funcionamiento de procesos y resultados de la organización. (Palma, 2004).

**Definición operacional:** Para medir el ambiente organizacional se consideraron como dimensiones Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales, las cuales fueron calculadas utilizando la Escala de Clima Laboral CL-SPC de Palma, S. (2004).

**Indicadores:** Desarrollo profesional y personal, reconocimiento, participación innovadora organizacional, identificación y compromiso laboral, apoyo y capacitación de los superiores, conocimiento de las obligaciones, trato igualitario, fluidez de información, actitudes socioafectivas, superación de obstáculos,

ambiente colaborativo, motivación laboral, remuneración de desempeño, disposición de recursos tecnológicos.

**Escala de medición:** Ordinal

**Definición conceptual:** La satisfacción laboral es entendido por Gibson et al. (2001) como “un grupo de pensamientos, sentimientos y emociones, que pueden ser positivos o negativos los cuales se manifiestan a través de actitudes, de los colaboradores hacia su desempeño laboral”

**Definición operacional:** Para evaluar la satisfacción laboral se consideran las dimensiones de condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remuneraciones, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. Luego se indicó los puntajes general y específico con su respectiva escala diagnóstica.

**Indicadores:** Conocimiento de elementos físicos de su trabajo, adaptación a los elementos físicos de su trabajo, satisfacción por los beneficios laborales, complacencia por la remuneración que percibe, conocimiento de las normas que regulan su comportamiento laboral, actitud de aceptación frente a lineamientos y normas institucionales, actitud proactiva frente al trabajo en grupo, comparte actividades laborales, busca ser reconocido por la labor que realiza, es desafiante frente a los retos y exigencias laborales, conoce las actividades que realiza., valora las actividades que realiza, tiene aprecio de la labor que realiza su jefe directo, su jefe directo muestra confianza y apertura al diálogo.

**Escala de medición:** Ordinal

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población.**

Bernal (2010) afirma que es el grupo de individuos o cosas que mantienen criterios similares, de donde se pretende hacer inferencias, contando con: el tiempo, alcance, elementos y unidad de muestreo. La población lo constituyó la totalidad de los colaboradores de SedaChimbote durante el año 2019, con un total de 90.

**Criterios de inclusión:** Participaron todos los empleados que laboran en las distintas gerencias durante el año 2019.

**Criterios de exclusión:** Empleados contratados para un servicio específico durante el 2019, trabajadores con estado de deserción durante el 2019.

**Tabla 1.**

*Distribución de la población.*

Gerencia	Sexo					
	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Gerencia administrativa	11	12%	8	9%	19	21%
Gerencia comercial	15	17%	12	13%	27	30%
Gerencia técnica	10	11%	13	14%	23	26%
Gerencia general	13	14%	8	9%	21	23%
Total	49	54%	41	46%	90	100%

*Nota.* Nómina de los colaboradores de la Empresa Sedachimbote-2019.

### **Muestra y muestreo.**

Para la investigación se utilizó el muestreo censal, considerando a los 90 trabajadores de SedaChimbote como parte de la muestra. Para Balestrini y Lares (2007) “Cuando el campo de investigación está compuesto por unas pocas disciplinas debido a su pequeña población y población limitada, todos los individuos que lo componen servirán como unidad de investigación e indagación” (p. 120).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas.**

Para el recojo de datos existe varias técnicas para poder obtener la información que se desea. (Arias, 2006). la encuesta es la técnica que utilizo para esta investigación. Dicha técnica está compuesta por preguntas que tiene una valoración y una escala de respuestas, esta técnica nos permitió recoger información que necesitamos para este estudio.

#### **Instrumentos de recolección de datos.**

- A. Escala de CL-SPC (2004). Para medir el clima laboral.
- B. Escala de SL-SPC (1999). Para medir la satisfacción laboral. (Ver anexos)

## **Validez y confiabilidad.**

### **Validez.**

Los instrumentos gozaron de validez, ya que han sido utilizados por otros investigadores para realizar el recojo y análisis de la información.

### **Confiabilidad.**

Alpha de Cronbach, en el cuestionario sobre la variable clima organizacional fue de (0.84) y en el cuestionario para la variable satisfacción laboral fue de (0.84), por lo que se puede afirmar que ambos cuestionarios son confiables para su aplicación.

## **3.5. Procedimientos**

La presente investigación basada en el uso del método científico, se realizó con los trabajadores de Sedachimbote. Para el caso, se ha optado por aplicar un diseño correlacional, con aplicación de un cuestionario sobre la primera variable ambiente organizacional y un cuestionario sobre la segunda variable satisfacción laboral. Permiso a las autoridades e identificación de variables intervinientes (ausencia de alguno de los participantes, apoyo logístico, horarios).

## **3.6. Método de análisis de datos.**

### **Análisis descriptivo.**

Para el análisis descriptivo se procedió a realizar lo siguiente:

Se dio confiabilidad antes de aplicar los instrumentos, construcción de tablas y figuras estadísticas que fueron descritas.

### **Análisis inferencial.**

Para el curso del análisis inferencial se utilizó la prueba de bondad de Kolmogorov para determinar si los datos se ajustan a una distribución normal (Chi-cuadrada).

## **3.7. Aspectos éticos.**

La presente investigación respetó los principios de la ética, es así que toda la información obtenida se encuentra citada por sus autores, así como también se tuvo en cuenta la autorización de las personas a encuestar, es decir los trabajadores de SedaChimbote, cuyos resultados no fueron manipulados bajo ningún aspecto.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo general: Determinar la relación entre los niveles del clima organizacional y los niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SedaChimbote S.A. 2019.**

**Tabla 2.**

*Nivel de correlación entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*

			Satisfacción laboral			Total
			Insatisfacción	Regular satisfacción	Alta satisfacción	
Clima organizacional	Muy desfavorable	Recuento	8	0	0	8
		% del total	8.9%	0.0%	0.0%	8.9%
	Desfavorable	Recuento	9	42	0	51
		% del total	10.0%	46.7%	0.0%	56.7%
	Media	Recuento	0	27	4	31
		% del total	0.0%	30.0%	4.4%	34.4%
Total		Recuento	17	69	4	90
		% del total	18.9%	76.7%	4.4%	100.0%

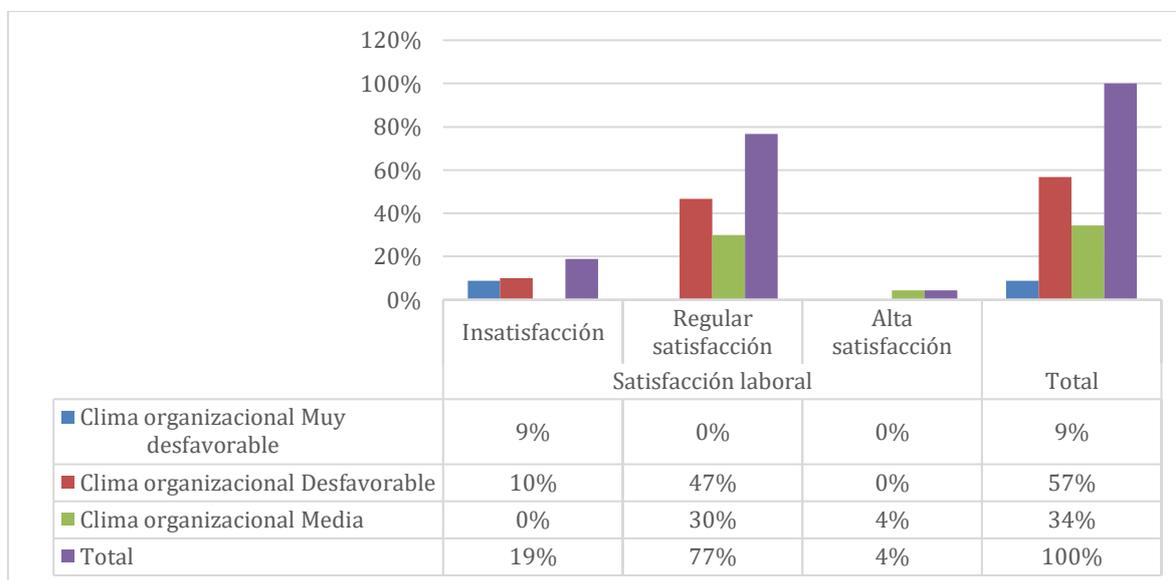
*Nota.* Colaboradores encuestados.

#### **Interpretación:**

En la tabla 2 se puede apreciar que el 46.7% de los encuestados, se encuentran en un nivel desfavorable respecto al clima y un nivel regular de acuerdo de la variable satisfacción laboral, mientras que un 30.0%, se encuentran en un nivel medio de clima y un nivel regular de satisfacción. Lo que determina que el ambiente organizacional es observado de manera desfavorable por las características de las dimensiones utilizadas.

**Figura 1.**

*Distribución de los niveles de clima organizacional de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*



*Nota.* Tabla 2

**Tabla 3.**

*Prueba de Chi-Cuadrado para medir la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote S.A., 2019*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	48,162 <sup>a</sup>	4	0.000
Razón de verosimilitud	46.866	4	0.000
Asociación lineal por lineal	32.989	1	0.000
N de casos válidos	90		

*Nota.* a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .36.

Asimismo, como la significación asintótica fue de  $0.00 < 48.162$ , por lo tanto, concluimos que si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con un valor  $r=48.162$  detectado por la prueba Chi-cuadrado.

**Tabla 4.**

*Prueba Kolmogorov Smirnov de ajuste de los puntajes sobre clima organizacional y satisfacción laboral.*

		Autorrealización	Involucramiento	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales	Clima organizacional	Condiciones físicas y/o materiales	Beneficios laborales y/o remunerativos	Políticas administrativas	Relaciones sociales	Desarrollo personal	Desarrollo de tareas	Relación con la autoridad	Satisfacción laboral
N		90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	22.73	24.17	24.73	23.56	22.01	117.20	12.10	9.61	10.87	9.07	17.78	13.14	14.24	86.81
	Desv. Desviación	5.338	4.575	4.965	4.920	4.607	20.141	2.522	2.388	2.781	2.258	3.273	3.511	2.881	13.050
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.107	0.119	0.121	0.125	0.132	0.091	0.113	0.209	0.125	0.171	0.138	0.139	0.149	0.141
	Positivo	0.107	0.119	0.107	0.115	0.132	0.076	0.113	0.118	0.125	0.171	0.076	0.139	0.149	0.141
	Negativo	-0.098	-0.119	-0.121	-0.125	-0.105	-0.091	-0.098	-0.209	-0.122	-0.103	-0.138	-0.106	-0.096	-0.132
Estadístico de prueba		0.107	0.119	0.121	0.125	0.132	0.091	0.113	0.209	0.125	0.171	0.138	0.139	0.149	0.141
Sig. asintótica(bilateral)		,013 <sup>c</sup>	,003 <sup>c</sup>	,002 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>	,063 <sup>c</sup>	,006 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

*Nota.* a. La distribución de prueba es normal. b. Se calcula a partir de datos. c. Corrección de significación de Lilliefors.

**Interpretación:**

De los resultados que se observan en la tabla 2, a un nivel crítico (significación asintótica bilateral) menor a 0.05 en los puntajes en las dimensiones involucramiento, políticas administrativas, supervisión, comunicación, beneficios laborales, condiciones físicas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas, relación con la autoridad y satisfacción laboral se rechaza la hipótesis de normalidad y se concluye que los datos no se ajustan a una Distribución Normal (test de Kolmogorov Smirnov con un nivel de significancia al 5%). (Tau b de Kendall).

**Objetivo específico 1: Identificar el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.**

**Tabla 5**

*Distribución de los niveles de clima organizacional de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable	8	8.9	8.9	8.9
	Desfavorable	51	56.7	56.7	65.6
	Media	31	34.4	34.4	100.0
Total		90	100.0	100.0	

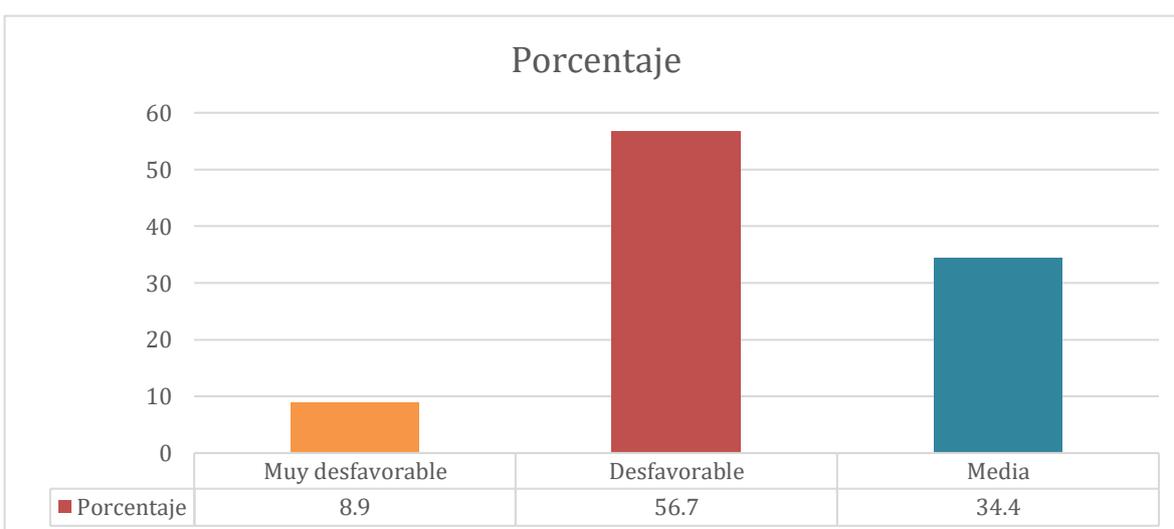
*Nota.* Colaboradores encuestados.

**Interpretación:**

En la tabla 5 se puede visualizar que el 8.9 (8) de los empleados de la Empresa Seda S.A., se encuentra en un nivel muy desfavorable respecto a su clima organizacional, mientras que el 56.7 (51) se encuentra en un nivel desfavorable y el 34.4 (31) se ubica en un nivel medio.

**Figura 2**

Distribución de los niveles de clima organizacional de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.



*Nota.* Tabla 5.

**Objetivo específico 2: Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.**

**Tabla 6**

*Distribución de los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfacción	17	18.9	18.9	18.9
	Regular satisfacción	69	76.7	76.7	95.6
	Alta satisfacción	4	4.4	4.4	100.0
Total		90	100.0	100.0	

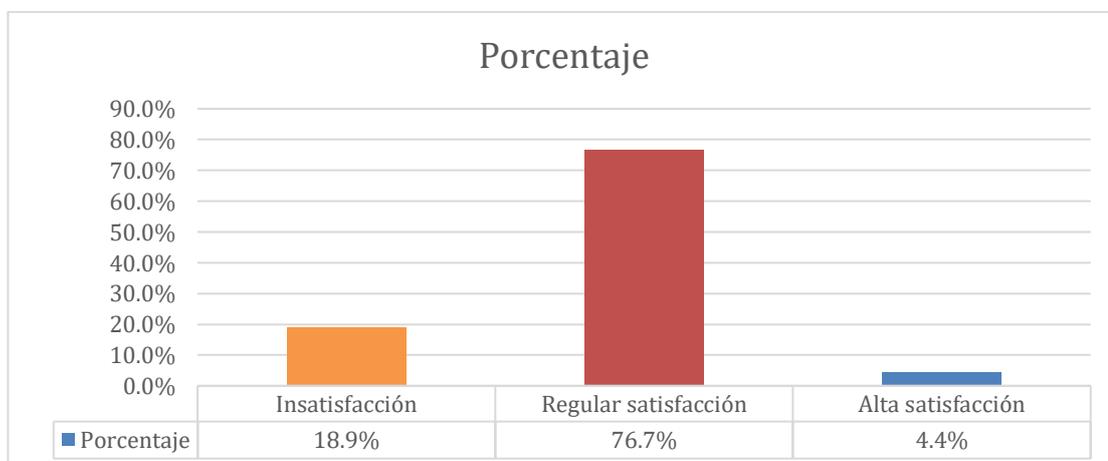
*Nota.* Colaboradores encuestados.

**Interpretación:**

En la tabla 6 se puede visualizar que el 18.9 (17) de los colaboradores de la Empresa Seda S.A., se encuentra en un nivel de insatisfacción respecto a la satisfacción laboral, mientras que el 76.7 (69) se encuentra en un nivel regular de satisfacción y el 4.4 (4) se ubica en un nivel alto de satisfacción.

**Figura 3**

*Distribución de los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*



*Nota.* Tabla 6

**Objetivo específico 3: Establecer entre los niveles del clima organizacional con las dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SedaChimbote S.A., 2019.**

**Tabla 7**

*Nivel de relación entre el clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*

			Condiciones físicas y/o materiales			Total
			Insatisfacción	Regular satisfacción	Alta satisfacción	
Clima organizacional	Muy desfavorable	Recuento % del total	8 8.9%	0 0.0%	0 0.0%	8 8.9%
	Desfavorable	Recuento % del total	13 14.4%	38 42.2%	0 0.0%	51 56.7%
	Media	Recuento % del total	0 0.0%	20 22.2%	11 12.2%	31 34.4%
Total		Recuento % del total	21 23.3%	58 64.4%	11 12.2%	90 100.0%

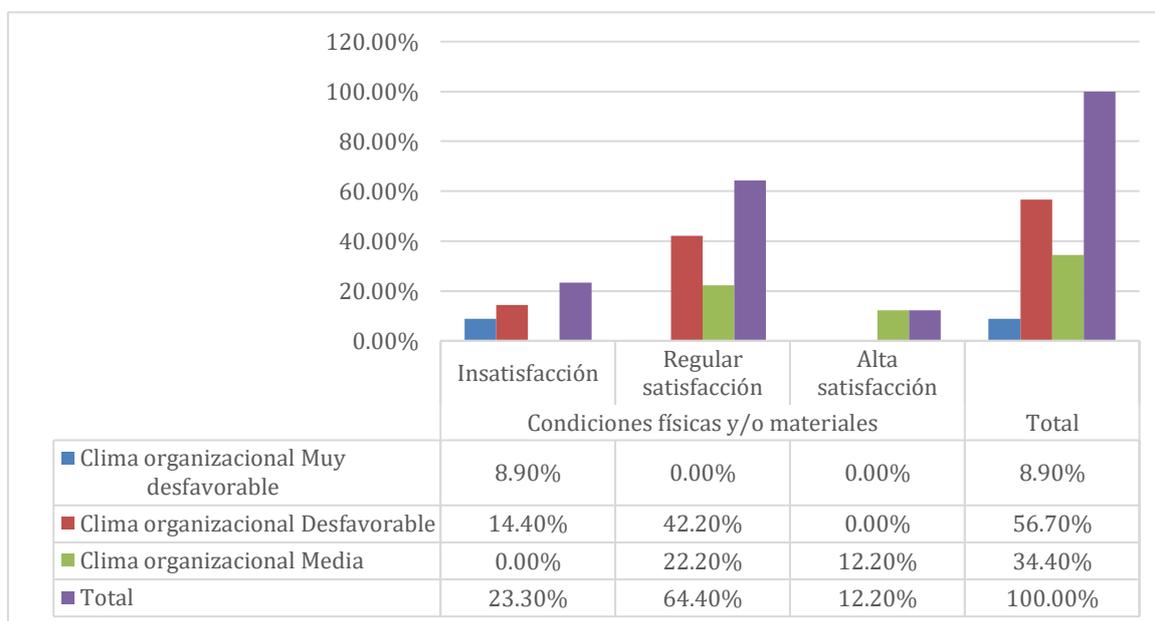
*Nota:* Registro de datos.

**Interpretación:**

En la tabla 7 se puede apreciar que el 42.2% de los empleados, se encuentran en un nivel desfavorable respecto al clima organizacional y un nivel regular de satisfacción de condiciones físicas y/o materiales, mientras que un 22.2% de los empleados, se encuentran en un nivel medio de ambiente organizacional y un nivel regular de condiciones físicas y/o materiales.

**Figura 4**

*Nivel de relación entre el clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*



Nota: tabla 7.

**Tabla 8**

*Prueba de Chi-Cuadrado para medir la relación entre el clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	54,380 <sup>a</sup>	4	0.000
Razón de verosimilitud	60.106	4	0.000
Asociación lineal por lineal	40.419	1	0.000
N de casos válidos	90		

*Nota:* a. 3 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .98.

Asimismo, como la significación asintótica fue  $0.00 < 54.380$ , concluimos que si existe relación significativa entre el clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales con un valor  $r=54.380$  detectado por la prueba Chi-cuadrado.

**Tabla 9**

*Distribución de los niveles de clima organizacional y niveles de beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*

		Beneficios laborales y/o remunerativos			Total	
			Insatisfacción	Regular satisfacción	Alta satisfacción	
Clima organizacional	Muy desfavorable	Recuento	8	0	0	8
		% del total	8.9%	0.0%	0.0%	8.9%
	Desfavorable	Recuento	25	26	0	51
		% del total	27.8%	28.9%	0.0%	56.7%
	Media	Recuento	0	23	8	31
		% del total	0.0%	25.6%	8.9%	34.4%
Total		Recuento	33	49	8	90
		% del total	36.7%	54.4%	8.9%	100.0%

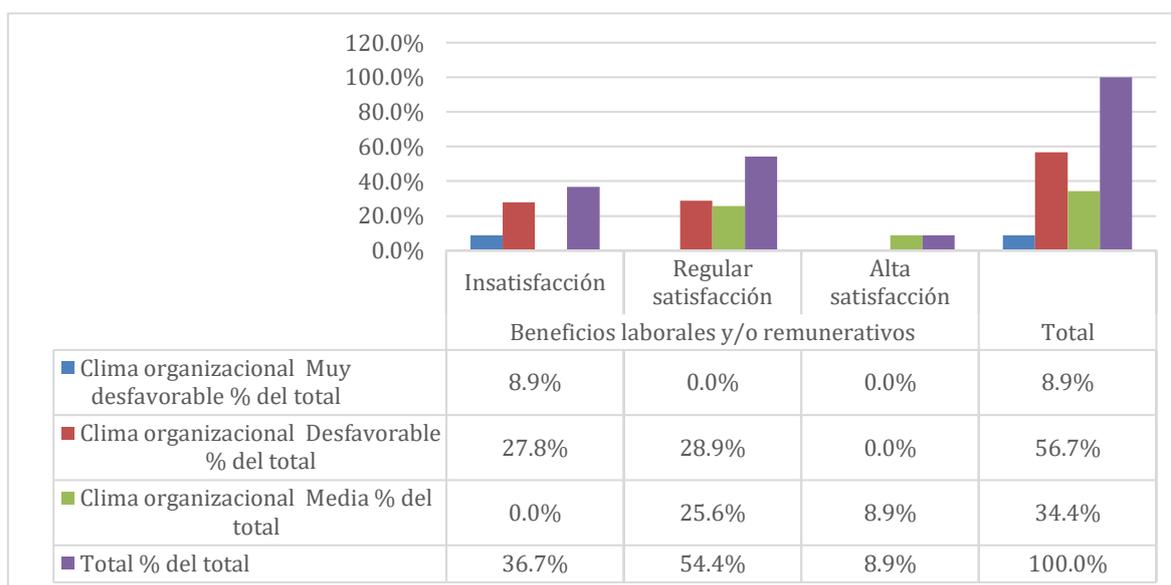
*Nota.* Colaboradores encuestados.

**Interpretación:**

En la tabla 9 se puede apreciar que el 28.9% de los colaboradores de la empresa SedaChimbote-2019, se encuentran en un nivel desfavorable respecto al clima organizacional y un nivel de regular satisfacción de beneficios laborales y/o remunerativos, mientras que un 25.6% se encuentran en un nivel medio de clima organizacional y un nivel regular de satisfacción de beneficios laborales y/o remunerativos.

**Figura 5**

*Distribución de los niveles de clima organizacional y niveles de beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*



*Nota:* tabla 8

**Tabla 10**

*Prueba de Chi-Cuadrado para medir la relación entre el clima organizacional y niveles de beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44,155 <sup>a</sup>	4	0.000
Razón de verosimilitud	58.442	4	0.000
Asociación lineal por lineal	39.550	1	0.000
N de casos válidos	90		

*Nota:* a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .71.

Asimismo, como la significación asintótica fue  $0.00 < 44.155$ , concluimos que si existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativos con un valor  $r=44.155$  detectado por la prueba Chi-cuadrado.

**Tabla 11**

*Nivel de relación entre el clima organizacional y las políticas administrativas de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*

		Políticas administrativas				Total	
		Muy alta insatisfacción n	Insatisfacción	Regular satisfacción n	Alta satisfacción n		
Clima organizacional	Muy desfavorable	Recuento	1	7	0	0	8
		% del total	1.1%	7.8%	0.0%	0.0%	8.9%
	Desfavorable	Recuento	0	37	14	0	51
		% del total	0.0%	41.1%	15.6%	0.0%	56.7%
	Media	Recuento	0	0	25	6	31
		% del total	0.0%	0.0%	27.8%	6.7%	34.4%
Total		Recuento	1	44	39	6	90
		% del total	1.1%	48.9%	43.3%	6.7%	100.0%

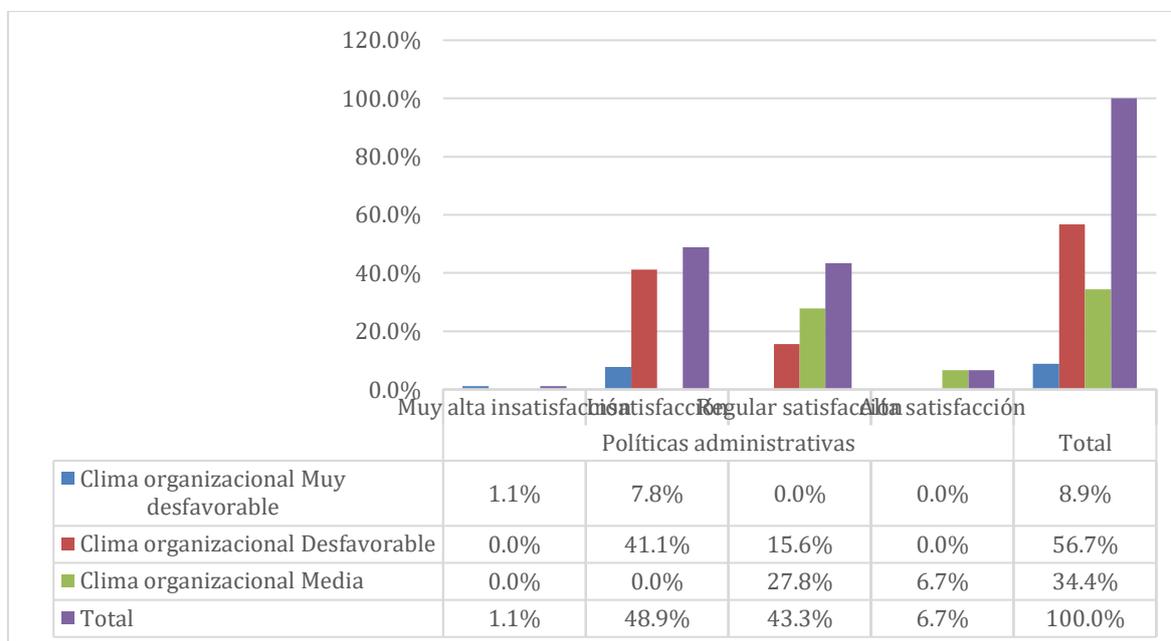
*Nota.* Colaboradores encuestados.

### **Interpretación:**

En la tabla 11 se puede apreciar que el 41.1% de los colaboradores, se encuentran en un nivel desfavorable respecto al ambiente organizacional y un nivel de insatisfacción de políticas administrativas, mientras que un 27.86% se encuentran en un nivel medio del ambiente organizacional y un nivel regular de satisfacción de políticas administrativas.

**Figura 6**

*Nivel de relación entre el clima organizacional y las políticas administrativas de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019*



Nota. tabla 10.

**Tabla 12**

*Prueba de Chi-Cuadrado para medir nivel de relación entre el clima organizacional y las políticas administrativas de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	61,499 <sup>a</sup>	6	.000
Razón de verosimilitud	73.263	6	.000
Asociación lineal por lineal	47.191	1	.000
N de casos válidos	90		

Nota. a. 8 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

Asimismo, como la significación asintótica fue  $0.00 < 61.499$ , por lo tanto aceptamos rotundamente la hipótesis alterna y concluimos que si existe relación significativa entre el clima organizacional y las políticas administrativas con un valor  $r=461.499$  detectado por la prueba Chi-cuadrado.

**Tabla 13**

*Nivel de relación entre el clima organizacional y las relaciones sociales de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*

		Relaciones sociales			Total	
		Insatisfacción	Regular satisfacción	Alta satisfacción		
Clima organizacional	Muy desfavorable	Recuento	8	0	0	8
		% del total	8.9%	0.0%	0.0%	8.9%
	Desfavorable	Recuento	36	15	0	51
		% del total	40.0%	16.7%	0.0%	56.7%
	Media	Recuento	0	26	5	31
		% del total	0.0%	28.9%	5.6%	34.4%
Total		Recuento	44	41	5	90
		% del total	48.9%	45.6%	5.6%	100.0%

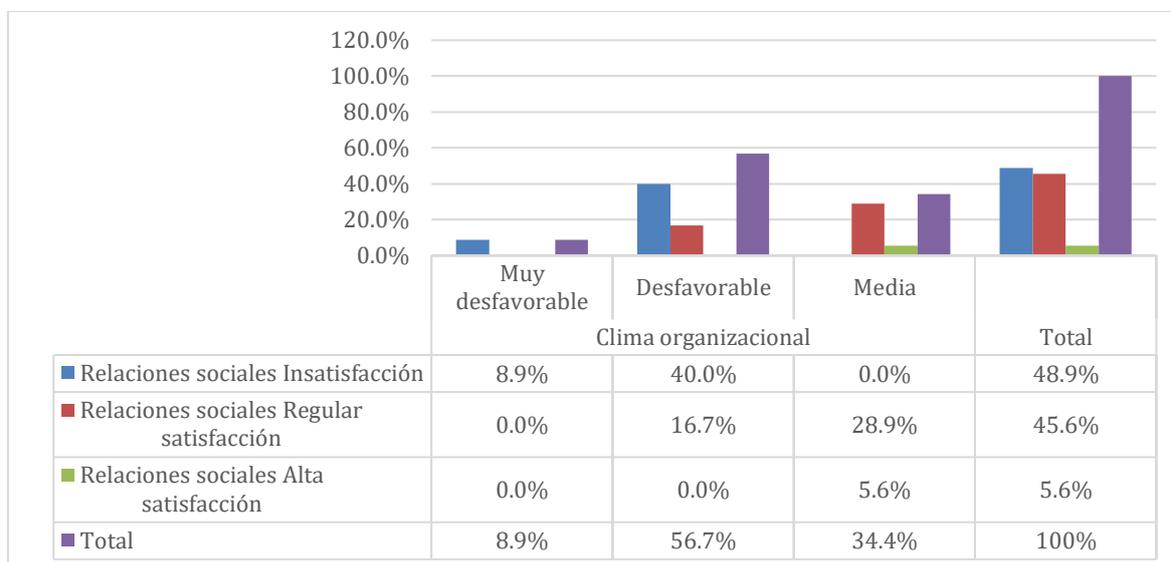
*Nota.* Colaboradores encuestados

### **Interpretación:**

En la tabla 13 se puede apreciar que el 40.0% de los empleados, se encuentran en un nivel desfavorable respecto al ambiente organizacional y un nivel de insatisfacción de relaciones sociales, mientras que un 28.9% empleados, se encuentran en un nivel medio de ambiente organizacional y un nivel regular de satisfacción de relaciones sociales.

**Figura 7**

*Nivel de relación entre el clima organizacional y las relaciones sociales de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*



**Tabla 14**

*Prueba de Chi-Cuadrado para medir nivel de relación entre el clima organizacional y las relaciones sociales de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	50,411 <sup>a</sup>	4	.000
Razón de verosimilitud	67.167	4	.000
Asociación lineal por lineal	44.153	1	.000
N de casos válidos	90		

*Nota.* a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,44.

Asimismo, como la significación asintótica fue  $0.00 < 50.411$ , aceptamos rotundamente la hipótesis alterna y concluimos que si existe vinculación directa y significativa entre el ambiente organizacional y las relaciones sociales con un valor  $r=50.411$  detectado por la prueba Chi-cuadrado.

**Tabla 15**

*Distribución de los niveles de clima organizacional y niveles de desarrollo personal de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*

		Desarrollo personal			Total	
		Insatisfacción	Regular satisfacción	Alta satisfacción		
Clima organizacional	Muy desfavorable	Recuento	6	2	0	8
		% del total	6.7%	2.2%	0.0%	8.9%
	Desfavorable	Recuento	0	42	9	51
		% del total	0.0%	46.7%	10.0%	56.7%
	Media	Recuento	0	0	31	31
		% del total	0.0%	0.0%	34.4%	34.4%
Total		Recuento	6	44	40	90
		% del total	6.7%	48.9%	44.4%	100.0%

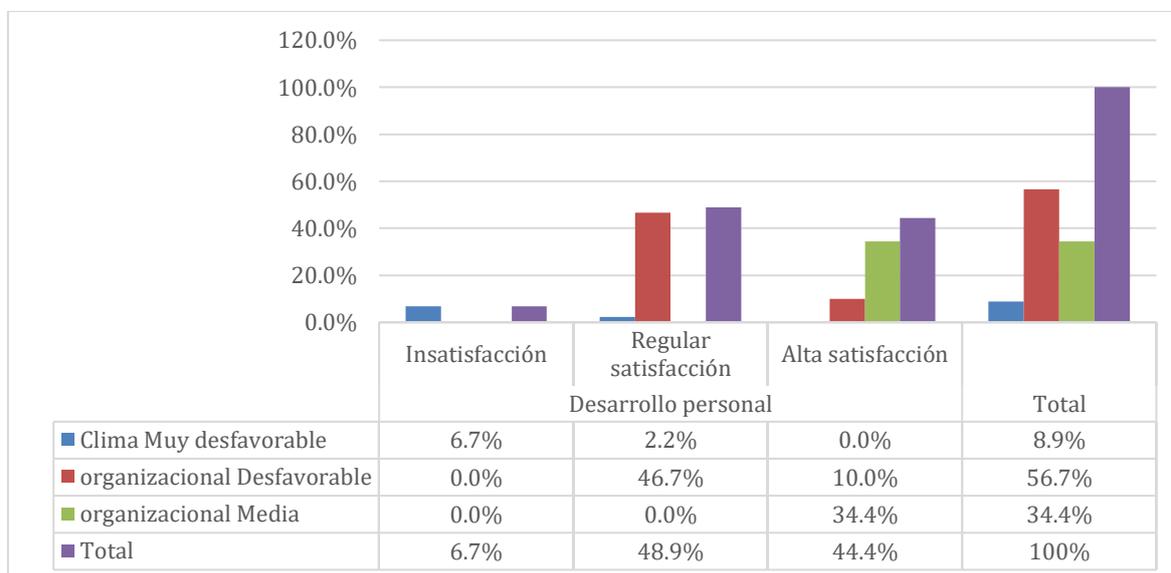
*Nota.* Colaboradores encuestados

### **Interpretación:**

En la tabla 15 se puede apreciar que el 46.7% de los colaboradores, se encuentran en un nivel desfavorable respecto al clima organizacional y un nivel regular de satisfacción de desarrollo personal, mientras que un 34.4% de los empleados, se encuentran en un nivel medio de ambiente organizacional y un nivel de alta satisfacción de desarrollo personal.

**Figura 8**

*Distribución de los niveles de clima organizacional y niveles de desarrollo personal de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*



Nota. Tabla 14

**Tabla 16**

*Prueba de Chi-Cuadrado para medir los niveles de clima organizacional y niveles de desarrollo personal de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	122,595 <sup>a</sup>	4	.000
Razón de verosimilitud	103.816	4	.000
Asociación lineal por lineal	64.957	1	.000
N de casos válidos	90		

Nota. a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,53

Asimismo, como la significación asintótica fue  $0.00 < 122.595$ , por ende aceptamos totalmente la hipótesis alterna ya que si existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo personal con un valor  $r=122.595$  detectado por la prueba Chi-cuadrado.

**Tabla 17**

*Distribución de los niveles de clima organizacional y niveles de desarrollo de tareas de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*

		Desarrollo de tareas			Total	
		Insatisfacción	Regular satisfacción	Alta satisfacción		
Clima organizacional	Muy desfavorable	Recuento	8	0	0	8
		% del total	8.9%	0.0%	0.0%	8.9%
	Desfavorable	Recuento	38	13	0	51
		% del total	42.2%	14.4%	0.0%	56.7%
	Media	Recuento	0	23	8	31
		% del total	0.0%	25.6%	8.9%	34.4%
Total		Recuento	46	36	8	90
		% del total	51.1%	40.0%	8.9%	100.0%

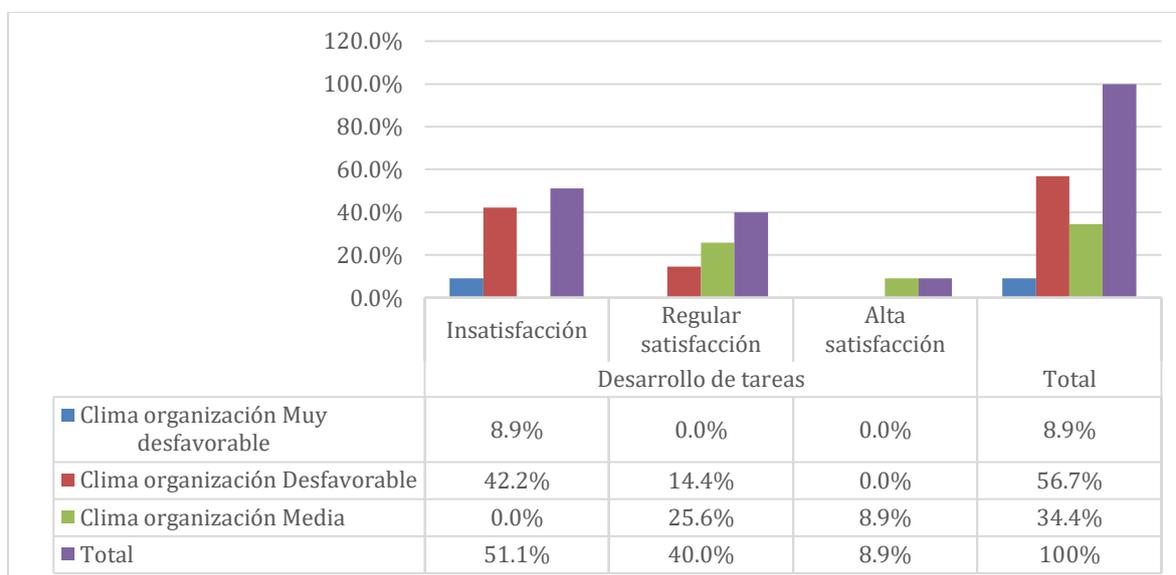
*Nota.* Colaboradores encuestados.

### **Interpretación:**

En la tabla 17 se puede apreciar que el 42.2% de los colaboradores, se encuentran en un nivel desfavorable respecto al ambiente organizacional y un nivel de insatisfacción de desarrollo de tareas, mientras que un 25.6% de los empleados, se encuentran en un nivel medio de ambiente organizacional y un nivel regular de satisfacción de desarrollo de tareas.

**Figura 9**

*Distribución de los niveles de clima organizacional y niveles de desarrollo de tareas de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*



Nota. Tabla 16

**Tabla 18**

*Prueba de Chi-Cuadrado para medir los niveles de clima organizacional y niveles de desarrollo de tareas de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55,220 <sup>a</sup>	4	.000
Razón de verosimilitud	73.142	4	.000
Asociación lineal por lineal	46.799	1	.000
N de casos válidos	90		

Nota. a. 5 casillas (55.220%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,71.

Asimismo, como la significación asintótica fue  $0.00 < 55.220$  por lo tanto aceptamos totalmente la hipótesis alterna ya que si existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo de tareas con un valor  $r=55.220$  diagnosticado por la prueba Chi-cuadrado.

**Tabla 19**

*Distribución de los niveles de clima organizacional y niveles de relación con la autoridad de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*

		Relación con la autoridad			Total	
		Insatisfacción	Regular satisfacción	Alta satisfacción		
Clima organizacional	Muy desfavorable	Recuento % del total	8 8.9%	0 0.0%	0 0.0%	8 8.9%
	Desfavorable	Recuento % del total	25 27.8%	26 28.9%	0 0.0%	51 56.7%
	Media	Recuento % del total	0 0.0%	21 23.3%	10 11.1%	31 34.4%
Total		Recuento % del total	33 36.7%	47 52.2%	10 11.1%	90 100.0%

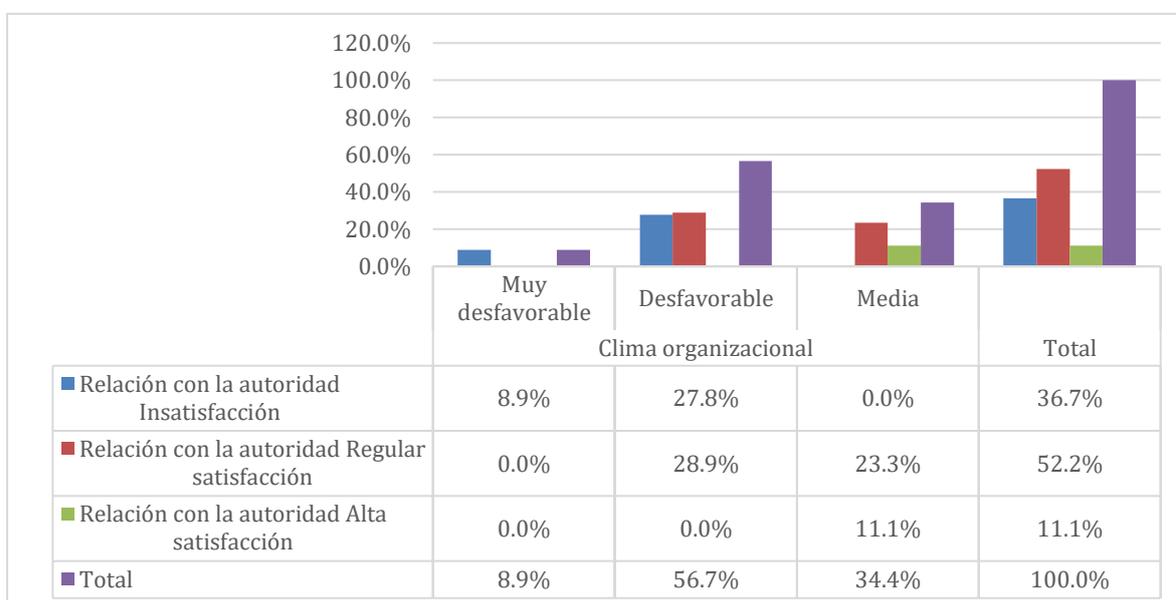
*Nota.* Colaboradores encuestados.

### **Interpretación:**

En la tabla 19 se puede apreciar que el 28.9% de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019, se encuentran en un nivel desfavorable respecto al clima organizacional y un nivel regular de satisfacción de vinculación con la autoridad, mientras que un 23.3% de los colaboradores, se encuentran en un nivel medio de clima organizacional y un nivel regular de satisfacción de relación con la autoridad.

**Figura 10**

*Distribución de los niveles de clima organizacional y niveles de relación con la autoridad de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*



Nota. Tabla 19

**Tabla 20**

*Prueba de Chi-Cuadrado para medir niveles de clima organizacional y niveles de relación con la autoridad de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote-2019.*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	46,896 <sup>a</sup>	4	.000
Razón de verosimilitud	61.564	4	.000
Asociación lineal por lineal	41.269	1	.000
N de casos válidos	90		

Nota. Tabla 19

Asimismo, como la significación asintótica fue  $0.00 < 46.896$  por ende aceptamos totalmente la hipótesis alterna ya que si existe relación significativa entre el clima organizacional y la relación con la autoridad con un valor  $r=46.896$  diagnosticado por la prueba Chi-cuadrado. Lo que indica que a un buen clima organizacional en la empresa está determinado por una adecuada autoridad en la misma.

## V. DISCUSIÓN

Se puede visualizar que el 56.7 (51) de los trabajadores se encuentra en un nivel desfavorable respecto a su clima organizacional. Estos hallazgos se contraponen con lo encontrado por Pastor (2018) en su tesis: Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores, donde encontró que el clima laboral de los trabajadores administrativos se ubica en un nivel medianamente favorable con un 30.86 (50). Para Palma (2004) “el clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales” Precisamente por los resultados diagnosticados antes de iniciar el estudio es que se decidió investigar este trascendental tema de aportes teóricos y epistemológicos de transformación mediata de la organización.

Se puede percibir que el 46.7 (47) de los trabajadores se encuentra en un nivel desfavorable respecto a la dimensión de autorrealización. Estos hallazgos se contraponen con lo desarrollado por Pastor (2018) en su tesis, donde encontró que la realización personal de los trabajadores administrativos se ubica en un nivel regular con un 35.80 (58).

Se puede percibir que el 46.7 (47) de los trabajadores se encuentra en un nivel desfavorable respecto a la dimensión de involucramiento. Estos resultados se contraponen con lo encontrado por Talledo (2015) en su estudio: Clima laboral y su relación con la motivación, donde encontró que 29.0 (20) de los trabajadores se ubica en un nivel medio con respecto a la forma como se involucra con las actividades de la empresa.

Se puede visualizar que el 51.1 (46) de los trabajadores se ubica en un nivel medio respecto a la dimensión de supervisión. Estos datos se contraponen con lo encontrado por Talledo (2015) en su estudio, donde encontró que 59.4 (41) de los trabajadores se ubica en un nivel favorable con respecto al modo cómo evalúa la supervisión que maneja la empresa.

Para Palma (2004) las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral constituyen una relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Puede considerarse que los sustentos teóricos presentados disten de lo recopilado en esta empresa, porque muchas veces los procesos de supervisión no tienen criterios estandarizados que permitan obtener resultados coherentes y transformadores de los ambientes laborales.

Se puede apreciar que el 43.3 (39) de los trabajadores se ubica en un nivel medio referente a la dimensión de comunicación. Estos resultados son opuestos a lo encontrado por Pastor (2018) en su tesis: Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017 donde encontró que 43.5 (30) de los trabajadores se ubica en un nivel favorable con respecto al manejo de la comunicación en la empresa. Para Palma (2004) la comunicación constituye información precisa, clara y pertinente de la empresa en relación a la atención de los clientes. En comparación con la teoría sistémica socializada y analizada se tiene que considerar que la comunicación debe ser uno de los pilares fundamentales para poder mejorar los estándares laborales.

Se puede apreciar que el 43.3 (39) de los trabajadores se ubica en un nivel medio referente a la dimensión de condiciones laborales. Estos datos se contraponen con lo encontrado por Talledo (2015) en su estudio: Clima laboral y su relación con la motivación, donde encontró que el 44.9 (31) de los colaboradores se ubica en un nivel favorable con respecto a las condiciones laborales que viene manejando la organización donde labora. Para Palma (2004f) a través de las condiciones laborales la organización brinda los medios económicos, materiales para cumplir con las acciones asignadas.

Para Sánchez, De Lourdes y García (2017) uno de los beneficios laborales lo constituye el salario que motiva extrínsecamente a los colaboradores de la empresa, considerándose en algunas ocasiones como un insatisfactor al no estar

acorde con los factores requeridos para los buenos empleados que no son compensados.

Se puede visualizar que el 48.9 (44) de los trabajadores de la Empresa Seda S.A., se encuentra en un nivel de insatisfacción respecto a sus relaciones sociales. Estos datos se contraponen con lo desarrollado por Casana (2015) en su tesis, donde encontró que las relaciones sociales de los trabajadores de la empresa se ubican en un nivel regular con un 60.3 (105).

Las relaciones sociales constituyen el grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quienes se comparten las actividades laborales cotidianas.

Se puede visualizar que el 48.9 (44) de los trabajadores se encuentra en un nivel insatisfacción con respecto a las políticas de administrativas que viene aplicando la empresa. Estos hallazgos coinciden con lo desarrollado por Casana (2015) en su tesis, donde se encontró que las políticas administrativas de los trabajadores de la organización se ubican en un nivel regular con un 48.9 (85). Las políticas administrativas constituyen el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el colaborador.

Respecto a la prueba de hipótesis se confirma que como  $0.00 < 48.162$  se rechaza totalmente la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, este estudio concluye que si existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con un valor  $r=48.162$  detectado por la prueba Chi-cuadrado.

También estos hallazgos coinciden con lo encontrado por Sotelo y Figueroa (2017) en su artículo científico referido al ambiente organizacional y calidad de servicio en la educación superior meda, ya que al existir mejor calidad de servicio se mejora el clima organizacional.

Por otro lado, también estos hallazgos coinciden con lo trabajado por Manosalvas, C., Manosalvas, L., y Nieves, J. (2015) en su artículo científico que corrobora los hallazgos descubiertos.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que, si existe una correlación fuerte y significativa entre las variables estudiadas, el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SedaChimbote S.A. 2019, con un valor  $r=48.162$
2. El nivel de ambiente organizacional, de modo general y por dimensiones, que registran los trabajadores de la empresa SedaChimbote S.A. 2019, es desfavorable a media.
3. El nivel de satisfacción laboral, de modo general y por dimensiones, que registran los colaboradores de la empresa SedaChimbote S.A. 2019, es de regular a alta satisfacción.
4. Existe correlación significativa entre los niveles del ambiente organizacional con las dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SedaChimbote S.A. 2019. Siendo las dimensiones de la satisfacción laboral que más se relacionan con el clima organizacional: la dimensión de desarrollo personal con un valor  $r=122.595$ , la dimensión políticas administrativas con un valor  $r=61.499$ , la dimensión desarrollo de tareas con un valor  $r=55.220$ , la dimensión condiciones físicas y materiales con un valor  $r=54.380$ , la dimensión de relaciones sociales con un valor  $r=50.411$ ; y las dimensiones de la satisfacción laboral que menos se relacionan son: la dimensión de relación con la autoridad con un valor  $r=46.896$  y la dimensión de beneficios laborales y/o remunerativos con un valor  $r=44.155$

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al CEO de Sedachimbote S.A. realizar capacitaciones gratuitas donde se brinde toda la información relacionada con las dimensiones de la segunda variable satisfacción laboral para evitar problemas que perjudican el clima organizacional donde se desenvuelven.
2. Se recomienda el Gerente de Talento Humano establecer la fidelización en relación a salario, salario emocional, atención laboral y beneficios de valía para el personal.
3. Se recomienda al CEO y al Gerente de Talento Humano, promover actividades recreacionales de forma integrada para mejorar el clima de la organización, promoviendo cordialidad, lazos de compromiso, búsqueda del bien común.

## REFERENCIAS.

- Abarca Espinoza, Y. (2016). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez]. Repositorio UNJFSC <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1734>
- Adesola, M., Oyeniyi, O, y Adeyemi, A. (2017). Empirical Study of the Relationship between Staff Training and Job Satisfaction among Nigerian Employees. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(6), 108–115. <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v2-i6/446>
- Alias, E., Noor, M., y Hassan, R. (2019). Examining the Mediating Effect of Employee Engagement on the Relationship between Talent Management Practices and Employee Retention in the Information and Technology (IT) Organizations in Malaysia. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(2), 227–242.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5° Ed.). Episteme.
- Balestrini, M., y Lares, A. (2007). *Metodología para la elaboración de informes*. Consultores Asociados Compilación con Fines Académicos y se respetan los Derechos de autor.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3° ed.). Prentice Hall-Pearson.
- Brazier, A. (2014). Organisational Change. *Institute of Chemical Engineers*, 3–7. [http://www.abrisk.co.uk/papers/LPB239\\_pp03.pdf](http://www.abrisk.co.uk/papers/LPB239_pp03.pdf)
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. San Marcos.
- Casana Rubio, M. (2015) *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Empresa Azucarera de Chiquitoy*. [Tesis de licenciatura, Universidad Antenor Orrego Trujillo]. Repositorio UPAO.

<https://hdl.handle.net/20.500.12759/1809>

- Chacón Guerra, V. (2015). *Análisis del clima organizacional de la empresa Representaciones CEM, ubicada en Chiquimula*. [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar de Guatemala]. Archivo Digital: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Chacon-Vivian.pdf>
- Chang, H., Huang, T., Wong, A., Ho, L., Juan, Y., Chen, Y. y Teng, C. (2019). How career facilitators and barriers influence professional turnover intention, *Psychology and Aging*, 75 (12), 3577-3587. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12735>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional- La dinámica del éxito en las organizaciones*. (6° Ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Cook, A. L. (2010). *Job satisfaction and job performance: is the relationship spurious?* [Doctoral dissertation, Texas A & M University]. Digital file. [https://www.academia.edu/6528525/JOB\\_SATISFACTION\\_AND\\_JOB\\_PERFORMANCE\\_IS\\_THE\\_RELATIONSHIP\\_SPURIOUS](https://www.academia.edu/6528525/JOB_SATISFACTION_AND_JOB_PERFORMANCE_IS_THE_RELATIONSHIP_SPURIOUS)
- El Comercio. (2018, 21 agosto). *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral*. <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>
- Fernandez-Rios, M. (1999). *Diccionario de Recursos Humanos: Organización y Dirección*. Diaz de Santos.
- Flores Ruiz, C. y Rocha Durand, R. (2021). Satisfacción laboral y clima organizacional en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021, [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo], Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69690>
- Garg, P., & Talwar, D. (2017). Impact of Organisational Climate on Employee Performance: A Study With Reference To The Educational Sector of Indore. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 8(4), 22–25. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bsx&AN=123808723&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>
- George, J., & Jones, G. (2008). *Understanding and managing organizational*

- behavior*. (5ª Ed). Pearson Prentice Hall.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura y procesos*. Mc Graw Hill
- Giraldo Buitrago, G. (2001). *Clima organizacional*. Departamento Administrativo Colombia.
- Gutierrez Gutierrez, C. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de Chimbote, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Chimbote]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11787/gutierrez\\_gc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11787/gutierrez_gc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Haile, G. y Garpa, A. (2016). Workplace Job Satisfaction in Britain: Evidence from Linked Employer-Employee Data. *LABOUR*, 29(3), 225–242. <https://doi.org/10.1111/labr.12054>..
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.ª ed.). McGraw Hill.
- Herzberg, M. Y Snyderman, B. (1959). *La motivación para trabajar*. John Wiley & Sons.
- Híjar Pirca, A. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Designs Quality Exports S.A.C. Lima* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8578/Hijar\\_PAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8578/Hijar_PAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2092521214000583>
- Indeed Editorial Team. (2016, 14 march). *Where Are the World's Happiest Workers?* <https://www.indeed.com/lead/where-are-the-worlds-happiest-workers>
- Inocente, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la red de agencias del Banco de la Nación* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9017/Inocente\\_FM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9017/Inocente_FM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jorge Alvarez, A. (2016). Factores que impactan en el clima organizacional de un

- centro de servicios compartidos. [Tesis de maestría, Instituto Politécnico Nacional de México]. Archivo Digital <http://148.204.210.201/tesis/1460388325970TESISPRIN.pdf>
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314 <https://www.medigraphic.com/cgi-in/new/resumen.cgi?IDARTICULO=38964>
- Lim, S. (2008). Job Satisfaction of Information Technology Workers in Academic Libraries. *Library and Information Science Research*, 30 (2) 115-121. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2007.10.002>
- Louffat, E. (2012). *Administración del potencial humano* (2.ª ed.). Cengage Learning.
- Lu, C. (2015). The Organizational Climate and Employees' Job Satisfaction in the Terminal Operation Context of Kaohsiung Port. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 40(30), 373-392.
- Manosalvas Vaca, C., Manosalvas Vaca, L., y Nieves Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD Minister*, 1, 5 -15. <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf>
- Moberg, W. (1990). *Teoría de la organización y la administración*. Limusa.
- Neyra, M. (2016). *El clima laboral y su influencia en la productividad en la autoridad administrativa del Agua Huarmey Chicama- 2016 Trujillo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/2039>
- Noticias NEO. (2019, 15 enero). *¿Cómo califica México en satisfacción laboral?* <https://www.revistaneo.com/index.php/articles/2019/01/15/como-califica-mexico-en-satisfaccion-laboral>
- Observatorio de RRHH (2020). La satisfacción laboral de los empleados mejoradesde el confinamiento. [La satisfacción laboral de los empleados mejora desde el confinamiento - ORH | Observatorio de Recursos Humanos \(observatoriorh.com\)](https://observatoriorh.com/)
- Oswald, A. (2012). The Effect of Working Environment on Workers Performance: The Case of Reproductive and Child Health Care Providers in Tarime District.

- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9 (1).
- Palma, S. (2004), Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Pirámide. *Revista del Departamento de Psicología*, 5,49-59.
- Palvalin, M. (2017). How To Measure Impacts of Work Environment Changes on Knowledge Work Productivity? Validation and Improvement of The SmartWoW Tool. *Measuring Business Excellence*, 21(2),175-190.  
<https://doi.org/10.1108/MBE-05-2016-0025>
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.
- Peiro, J., González-Romá, V., Bravo, M. y Zurriaga, R. (1995). La medida de la satisfacción laboral. *Ansiedad y Estrés*. 1. 231-253.  
[https://www.researchgate.net/publication/285024462\\_La\\_medida\\_de\\_la\\_satisfaccion\\_laboral](https://www.researchgate.net/publication/285024462_La_medida_de_la_satisfaccion_laboral)
- Pérez, J. y Flores Herrera, R. (2013). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *Ciencia y trabajo*, 15(48), 133-139.
- Pinilla, A. (1972). Relaciones Humanas y Laborales. Técnicas Asociadas
- Pintado Pasapera, E. A. (2011). *Comportamiento Organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del Talento Humano*. Arco Iris SRL.
- Pulido, C. (2003). *Clima organizacional: Una medida del éxito*. Athanor.
- Purwana, D., Ahmad, A., y Ari, S. (2020). The Influence of Leadership and Work Environment Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Work Satisfaction. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*. 3(2), 345-349.  
<http://ojs.staialfurqan.ac.id/IJoASER/article/view/64>
- Quevedo Candela, A. (2003). Estudio de clima organizacional basado en el modelo funcionamiento de organizaciones: octógono. [Tesis de ingeniería,

- Universidad de Piura]. Repositorio institucional PIRHUA  
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/1214>
- Quintero, N., Africano, N., y Faría, E. (2008). El clima organizacional y desempeño laboral del personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Revista NEGOTIUM*, 3(9): 33-51.
- Reyes Meza, C. y Sánchez Carlessi, H. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Visión Universitaria
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Rodríguez, D. (2005) *Diagnóstico Organizacional* (6. ° ed.). Ediciones Universidad Católica De Chile
- Rojas Martinez, C. P. (2013). satisfacción laboral y el clima organizacional de las principales universidades sucreñas. *Desarrollo Gerencial*, 5(2).  
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/491>
- Rosero R. y Ramírez C. (2007). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en las unidades de cuidado crítico en tres Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud privados de la ciudad de Bogotá. *Hispanista-Galeon.com*. Bogotá, Colombia.:  
[http://enfermerialaboral.galeon.com/satis\\_enfer.htm](http://enfermerialaboral.galeon.com/satis_enfer.htm)
- Ruiz Villamar, I. (2021) Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa "Diez de Agosto" Vinces, Ecuador, 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59820>
- Saldaña Quiroz, S. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58939>
- Sánchez, M. De Lourdes, M y García, E. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica Año XXII*, 22(2). <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Singh, P., Chand, P., Mittal, A. y Aggarwal A. (2020). High-performance work

- system and organizational citizenship behaviour at the shop floor, Benchmarking. An International Journal, 27(4), 1369-1398. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2019-0339>
- Sotelo Asef, J., y Figueroa González, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15) <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498154006021>
- Talledo, M. (2015). *Clima laboral y su relación con la motivación laboral del personal de una empresa de transportes*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo]. Repositorio UPAO [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1777/3/RE\\_PSICOLOGIA\\_FACTORES.CLIMAORGANIZACIONAL\\_MOT.LABORAL\\_EMP.TRANSPORTE\\_TESIS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1777/3/RE_PSICOLOGIA_FACTORES.CLIMAORGANIZACIONAL_MOT.LABORAL_EMP.TRANSPORTE_TESIS.pdf)
- Tejada Fernández, J. y Giménez, V. (2007). *Formación de formadores*. Editorial Thomson.
- Toro, F. (2009). *Clima Organizacional, Una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana*. Cíncel.
- Velezvía Estrada, D.(2021) Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo en una universidad nacional, Puno-2020. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58950>
- Zumaeta, J. (2018, setiembre 07). El 81% de los trabajadores peruanos consideran muy importante el clima laboral. *Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-clima-laboral-afecta-un-20-productividad-empresas-724400.aspx>

**ANEXOS**

**Anexo 1. Matriz de operacionalización de la variable**

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Clima Laboral	El clima organizacional es la percepción sobre hechos relacionados al ambiente laboral, que orienta acciones de prevención y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (Palma, 2004d).	Para evaluar el clima organizacional se consideran las dimensiones de Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales, las cuales fueron evaluadas utilizando la Escala de Clima Laboral CL-SPC de Palma, S. (2004). Luego se indicó los puntajes general y específico con su respectiva escala diagnóstica.	Autorrealización	- Desarrollo profesional y personal - Reconocimiento - Participación innovadora organizacional	Ordinal
			Involucramiento Laboral	- Identificación y compromiso laboral	
			Supervisión	- Apoyo y capacitación de los superiores - Conocimiento de las obligaciones - Trato igualitario	
			Comunicación	- Fluidez de información - Actitudes socioafectivas - Superación de obstáculos	
			Condiciones Laborales	- Ambiente colaborativo - Motivación laboral - Remuneración de desempeño - Disposición de recursos tecnológicos	

Fuente. Palma, S. (2004) Escala de Clima Laboral CL-SPC. Primera Edición. Lima.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es entendida por Donnelly, Gibson y Ivancevich (2001) como "...conjunto de pensamientos, sentimientos y emociones, que pueden ser positivos o negativos los cuales se manifiestan a través de actitudes, de los trabajadores hacia su trabajo"	Para evaluar la satisfacción laboral se consideran las dimensiones de condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. Luego se indicó los puntajes general y específico con su respectiva escala diagnóstica.	Condiciones físicas y/o materiales	- Conocimiento de elementos físicos de su trabajo. - Adaptación a los elementos físicos de su trabajo.	Ordinal
			Beneficios laborales y/o remunerativos	- Satisfacción por los beneficios laborales. - Complacencia por la remuneración que percibe.	
			Políticas administrativas	- Conocimiento de las normas que regulan su comportamiento laboral. - Actitud de aceptación frente a lineamientos y normas institucionales.	
			Relaciones sociales	- Actitud proactiva frente al trabajo en grupo - Comparte actividades laborales.	
			Desarrollo personal	- Busca ser reconocido por la labor que realiza. - Es desafiante frente a los retos y exigencias laborales.	
			Desempeño de tareas	- Conoce las actividades que realiza. - Valora las actividades que realiza.	
			Relación con la autoridad	- Tiene aprecio de la labor que realiza su jefe directo. - Su jefe directo muestra confianza y apertura al dialogo.	

Nota. Palma, S. (1999b). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología, 9 (1). Lima- Perú.

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.

### Anexo 2.1. Escala de clima laboral-ECL.

Instrucciones:

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad medir la percepción que Ud. tiene del clima organizacional y así obtener información relevante en nuestra organización, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. Conteste todas las preposiciones. No hay respuestas buenas o malas.

Información General:

Marca una (X) en el Recuadro tu respuesta según la siguiente Escala de Valores:

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor					

	clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los trabajos realizados por el personal.					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras					

	organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la institución					
49	se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

Ficha Técnica	
Nombre:	Escala de clima laboral
Autora:	Sonia Palma Carrillo
Año de edición:	2004
Dimensiones:	Explora las dimensiones: D1: Autorrealización D2: Involucramiento Laboral D3: Supervisión D4: Comunicación D5: Condiciones Laborales
Ámbito de aplicación:	Empresa Sedachimbote S.A
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable clima organizacional en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.824$
Campo de Aplicación:	Empresa Sedachimbote S.A
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 50 ítems distribuidos en 5 dimensiones. A continuación, se detalla: D1: Autorrealización (10 ítems) D2: Involucramiento Laboral (10 ítems) D3: Supervisión (10 ítems) D4: Comunicación (10 ítems) D5: Condiciones Laborales (10 ítems)
Calificación:	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) A veces (3 puntos) Casi nunca (2 puntos) Nunca (1 puntos)
Categorías :	Muy favorable [201-250] Favorable [151-200] Medio [101-150] Desfavorable [51-100] Muy desfavorable [05-50]
Subcategorías	Muy favorable [21-25] Favorable [16-20] Medio [11-15] Desfavorable [06-10] Muy desfavorable [01-05]

**Análisis de confiabilidad del instrumento  
“Escala de clima laboral-ECL”**

Se aplicó una prueba piloto del “Escala de clima laboral” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 trabajadores de la Empresa SIDERPERÚ, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 50 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus cinco dimensiones del “Cuestionario sobre clima organizacional” no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna alpha de Crombach del instrumento es de 0.824, en promedio y de sus dimensiones (0.742 realización personal, 0.853 en involucramiento laboral, 0.850 en supervisión, 0.853 comunicación y 0.824 en estado de ánimo) e ítem (oscilaron entre 0.715 y 0.874). Por lo que se considera que el “Escala de clima laboral” es confiable.

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

	Realización Personal	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Estado de Ánimo
ítem1	.863				
ítem6	.874				
ítem11	.855				
ítem16	.538				
ítem21	.788				
ítem26	.725				
ítem 31	.715				
ítem36	.500				
ítem41	.588				
ítem 46	.590				
ítem 2		.463			
ítem7		.644			
ítem12		.654			
ítem22		.571			
ítem27		.500			
ítem32		.588			
ítem37		.602			
ítem42		.464			
ítem47			.613		
ítem3			.538		
ítem8			.788		

ítem13			.725		
ítem18			.863		
ítem23			.874		
ítem28			.855		
ítem33			.547		
ítem38			.874		
ítem42			.564		
ítem48				.848	
ítem4				.848	
ítem9				.863	
ítem14				.650	
ítem19				.354	
ítem24				.564	
ítem34				.650	
ítem39				.354	
ítem44				.445	
ítem19					.601
ítem5					.385
ítem10					.460
ítem15					.319
ítem20					.501
ítem25					.650
ítem30					.354
ítem35					.445
ítem40					.653
ítem45					.310
ítem50					.547
Correlación por dimensiones	.700	.560	.724	.618	.475
Correlación total					.615

### Coeficiente de confiabilidad corregido ítem-total

	Realización Personal	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Estado de Ánimo
Ítem1	.863				
Ítem6	.874				
Ítem11	.855				
Ítem16	.747				
Ítem21	.874				
Ítem26	.863				
Ítem 31	.715				
Ítem36	.849				
Ítem41	.846				
Ítem 46	.650				
Ítem 2		.848			
Ítem7		.850			
Ítem12		.846			
Ítem22		.852			
Ítem27		.848			
Ítem32		.848			
Ítem37		.863			
Ítem42		.871			
Ítem47					
Ítem3			.849		
Ítem8			.846		
Ítem13			.851		
Ítem			.848		
Ítem23			.848		
Ítem28			.863		
Ítem33			.854		
Ítem38			.849		
Ítem42			.846		
Ítem48			.851		
Ítem4				.863	
Ítem9				.854	
Ítem14				.849	
Ítem19				.854	
Ítem24				.848	
Ítem34				.863	
Ítem39				.850	



## Anexo 2.2. Escala de satisfacción laboral-ESL

Instrucciones:

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad medir la percepción que Ud. tiene de la satisfacción laboral y así obtener información relevante en nuestra organización, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. Conteste todas las preposiciones. No hay respuestas buenas o malas.

Información General:

Marca una (X) en el Recuadro tu respuesta según la siguiente Escala de Valores:

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					

17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Ficha Técnica	
Nombre:	Escala de satisfacción laboral
Autora:	Sonia Palma Carrillo
Año de edición:	1999
Dimensiones:	Explora las dimensiones: D1: Condiciones físicas y/o materiales D2: Beneficios laborales y/o remunerativos D3: Políticas administrativas D4: Relaciones sociales D5: Desarrollo personal D6: Desempeño de tareas D7: Relación con la autoridad
Ámbito de aplicación:	Empresa Sedachimbote S.A
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable satisfacción laboral en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.808$
Campo de Aplicación:	Empresa Sedachimbote S.A
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 36 ítems distribuidos en 7 dimensiones. A continuación, se detalla: D1: Condiciones físicas y/o materiales (5 ítems) D2: Beneficios laborales y/o remunerativos (4 ítems) D3: Políticas administrativas (5 ítems) D4: Relaciones sociales (4 ítems) D5: Desarrollo personal (6 ítems) D6: Desempeño de tareas (6 ítems) D7: Relación con la autoridad (6 ítems)
Calificación:	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) A veces (3 puntos) Casi nunca (2 puntos) Nunca (1 puntos)
Categorías :	Muy alta satisfacción[145-180] Alta satisfacción [109-144] Regular satisfacción [73-108> Insatisfacción [37-72> Muy alta insatisfacción[Menos de 36>
Subcategorías	<i>Condiciones físicas y/o materiales</i> Muy alta satisfacción[21-25] Alta satisfacción [16-20] Regular satisfacción [11-15> Insatisfacción [6-10>

	<p>Muy alta insatisfacción[Menos de 5&gt;  Beneficios laborales y/o remunerativos  Muy alta satisfacción[17-20]  Alta satisfacción [13-16]  Regular satisfacción [9-12&gt;  Insatisfacción [5-8&gt;  Muy alta insatisfacción[Menos de 4&gt;  Políticas administrativas  Muy alta satisfacción[21-25]  Alta satisfacción [16-20]  Regular satisfacción [11-15&gt;  Insatisfacción [6-10&gt;  Muy alta insatisfacción[Menos de 5&gt;  Relaciones sociales  Muy alta satisfacción[17-20]  Alta satisfacción [13-16]  Regular satisfacción [9-12&gt;  Insatisfacción [5-8&gt;  Muy alta insatisfacción[Menos de 4&gt;  Desarrollo personal  Muy alta satisfacción[25-30]  Alta satisfacción [19-24]  Regular satisfacción [13-18&gt;  Insatisfacción [7-12&gt;  Muy alta insatisfacción[Menos de 6&gt;  Desempeño de tareas  Muy alta satisfacción[25-30]  Alta satisfacción [19-24]  Regular satisfacción [13-18&gt;  Insatisfacción [7-12&gt;  Muy alta insatisfacción[Menos de 6&gt;  Relación con la autoridad  Muy alta satisfacción[25-30]  Alta satisfacción [19-24]  Regular satisfacción [13-18&gt;  Insatisfacción [7-12&gt;  Muy alta insatisfacción[Menos de 6&gt;</p>
--	--

### Análisis de confiabilidad del instrumento “Escala de satisfacción laboral-ECL”

Se aplicó una prueba piloto del “Escala de satisfacción laboral” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 trabajadores de la empresa SIDERPERÚ, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 36 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus siete dimensiones del “Escala de satisfacción laboral” no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna alpha de Crombach del instrumento es de 0.808, en promedio y de sus dimensiones (0.802 condiciones físicas, 0.807 beneficios laborales, 0.809 políticas administrativas, 0.809 relaciones sociales, 0.807 desarrollo personal, 0.809 desarrollo de tareas y 0.808 relación con la autoridad) e ítem (oscilaron entre 0.797 y 0.823). Por lo que se considera que el “Escala de satisfacción laboral” es confiable.

#### Coeficiente de correlación corregido ítem-total

Ítem	Condiciones físicas	Beneficios laborales	Políticas administrativas	Relaciones sociales	Desarrollo personal	Desarrollo de tareas	Relación con la autoridad
Ítem 01	0.461						
Ítem 02	0.606						
Ítem 03	0.681						
Ítem 04	0.529						
Ítem 05	0.539						
Ítem 06		0.509					
Ítem 07		0.597					
Ítem 08		0.415					
Ítem 09		0.401					
Ítem 10			0.603				
Ítem 11			0.442				
Ítem 12			0.63				
Ítem 13			0.421				
Ítem 14			0.647				
Ítem 15				0.449			
Ítem 16				0.556			
Ítem 17				0.54			
Ítem 18				0.536			
Ítem 19					0.619		
Ítem 20					0.644		
Ítem 21					0.698		

Ítem 22					0.694		
Ítem 23					0.721		
Ítem 24					0.629		
Ítem 25						0.5	
Ítem 26						0.666	
Ítem 27						0.685	
Ítem 28						0.605	
Ítem 29						0.633	
Ítem 30						0.604	
Ítem 31							0.603
Ítem 32							0.646
Ítem 33							0.448
Ítem 34							0.7
Ítem 35							0.463
Ítem 36							0.309
Correlación por dimensiones	0.5632	0.4805	0.5486	0.52025	0.6675	0.6155	0.5281667
Correlación total	0.57						

### Coeficiente de confiabilidad corregido ítem-total

Ítem	Condiciones físicas	Beneficios laborales	Políticas administrativas	Relaciones sociales	Desarrollo personal	Desarrollo de tareas	Relación con la autoridad
Ítem 01	0.804						
Ítem 02	0.808						
Ítem 03	0.797						
Ítem 04	0.803						
Ítem 05	0.8						
Ítem 06		0.806					
Ítem 07		0.806					
Ítem 08		0.815					
Ítem 09		0.802					
Ítem 10			0.803				
Ítem 11			0.806				
Ítem 12			0.807				
Ítem 13			0.807				
Ítem 14			0.823				
Ítem 15				0.805			
Ítem 16				0.805			
Ítem 17				0.814			
Ítem 18				0.814			
Ítem 19					0.802		
Ítem 20					0.81		
Ítem 21					0.803		
Ítem 22					0.818		
Ítem 23					0.798		
Ítem 24					0.816		
Ítem 25						0.801	
Ítem 26						0.803	
Ítem 27						0.805	
Ítem 28						0.818	
Ítem 29						0.82	
Ítem 30						0.809	
Ítem 31							0.823
Ítem 32							0.807
Ítem 33							0.804
Ítem 34							0.809
Ítem 35							0.802
Ítem 36							0.808
Confiabilidad por dimensiones	0.8024	0.80725	0.8092	0.8095	0.807833 3	0.809333 3	0.808833 3
Confiabilidad total	0.808						

### Anexo 3. Autorización de la empresa

EL JEFE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA "SEDACHIMBOTE S.A" UBICADA EN EL DISTRITO DE CHIMBOTE, QUE SUSCRIBE:

#### HACE CONSTAR

QUE, MOZO CALDERON ANGHELO JUNIOR Y AZAÑA MATOS HENRY ELISTERIO, ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA ADULTOS DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE LA SEDE DE CHIMBOTE, APLICARÓN LOS INSTRUMENTOS "CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL" Y "CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL" DE SU TESIS TITULADA: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEDACHIMBOTE S.A". LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS SE REALIZÓ DURANTE LOS DÍAS 1 Y 2 DEL MES DE OCTUBRE A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SEDACHIMBOTE S.A QUIENES SON PARTE DE SU MUESTRA DE ESTUDIO.  
SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DEL INTERESADO PARA FINES QUE ESTIME CONVENIENTE.

CHIMBOTE, NOVIEMBRE DEL 2019.



FIRMA Y SELLO DEL JEFE DEL ÁREA

Abg. Mg. Jesús A. Ramírez Leyton  
JEFE RECURSOS HUMANOS  
SEDACHIMBOTE S.A.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: " Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote S.A., 2019", cuyos autores son AZAÑA MATOS HENRY ELISTERIO, MOZO CALDERÓN ANGHELO JUNIOR, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 20 de Julio del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO <b>DNI:</b> 18195946 <b>ORCID</b> 0000-0001-6290-4484	Firmado digitalmente por: MANTONIOED el 20-07- 2021 21:11:23