

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores  
de la empresa Oechsle, Barranca, 2022**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

**Autora:**

**Saavedra Duran, Juana Raquel**

**Código ORCID 0000-0001-6221-4619**

**Asesor**

**Lujan Torres, Jorge Alejandro**

**Código ORCID 0000-0001-7194-2917**

**BARRANCA - PERÚ**

**2022**

### 1. Palabra clave

<b>TEMA</b>	Clima Organizacional, Satisfacción laboral.
<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración

### Línea de Investigación:

<b>Línea del programa</b>	Talento Humano
<b>Área</b>	Ciencias Económicas
<b>Sub-área</b>	Economía y negocios
<b>Disciplina</b>	Gestión de personas

### KEYWORDS:

<b>Theme</b>	Labor motivación, administrative process
<b>Specialty</b>	Management

### Line of research

<b>Líneo f research</b>	Human talent
<b>Área</b>	Social Sciencie
<b>Sub-área</b>	Economy and business
<b>Discipline</b>	

## **2. Título**

**“Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la  
empresa Oechsle, Barranca, 2022”**

### **3. Resumen**

El presente proyecto de investigación tuvo como objetivo general; describir la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2022.

El estudio de investigación fue de tipo Básico, de enfoque cuantitativo, no experimental; de diseño descriptivo, correlacional, de corte transversal La investigación estará constituida por una población de 290 colaboradores de la empresa Oechle Barranca, y una muestra de 166 colaboradores. El instrumento que se utilizará es el cuestionario y la técnica será la encuesta.

El estudio demostró que el coeficiente de correlación es 0,225, es decir que entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral la correlación fue positiva débil; lo que quiere decir: Se acepto la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula. Así mismo, el nivel de significación es menor 0,05 ( $0.001 < 0.05$ ); lo que significa que la cultura organizacional se relacionó con la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.

#### **4. Abstract**

The present research project has as a general objective; describe the relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction in employees of the company Oechsle, Barranca, 2020.

The research study is of the Basic type, with a quantitative approach, not experimental; descriptive, correlational, cross-sectional design The research will consist of a population of 290 employees of the company Oechle Barranca, and a sample of 166 employees. The instrument to be used is the questionnaire and the technique will be the survey.

The study revealed that the connection coefficient is 0.225, that is, between the organizational climate and job satisfaction variables, the connection was positively weak; which means: The alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. Likewise, the level of significance is less than 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ); which means that the organizational culture was related to job satisfaction, in the employees of the company Oeschle, Barranca, 2022.

## INDICE

1. Palabras clave.....	i
2.Título.....	ii
3.Resumen.....	iii
4.Abstract.....	iv
5.INTRODUCCIÓN.....	1
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica.....	1
5.2. Justificación de la Investigación .....	12
5.3. Problema .....	13
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables .....	13
5.4.1. Conceptualización.....	13
5.4.2. Operacionalización de las variables.....	17
5.5. Hipótesis .....	17
5.6. Objetivos.....	18
6. METODOLOGÍA.....	18
6.1.Tipo y diseño de Investigación.....	18
6.2. Población y muestra.....	19
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	20
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	21
7.RESULTADOS.....	22

8.ANALISIS DISCUSIÓN.....	34
9.CONCLUSIONESYRECOMENDACIONES.....	40
10.AGRADECIIMIENTO.....	42
11.REFERENCIABIBLIOGRAFICAS.....	43
12. ANEXOS Y APENDICES .....	47

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Descripción del Clima organizacional, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca,2022.....	22
Tabla 2: Dimensión 1: Establecimiento de la dimensión potencial humano, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca 2022.....	22
Tabla 3: Dimensión 2: Descripción de la dimensión diseño organizacional, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022 .....	23
Tabla 4: Dimensión 3: Detalle de la dimensión cultura organizacional, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca 2022.....	23
Tabla 5: Descripción de la satisfacción laboral , en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca 2022.....	24
Tabla 6: Dimensión 1: Descripción del ambiente laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca 2022.....	24
Tabla 7: Dimensión 2: Descripción del reconocimiento del trabajo, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca 2022 .....	25
Tabla 8: Dimensión 3: Descripción de las condiciones favorables del trabajo, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca 2022.....	25



Tabla 9: Determinar la relación el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca 2022.....	26
Tabla 10: Correlación de las variables Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca 2022.....	26
Tabla 11: Analizar la relación que existe entre el potencial humano y la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.....	28
Tabla 12: Correlación entre el potencial humano y la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.....	28
Tabla 13: Precisar la relación que existe entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.....	30
Tabla14: Correlación entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.....	30
Tabla 15: Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, , en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.....	32
Tabla 16: Correlación entre la la cultura organizacional y la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.....	32

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de dispersión de las variables Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca 2022.....	27
Figura 2: Diagrama de dispersión de la dimensión potencial humano en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca 2022.....	29
Figura 3: Diagrama de dispersión de la dimensión diseño organizacional en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca 2022.....	31
Figura 4: Diagrama de dispersión de la dimensión cultura organizacional en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca 2022.....	33

## **5. Introducción**

### **5.1. Antecedentes y fundamentación científica**

#### **Antecedentes.**

De acuerdo con Román, (2018.), el autor concluye que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de Ripley S.A.- 2018, se encontró una correlación de 0,884 con el coeficiente de Pearson, con un p\_valor de 0,000 menor al nivel  $\alpha=0,05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

De acuerdo con Carrión, (2018.), el autor concluye que en cuanto en realidad social de este país es evidente que los colaboradores de la empresa pública no gozan de un adecuado clima organizacional y evidencia que no están satisfechos laboralmente, por temas de conformismo y una seguridad laboral contractual inapropiada.

De acuerdo con Serafín, (2017.), el autor concluye que existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda, 2017, siendo el índice de correlación Rho de Spearman = 0,827, que es una relación alta entre las variables. La relación indica que: en un adecuado clima organizacional, la satisfacción laboral será mayor el desarrollo.

De acuerdo con Cabrera, (2018.), el autor concluye que el nivel del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores la Institución Pública Peruana en estudio es positivo.

De acuerdo con Garcia, (2022.), el autor concluye que hay una relación directa, moderada y significativa de 0.475 entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal operativo de la empresa Vargas Laurente EIRL, 2022, al obtenerse un valor de significancia igual a 0.00; comprobándose que, a medida que la empresa mejore el clima de su organización, mejorará también el nivel de satisfacción de sus colaboradores. Esto se comprobó, porque en estos datos se evidenció sesgos de anclaje, debido a que los resultados dieron respuestas contradictorias mínimas. Esto se debió al miedo a ser despedidos por emitir sus respuestas al desarrollar los cuestionarios.

De acuerdo con Moreno, (2017.), el autor concluye que existe una correlación significativa y positiva entre ambas variables corrobora las teorías presentadas por diversos autores como Friedlander y Margulies; Payne y Pheysey; Hellriegel y Slocum, Jakofsky y Slocum, citados por Chiang et al. (2010) quienes establecen y concluyen que el clima organizacional es un determinante significativo de la satisfacción laboral.

De acuerdo con Millán y Montero, (2017.), el autor concluye que, a partir de la evidencia encontrada en la presente investigación, que lo expuesto en el marco teórico es comprobada en la realidad de la empresa en estudio al hallar relación entre los dos constructos planteado: Clima organizacional y Satisfacción Laboral.

De acuerdo con Guzmán, (2017.), el autor concluye que el clima organizacional no es apropiado en la organización estos se relaciona con la satisfacción laboral que tampoco es apropiada en la empresa de carga internacional. Por lo tanto, podemos afirmar que la existencia de un adecuado

clima organizacional repercutirá positiva o negativamente en el desempeño de los colaboradores de la empresa de carga internacional.

De acuerdo con Justo Leon y Llauce, (2021.), los autores concluyen que sí existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la I.E. Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021, la misma que es directa y significativa.

De acuerdo con Reynoso, (2019.), el autor concluye que si existe una correlación positiva débil entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua 2018; con un coeficiente de correlación de la Rho de Spearman equivalente a 0,347; es decir el valor predictivo de la satisfacción laboral es escaso y habría otros factores que están interviniendo en el clima organizacional de los docentes catedráticos.

De acuerdo con Crisanta, (2018.), el autor concluye que de acuerdo con los resultados obtenidos, se infiere que existe una relación moderada (0,539) entre el clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital Provincial Docente Belén, se deduce que a mejor clima organizacional se incrementará la satisfacción laboral del personal administrativo de dicho hospital.

De acuerdo con Orihuela, (2018.), el autor concluye que existe relación directa débil entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de Huancayo 2021, luego de emplear los instrumentos de investigación se tiene el 15% considera muy favorable el clima organizacional y el 2,5% considera estar muy satisfecho esto lo corrobora rho de spearman  $\rho = 0,308$  donde  $0,005 < 0,05$ . Por lo tanto, se aprecia una

relación directa débil es decir el clima organizacional influyó débilmente en la satisfacción laboral.

De acuerdo con Bobadilla, (2017.), el autor concluye que existe relación de dependencia directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo, expresado en los resultados de la 97 prueba Chi cuadrada, que demuestra una diferencia entre ambos resultados, la Chi calculada (0,8199) es mayor que la “t” teórica (0,711), con un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$  y  $gl=4$ .

De acuerdo con Llontop, (2020.), el autor concluye que los colaboradores mencionan que no están de acuerdo con la remuneración percibida; es decir; existe falta de compromiso por parte de la empresa, porque no se respeta el acuerdo obtenido con los empleados; tampoco, se les paga los beneficios sociales que les corresponden; además, no existe un reconocimiento e incentivo que motive al personal a seguir trabajando en la organización.

De acuerdo con Acuña y Ceras (2019.), el autor concluye que existe una relación positiva y alta (0,762), en relación con el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru – Chilca. Esto nos demuestra que, a mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral habrá, por ende mejores oportunidades para la organización y colaboradores.

De acuerdo con Carillo & Bustillos (2017.), el autor concluye que el clima organizacional repercute en el desempeño de los empleados, puesto que la organización no cuenta con una adecuada infraestructura lo que genera que el rendimiento de cada empleado sea diferente a través de sus percepciones individuales.

De acuerdo con Zans (2019.), el autor menciona que los resultados que obtuvo el autor indicaron que el Clima Organizacional presente en la FAREM, en mayor medida es favorable, optimista y entusiasta, así mismo existe desinterés e indiferencia en menor medida, por lo que se considera entre medianamente favorable y desfavorable, es por ello que el perfeccionamiento del Clima Organizacional incide de forma positiva en el desempeño laboral de los empleados de la facultad.

De acuerdo con Wilchez (2018.), el autor concluye que el Clima Organizacional está directamente vinculado con el Liderazgo y la Participación; mientras que la Satisfacción Laboral se vinculó con la motivación e incentivos y la convivencia con las relaciones interpersonales.

De acuerdo con Cerda & Parada (2019.), el autor concluye que las dimensiones de Clima laboral no afectan el Engagement de los trabajadores de la empresa Coopelan Ltda. Y viceversa, es decir, ninguna afecta a la otra, son independientes en el sentido que un trabajador puede estar en Engagement, aunque el clima laboral que lo rodea sea desfavorable para estos.

De acuerdo con García, Hernández, González, & Polo (2019.), el autor concluye que demostrando una analogía considerable y positiva, respecto a los factores de las variables. Ello implica que cuando un trabajador observa un clima adecuado de trabajo, también mejora sus labores y se siente más cómodo.

De acuerdo con Pupo, Velázquez, & Tamayo (2017.), el autor concluye con una relación positiva superior a 0.7, además de ser estadísticamente significativa para las dos variables. Asimismo, se determinó que, según las

encuestas, la mayor parte de los trabajadores valoran apropiadas a las recompensas y reconocimientos especiales.

De acuerdo con Pedraza (2018.), el autor concluye que tres dimensiones del entorno organizacional estuvieron ligadas enormemente con la complacencia laboral. Asimismo, estos hallazgos describen de forma detallada cual es la incidencia de cada factor sobre una variable relacionada al clima organizacional.

De acuerdo con Noboa, Barrera & Torres (2019.), el autor concluye que existe una relación significativa entre los dos constructos principales. Ello se evidencia por que el clima laboral se orienta más en la organización y su gestión, por otra parte, la satisfacción laboral, responde más a una precepción del colaborador sobre ella, basado en la experiencia. Asimismo, se determinó que la empresa cumple el principal rol en propiciar un clima adecuado hacia sus trabajadores, teniendo de resultados óptimos de satisfacción laboral.

De acuerdo con Véliz, Vidal, & Chiguay (2019.), el autor concluye que existe una analogía reveladora entre las variables, desde el punto de vista de los colaboradores, los cuales indican que si existe un nivel aceptable de cada variable en la empresa de estudio.

Como expresa Bonilla, (2017). El autor concluye que se ha determinado que el visual se relaciona significativamente con el comportamiento del consumidor del centro comercial de ropa Polvos Azules de la ciudad de Huánuco 2017, luego se someterse al coeficiente de spearman arrojo como resultado un valor de 0.716. Por lo que se concluye que existe una correlación positiva alta entre estas dos variables.



## **Fundamentación científica**

### **El clima organizacional**

El clima organizacional se define como una serie de características del ambiente interno de la organizacional y como lo perciben los miembros de esta (Brow y Moberg, 1990) y se compone de 5 variables: la Autorrealización que es como el trabajador ve sus posibilidades de crecer profesionalmente, el Involucramiento laboral que es si los trabajadores se sienten comprometidos con la empresa. La Supervisión basada en si sienten un apoyo y orientación por parte de sus jefes, la Comunicación si tienen acceso a la información para desarrollar su trabajo y las Condiciones laborales sobre si dan confianza al trabajador para tomar decisiones sobre sus funciones. (Palma, S. 2004). El merchandising incluye toda actividad desarrollada en un punto de venta, que pretende reafirmar o cambiar la conducta de compra, a favor de los artículos más rentables para el establecimiento. Los componentes del merchandising son: Gestionar del adecuadamente la política de surtido para satisfacer a la clientela, gestionar el surtido estratégicamente con el fin de provocar las ventas por impulso, aumentar la rotación de los productos y la rentabilidad del punto de venta. Patroni, Quispe y Peña (2013, p. 23).

Según Meza, (2015, p. 2). “Los establecimientos que cuentan con un atractivo visual dentro y en el aparador suele crear en el público interés por lo que venden. El merchandising visual centra su atención en promover compras de acuerdo con el acomodo y estética con el que cuenta un punto de venta”.

Edel, García y Casiano (2007), afirman: “Las investigaciones sobre psicología organizacional fortalecieron el crecimiento de esta disciplina ampliando la cobertura de la misma hacia el bienestar laboral de los colaboradores, la forma cómo se originaban las motivaciones de los individuos, el tipo de valores que se desarrollaba y las relaciones interpersonales de los mismos dentro de las organizaciones”. (p.19).

## **Características**

Es importante describir las características del clima organizacional para conocer aquellos elementos que permitan formular el análisis, evaluación, calificación y diagnóstico de una empresa, considerando que dichos elementos permitirán formular medidas trascendentales frente al cambio e influencia para efectos de puntualizar el compromiso e identidad sobre los que subyacen los intereses y demás elementos como la motivación, el propósito, la comunicación, el conflicto, la estructura, el liderazgo, la satisfacción, los objetivos y, principalmente, la cultura, por ende, considerando la paráfrasis redactada se ha considerado al siguiente analista:

Brunet (2011) presenta las características propias del concepto de clima: “El clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden construir su personalidad. Es obvio que el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo, así como el clima atmosférico puede jugar un cierto papel en su forma de comportarse. El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico. El clima dentro de una organización también puede descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilo de liderazgo de la dirección, etc.” (p.21).

## **Dimensiones del clima organizacional**

### **Potencial Humano**

Está conformado por el aspecto interno que tiene el sistema social de la organización, la que se constituye de grupos, sean grandes o pequeños, y de individuos; es por ello por lo que al componerse de personas que gozan de pensamientos y sentimientos existirá para alcanzar sus objetivos, para ello se establecen ciertos indicadores.

### **Diseño Organizacional**

También referido como estructura organizacional y en el que considera que la organización es un sistema de actividades que mantiene una coordinación consciente entre dos personas o más, siendo sus principales indicadores.

### **Cultura Organizacional**

Engloba al conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que mantengan en común los miembros de una organización con respecto a ella, en su totalidad o a una división, dando origen al ambiente en el que los trabajadores realizan su labor.

### **Satisfacción laboral**

Para establecer una definición ceñida a nuestra investigación se han considerado diseños que caracterizan una organización en el logro de sus objetivos, como: Robbins, Stephen y Coulter (2013) definen “que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual”. El desempeño laboral, desde nuestra posición, es considerado como aquel proceso que permite entender la secuencia de pasos con atención a la lógica estructural que permitirá viabilizar un resultado específico dentro de una organización, calificado en la misma medida como aquel mecanismo de comportamiento formulado para efectos de mejorar la productividad de una institución frente al cumplimiento de sus objetivos, metas y fines, en ese contraste de conceptos nuestra variable de estudio ofrece un resultado estratégico sobre la connotación exitosa que debe tener una entidad, para el caso práctico que debe representar una organización como la Dirección Regional de Transportes de Junín. Robbins y Judge (2013) explican que, en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción de los puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información, hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el

desempeño laboral. - Desempeño de las tareas Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas. - Civismo Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite, respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo. 63 - Falta de productividad Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia. b. Objetivos de la evaluación de desempeño La evaluación de desempeño cuenta con varios objetivos, siendo uno de ellos el que consiste en ayudar en la dirección a que tome decisiones de recursos humanos, sobre ascensos, transferencias y despidos. Las observaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para los cuales se pueden desarrollar programas correctivos. Determinar la razón para evaluar el desempeño de los empleados. Aamodt (2010) explica el primer punto en el proceso de evaluación del desempeño e indica que es determinar las razones por las cuales las organizaciones desean hacerlo. En otras palabras, la organización desea utilizar los resultados para así poder mejorar el desempeño. Proporcionar capacitación a los empleados. Aamodt (2010) define que el uso más importante de la evaluación del desempeño es mejorar y así poder proporcionar capacitación sobre las actividades que se necesita reforzar. Incluso si la capacitación de los empleados debe ser un proceso continuo a la revisión de la evaluación del desempeño, la cual es recomendable realizar dos veces al año, para reunirse con los empleados y hablar de sus fortalezas y debilidades. Sin embargo, no se debe olvidar lo más importante, que es establecer el momento para determinar cómo se pueden corregir estas últimas. 64 Los objetivos de evaluación de desempeño permitirán descubrir las fortalezas y debilidades que presenta el trabajador frente al desarrollo y

desempeño de sus tareas y/o funciones que realiza dentro de una organización institucional, en este caso nos permite conocer la composición estructural de la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín, como órgano regional desconcentrado cuya misión se encuentra orientada esencialmente a fortalecer sus actividades laborales con atenciones axiológicas sin dejar de lado las políticas institucionales que sustentan y defienden los intereses de los trabajadores entre empleados y obreros, dentro de los distintos niveles y categorías jerárquicas.

### **Tipos de satisfacción laboral**

Se han dado diversos tipos, tales como:

- **Satisfacción laboral progresiva:** El trabajo ofrece más de lo que al inicio el trabajador esperaba por lo que aumentan sus aspiraciones.
- **Satisfacción laboral estabilizada:** El trabajo ofrece medianamente lo que se esperaba, manteniendo el mismo nivel de aspiración.
- **Satisfacción laboral resignada:** Las aspiraciones que el trabajo tiene son menores a las que el trabajador se trazó, reduciendo lo que esperaba.
- **Pseudo-satisfacción laboral resignada:** Es en la que el trabajador altera la percepción de la realidad debido a la insatisfacción generada por su trabajo.

### **Dimensiones de la satisfacción laboral**

#### **En el ambiente laboral:**

La comunicación interna representa beneficios para la empresa ya que ayuda a optimizar recursos y por lo tanto a bajar costos; también beneficia a los empleados ya que les permite no sólo realizar mejor su trabajo sino mantener mejores relaciones interpersonales con sus compañeros.

#### **Reconocimiento del trabajo**

Como base de la investigación es necesario definir y conocer la procedencia de la palabra Reconocimiento, según la Real Academia Española (RAE, 2014),

define el término como “La acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características. También sirve para expresar la gratitud que se experimenta como consecuencia de algún favor o beneficio”. Por lo tanto, el Reconocimiento puede entenderse como la acción de distinguir a una persona o varias personas; éste se logra a partir del análisis de las características propias de la persona. Cuando se reconoce, se concreta la individualización o la identificación. Asimismo, reconocimiento también puede ser la distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento.

### **Condiciones favorables de trabajo**

Salinas (2005), indica que, al realizar cualquier actividad, es muy importante proteger siempre la integridad física y mental del trabajador y tener mucho cuidado de riesgos de salud, inherentes a la actividad que se realice y el ambiente físico donde se ejecute. El ambiente de trabajo está determinado por las condiciones ambientales (ruido, temperatura, iluminación); las condiciones de tiempo (jornadas de trabajo, horas extras, períodos de descanso, entre otros) y por las condiciones sociales (organización informal, estatus). Dentro de las condiciones ambientales, la más importante es la iluminación del sitio de trabajo, es decir, de la cantidad de luz en el punto donde se desarrolla la actividad dependerá de la tarea visual que el empleado deba ejecutar. Esto es de suma importancia porque una mala iluminación puede afectar la vista así como los nervios. Otro factor muy importante es el ruido, en este aspecto lo principal es determinar cómo el ruido afecta la salud del empleado y su audición la cual se pierde cuanto mayor es el tiempo de exposición a éste. El efecto desagradable de los ruidos depende de la intensidad y frecuencia del sonido y la variación de los ritmos.

## **5.1 Justificación de la investigación**

### **Justificación teórica**

La investigación permitirá en comprender las teorías e información predominantes de la gestión del personal sustentados en diferentes autores citados a lo largo del estudio conocedores del tema de investigación, proporcionándoles herramientas para desarrollar una gestión eficiente y eficaz.

### **Justificación Practica**

De acuerdo con los objetivos de estudio, el resultado nos permitirá a los involucrados en el estudio, conocer con mayor profundidad la realidad de la Clima organizacional se relaciona con la Satisfacción laboral de la em empresa Oechsle, Barranca, además pondrá en manifiesto y permitirá sentar las bases para otros estudios que surjan de la problemática aquí especificada.

### **Justificación metodológica**

La investigación se realizará con la rigurosidad científica la cual permitirá obtener resultados con validez optima, dado que se utilizará los siguientes parámetros, tipo de investigación básica, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal simple, técnica estadística: la encuesta y el instrumento a utilizar es el cuestionario.

### **Justificación Social**

La investigación se justifica desde el punto de vista social porque al aportar nuevas ideas y estrategias se estará contribuyendo al desarrollo y aplicación de nuevos procedimientos administrativos y/o instrumentos de gestión admirativa que sirvieran a al área correspondiente resolver las diferentes necesidades y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

## **5.2. Problema**

¿De qué manera el Clima organizacional se relaciona con la Satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, ¿2020?

## **5.3. Conceptuación y operacionalización de las variables**

## **CLIMA ORGANIZACIONAL**

### **Definición conceptual de la variable clima organizacional**

El clima organizacional de acuerdo con Méndez (2006) “ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de la empresa” (p.26).

Tagiuri (1968) afirmó que “el clima organizacional es una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimenta sus miembros e influye en la conducta de estos. Se puede describir en términos de los valores de un conjunto particular de características” (p.27).

Brunet (1987) define el clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales. Esta definición agrupa entonces aspectos organizacionales tales como el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización (p.28).

Chiavenato, I. (2009). Define la Gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (p.16).

El clima organizacional es la expresión emocional de los integrantes de una organización que va relacionado a la motivación de los empleados, Esta variable se medirá a través de las siguientes dimensiones: potencial humano, diseño organizacional, cultura de la organización.



### **Definición operacional del clima organizacional**

El clima organizacional es la expresión emocional de los integrantes de una organización que va relacionado a la motivación de los empleados, Esta variable se medirá a través de las siguientes dimensiones: potencial humano, diseño organizacional, cultura de la organización. Esta variable se medirá a través de las siguientes dimensiones: Potencial humano, diseño y la cultura organizacional.

### **Definición conceptual de las dimensiones del Clima Organizacional**

#### **Potencial Humano.**

Minsa (2009) El potencial humano hace referencia al sistema social interno de una organización, el cual está integrado por individuos y grupos dentro de una organización, siendo las capacidades y habilidades consideradas en el potencial humano el liderazgo, la innovación, la recompensa y el confort (p.38).

#### **Diseño organizacional**

Minsa (2009) El diseño organizacional, hace referencia al sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas dentro de una organización; estando incorporadas la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente designa estructura o diseño de la organización. Entre los aspectos privilegiados a tener en cuenta en el diseño organizacional esta la estructura, la toma de decisiones, la comunicación organizacional y la remuneración (p.39).

#### **Cultura organizacional**

Chiavenato, (2011) La cultura de la organización simboliza los reglamentos informales, no escritos, que lideran el comportamiento diario de los colaboradores de una organización y preside sus acciones en la ejecución de los objetivos organizacionales. Es la agrupación de hábitos y creencias

instauradas por medio de normas, valores, actitudes y expectativas que intervienen todos los miembros de la organización. (38).

## **SATISFACCIÓN LABORAL**

### **Definición conceptual de la variable satisfacción laboral**

Peiró, Gonzales, Zurriaga, Ramos & Bravo (1989), donde la definen como el estado placentero que depende de las relaciones sociales que mantienen los empleados dentro de la organización, de sus valores y de las expectativas que tienen cerca del trabajo (p. 33)

Locke (1969, como se citó en StarMeUp, 2018) dio su concepto sobre satisfacción laboral, definiéndolo como un estado emocional positivo y placentero siendo resultado de la percepción tanto subjetiva como objetiva de las distintas experiencias de los trabajadores en su área de trabajo.

Eugenio (2019) “La satisfacción laboral es aquella actividad donde la persona tiene una oportunidad de poder demostrar sus habilidades, y así pueda generar un desafío personal para conseguir buenos resultados, sintiendo satisfacción propia, por otro lado, también es indispensable que la organización le proporcione beneficios y valore su esfuerzo mediante reconocimientos que lo ayuden a seguir explorando sus habilidades y capacidades para sentirse satisfecho” (p. 25)

La satisfacción laboral es definida como un resultado de diversas actitudes y aptitudes que un colaborador tiene hacia su empleo, es decir cada individuo tiene una visión diferente a otro en cuanto a su trabajo, de tal forma que quien este muy satisfecho con el puesto de trabajo, va a desarrollar actitudes positivas, de lo contrario quien este insatisfecho mostrara actitudes negativas respecto a su trabajo, es significativo fomentar la buena relación entre los colaboradores y el buen desempeño individual para una mejora continua (Castellanos, 2010).

### **Definición operacional de la satisfacción laboral**

Es la apreciación de la percepción de los trabajadores de una organización sobre el ambiente físico, relaciones interpersonales entre otros. Esta variable se medirá a través de las siguientes dimensiones: Ambiente laboral, reconocimiento del trabajo y condiciones favorables del trabajo.

### **Definición conceptual de las dimensiones de la Satisfacción laboral**

#### **Ambiente laboral**

**Hodgetts y Altman** definen al clima laboral como “un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo” (1985, p. 376).

#### **Reconocimiento del trabajo**

Cepeda, Salguero, & Sánchez (2015) el **reconocimiento** laboral es “El conjunto de estrategias que utilizan las empresas para premiar a sus trabajadores, con el propósito de reforzar aquellas conductas positivas alineadas con la dirección estratégica” (p. 37).

#### **Condiciones favorables del trabajo**

Castillo y Prieto, ( 1990 )condiciones de trabajo son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos. (121).

#### **Operacionalización de las variables:**

**Variable 1:** Clima organizacional

**Variable 2:** Satisfacción Laboral

## **5.4 Hipótesis**

### **Hipótesis alternativa**

**H1:** El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2020.

### **Hipótesis nula**

**H0:** El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2020.

## **5.5. Objetivos**

### **Objetivos General:**

Determinar de qué manera el Clima organizacional se relaciona con la Satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2022,

### **Objetivo Específico:**

- 1) Describir el clima organizacional, en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2022
- 2) Establecer la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2022.
- 3) Analizar la relación que existe entre el potencial humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca 2022.
- 4) Especificar la relación que existe entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca 2022.

- 5) Identificar la relación que existe entre cultura organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca 2022.

## 6. Metodología

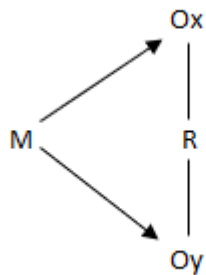
### 6.5. Tipo y diseño de investigación

#### Tipo

De acuerdo con el problema planteado y a los objetivos formulados, fue no experimental, básico, de enfoque cuantitativo; debido a que se observó y describió el comportamiento de las variables sin influir sobre ellas.

#### Diseño

El diseño que se utilizó en esta investigación fue: descriptivo correlacional, de corte transversal. Correlacional, porque se estableció la asociación o relación entre las variables; y Transversal, porque los datos se recolectarán en un solo momento en el tiempo, sin alterar sus condiciones existentes.



#### Donde se considera:

**M** : Muestra de investigación

**R** : Relación

**Ox** : Variable 1(Clima organizacional)

**Oy** : Variable 2 (Satisfacción laboral)

## 6.6. Población y muestra

### Población

La población fue conformada por 290 colaboradores de la Empresa Oechsle, Barranca, 2020.

### Muestra

En este caso se aplicó el muestreo probabilístico mediante la técnica del muestreo aleatorio simple. Para obtener el tamaño de la muestra, aplicamos la fórmula de muestra proporcional, para poblaciones finitas:

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

### Donde:

n: muestra = 166

z: nivel de confianza = 95% = 1.96

p: probabilidad de éxito = 0.5

q: probabilidad de fracaso = 0.5

E: margen de error = 0.05

N: población = 290

Entonces la muestra de estudio será de 166 colaboradores de la Empresa Oechsle, Barranca, 2020.

## **6.7. Técnicas e instrumentos de investigación**

### **Técnica de investigación**

Se utilizó como técnica la encuesta cuya estructura estuvo diseñada para recolectar datos de los elementos de estudio.

### **Instrumento de investigación**

Se utilizó como instrumento el cuestionario de preguntas, debidamente estructurado cuyas preguntas sirvieron para recolectar datos de las variables de estudio.

Para su validación se recurrió al “Juicio de Expertos”; y para su confiabilidad, se aplicó el Alfa de Cronbach.

## **6.8. Procesamiento y análisis de la información**

Los datos obtenidos fueron procesados en el software SPSS, versión 25. Los resultados de ese proceso fueron tabulados, analizados e interpretados a través de tablas y figuras estadísticas debidamente estructurados; los mismos que fueron apoyados por el programa de Microsoft Excel, para su presentación. Estas figuras y tablas permitieron llegar a conclusiones y plantear las recomendaciones pertinentes.

Para efectos de determinar si existe o no relación entre las variables se aplicó la técnica de análisis estadístico del Chi Cuadrado; y para la correlación entre las variables, se utilizó el estadístico del Tau b de Kendal.

## 7. Resultados

### 7.1.DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

**Tabla 1**

**Descripción del clima organizacional, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	61	36,7	36,7
NIVEL REGULAR	58	34,9	71,7
NIVEL BUENO	47	28,3	100,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,0</b>	

#### **INTERPRETACION:**

Según la tabla 1, el 36,7% % de en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022, opinaron que el clima organizacional es de nivel malo; el 34,9% opinaron que tiene nivel regular; y el 28,3% opinaron que tiene un nivel bueno.

**Tabla 2**

**Establecimiento de la dimensión potencial humano, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	119	71,7	71,7
NIVEL REGULAR	33	19,9	91,6
NIVEL BUENO	14	8,4	100,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,0</b>	

#### **INTERPRETACION:**

De acuerdo la tabla 2, el 71,7% % de en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022, opinaron que el potencial humano es de nivel malo; el 19,9% opinaron que tiene nivel regular; y el 8,4% opinaron que tiene un nivel bueno.



**Tabla 3**

**Descripción de la dimensión diseño organizacional, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**

<b>Niveles</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>NIVEL MALO</b>	119	71,7	71,7
<b>NIVEL REGULAR</b>	33	19,9	91,6
<b>NIVEL BUENO</b>	14	8,4	100,0
<b>Total</b>	166	100,0	

**INTERPRETACION:**

Según la tabla 3, el 71,7% % de en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022, opinaron que el diseño organizacional es de nivel malo; el 19,9% opinaron que tiene nivel regular; y el 8,4% opinaron que tiene un nivel bueno.

**Tabla 4**

**Detalle de la dimensión cultura organizacional, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**

<b>Niveles</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>NIVEL MALO</b>	119	71,7	71,7
<b>NIVEL REGULAR</b>	0	0	0
<b>NIVEL BUENO</b>	47	28,3	100,0
<b>Total</b>	166	100,0	

**INTERPRETACION:**

De acuerdo la tabla 4, el 71,7% % de en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022, opinaron que la cultura organizacional es de nivel malo; el 28,3% opinaron que tiene nivel bueno; y el 0% opinaron que tiene un nivel regular.

**Tabla 5**

**Establecimiento de la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**

<b>Niveles</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>NIVEL MALO</b>	61	36,7	36,7
<b>NIVEL REGULAR</b>	58	34,9	71,7
<b>NIVEL BUENO</b>	47	28,3	100,0
<b>Total</b>	166	100,0	

**INTERPRETACION:**

Según la tabla 5, el 36,7% de en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022, opinaron que la satisfacción laboral es de nivel malo; el 34,9% opinaron que tiene nivel regular; y el 28,3 % opinaron que tiene un nivel bueno.

**Tabla 6**

**Descripción del ambiente laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**

<b>Niveles</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>NIVEL MALO</b>	119	71,7	71,7
<b>NIVEL REGULAR</b>	0	0	0
<b>NIVEL BUENO</b>	47	28,3	100,0
<b>Total</b>	166	100,0	

**INTERPRETACION:**

De acuerdo la tabla 6, el 71,7% de en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022, opinaron que el ambiente laboral es de nivel malo; el 28,3% opinaron que tiene nivel bueno; y el 0 % opinaron que tiene un nivel regular.

**Tabla 7**

**Descripción del reconocimiento del trabajo, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**

<b>Niveles</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>NIVEL BAJO</b>	119	71,7	71,7
<b>NIVEL MEDIO</b>	14	8,4	80,1
<b>NIVEL ALTO</b>	33	19,9	100,0
<b>Total</b>	166	100,0	

**INTERPRETACION:**

Según la tabla 7, el 71,7% de en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022, opinaron que el reconocimiento del trabajo es de nivel bajo; el 19,9% opinaron que tiene nivel alto; y el 8,4 % opinaron que tiene un nivel medio.

**Tabla 8**

**Descripción de las condiciones favorables del trabajo, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**

<b>Niveles</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>NIVEL BAJO</b>	119	71,7	71,7
<b>NIVEL MEDIO</b>	33	19,9	91,6
<b>NIVEL ALTO</b>	14	8,4	100,0
<b>Total</b>	166	100,0	

**INTERPRETACION:**

De acuerdo la tabla 8, el 71,7% de en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022, opinaron que las condiciones favorables del trabajo son de nivel bajo; el 19,9% opinaron que tiene nivel medio; y el 8,4 % opinaron que tiene un nivel alto.

## 7.2.CONTRATACIÓN DE HIPÓTESIS

**Tabla 9**

**Determinación de la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	332,000 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	362,728	4	,000
Asociación lineal por lineal	31,445	1	,000
N de casos válidos	166		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 13,31.

### INTERPRETACION:

De acuerdo con la tabla 9, el nivel de significación es menor al 0.00 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que quiere decir: Se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.

**Tabla 10**

**Correlación de las variables Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**

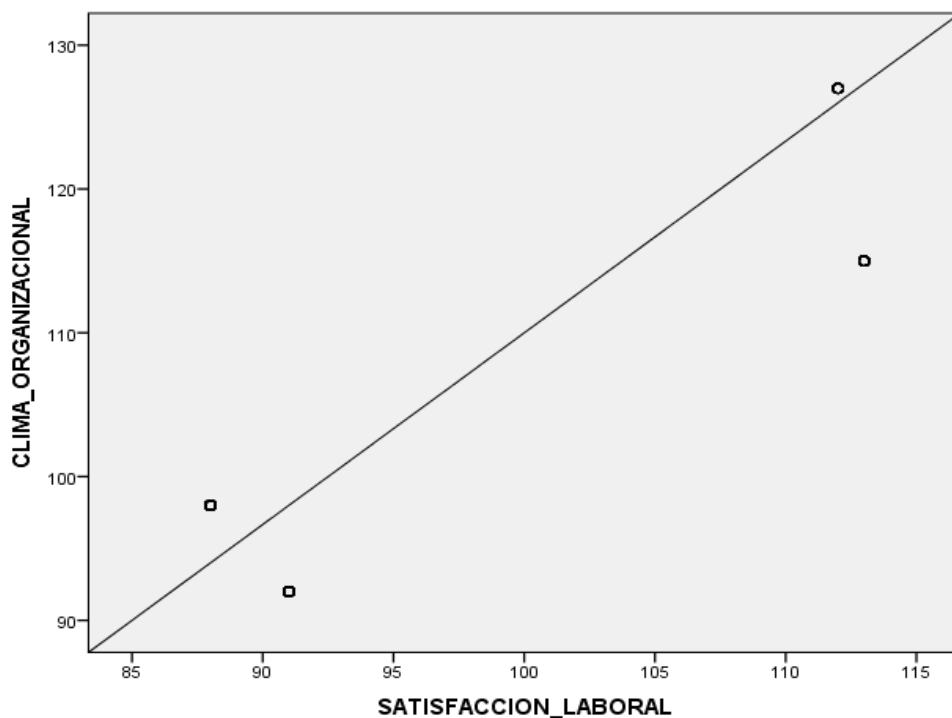
ESTADISTICO		CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCION LABORAL
Tau_b de Kendall	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,225**
		N	166
	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	,225**
	Sig. (bilateral)	,001	1,000
	N	166	166

### INTEPRETACION:

Según tabla 10, el coeficiente de correlación es 0,225, es decir que entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral la correlación es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación es menor 0,05 ( $0.001 < 0.05$ ); lo que significa que la cultura organizacional si se relaciona con la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.

**Figura 1**

**Diagrama de dispersión de las variables de las variables Calidad del Servicio y la Satisfacción Laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**



### INTEPRETACION:

De acuerdo con el diagrama de dispersión, las variables cultura organizacional y satisfacción laboral, tiene una correlación positiva débil; es decir ambas se mueven en el mismo sentido.

**Tabla 11**

**Análisis de la relación que existe entre el potencial humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	<b>Valor</b>	<b>gl</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	332,000 <sup>a</sup>	6	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	362,728	6	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	47,986	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	166		

a. 2 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,96.

**INTEPRETACION:**

Según la tabla 11, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que significa que la dimensión potencial humano si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.

**Tabla 12**

**Correlación entre el potencial humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**

<b>Correlaciones</b>			
<b>ESTADISTICO</b>		<b>SATISFACCION LABORAL</b>	<b>POTENCIAL HUMANO</b>
<b>Tau_b de Kendall</b>	<b>SATISFACCION LABORAL</b>	<b>Coficiente de correlación</b>	1,000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	,752**
		<b>N</b>	,000
			166
	<b>POTENCIAL HUMANO</b>	<b>Coficiente de correlación</b>	166
		<b>Sig. (bilateral)</b>	,752**
			,000
		<b>N</b>	166

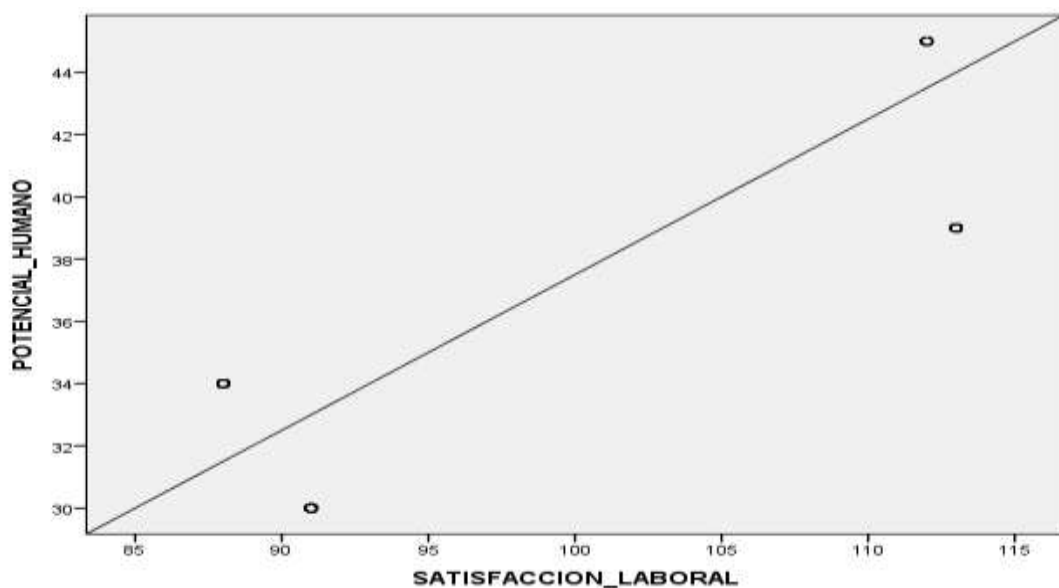
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**INTEPRETACION:**

De acuerdo tabla 12, el coeficiente de correlación es 0,752, es decir que entre la dimensión potencial humano y satisfacción laboral la correlación es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación es menor 0,05 ( $0.00 < 0.05$ ); lo que significa que el potencial humano si se relaciona con la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.

**Figura 2**

**Diagrama de dispersión de la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**



**INTEPRETACION:**

De acuerdo con el diagrama de dispersión, la dimensión potencial humano y satisfacción laboral, tiene una correlación positiva débil; es decir ambas se mueven en el mismo sentido.

**Tabla 13**

**Especificación de la relación que existe entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	<b>Valor</b>	<b>gl</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	166,000 <sup>a</sup>	4	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	197,835	4	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	100,540	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	166		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,96.

**INTEPRETACION:**

Según la tabla 13, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que significa que la dimensión diseño organizacional si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.

**Tabla 14**

**Correlación entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**

<b>Correlaciones</b>			
<b>ESTADISTICO</b>		<b>SATISFACCION LABORAL</b>	<b>DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>
<b>Tau_b de Kendall</b>	<b>SATISFACCION LABORAL</b>		
	<b>Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)</b>	1,000	,752**
	<b>N</b>	166	166
<b>DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>	<b>Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)</b>	,752**	1,000
	<b>N</b>	166	166

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

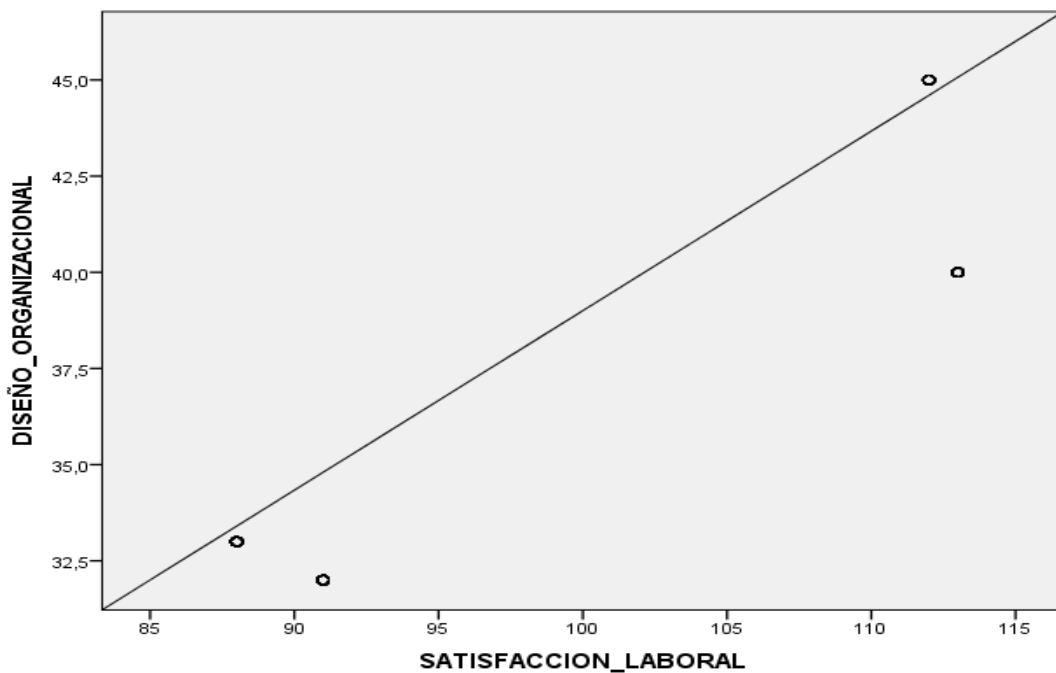


**INTEPRETACION:**

De acuerdo tabla 14, el coeficiente de correlación es 0,752, es decir que entre la dimensión diseño organizacional y satisfacción laboral la correlación es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación es menor 0,05 ( $0.00 < 0.05$ ); lo que significa que el diseño organizacional si se relaciona con la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.

**Figura 3**

**Diagrama de dispersión de la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**



**INTEPRETACION:**

De acuerdo con el diagrama de dispersión, la dimensión diseño organizacional y satisfacción laboral, tiene una correlación positiva débil; es decir ambas se mueven en el mismo sentido.

**Tabla 15**

**Identificar la relación que existe entre cultura organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	<b>Valor</b>	<b>gl</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	166,000 <sup>a</sup>	2	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	197,835	2	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	117,953	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	166		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 13,31.

**INTEPRETACION:**

Según la tabla 15, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que significa que la dimensión cultura organizacional si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.

**Tabla 16**

**Correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**

<b>Correlaciones</b>			
<b>ESTADISTICO</b>		<b>SATISFACCION LABORAL</b>	<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>
<b>Tau_b de Kendall</b>	<b>SATISFACCION LABORAL</b>	Coficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 ,783** ,000
	<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	N	166
		Coficiente de correlación Sig. (bilateral)	,783** ,000
	N	166	166

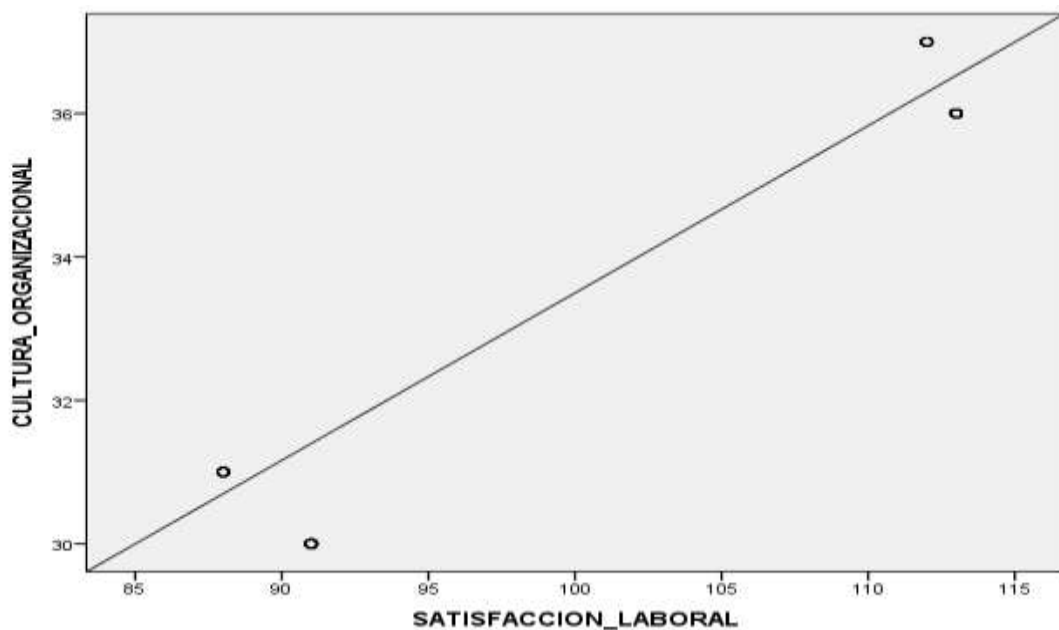
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**INTEPRETACION:**

De acuerdo tabla 14, el coeficiente de correlación es 0,783, es decir que entre la dimensión culturas organizacional y satisfacción laboral la correlación es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación es menor 0,05 ( $0.00 < 0.05$ ); lo que significa que la cultura organizacional si se relaciona con la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.

**Figura 4**

**Diagrama de dispersión de la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores**



**INTEPRETACION:**

De acuerdo con el diagrama de dispersión, la dimensión cultura organizacional y satisfacción laboral, tiene una correlación positiva débil; es decir ambas se mueven en el mismo sentido.

			CLIMA ORGANIZACIONAL												
			NIVEL MALO			NIVEL REGULAR			NIVEL BUENO			Total			
			Recuento	% del N de fila	% del N de columna	Recuento	% del N de fila	% del N de columna	Recuento	% del N de fila	% del N de columna	Recuento	% del N de fila	% del N de columna	
SEXO	MASCULINO	ESTADO_CIVIL	SOLTERA	25	50.0%	80.6%	14	28.0%	70.0%	11	22.0%	78.6%	50	100.0%	76.9%
			CASADO	2	33.3%	6.5%	2	33.3%	10.0%	2	33.3%	14.3%	6	100.0%	9.2%
			DIVORCIADO	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
			CONVIVIENTE	4	44.4%	12.9%	4	44.4%	20.0%	1	11.1%	7.1%	9	100.0%	13.8%
			VIUDO	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
			Total	31	47.7%	100.0%	20	30.8%	100.0%	14	21.5%	100.0%	65	100.0%	100.0%
	FEMENINO	ESTADO_CIVIL	SOLTERA	16	30.2%	53.3%	18	34.0%	47.4%	19	35.8%	57.6%	53	100.0%	52.5%
			CASADO	5	33.3%	16.7%	8	53.3%	21.1%	2	13.3%	6.1%	15	100.0%	14.9%
			DIVORCIADO	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
			CONVIVIENTE	9	27.3%	30.0%	12	36.4%	31.6%	12	36.4%	36.4%	33	100.0%	32.7%
			VIUDO	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
			Total	30	29.7%	100.0%	38	37.6%	100.0%	33	32.7%	100.0%	101	100.0%	100.0%
	Total	ESTADO_CIVIL	SOLTERA(O)	41	39.8%	67.2%	32	31.1%	55.2%	30	29.1%	63.8%	103	100.0%	62.0%
			CASADO /A)	7	33.3%	11.5%	10	47.6%	17.2%	4	19.0%	8.5%	21	100.0%	12.7%
			DIVORCIADO (A)	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
CONVIVIENTE			13	31.0%	21.3%	16	38.1%	27.6%	13	31.0%	27.7%	42	100.0%	25.3%	
VIUDO (A)			0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	
Total			61	36.7%	100.0%	58	34.9%	100.0%	47	28.3%	100.0%	166	100.0%	100.0%	

### 7.3. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

## **INTERPRETACION**

El 50% de colaboradores varones solteros opinaron que el clima organizacional, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022; tiene un nivel malo; el 33 % opinaron que están en un nivel malo regular y bueno; el 44.4% opinaron que están en un nivel malo y regular. Así mismo, el 35% de mujeres solteras opinaron que tienen un nivel bueno; el 53.3% opinaron que están en un nivel regular y el 36.4% opinaron que están entre un nivel regular u bueno. Por lo tanto, el 47.6 % de solteras y solteros opinaron que nivel del clima organizacional es regular.

				SATISFACCION LABORAL											
				NIVEL BAJO			NIVEL MEDIO			NIVEL ALTO			Total		
				Recuento	% del N de fila	% del N de columna	Recuento	% del N de fila	% del N de columna	Recuento	% del N de fila	% del N de columna	Recuento	% del N de fila	% del N de columna
SEXO	MASCULINO	ESTADO_CIVIL	SOLTERA	14	28.0%	70.0%	25	50.0%	80.6%	11	22.0%	78.6%	50	100.0%	76.9%
			CASADO	2	33.3%	10.0%	2	33.3%	6.5%	2	33.3%	14.3%	6	100.0%	9.2%
			DIVORCIADO	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
			CONVIVIENTE	4	44.4%	20.0%	4	44.4%	12.9%	1	11.1%	7.1%	9	100.0%	13.8%
			VIUDO	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
			Total	20	30.8%	100.0%	31	47.7%	100.0%	14	21.5%	100.0%	65	100.0%	100.0%
	FEMENINO	ESTADO_CIVIL	SOLTERA	18	34.0%	47.4%	16	30.2%	53.3%	19	35.8%	57.6%	53	100.0%	52.5%
			CASADO	8	53.3%	21.1%	5	33.3%	16.7%	2	13.3%	6.1%	15	100.0%	14.9%
			DIVORCIADO	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
			CONVIVIENTE	12	36.4%	31.6%	9	27.3%	30.0%	12	36.4%	36.4%	33	100.0%	32.7%
			VIUDO	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
			Total	38	37.6%	100.0%	30	29.7%	100.0%	33	32.7%	100.0%	101	100.0%	100.0%
	Total	ESTADO_CIVIL	SOLTERA(O)	32	31.1%	55.2%	41	39.8%	67.2%	30	29.1%	63.8%	103	100.0%	62.0%
			CASADO /A)	10	47.6%	17.2%	7	33.3%	11.5%	4	19.0%	8.5%	21	100.0%	12.7%
			DIVORCIADO (A)	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
CONVIVIENTE			16	38.1%	27.6%	13	31.0%	21.3%	13	31.0%	27.7%	42	100.0%	25.3%	
VIUDO (A)			0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	
Total			58	34.9%	100.0%	61	36.7%	100.0%	47	28.3%	100.0%	166	100.0%	100.0%	

## **INTERPRETACION**

El 50% de colaboradores varones solteros opinaron que la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022; tiene un nivel medio; el 33 % opinaron que están en un nivel bajo medio y alto; el 44.4% opinaron que están en un nivel bajo y medio. Así mismo, el 35.8% de mujeres solteras opinaron que tienen un nivel alto; el 53.3% opinaron que están en un nivel bajo y el 36.4% opinaron que están entre un nivel medio y alto. Por lo tanto, el 47.6 % de casados y casadas opinaron que nivel de satisfacción laboral es bajo.

## 8. Análisis y discusión:

### **Análisis y discusión del Objetivo General: Determinar de que manera el Clima organizacional se relaciona con la Satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**

De acuerdo con la tabla 9, el nivel de significación es menor al 0.00 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que quiere decir: Se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022. Estos resultados concuerdan con las tesis de Román, (2018.), el autor concluye que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de Ripley S.A.- 2018, se encontró una correlación de 0,884 con el coeficiente de Pearson, con un p\_valor de 0,000 menor al nivel  $\alpha=0,05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; Justo Leon y Llauce, (2021.), los autores concluyen que sí existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la I.E. Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021, la misma que es directa y significativa; Reynoso, (2019.), el autor concluye que si existe una correlación positiva débil entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua 2018; con un coeficiente de correlación de la Rho de Spearman equivalente a 0,347; y con Orihuela, (2018.), el autor concluye que existe relación directa débil entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de Huancayo 2021. Asimismo, los resultados concuerdan con el autor Brunet (2011) presenta las características propias del concepto de clima: “El clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden construir su personalidad. Es obvio que el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo, así como el clima atmosférico puede jugar un cierto papel en su forma de comportarse. El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico. El clima dentro



de una organización también puede descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilo de liderazgo de la dirección, etc.” (p.21). Según mi experiencia profesional se puede afirmar que en la empresa Oeschle hay una relación significativamente con el clima organizacional.

**Análisis y discusión del Objetivo Especifico 1: Describir el Clima organizacional, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022.**

Según la tabla 1, el 36,7% % de en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022, opinaron que el clima organizacional es de nivel malo; el 34,9% opinaron que tiene nivel regular; y el 28,3% opinaron que tiene un nivel bueno. Estos resultados concuerdan con las tesis Carrión, (2018.), el autor concluye que en cuanto en realidad social de este país es evidente que los colaboradores de la empresa pública no gozan de un adecuado clima organizacional y evidencia que no están satisfechos laboralmente, por temas de conformismo y una seguridad laboral contractual inapropiada; Guzmán, (2017.), el autor concluye que el clima organizacional no es apropiado en la organización estos se relaciona con la satisfacción laboral que tampoco es apropiada en la empresa de carga internacional. Por lo tanto, podemos afirmar que la existencia de un adecuado clima organizacional repercutirá positiva o negativamente en el desempeño de los colaboradores de la empresa de carga internacional. Asimismo, los resultados concuerdan con el autor Chiavenato, I. (2009). Define la Gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (p.16). Según mi experiencia es importante saber que la comunicación dentro de la empresa es individual, grupal y organizacional, por lo que estos tres deben estar conectados para crear un sentido de unión y así mejorar el clima de la organización.

**Análisis y discusión del Objetivo Especifico 2: Establecer la Satisfacción Laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca,2022.**

Según la tabla 5, el 36,7% de en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022, opinaron que la satisfacción laboral es de nivel malo; el 34,9% opinaron que tiene nivel regular; y el 28,3 % opinaron que tiene un nivel bueno. Estos resultados concuerdan con las tesis Llontop, (2020.), el autor concluye que los colaboradores mencionan que no están de acuerdo con la remuneración percibida; es decir; existe falta de compromiso por parte de la empresa, porque no se respeta el acuerdo obtenido con los empleados; tampoco, se les paga los beneficios sociales que les corresponden; además, no existe un reconocimiento e incentivo que motive al personal a seguir trabajando en la organización. Asimismo, los resultados concuerdan con el autor Eugenio (2019) “La satisfacción laboral es aquella actividad donde la persona tiene una oportunidad de poder demostrar sus habilidades, y así pueda generar un desafío personal para conseguir buenos resultados, sintiendo satisfacción propia, por otro lado, también es indispensable que la organización le proporciones beneficios y valore su esfuerzo mediante reconocimientos que lo ayuden a seguir explorando sus habilidades y capacidades para sentirse satisfecho” (p. 25). Según mi experiencia profesional para que el trabajador está satisfecho con su trabajo, es importante que cada empleado sea debidamente reconocido por su trabajo, no solo en privado sino también públicamente dentro de la empresa. Basar el crecimiento profesional en la meritocracia es una excelente manera de mantener a los empleados motivados y al mismo tiempo alentarlos a asumir nuevos desafíos sabiendo que serán recompensados financiera y profesionalmente.

**Análisis y discusión del Objetivo Especifico 3: Analizar la relación que existe entre el potencial humano y la Satisfacción Laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca,2022.**

Según la tabla 11, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que significa que la dimensión potencial humano si se relaciona significativamente

con la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022. Estos resultados concuerdan con las tesis Acuña y Ceras (2019.), el autor concluye que existe una relación positiva y alta (0,762), en relación con el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru – Chilca. Esto nos demuestra que, a mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral habrá, por ende, mejores oportunidades para la organización y colaboradores. Asimismo, los resultados concuerdan con el autor Minsa (2009) El potencial humano hace referencia al sistema social interno de una organización, el cual está integrado por individuos y grupos dentro de una organización, siendo las capacidades y habilidades consideradas en el potencial humano el liderazgo, la innovación, la recompensa y el confort (p.38). Según mi experiencia profesional para tener un óptimo potencial se requiere focalizar más en el desarrollo de cada trabajador para que cada uno conozca sus capacidades y así mismo explotarlo en cada labor que se le presente.

**Análisis y discusión del Objetivo Especifico 4: Especificar la relación que existe entre el diseño organizacional y la Satisfacción Laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca,2022.**

Según la tabla 13, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que significa que la dimensión diseño organizacional si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022. Estos resultados concuerdan con las tesis Cerda & Parada (2019.), el autor concluye que las dimensiones de Clima laboral no afectan el Engagement de los trabajadores de la empresa Coopelan Ltda. Y viceversa, es decir, ninguna afecta a la otra, son independientes en el sentido que un trabajador puede estar en Engagement, aunque el clima laboral que lo rodea sea desfavorable para estos. Asimismo, los resultados concuerdan con el autor Minsa (2009) El diseño organizacional, hace referencia al sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas dentro de una organización; estando incorporadas la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división

del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente designa estructura o diseño de la organización. Entre los aspectos privilegiados a tener en cuenta en el diseño organizacional esta la estructura, la toma de decisiones, la comunicación organizacional y la remuneración (p.39). Según mi experiencia profesional para tener un diseño organizacional eficiente cada empleado debe tener un rol bien definido. Incluso es importante que las responsabilidades estén bien distribuidas y tener una buena jerarquía.

**Análisis y discusión del Objetivo Especifico 5: Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y la Satisfacción Laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca,2022.**

Según la tabla 15, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que significa que la dimensión cultura organizacional si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022. Estos resultados concuerdan con las tesis García, Hernández, González, & Polo (2019.), el autor concluye que, demostrando una analogía considerable y positiva, respecto a los factores de las variables. Ello implica que cuando un trabajador observa un clima adecuado de trabajo, también mejora sus labores y se siente más cómodo. Asimismo, los resultados concuerdan con el autor Chiavenato, (2011) La cultura de la organización simboliza los reglamentos informales, no escritos, que lideran el comportamiento diario de los colaboradores de una organización y preside sus acciones en la ejecución de los objetivos organizacionales. Es la agrupación de hábitos y creencias instauradas por medio de normas, valores, actitudes y expectativas que intervienen todos los miembros de la organización. (38). Según mi experiencia profesional una cultura organizacional debe ser eficiente y competitiva, pero también actúa como un factor de control que puede guiar y dar forma a las actitudes de los empleados si los mensajes son correctos y se entregan a través de los canales apropiados.

## 9. Conclusiones y recomendaciones

### 9.1 Conclusiones:

**PRIMERA:** El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022, debido que el nivel de significación es menor al 0.00 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que quiere decir: Se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

**SEGUNDA:** El 100 % de los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022, opinaron que el clima organizacional es de nivel malo; regular; y bueno.

**TERCERA:** El 100 % de los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022, opinaron que el clima organizacional es de nivel malo; regular; y bueno.

**CUARTA:** El potencial humano si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022; debido que el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ).

**QUINTA:** El diseño organizacional si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022; debido el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ).

**SEXTA:** La cultura organizacional si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oeschle, Barranca, 2022; debido que el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ).

## **9.2 Recomendaciones**

- PRIMERA:** Recomendamos que el gerente esté constantemente en orden en sus objetivos, visión y misión para mantener una buena cultura organizacional y satisfacción laboral.
- SEGUNDA:** Se recomienda realizar talleres con la participación de todo el personal para mejorar y tener un buen clima laboral.
- TERCERA:** Se sugiere proporcionarles una mayor independencia en el desempeño de las tareas diarias para promover una mayor iniciativa en ellos, y esto les permite tomar decisiones sobre las tareas a realizar de manera que se sientan más satisfechos por ser parte de la empresa.
- CUARTA:** Según los resultados obtenidos se refleja en el desarrollo profesional y personal de los empleados, por lo que se recomienda seguir apoyando a sus trabajadores, para una mejor recepción de información, a la vez ser más claro y conciso al transmitirlo.
- QUINTA:** Se sugiere mejorar los sistemas de evaluación y seguimiento del tema laboral, para que así se apoye su desarrollo profesional.
- SEXTA:** Se recomienda fortalecer la participación y compromiso de colaboradores, para lograr un óptimo y eficaz logro para la empresa.

## **10. Agradecimiento**

Agradecer a dios por brindarme vida y salud, darme las fuerzas necesarias a pesar de tanta dificultad.

A mis padres por todo su amor, comprensión y apoyo, pero, sobre todo, infinitas gracias por la paciencia que me mostraron. No tengo palabras para agradecerles las innumerables veces que me has apoyado en cada decisión que he tomado en mi vida, las buenas, las malas y las locas. Gracias por darme la libertad de crecer como persona

Finalmente agradecer al Dr Jorge Lujan Torres, asesor de tesis quien me orientó académicamente con su experiencia y profesionalismo.

## 11. Referencias bibliográficas

- Acuña y Ceras (2019.), *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru* – Chilca:  
[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5260/TESI-S-Marlith\\_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5260/TESI-S-Marlith_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bets, R. (2007). *Marketing estratégico* (4ª Ed). México: Pearson Educación
- Bobadilla, M. (2017.), *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo:*  
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabrera, S. (2018.), *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana:*  
<https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos (2014). Tesis.
- Carrión, C. (2018). *Relación Entre Clima Organizacional Y satisfacción Laboral En Los Colaboradores De La Municipalidad Distrital De Zaña. región Lambayeque.* Año 2018:  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7754/BC-2640%20CARRION%20COLCHADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Crisanta, F. (2018.), *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral Del Personal administrativo de un hospital público de Lambayeque, 2018:*  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6916/Crisanta%20Farro%20Lisseth%20Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Estrada, W. (2007). *Servicio y atención al cliente* (1º Ed). Perú



- García, Z. (2022.), *Relacion entre el Clima Organizacional Y La satisfacción Laboral en el Personal Operativo De La Empresa Vargas Laurente Constructora Eirl*, 2022:  
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e78da2e3-c0b6-4a51-9edf-0a76489bd585/content>
- Gutiérrez, H. (2006). *Calidad Total y productividad* (3° Ed). México. Editorial Mc. Graw Hill.
- Guzmán, R. (2017.), *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global*:  
<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1658/TESIS%20ANGELICA%20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2014), *Metodología de la Investigación*, Sexta edición, México: Mc Graw Hill
- Keegan, W. y Green, M. (2009). *Marketing internacional* (5° Ed). México: Pearson Educación.
- Kotle, P y Keller, (2008). *Dirección de marketing* (12ª Ed.). México: Pearson Educación
- Kotler, P. y Amstrong, G. (2012). *Marketing*. (14ª Ed.). México: Pearson Educación.
- Kotler, P. y Keller, (2012). *Dirección de Marketing* (14ª Ed.). México: Pearson Educación.
- León y Llauce, (2021.), *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes de la i.e. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021*:  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28136/Justo%20Leo>

[n%2c%20Jhadyra%20Priscila%20-  
%20Llauce%20Luna%2c%20Karen%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4269/T061_46164866_B.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Llontop, O. (2020.), *Análisis del clima organizacional en una empresa de servicios gastronómicos*, Lima 2020:  
[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4269/T061\\_46164866\\_B.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4269/T061_46164866_B.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Millán y Montero, (2017.), *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad de Chiclayo del 2016*:  
[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/822/1/TL\\_MillanLobatonJannet\\_MonteroCajusaolMarilyn.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/822/1/TL_MillanLobatonJannet_MonteroCajusaolMarilyn.pdf)

Monferrer, D. (2013) *Marketing mix*. (1ª Ed). Colombia

Moreno, T. (2017.), *Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa industrial Duropal S.A.C.*:  
<http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12996/2930/E12-M6-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Orihuela, S (2018.), *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa privada de Huancayo 2021*:  
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3039/TESIS%20FINAL%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reynoso, C. (2019.), *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua*, 2018:  
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/975/Reynoso-Chavez-Pedro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Román, C. (2018). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral en la Empresa Ripley S.A.* – 2018:

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1022/Roman%20Cordova%2c%20Carmencita%20Del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Schiffman, L. y Lazar, K. (2010). *Comportamiento del consumidor* (10° Ed.). México: Pearson Educación.

Serafín, G. (2017.), *Clima Organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores en la “Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda”*; 2017:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22092/Seraf%C3%ADn\\_GFS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22092/Seraf%C3%ADn_GFS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tigama, D. (2005). *Excelencia en el servicio* (1° Ed). México Bibliografía

Tschohl, J. (2011). *Servicio al cliente: el arma secreta para alcanzar la excelencia* (8° Ed). *Estados Unidos Clima Organizacional y Satisfacción laboral en colaboradores de la Empresa Oechsle, Barranca, 2020.*

12. Anexo

**Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Problema	Objetivos	Hipótesis	METODOLOGIA
<p>¿De qué manera el Clima organizacional se relaciona con la Satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar de qué manera el Clima organizacional se relaciona con la Satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Describir el clima organizacional, en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2022</p> <p>Establecer la satisfacción laboral, en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2022.</p> <p>Analizar la relación que existe entre el potencial humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca 2020.</p> <p>Especificar la relación que existe entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca 2020.</p> <p>Identificar la relación que existe entre cultura organizacional y la satisfacción</p>	<p><b>Hipótesis alternativa</b></p> <p><b>H1:</b> El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2020.</p> <p><b>Hipótesis nula</b></p> <p><b>H0:</b> El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2020.</p>	<p><b><u>Tipo y Diseño</u></b></p> <p><b>Tipo</b> No experimental, básica, cuantitativa.</p> <p><b>Diseño</b> Descriptiva, correlacional, transversal.</p> <p><b><u>Población y muestra</u></b></p> <p><b>Población</b> 290 colaboradores de la Empresa Oechsle, de Barranca.</p> <p><b>Muestra:</b> 166 colaboradores.</p> <p><b><u>Instrumento y técnica</u></b></p> <p><b>Instrumento</b> <b>Cuestionario</b></p> <p><b>Técnica</b> <b>Encuesta</b></p>

	laboral en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca 2020.		
--	--	--	--

**Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
Clima Organizacional	El clima organizacional de acuerdo con Méndez (2006) “ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o	El clima organizacional es la expresión emocional de los integrantes de una organización que va relacionado a la motivación de los empleados, Esta variable se medirá a través de las siguientes dimensiones: potencial humano, diseño organizacional, cultura de la organización. Esta variable se medirá a través de las siguientes dimensiones: Potencial	Potencial humano	liderazgo	1 - 9
				Innovación	
				recompensa	
			Diseño organizacional	estructura	10 - 18
				Toma de decisiones	
				Comunicación organizacional	
			Cultura organizacional	Identidad	19 - 27
				Motivación	
				Conflicto	

	desarrollo organizacional de la empresa” (p.26).	humano, diseño y la cultura organizacional.			
--	--	---	--	--	--

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
Satisfacción laboral	El clima organizacional de acuerdo con Méndez (2006) “ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizar para su medición las	Es la apreciación de la percepción de los trabajadores de una organización sobre el ambiente físico, relaciones interpersonales entre otros. Esta variable se medirá a través de las siguientes	Ambiente laboral	Trabajo satisfactorio	28 - 36
				Oportunidad de trabajo	
				Lugar de trabajo	
			Reconocimiento del trabajo	Recompensas	37 - 45
				Participación	
			Condiciones favorables de trabajo	Satisfacción en relación con sus superiores	46 – 54
Reto del trabajo					
	Colegas que brinden apoyo				

	<p>técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de la empresa” (p.26).</p>	<p>dimensiones: Ambiente laboral, reconocimiento del trabajo y condiciones favorables del trabajo.</p>		<p>Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo</p>	
--	--	--	--	--	--





## Anexos N°03

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**  
**Programa de estudios de Administración**

### ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca 2020.

Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

### I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas a cerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

**Sexo:**

1. Masculino
2. Femenino

**Edad:**

1. 18 - 28 años
2. 29 – 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Mas de 58 años

**Años de Servicios en la empresa**

1. Hasta 5 años
2. 6 a 10 años
3. 11 a 15 años
4. 16 a 20 años
5. 21 a más.

**Estado Civil:**

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

## II PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a Clima organizacional; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

### Escala de valoración:

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

### CLIMA ORGANIZACIONAL:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿El gerente ejerce el liderazgo en los obstáculos que se presentan en la empresa?					
2	¿El jefe ejerce liderazgo con el grupo de su área?					
3	¿El supervisor de área ejerce liderazgo que permite desarrollar al máximo tus capacidades?					
4	¿Se permite la innovación para desarrollarse como persona y profesional?					
5	¿Se promueve la innovación de ideas creativas?					
6	¿La innovación se considera factor clave para el éxito de la organización?					
7	¿El jefe recompense por una labor bien realizada?					
8	¿Existen recompensas de hacer línea de carrera?					
9	¿Se conocen las recompensas en otras áreas de la organización?					
10	¿La estructura en el trabajo es a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo?					
11	¿La estructura de trabajo cuenta con actividades variadas y/o desafiantes?					
12	¿La estructura de trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?					

<b>13</b>	¿Se participa en la toma de decisiones?					
<b>14</b>	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en áreas de su responsabilidad?					
<b>15</b>	¿Se participa en la toma de decisiones de los objetivos y las acciones para lograrlo?					
<b>16</b>	¿La comunicación organizacional es frecuente en la empresa?					
<b>17</b>	¿La comunicación organizacional permite una relación armoniosa en el trabajo?					
<b>18</b>	¿Existe comunicación organizacional en los equipos de trabajo?					
<b>19</b>	¿Existe la identidad sobre la visión, misión y valores en la organización?					
<b>20</b>	¿Los trabajadores tienen identidad de estar comprometidos con la organización?					
<b>21</b>	¿Se siente identificado con el éxito de la organización?					
<b>22</b>	¿Se motivan los altos niveles de desempeño?					
<b>23</b>	¿Recibo motivación sobre mi trabajo para crecer y mejorar?					
<b>24</b>	¿Me motivan para hacer mi trabajo de acuerdo con mi criterio?					
<b>25</b>	¿En la organización se afrontan y superan los conflictos?					
<b>26</b>	¿Existen conflictos en la organización?					
<b>27</b>	¿Se solucionan conflictos de problemas internos?					

### **III PARTE**

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al Satisfacción laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

#### **Escala de valoración:**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

#### **SATISFACCIÓN LABORAL:**

<b>Nº</b>	<b>ITEMS</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>28</b>	¿Su trabajo es satisfactorio?					
<b>29</b>	¿La empresa reconoce su trabajo satisfactorio?					
<b>30</b>	¿Las metas son su trabajo satisfactorio?					
<b>31</b>	¿Hay oportunidades de trabajo que ofrece la empresa?					
<b>32</b>	¿Las oportunidades en el trabajo son frecuentes?					
<b>33</b>	¿Hay oportunidad de trabajo en su área?					
<b>34</b>	¿Se siente satisfecho con su lugar de trabajo?					
<b>35</b>	¿La iluminación de su lugar de trabajo es adecuada?					
<b>36</b>	¿La limpieza en su lugar de trabajo es frecuente?					
<b>37</b>	¿Recibe recompensa en su trabajo?					
<b>38</b>	¿Recibe recompensa por parte de sus jefes?					
<b>39</b>	¿Recompensa su trabajo?					
<b>40</b>	¿Se siente satisfecho con su participación en las decisiones de su Compañía?					
<b>41</b>	¿Se siente satisfecho con su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución?					
<b>42</b>	¿Se siente satisfecho con su participación en las ideas de trabajo?					

<b>43</b>	¿La satisfacción en relación con sus superiores existe en la empresa?					
<b>44</b>	¿La Satisfacción en relación con sus superiores es frecuente en su área de trabajo?					
<b>45</b>	¿Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores?					
<b>46</b>	¿El reto en el trabajo varían a diario?					
<b>47</b>	¿El reto de mi trabajo son los objetivos diarios?					
<b>48</b>	¿Yo decido el modo en que ejecutaré el reto de mi trabajo?					
<b>49</b>	¿Hay colegas que brindan apoyo en los errores de los demás?					
<b>50</b>	¿Tiene colegas que brindan apoyo en su área de trabajo?					
<b>51</b>	¿Puedo contar con colegas que brindan apoyo cuando tengo mucho trabajo?					
<b>52</b>	¿Determino los estándares de compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo?					
<b>53</b>	¿Yo propongo la compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo en mis propias actividades?					
<b>54</b>	¿Organizo la compatibilidad entre personalidad y puesto?					

**Apéndice 1: Estadística de fiabilidad de la variable 1: Clima Organizacional**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.938	27

**Apéndice 2: Estadística del total de elemento de la variable 1: Clima Organizacional**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	94.40	73.156	.644	.935
P2	94.40	73.156	.644	.935
P3	95.40	73.156	.644	.935
P4	95.80	72.178	.943	.932
P5	95.80	72.178	.943	.932
P6	94.40	73.156	.644	.935
P7	95.80	72.178	.943	.932
P8	95.80	72.178	.943	.932
P9	95.80	72.178	.943	.932
P10	96.20	71.733	.506	.938
P11	94.80	67.733	.607	.939
P12	94.40	73.156	.644	.935
P13	94.40	73.156	.644	.935
P14	96.20	71.733	.506	.938
P15	95.40	73.156	.644	.935
P16	95.20	71.733	.506	.938
P17	95.00	79.111	0.000	.940
P18	95.40	78.489	.039	.942
P19	95.80	72.178	.943	.932
P20	95.40	78.489	.039	.942
P21	95.80	72.178	.943	.932
P22	95.80	72.178	.943	.932
P23	95.00	79.111	0.000	.940
P24	95.80	72.178	.943	.932
P25	94.80	72.178	.943	.932
P26	96.40	73.156	.644	.935
P27	94.60	80.267	-.154	.944

**Apéndice 3: Base de datos de la variable 1: Clima Organizacional**

ENCUESTA	V1: CLIMA ORGANIZACIONAL																											
	D1: POTENCIAL HUMANO									D2: DISEÑO ORGANIZACIONAL									CULTURA ORGANIZACIONAL									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	
2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	
3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	
4	5	5	4	3	3	5	3	3	3	2	5	5	5	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	
5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	
6	5	5	4	3	3	5	3	3	3	2	5	5	5	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	
7	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	
8	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	
9	5	5	4	3	3	5	3	3	3	2	5	5	5	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	
10	5	5	4	3	3	5	3	3	3	2	5	5	5	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	

**Apéndice 4: Estadística de fiabilidad de la variable 2: Satisfacción Laboral**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.934	27

**Apéndice 5: Estadística de total de elemento de la variable 2: Satisfacción Laboral**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P28	91.00	92.000	.989	.928
P29	91.00	92.000	.989	.928
P30	90.60	94.933	.495	.933
P31	91.00	92.000	.989	.928
P32	91.00	92.000	.989	.928
P33	91.00	92.000	.989	.928
P34	90.40	86.933	.858	.927
P35	89.60	97.600	.227	.936
P36	89.80	105.956	-.569	.944
P37	91.00	92.000	.989	.928
P38	91.00	92.000	.989	.928
P39	91.00	92.000	.989	.928
P40	91.00	92.000	.989	.928
P41	90.80	84.178	.988	.925
P42	90.80	84.178	.988	.925
P43	91.00	92.000	.989	.928
P44	90.40	86.933	.858	.927
P45	90.80	84.178	.988	.925
P46	89.60	97.600	.227	.936
P47	90.00	114.667	-.894	.955
P48	91.40	86.933	.858	.927
P49	90.60	97.600	.227	.936
P50	90.40	108.711	-.991	.946
P51	91.00	90.222	.453	.937
P52	90.60	94.933	.495	.933
P53	91.40	86.933	.858	.927
P54	91.00	92.000	.989	.928





**Apéndice 6: Base de datos de la variable 2: Satisfacción Laboral**

ENCUESTA	V2. SATISFACCION LABORAL																										
	D1: AMBIENTE LABORAL									D2: RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO									D3: CONDICIONES FAVORABLES DE TRABAJO								
	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54
1	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	
2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	2	4	4	2	3	2	
5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	
6	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	2	4	4	2	3	2	
7	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	
8	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	
9	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	2	4	4	2	3	2	
10	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	2	4	4	2	3	2	

## Apéndice 7: Validación de instrumento



UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERECTORADO ACADÉMICO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

### PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: que hace parte de la investigación titulada:

**“Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2022”.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: JOSELITO SANCHEZ ALTAMIRANO

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: GERENCIA-LOGÍSTICA-DOCEN. UNIVERSITARIA

TIEMPO: 8 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: Describir la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2022".

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Potencial humano	¿El gerente ejerce el liderazgo en los obstáculos que se presentan en la empresa?	3	4	3	3	
	¿El jefe ejerce liderazgo con el grupo de su área?	3	3	4	3	
	¿El supervisor de área ejerce liderazgo que permite desarrollar al máximo tus capacidades?	4	4	3	4	
	¿Se permite la innovación para desarrollarse como persona y profesional?	4	4	3	4	
	¿Se promueve la innovación de ideas creativas?	3	4	3	4	
	¿La innovación se considera factor clave para el éxito de la organización?	3	4	3	3	
	¿El jefe recompensa por una labor bien realizada?	3	3	4	3	
	¿Existen recompensas de hacer línea de carrera?	4	4	3	4	
	¿Se conocen las recompensas en otras áreas de la organización?	3	3	4	3	
Diseño organizacional	¿La estructura en el trabajo es a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo?	3	4	3	4	
	¿La estructura de trabajo cuenta con actividades variadas y/o desafiantes?	4	4	3	4	
	¿La estructura de trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?	3	4	3	3	
	¿Se participa en la toma de decisiones?	3	3	4	3	

	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en áreas de su responsabilidad?	4	4	3	4	
	¿Se participa en la toma de decisiones de los objetivos y las acciones para lograrlo?	3	3	4	3	
	¿La comunicación organizacional es frecuente en la empresa?	3	4	3	4	
	¿La comunicación organizacional permite una relación armoniosa en el trabajo?	4	4	3	4	
	¿Existe comunicación organizacional en los equipos de trabajo?	3	4	3	3	
Cultura organizacional	¿Existe la identidad sobre la visión, misión y valores en la organización?	3	3	4	3	
	¿Los trabajadores tienen identidad de estar comprometidos con la organización?	4	4	3	4	
	¿Se siente identificado con el éxito de la organización?	4	4	3	4	
	¿Se motivan los altos niveles de desempeño?	3	4	3	3	
	¿Recibo motivación sobre mi trabajo para crecer y mejorar?	3	3	4	3	
	¿Me motivan para hacer mi trabajo de acuerdo con mi criterio?	4	4	3	4	
	¿En la organización se afrontan y superan los conflictos?	4	4	3	4	
	¿Existen conflictos en la organización?	3	3	4	3	
	¿Se solucionan conflictos de problemas internos?	4	4	3	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Ambiente laboral	¿Su trabajo es satisfactorio?	3	4	3	3	
	¿La empresa reconoce su trabajo satisfactorio?	3	3	4	3	
	¿Las metas son su trabajo satisfactorio?	4	4	3	4	
	¿Hay oportunidades de trabajo que ofrece la empresa?	4	4	3	4	
	¿Las oportunidades en el trabajo son frecuentes?	3	4	3	4	
	¿Hay oportunidad de trabajo en su área?	3	4	3	3	
	¿Se siente satisfecho con su lugar de trabajo?	3	3	4	3	
	¿La iluminación de su lugar de trabajo es adecuada?	4	4	3	4	
	¿La limpieza en su lugar de trabajo es frecuente?	3	3	4	3	
Reconocimiento del trabajo	¿Recibe recompensa en su trabajo?	3	4	3	4	
	¿Recibe recompensa por parte de sus jefes?	4	4	3	4	
	¿Recompensa su trabajo?	3	4	3	3	
	¿Se siente satisfecho con su participación en las decisiones de su Compañía?	3	3	4	3	
	¿Se siente satisfecho con su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución?	4	4	3	4	

	¿Se siente satisfecho con su participación en las ideas de trabajo?	3	3	4	3	
	¿La satisfacción en relación con sus superiores existe en la empresa?	3	4	3	4	
	¿La Satisfacción en relación con sus superiores es frecuente en su área de trabajo?	4	4	3	4	
	¿Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores?	3	4	3	3	
Condiciones favorables de trabajo	¿El reto en el trabajo varían a diario?	3	3	4	3	
	¿El reto de mi trabajo son los objetivos diarios?	4	4	3	4	
	¿Yo decido el modo en que ejecutaré el reto de mi trabajo?	4	4	3	4	
	¿Hay colegas que brindan apoyo en los errores de los demás?	3	4	3	3	
	¿Tiene colegas que brindan apoyo en su área de trabajo?	3	3	4	3	
	¿Puedo contar con colegas que brindan apoyo cuando tengo mucho trabajo?	4	4	3	4	
	¿Determino los estándares de compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo?	4	4	3	4	
	¿Yo propongo la compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo en mis propias actividades?	3	3	4	3	
	¿Organizo la compatibilidad entre personalidad y puesto?	3	4	3	3	

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
			SI NO
			SI NO
Validado por: Mg. Joselito Sanchez Altamirano		Fecha: 25-08-2022	
Firma: 	Teléfono: 936927011	Email: jsanchez_a@hotmail.com	





UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERECTORADO ACADÉMICO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: que hace parte de la investigación titulada:

**“Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2022”.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: ADMINISTRACION DE EMPRESAS.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

TIEMPO: 33 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación: Describir la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2022".

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Potencial humano	¿El gerente ejerce el liderazgo en los obstáculos que se presentan en la empresa?	4	4	4	4	
	¿El jefe ejerce liderazgo con el grupo de su área?	4	4	4	4	
	¿El supervisor de área ejerce liderazgo que permite desarrollar al máximo tus capacidades?	4	4	4	4	
	¿Se permite la innovación para desarrollarse como persona y profesional?	4	4	4	4	
	¿Se promueve la innovación de ideas creativas?	4	4	4	4	
	¿La innovación se considera factor clave para el éxito de la organización?	4	4	4	4	
	¿El jefe recompensa por una labor bien realizada?	4	4	4	4	
	¿Existen recompensas de hacer línea de carrera?	4	4	4	4	
Diseño organizacional	¿Se conocen las recompensas en otras áreas de la organización?	4	4	4	4	
	¿La estructura en el trabajo es a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿La estructura de trabajo cuenta con actividades variadas y/o desafiantes?	4	4	4	4	
	¿La estructura de trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?	4	4	4	4	
	¿Se participa en la toma de decisiones?	4	4	4	4	

Activar  
Ve a Cor

	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en áreas de su responsabilidad?	4	4	4	4	
	¿Se participa en la toma de decisiones de los objetivos y las acciones para lograrlo?	4	4	4	4	
	¿La comunicación organizacional es frecuente en la empresa?	4	4	4	4	
	¿La comunicación organizacional permite una relación armoniosa en el trabajo?	4	4	4	4	
	¿Existe comunicación organizacional en los equipos de trabajo?	4	4	4	4	
Cultura organizacional	¿Existe la identidad sobre la visión, misión y valores en la organización?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores tienen identidad de estar comprometidos con la organización?	4	4	4	4	
	¿Se siente identificado con el éxito de la organización?	4	4	4	4	
	¿Se motivan los altos niveles de desempeño?	4	4	4	4	
	¿Recibo motivación sobre mi trabajo para crecer y mejorar?	4	4	4	4	
	¿Me motivan para hacer mi trabajo de acuerdo con mi criterio?	4	4	4	4	
	¿En la organización se afrontan y superan los conflictos?	4	4	4	4	
	¿Existen conflictos en la organización?	4	4	4	4	
	¿Se solucionan conflictos de problemas internos?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Ambiente laboral	¿Su trabajo es satisfactorio?	4	4	4	4	
	¿La empresa reconoce su trabajo satisfactorio?	4	4	4	4	
	¿Las metas son su trabajo satisfactorio?	4	4	4	4	
	¿Hay oportunidades de trabajo que ofrece la empresa?	4	4	4	4	
	¿Las oportunidades en el trabajo son frecuentes?	4	4	4	4	
	¿Hay oportunidad de trabajo en su área?	4	4	4	4	
	¿Se siente satisfecho con su lugar de trabajo?	4	4	4	4	
	¿La iluminación de su lugar de trabajo es adecuada?	4	4	4	4	
	¿La limpieza en su lugar de trabajo es frecuente?	4	4	4	4	
Reconocimiento del trabajo	¿Recibe recompensa en su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Recibe recompensa por parte de sus jefes?	4	4	4	4	
	¿Recompensa su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Se siente satisfecho con su participación en las decisiones de su Compañía?	4	4	4	4	
	¿Se siente satisfecho con su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución?	4	4	4	4	

Activa  
Ve a Coi

	¿Se siente satisfecho con su participación en las ideas de trabajo?	4	4	4	4	
	¿La satisfacción en relación con sus superiores existe en la empresa?	4	4	4	4	
	¿La Satisfacción en relación con sus superiores es frecuente en su área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores?	4	4	4	4	
Condiciones favorables de trabajo	¿El reto en el trabajo varían a diario?	4	4	4	4	
	¿El reto de mi trabajo son los objetivos diarios?	4	4	4	4	
	¿Yo decido el modo en que ejecutaré el reto de mi trabajo?	4	4	4	4	
	¿Hay colegas que brindan apoyo en los errores de los demás?	4	4	4	4	
	¿Tiene colegas que brindan apoyo en su área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Puedo contar con colegas que brindan apoyo cuando tengo mucho trabajo?	4	4	4	4	
	¿Determino los estándares de compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Yo propongo la compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo en mis propias actividades?	4	4	4	4	
	¿Organizo la compatibilidad entre personalidad y puesto?	4	4	4	4	

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI - X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por: Lic. Adm. MSC. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.			Fecha: 11 / 10 / 2022.
 <small>PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ</small> <small>INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN</small> <small>CLASE DE GRADO</small> Firma:	Teléfono: 943643426	Email: Pabito_165333@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERECTORADO ACADÉMICO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: que hace parte de la investigación titulada:

**“Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2022”.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karina Valdiviezo Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., Marketing, Investigación Científica

TIEMPO: 15 años. CARGO ACTUAL: Coordinadora programas de Administración y Contabilidad – Filial Piura; Universidad San Pedro

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro - Filial Piura

Objetivo de la investigación: Describir la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2022".

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Potencial humano	¿El gerente ejerce el liderazgo en los obstáculos que se presentan en la empresa?	4	4	4	4	
	¿El jefe ejerce liderazgo con el grupo de su área?	4	4	4	4	
	¿El supervisor de área ejerce liderazgo que permite desarrollar al máximo tus capacidades?	4	4	4	4	
	¿Se permite la innovación para desarrollarse como persona y profesional?	4	4	4	4	
	¿Se promueve la innovación de ideas creativas?	4	4	4	4	
	¿La innovación se considera factor clave para el éxito de la organización?	4	4	4	4	
	¿El jefe recompensa por una labor bien realizada?	4	4	4	4	
	¿Existen recompensas de hacer línea de carrera?	4	4	4	4	
	¿Se conocen las recompensas en otras áreas de la organización?	4	4	4	4	
Diseño organizacional	¿La estructura en el trabajo es a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿La estructura de trabajo cuenta con actividades variadas y/o desafiantes?	4	4	4	4	

Activ  
Ve a C




	¿La estructura de trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?	4	4	4	4	
	¿Se participa en la toma de decisiones?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en áreas de su responsabilidad?	4	4	4	4	
	¿Se participa en la toma de decisiones de los objetivos y las acciones para lograrlo?	4	4	4	4	
	¿La comunicación organizacional es frecuente en la empresa?	4	4	4	4	
	¿La comunicación organizacional permite una relación armoniosa en el trabajo?	4	4	4	4	
	¿Existe comunicación organizacional en los equipos de trabajo?	4	4	4	4	
Cultura organizacional	¿Existe la identidad sobre la visión, misión y valores en la organización?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores tienen identidad de estar comprometidos con la organización?	4	4	4	4	
	¿Se siente identificado con el éxito de la organización?	4	4	4	4	
	¿Se motivan los altos niveles de desempeño?					
	¿Recibo motivación sobre mi trabajo para crecer y mejorar?	4	4	4	4	
	¿Me motivan para hacer mi trabajo de acuerdo con mi criterio?	4	4	4	4	
	¿En la organización se afrontan y superan los conflictos?	4	4	4	4	
	¿Existen conflictos en la organización?					

	¿Se solucionan conflictos de problemas internos?	4	4	4	4	
Ambiente laboral	¿Su trabajo es satisfactorio?	4	4	4	4	
	¿La empresa reconoce su trabajo satisfactorio?	4	4	4	4	
	¿Las metas son su trabajo satisfactorio?	4	4	4	4	
	¿Hay oportunidades de trabajo que ofrece la empresa?	4	4	4	4	
	¿Las oportunidades en el trabajo son frecuentes?	4	4	4	4	
	¿Hay oportunidad de trabajo en su área?	4	4	4	4	
	¿Se siente satisfecho con su lugar de trabajo?	4	4	4	4	
	¿La iluminación de su lugar de trabajo es adecuada?	4	4	4	4	
	¿La limpieza en su lugar de trabajo es frecuente?	4	4	4	4	
Reconocimiento del trabajo	¿Recibe recompensa en su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Recibe recompensa por parte de sus jefes?	4	4	4	4	
	¿Recompensa su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Se siente satisfecho con su participación en las decisiones de su Compañía?	4	4	4	4	
	¿Se siente satisfecho con su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución?	4	4	4	4	

	¿Se siente satisfecho con su participación en las ideas de trabajo?	4	4	4	4	
	¿La satisfacción en relación con sus superiores existe en la empresa?	4	4	4	4	
	¿La Satisfacción en relación con sus superiores es frecuente en su área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores?	4	4	4	4	
Condiciones favorables de trabajo	¿El reto en el trabajo varían a diario?	4	4	4	4	
	¿El reto de mi trabajo son los objetivos diarios?	4	4	4	4	
	¿Yo decido el modo en que ejecutaré el reto de mi trabajo?	4	4	4	4	
	¿Hay colegas que brindan apoyo en los errores de los demás?	4	4	4	4	
	¿Tiene colegas que brindan apoyo en su área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Puedo contar con colegas que brindan apoyo cuando tengo mucho trabajo?	4	4	4	4	
	¿Determino los estándares de compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Yo propongo la compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo en mis propias actividades?	4	4	4	4	
	¿Organizo la compatibilidad entre personalidad y puesto?	4	4	4	4	

44

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: Mg. Karina Valdiviezo Pérez		Fecha: 15-09-2022	
Firma: 	Teléfono: 950490644	Email: karinavevv@hotmail.com	