

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



Clima organizacional y la satisfacción laboral de
trabajadores de la empresa Guerrero Chimbote
2020

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración

Autora: Mendez Guerrero Fabiola Karen
Asesor: Lujan Torres Jorge Alejandro

CHIMBOTE – PERÚ

2020

1. Palabra Clave

Tema	Clima Organizacional, Satisfacción Laboral
Especialidad	Talento Humano
Línea de investigación	Código OCDE 5. Ciencias Sociales 5.2 Economía y Negocios 5.2.8 Gestión de personas

KEYWORDS

Theme	Organizational Climate, Work Satisfaction
Specilty	Human Talent
Line of research	OCDE Code 5. Social Sciences 5.2 Economy and business 5.2.8 People Management

2. El clima organizacional y la satisfacción laboral de
trabajadores de la empresa Guerrero Chimbote, 2020

3. Resumen

El presente estudio de investigación tuvo el propósito de determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral, en el personal de la empresa Guerrero S.A.C

El tipo de investigación fue no experimental, de diseño descriptivo correlacional, transversal., Se aplico, como técnica, una encuesta y como instrumento un cuestionario, debidamente estructurado. La población y la muestra de estudio estuvo compuesta por 10 trabajadores, a los cuales se le aplico la encuesta.

Se concluye en el presente estudio que: No existe relación entre las variables, según el factor de significancia del Chi Cuadrado (0.242) es mayor de 0.05; por lo que se aceptó la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa.

4. Abstract

The present research study had the purpose of determining the relationship of the organizational climate and job satisfaction, in the personnel of the company Guerrero S.A.C

The type of research was non-experimental, with a descriptive, correlational, cross-sectional design. A survey was applied as a technique and a properly structured questionnaire as an instrument. The population and the study sample consisted of 10 workers, to whom the survey was applied.

It is concluded in the present study that: There is no relationship between the variables, according to the Chi Square significance factor (0.242) it is greater than 0.05; so the null hypothesis was accepted and we rejected the alternative hypothe

ÍNDICE

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	15
5.3. Problema	16
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables	16
5.4.1. Conceptualización de las variables	17
5.4.2. Operacionalización de las variables	18
5.4.3. Matriz de Operacionalización de las variables	19
5.5. Hipótesis	21
5.6. Objetivos	21
6. METODOLOGÍA	22
6.1. Tipo y diseño de Investigación	22
6.2. Población y muestra	22
6.3. Técnica e instrumento de Investigación	23
6.4. Procesamiento y análisis de la información	23
7. RESULTADOS	24
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN	34
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
10. AGRADECIMIENTO	42
11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	43

12. ANEXOS.....	49
ANEXOS 01: Cuestionario	48
ANEXOS 02: Matriz de Consistencia	52
ANEXOS 03: Base de datos de la prueba piloto	54
ANEXOS 04: Análisis de Confiabilidad.....	56
ANEXOS 05: Juicio de expertos	59

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de clima organizacional, en los empleados de la empresa Guerreño.....	24
Tabla 2: Nivel de las dimensiones del clima organizacional, según percepción de los trabajadores de la empresa	24
Tabla 3: Nivel de Satisfacción Laboral, en los empleados de la empresa Guerreño	25
Tabla 4: Nivel de las dimensiones de Satisfacción Laboral, según percepción de los trabajadores de la empresa Guerrero	26
Tabla 5: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral	27
Tabla 6: Pruebas de chi-cuadrado de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral	27
Tabla 7: Autonomía Individual y Satisfacción Laboral	29
Tabla 8: Pruebas de chi-cuadrado de Autonomía Individual y Satisfacción Laboral	29
Tabla 9: Grado de Estructura del Puesto y Satisfacción Laboral	30
Tabla 10: Pruebas de chi-cuadrado de Grado de Estructura del Puesto y Satisfacción Laboral	30
Tabla 11: Recompensa y Satisfacción Laboral	31
Tabla 12: Pruebas de chi-cuadrado de Recompensa y Satisfacción Laboral	32
Tabla 13: Consideración agradecimiento apoyo y Satisfacción Laboral .	33
Tabla 14: Pruebas de chi-cuadrado de Consideración agradecimiento apoyo y Satisfacción Laboral	34

5. Introducción

5.1. Antecedentes y Fundamentación

Antecedentes

Chacón (2015), En su tesis “Análisis del clima organizacional de la empresa Representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula”. Zacapa, Guatemala. El autor concluyo: el clima organizacional de la empresa es favorable en general, mediante la evaluación de indicadores; recomendándose que hay puntos por reforzar como es el caso de la motivación en los trabajadores, se lograra esto mediante un programa de estímulo para el personal.

Sierra (2015), En su tesis “Satisfacción Laboral y Clima Organizacional Percibido por Docentes de Instituciones de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Unión Colombiana del Sur; concluyo que existe una relación alta entre la satisfacción laboral y el clima organizacional comprendido por los maestros

Velásquez (2015) En su tesis. Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral de los Empleados De Hitachi Chemical, En Montemorelos, Nuevo León, México; el autor concluyo que: El Clima Organizacional es una fuerte influencia en la satisfacción laboral que es observada por los empleados

Antúñez (2015) En su tesis. El Clima Organizacional Como Factor Clave para Optimizar El Rendimiento Laboral de los Empleados del Área de Caja de las Agencias De Servicios Bancarios Banesco Ubicadas En La Ciudad De Maracay, Estado Aragua. El autor concluyo. El clima organizacional es uno

de los puntos principales para poder tener mejoras en el desarrollo del personal, ya que de esto depende el grado de productividad. Con los resultados obtenidos se observa que los trabajadores están parcialmente motivados ya que tienen una buena tecnología y organización, pero la remuneración percibida no cubre del todo sus expectativas

Solorzano (2015) En su tesis. Diagnóstico Del Clima Organizacional En La Gasolinera Cvgas, Estación Talpetate, Guatemala. El autor concluyo que el clima organizacional es insuficiente en las evaluaciones que se hicieron a excepción liderazgo y calidad de vida siendo así estos los más satisfactorios y duradero.

Abarca (2016), En su tesis. “El Clima Organizacional y su Influencia en la Satisfacción Laboral de Los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2016”. El autor concluye que el 40 % de los colaboradores se les realiza evaluación de su rendimiento laboral. Existiendo una correlación entre clima organizacional y la satisfacción laboral $Rho=0.797$; $p<0.05$)

Robalino (2019) En su tesis. “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los servidores públicos del Tribunal Fiscal” El autor concluyo: En las encuestas realizada que el promedio alcanzado de las alternativas de las dos variables es semejante, coincidiendo ambas variables en la alternativa “de acuerdo “con un promedio de respuesta de 8.05 por persona (clima organizacional) y, 5.62 por persona (satisfacción laboral), con lo cual podemos concluir que si existe una influencia de entre ambas variables.

Solano (2017) En su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central –” -Juanjui- Perú El autor concluyo: El clima organizacional que se desarrolla en la gerencia territorial Huallaga central no es buena porque en un 50%, no tiene un buen desarrollo en sus respectivas actividades. Debido a la disminución de compromiso durante las horas en las que deberían hacer la culminación de sus

funciones. Siendo por este motivo que las interacciones que se tiene entre los trabajadores sean incorrectas causando conflictos. Por otro lado, el desempeño laboral se sustenta de una manera irregular ya que el jefe es quien plantea mejoras con la idea de que estas se cumplan no siendo ejecutadas por el personal quienes no demuestran disposición inmediata.

Quispe (2015). En su tesis. “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015”. Tesis Para obtener el grado de Licenciado en Administración de Empresas. El autor concluyo: El desarrollo del personal tiene una relación favorable con el nivel de desarrollo de los trabadores de la Municipalidad de Pachuca. Esto se da porque se aplicó la correlación de Spearman

Solís (2018). En su tesis “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C”. Chimbote-Perú. El autor concluyo que se pudo establecer una relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral, aunque no se está desarrollando de forma favorable para la empresa

Trejo (2017). En su tesis “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2016.” Huaylas Perú. El autor concluyo que existe una buena adecuación y se encuentra relacionada. Esto puede tener una alteración favorable o desfavorable que se tenga en el clima organizacional influenciara en la satisfacción laboral.

Vargas (2015), En su tesis “Influencia de la Satisfacción Laboral en el Clima Organizacional en la I.E. “Sara Antonieta Bullón” – Lambayeque” El autor concluyo que la relación establecida de la satisfacción laboral y el clima organizacional se da de forma efectiva ($r = 0.452$), pero teniendo una variable

en el porcentaje (20.39%), cualquier otro causante podría conllevar a no tener un buen progreso del clima organizacional.

Pérez y Rivera (2015), En su tesis “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013” Iquitos. El autor concluye los resultados demuestran que existe preponderancia del nivel medio (57.9%), por lo que tenido un clima organizacional favorable siendo parte fundamental de la empresa ya que influye en la satisfacción laboral existiendo una relación positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral

Llanca (2018), En su tesis” Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital del Rímac, 2018.El autor concluyo: se tiene una relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores El coeficiente de correlación tiene un valor de $Rho = ,863^*$ y la sig, bilateral es de $p = ,000 < ,050$.

Campos (2018), En su tesis Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Electrocentro-Unidad de Negocio Huancayo El autor concluye que mediante los resultados que se obtuvieron el coeficiente de correlación de Spearman de 458, nos demuestra que existe un vínculo positivo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

Quinto (2015), En su tesis Factores principales del clima organizacional que influye en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del hospital Ramiro Priale Huancayo – 2015.El autor concluye: los resultados que se observan se dieron en consecuencia estadística de correlación de Pearson que fue 0,767 por lo que queda establecido la relación entre las variables

Tadeo (2018), En su tesis Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018. El autor concluye obteniéndose el valor Igual a $0.00 < 0.005$ con un coeficiente equivalente a $Rho = 0,645$. Demostrándose así que el clima organizacional tiene una relación con la satisfacción laboral

Picklin (2016), En su tesis “Clima organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Eulen seguridad, sede magdalena, 2016”. El autor concluyo: con los resultados existentes se demuestra que existe una relación optima entre clima organizacional y satisfacción laboral

Fundamentación Científica

Clima Organizacional

Según Chiavenato (2004): El clima organizacional es el ambiente psicológico y social de una organización, y condiciona el comportamiento de sus miembros.

Brunet (2011) El clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden constituir su personalidad.

Filion, Cisneros y Mejía-Morelos (2011). Cada organización incluye un sistema inmunitario. Es importante que el dirigente dé el ejemplo y comunique la buena nueva: “¡Las innovaciones son bien recibidas aquí y son deseables!” siendo de suma importancia el que el gerente incentive y desarrolle un ambiente en donde su personal pueda expresarse con libertad.

Ivancevich (2006). Estudio del comportamiento, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural para aprender sobre las percepciones, valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales mientras se trabaja en grupos y dentro de la organización en su conjunto, así como analizar el efecto del ambiente externo en la organización en sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategias.

Teorías de clima organizacional

Bruner (2014). El comportamiento de los subordinados es causado en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben y por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas capacidades y sus valores. la reacción de un individuo se da en función como lo perciben. Lo que cuenta es la forma como ve las cosas y no la realidad objetiva

Existen 3 tipos de variables que determinan la característica propia de una organización:

Variables Causales: Son variables independientes que establecen el significado en el que una organización se transforma, así como las consecuencias que se logran alcanzar. Estas no incluyen más que variables independientes que podrían tener modificaciones procedentes de la propia organización. Estas variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes

Variables intermediarias: Esto evidencia el estado interno y la salud de una empresa, estas son, las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, etc. Estas forman parte de los procesos organizacionales de una empresa

Variables Finales: Llamadas también dependientes que resultan del efecto conjunto de la variable independiente y las intermedias. estas reflejan los resultados obtenidos por la organización; como la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas. Estas variables constituyen la eficacia organizacional de una empresa.

La unión de estas variables establece dos grandes tipos de clima organizacional los que comienza de un sistema muy autoritario a uno muy participativo:

Clima Tipo Autoritario

Autoritario Explotador

La dirección no confía en sus trabajadores. la mayor parte de las decisiones se toman de quienes conforman la parte alta de la organización. Los trabajadores realizan sus actividades dentro de una atmosfera de temor. Las pocas relaciones que existen entre los superiores y los trabajadores se establecen con base en el miedo y en la desconfianza.

Autoritarismo paternalista

Existe una relación entre la dirección y trabajadores, a pesar de que las decisiones se toman en la parte alta de la organización esto a veces cambia y las decisiones son tomadas por los niveles inferiores. Las recompensas y los castigos son aplicados como motivación hacia los trabajadores. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de sus trabajadores dando la impresión de laborar en un ambiente estable y estructurado.

Clima de tipo participativo

Consultivo

Es un clima donde se tiene confianza en los trabajadores. Las decisiones se toman en la parte alta de la organización, pero se permite a los trabajadores puedan tomar decisiones en los niveles bajos. Las recompensas, los castigos se utilizan para motivar a los trabajadores, también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Los aspectos notables del proceso de control se desarrollan de arriba hacia abajo con una afección de responsabilidad en los niveles superiores e inferiores. Teniendo un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar

Participación en grupo

La dirección tiene confianza en sus trabajadores. La toma de decisiones se desarrolla en toda la organización, y en cada uno de los niveles. Desarrollándose así la comunicación en forma ascendente, descendente y lateral, los trabajadores están motivados por la participación y la implicación. Los trabajadores y la dirección realizan un trabajo en equipo para así poder lograr los objetivos fijados por medio de la proyección estratégica.

Teoría Litwin y Stringer

Brunet (2011) Esta teoría desarrolla punto de vista de la conducta de los trabajadores en una organización empleando temas como motivación y clima. El estudio de las organizaciones de esta teoría se desarrolla con la finalidad de ar a conocer los determinantes situacionales y ambientales que más predominan en la conducta y apreciación que tiene el individuo

1. Estructura: Representa la impresión que obtiene los trabajadores de la organización por las reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y

otras restricciones las cuales tienen que afrontar en el cumplimiento de sus labores. El resultado, estará dado en la disposición en que la organización ponga hincapié en la burocracia, contra el énfasis puesto en un área laboral de trabajo independiente, informal.

2. Responsabilidad: Los trabajadores tienen la disponibilidad para poder desarrollar sus objetivos, teniendo así la libertad para poder tomar las decisiones con respecto a su trabajo, la supervisión que reciben es general, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble revisión en sus labores

3. Recompensa: La impresión que tienen los trabajadores en cuanto a la conformidad con el monto salarial que se le es dado por sus labores bien realizadas. Esto muchas veces la organización lo emplea más el premio que la sanción. Esta dimensión ayuda en el desarrollo de las labores del personal tratando de ponerla en práctica no como castigo sino como motivación para que los trabajadores tengan un buen desarrollo de sus labores y de no cumplirlo sea motivo de impulsarlo a una mejora constante.

4. Desafío: Corresponde a las metas que los trabajadores de la organización en las metas y riesgos que pueden tener durante la realización de sus labores. Medida en que la organización fomenta la aceptación de peligros calculados a fin de alcanzar los objetivos propuestos, los retos son que ayuda a mantener un clima competitivo, preciso en toda organización.

5. Relaciones: Es la impresión que tienen los trabajadores de la organización sobre la efectividad de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales, ya sea entre jefes y trabajadores, estas relaciones se desarrollan dentro y fuera de la organización. Los grupos formales, que

forman parte de la estructura jerárquica y los grupos informales, que se generan a partir de la relación de amistad.

6. Cooperación: Es el sentimiento de los trabajadores de la organización sobre la efectividad de un espíritu de apoyo por parte de los directivos y de otros trabajadores del grupo. Teniendo un apoyo mutuo, tanto de manera vertical y horizontal

7. Estándares: Esta dimensión se expone el cómo los miembros de una organización perciben los patrones que se han establecido para la productividad.

8. Conflictos: El sentimiento de que los jefes y los trabajadores quieren oír distintas opiniones, dando así realce en que los problemas salgan a la luz y no se oculten en la organización. En este punto muchas veces juega un papel muy preciso el rumor, de lo que puede o no llegar a sucediendo en un determinado momento dentro de la organización, la comunicación que se tenga entre las escalas de la organización lograra evitar que se origine conflictos

9. Identidad: El sentimiento de que se relaciona con la compañía y siendo un integrante valioso de un equipo de trabajo; la significancia que se asigna a ese espíritu. La sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización

Medidas del clima organizacional

Brunet (2011). Medida múltiple de los atributos organizacionales; considera el clima como un conjunto de características que: describen una organización y la distinguen de otra, son relativamente estables en el tiempo e influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización.

Brunet (2011). Medida perspectiva de los atributos individuales; la medida perspectiva de los atributos individuales representa más bien una definición deductiva del clima organizacional que responde a la polémica que vincula la percepción del clima a los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y considera, incluso, su grado de satisfacción.

Brunet (2011). Medida perspectiva de los atributos organizacionales; dentro de esta óptica, el clima está considerada como una medida perceptiva de los atributos organizacionales y está definido como una serie de características que: a) son percibidas a propósito de una organización y/o de sus unidades (departamentos), y que b) pueden ser deducidas según la forma en la que la organización y/o sus unidades (departamentos) actúan (consciente o inconscientemente) con sus miembros y con la sociedad.

Satisfacción Laboral

Robbins (1999) La satisfacción en el trabajo se refiere a la actitud general de una persona hacia su trabajo. Una persona que tiene un nivel alto de satisfacción en el trabajo tiene una actitud positiva hacia el trabajo, en tanto que una persona que está insatisfecha con su trabajo tiene una actitud negativa.

Brief y Weiss (2001) Es una combinación entre lo que influye en los sentimientos y la cognición (sentimientos) tanto la cognición como lo que influye en los sentimientos contribuyen a la satisfacción laboral. Es como un estado interno que se expresa de forma afectiva o cognitiva. La satisfacción como actitud es un constructo hipotético que se pone de manifiesto en cada uno de estas formas.

Griffin y Bateman (1986) Es un constructor global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización.

Bravo Peiró y Rodríguez (1996) Una actitud o conjunto de actitudes desarrollada por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo.

Locke (1978) La satisfacción en el trabajo es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto

Teoría satisfacción laboral

Teoría de Herzberg

Chiavenato (2006) Formulo la teoría de dos factores para explicar la conducta de las personas en situaciones de trabajo

Factores higiénicos o extrínsecos: se desarrolla en el ambiente que rodea a la persona y comprende las situaciones del ambiente en donde se desenvuelven. Esto se administra y es resuelto en la empresa, encontrándose fuera del control de las personas. Teniendo como principales factores. Los principales factores son: Sueldo, beneficio social, tipo de jefatura o supervisión

Factores motivacionales o intrínsecos: Esta asociada a el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que las personas desarrollan. Los

factores motivacionales se desarrollan bajo el control del individuo, se vincula con sus actividades y su desempeño. Implicando sentimiento de crecimiento individual, reconocimiento y autorrealización y las labores que realiza. Siendo los factores motivacionales óptimos provocando satisfacción en las personas.

Jerarquía de necesidades de Maslow

Esta teoría es una de las más nombradas sobre la motivación teniendo coherencia con la satisfacción, ya que la personalidad que tenga la persona es causada por la satisfacción en sus necesidades

Chiavenato (2006) esa jerarquía puede ser visualizada en una pirámide En la base de la pirámide se encuentra las necesidades primarias (necesidades fisiológicas) y en la cima, se encuentra las necesidades más elevadas (las necesidades de autorrealización).

Necesidades fisiológicas: En este nivel se encuentra la necesidad de alimentación (hambre y sed), de sueño y reposo (cansancio), de abrigo (frío o calor), satisfacción sexual, etc. Son necesidades importantes para la supervivencia del individuo. Son necesidades espontáneas y que nacen con el individuo.

Necesidades de seguridad: Cuando el individuo es dominado por necesidades de seguridad, su organismo en totalidad actúa como un mecanismo de búsqueda de seguridad y las necesidades de seguridad funcionan como elementos organizadores casi exclusivos de la conducta.

Necesidades sociales: Surgen cuando las necesidades fisiológicas y de seguridad se encuentran relativamente satisfechas. Entre las necesidades sociales se encuentran la de participación, de aceptación por parte de los

compañeros, de intercambio de amistad, de afecto y de amor. Cuando las necesidades sociales no están lo suficientemente satisfechas, el individuo se pone resistente, antagónico y contrario en relación con las personas que lo rodean.

Necesidades de estima: Esta relacionada con la forma en la cual el individuo se ve y se evalúa. Involucra la autoapreciación, la autoconfianza la necesidad de aprobación social y de respeto, de estatus, de prestigio y de consideración.

Necesidades de autorrealización: Son las necesidades humanas que están en la cima de la jerarquía. Se establecen con la realización del propio potencial y superación continua. Esa tendencia que se da por medio del estímulo que la persona tiene para crecer y de ser todo lo que pueda ser.

Teoria de McClellan

Chiavenato (2006).

Necesidad de logro: El afán de hacer las cosas mejor que la mayoría de las personas, el deseo de conseguir logros superiores a los anteriormente obtenidos es la fuente de satisfacción de todas aquellas personas caracterizadas por la necesidad de logro.

Necesidad de Poder: La preocupación en relación del entorno al control de los medios de predominar en una persona. Teniendo la necesidad de influir sobre ello y controlar los medios para poder realizarlos. Distinguiendo entre la necesidad de poder personal y la necesidad de poder institucional.

Necesidad de afiliación: El mantener una relación afectiva positiva con otra persona

- a. Trata de obtener la aprobación de los demás y elegir según la opinión de estos y no a unos incentivos naturales en su trabajo de percepción
- b. Tienden a que sus iguales consideren probable su triunfo en la vida por lo que buscan el reconocimiento público de sus éxitos
- c. tiende a elegir a sus amigos y no a personas expertas para trabajar conjuntamente con ellas en el cumplimiento de una tarea
- d. La necesidad de afiliación resulta activada con mayor intensidad en circunstancias que impliquen cierto grado de ansiedad para las personas que se hallan sometidas a ella

5.2. Justificación

Justificación Teoría

Esta investigación tiene como finalidad aportar conocimientos del clima organizacional estableciendo también el grado de influencia que tiene en la satisfacción laboral esto ayudara a encontrar los errores que se vienen dando en a empresa para poderse realizar mejoras

Justificación Practica

Esta investigación será parte fundamental para poder encontrar la relación y el cómo puede influenciar en las variables (clima organizacional y satisfacción laboral) Dependerá de las conclusiones que se obtengan para poder plantear nuevas ideas en el clima organizacional y satisfacción laboral

Justificación Metodológica

El desarrollo de esta investigación se dará con la aplicación de una encuesta la cual servirá para ver la percepción que los trabajadores están teniendo sobre el clima laboral y su satisfacción laboral

5.3. Problema

¿De qué manera el clima organizacional, influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Guerrero SAC, Chimbote, 2020?

5.4. Conceptuación y operacionalización variables

Clima Organizacional

Definición Conceptual

Brunet (2007). Define el clima organizacional como el punto de vista del medio institucional, definitivo por los valores, cualidades u opiniones individuales de los colaboradores, y los medios que señalan el grado de satisfacción y productividad que demuestran los miembros de la empresa.

Definición Operacional

El clima organizacional es la forma en la que se desarrolla, tanto el lugar como el trabajo que realizan en la empresa. Esto se ve reflejado en el comportamiento que asumen y solo se logra en la interacción que se tiende a desarrollar en el personal. El clima organizacional es uno de los primeros factores influyentes en el desenvolvimiento del personal. La apreciación que tienen en el trabajo entre compañeros de la empresa, el clima organizacional se va dando conforme se va afianzando la interacción del personal.

Definición conceptual de las dimensiones

Brunet afirma que para evaluar el clima de una organización es indispensable asegurar que el instrumento de medición comprenda por lo menos cuatro dimensiones:

1. Autonomía Individual. Esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para él mismo un cierto grado de

decisión.

2. Grado de estructura que impone el puesto. Esta dimensión mide el grado al que los individuos y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los empleados por parte de los superiores.

3. Tipo de recompensa. Se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción.

4. Consideración, agradecimiento y apoyo. Estos términos se refieren al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de superior

Satisfacción Laboral

Definición Conceptual

Morillo (2006) define la satisfacción laboral como “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial”.

Definición Operacional

Es la postura que tiene el personal frente a las labores que realiza. Esta postura está sujeta a la conexión de las labores y lo que el personal espera obtener como beneficio en sus labores. El trabajador tiene que sentirse identificado y satisfecho con el aporte que le da la empresa a su crecimiento como profesional.

Definición Conceptual de las dimensiones

1. La satisfacción con el trabajo: que incluye el interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos.
2. Satisfacción con el salario; que hace referencia al aspecto cuantitativo del sueldo, a la equidad respecto al mismo o al método de distribución.
3. La satisfacción con las promociones; referidas a las oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción.
4. La satisfacción con el reconocimiento: que incluye los elogios por la realización del trabajo, los créditos por el trabajo realizado o las críticas.
5. La satisfacción con los beneficios; tales como las pensiones, los seguros médicos o las vacaciones.
6. La satisfacción con las condiciones de trabajo; tales como el horario, los descansos, la composición física de lugar de trabajo, la ventilación o la temperatura

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
CLIMA ORGANIZACIONAL	Brunet (2007) Define el clima organizacional como el punto de vista del medio institucional, definitivo por los valores, cualidades u opiniones individuales de los colaboradores, y los medios que señalan el grado de satisfacción y productividad que demuestran los miembros de la empresa.	El clima organizacional es la forma en la que se desarrolla, tanto el el lugar como el trabajo que realizan en la empresa .Esto se ve reflejado en el comportamiento que asumen y solo se logra en la interacción que se tiende a desarrollar en el personal el clima organizacional es uno de los primeros factores influyentes en el desenvolvimiento del personal la apreciación que tienen en el trabajo entre compañeros de la empresa el clima organizacional se va dando conforme se va afianzando la interacción del personal	Autonomía Individual.	COMPROMISO	1
				AUTONOMIA	2,3
				INICITIVA	4,5,6
			Grado de Estructura del puesto	ORGNIZACION	7
				PROCEDIMIENTO	8,9
			Recompensa.	ECONOMICO	10
				PROMOCIONES	11,12
			Consideración, agradecimiento y apoyo	CAPACITACION	13,14
				RECONOCIMIENTO	15,16,17
SATISFACCION LABORAL	Morillo (2006) define la satisfacción laboral como “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobres su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompenses’ que este le	Es la postura que tiene el personal frente a las labores que realiza Esta postura está sujeta a la conexión de las labores y lo que el personal espera obtener como beneficio en sus labores El trabajador tiene que sentirse identificado y satisfecho con el aporte que le da la empresa a su crecimiento como profesional	La satisfacción con el trabajo	Organización del servicio.	18,19
				Adaptabilidad a las condiciones laborales	20,21
				Disponibilidad de recursos materiales	22

	ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial”.		Satisfacción con el salario	Sueldo percibido	23,24
			La satisfacción con los beneficios	Oportunidad de capacitaciones.	25
				Preocupación por las necesidades del trabajador.	26,27
			La satisfacción con las condiciones de trabajo	Trato al personal	28,29
				Carga laboral	30

5.5. Hipótesis

H1: El clima organizacional tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Guerrero SAC

H0: El clima organizacional no tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Guerrero SAC

5.6. Objetivos

Objetivo General

Determinar de qué manera el clima organizacional, influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Guerrero SAC, Chimbote, 2020.

Objetivo Especifico

- 1) Establecer el nivel del clima organizacional, en la empresa Guerrero, Chimbote, 2020.
- 2) Establecer el nivel de satisfacción laboral, en la empresa Guerrero, Chimbote, 2020
- 3) Establecer la relación entre la autonomía individual y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Guerrero, Chimbote,2020
- 4) Establecer la relación entre el grado de estructura del puesto y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Guerrero, Chimbote,2020
- 5) Establecer la relación entre la recompensa y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Guerrero, Chimbote,2020.
- 6) Establecer la relación entre la consideración, agradecimiento y apoyo con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Guerrero, Chimbote,2020

6. Metodología

6.1. Metodología

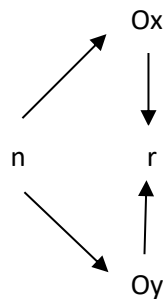
Tipo y Diseño de Investigación

De acuerdo a los problemas planteados y a los objetivos formulados, el tipo es no experimental, debido que se observó y describió el comportamiento de las variables sin influir sobre ellas

Diseño de Investigación

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 recolectaron en un solo momento en el tiempo, sin altera sus condiciones existentes.



Donde

n = Muestra

Ox = Variable 1(Clima Organizacional)

Oy =Variable 2 (Satisfacción Laboral)

r = Relación entre las dos variables

6.2. Población - Muestra

Población

La población de estudio es de 10 personas que son trabajadores de la empresa de servicios Guerrero SAC.

Muestra

Es el total de la población, es decir 10 colaboradores de la empresa Guerrero SAC

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica

Se llevo a cabo mediante una encuesta cuya estructura fue diseñada para recolectar datos de los elementos de estudio (trabajadores de la Empresa Guerrero SAC)

Instrumento de investigación

Se utilizó un cuestionario de preguntas, debidamente estructurada cuyas preguntas sirvieron para recolectar datos de las variables de estudio

Para su validación se recurrió al “Juicio de expertos” de tres expertos, y para su confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach

6.4. Procesamiento y análisis de la información

Los datos que se obtuvieron fueron procesados en el software SPSS, versión 25. Los resultados del proceso fueron tabulados y analizados e interpretados a través de las tablas y figuras estadísticas debidamente estructuradas según las técnicas de presentación de resultados en Microsoft Excel.

Estas figuras y tablas han permitido llegar a conclusiones y plantear las recomendaciones pertinentes. Para determinar la relación entre las variables se empleó la técnica de análisis chi cuadrado, y para la correlación entre las variables se aplicó la técnica de análisis inferencial Tau b de Kendall.

7. Resultado

7.1. Descripción de los Resultados

TABLA1

Nivel de clima organizacional, en los empleados de la empresa Guerrero,Chimote,2020

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALA	4	40.0	40.0
REGULAR	3	30.0	70.0
BUENO	3	30.0	100.0
Total	10	100.0	

Fuente: Encuesta de opinión

INTERPRETACION:

El 40% de los trabajadores encuestados de la empresa Guerrero, opinaron que el nivel de Clima Organizacional, es Buena; el 30% opinaron que es regular; y el 30% opinaron que es mala.

TABLA 2

Nivel de las dimensiones del clima organizacional, según percepción de los trabajadores de la empresa Guerrero Chimboe,2020.

Niveles	Autonomía		Grado de estructura del Puesto		Recompensa		Consideración agradecimiento y apoyo	
	Encuestado	%	Encuestado	%	Encuestado	%	Encuestado	%
BAJA	5	50.0	2	20.0	4	40.0	3	30.0
MEDIA	2	20.0	0	0	2	20.0	3	30.0
ALTA	3	30.0	8	80.0	4	40.0	4	40.0
Total	10	100.0	10	100.0	10	100.0	10	100.0

Fuente: Encuesta de opinión

INTERPRETACIÓN:

El 50% de los trabajadores de la empresa Guerrero Chimbote,2020, opinan que, respecto a la dimensión de Autonomía Individuales baja, el 30% opina que es alta y el 20% opina que es media. Así mismo, el 80% de los trabajadores de la empresa Guerrero Chimbote,2020, opinan que respecto a la dimensión de grado de estructura del puesto es alta, el 20% opina que es baja. También el 40% de los trabajadores de la empresa Guerrero Chimbote,2020, opinan que respecto a la dimensión de recompensa es alta, el 40% opina que es baja y el 20% opina que es media. El 40% de los trabajadores de la empresa Guerrero Chimbote,2020, opinan que respecto a la dimensión de consideración agradecimiento y apoyo es alta. El 30% opina que es media y el 20% opina que es baja.

TABLA 3

Nivel de Satisfacción Laboral, en los empleados de la empresa Guerrero, Chimbote,2020

Nivel	Encuestado	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJA	2	20.0	20.0
MEDIA	4	40.0	60.0
ALTA	4	40.0	100.0
Total	10	100.0	

Fuente: Encuesta de opinión

INTERPRETACION:

El 40% de los trabajadores encuestados de la empresa Guerrero, opinaron que el nivel de Satisfacción Laboral, es Alta; el 40% opinaron que es Media; y el 20% opinaron que es Baja.

TABLA 4

Nivel de las dimensiones de Satisfacción Laboral, según percepción de los trabajadores de la empresa Guerrero Chimboe,2020.

	SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO		SATISFACCIÓN CON EL SALARIO		SATISFACCIÓN CON LOS BENEFICIOS		SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO	
Nivel	Encuestado	%	Encuestado	%	Encuestado	%	Encuestado	%
MALA	1	10.0	4	40.0	3	30.0	2	20.0
REGULAR	4	40.0	3	30.0	3	30.0	2	20.0
BUENA	5	50.0	3	30.0	4	40.0	6	60.0
Total	10	100.0	10	100.0	10	100.0	10	100.0

Fuente: Encuesta de opinión

INTERPRETACIÓN:

El 50% de los trabajadores de la empresa Guerrero Chimboe,2020, opinan que respecto a la dimensión de satisfacción con el trabajo es buena, el 40% opina que es regular y el 10% opina que es mala. Así mismo el 40% de los trabajadores de la empresa Guerrero Chimboe,2020, opinan que respecto a la dimensión de satisfacción con el salario es mala, el 30% opina que es buena y el 30% opina que es regular. También el 40% de los trabajadores de la empresa Guerrero Chimboe,2020, opinan que respecto a la dimensión de satisfacción con los beneficios es buena, el 30% opina que es regular y el 30% opina que es mala. El 60% de los trabajadores de la empresa Guerrero Chimboe,2020, opinan que respecto a la dimensión de satisfacción con las condiciones de trabajo es buena, el 20% opina que es regular y el 20% opina que es mala.

7.2. Contrastación de la Hipótesis

TABLA 5

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

			Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Tau_b de Kendall	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.308
		Sig. (bilateral)		0.303
		N	10	10
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0.308	1.000
		Sig. (bilateral)	0.303	
		N	10	10

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN:

Según el estadístico de Tau b de Kendall, existe una correlación positiva débil, debido que el coeficiente de correlación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, es 0.308 y el nivel de significancia es 0.303, mayor que el 0.05; esto indica que no existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral.

TABLA 6

Pruebas de chi-cuadrado

Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	80,000 ^a	72	0.242
Razón de verosimilitud	43.279	72	0.997
Asociación lineal por lineal	2.221	1	0.136
N de casos válidos	10		

a. 90 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Fuente: Base de datos

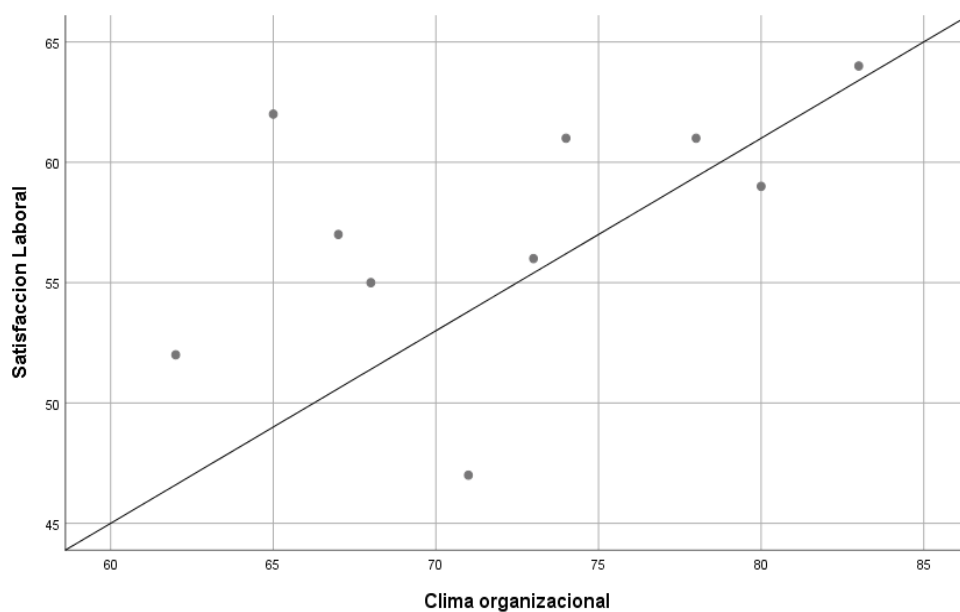
INTERPRETACIÓN

Como el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.242) aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia del 0.05, el Clima Organizacional, no se relaciona con la Satisfacción Laboral, en los trabajadores de la empresa Guerrero.

FIGURA 1

DIAGRAMA DE DISPERSION

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL



Fuente. Base de datos.

TABLA 7

Autonomía Individual y Satisfacción Laboral			Autonomía Individual	Satisfacción Laboral
Tau_b de Kendall	Autonomía Individual	Coefficiente de correlación	1.000	0,635*
		Sig. (bilateral)		0.035
		N	10	10
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	0,635*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.035	
		N	10	10

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

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según el estadístico de Tau b de Kendall, si existe correlación, debido que el coeficiente de correlación entre la dimensión de Autonomía Individual y Satisfacción Laboral, es 0.635 y el nivel de significancia es 0.035, menor que el 0.05; esto indica que si existe una relación entre Autonomía Individual y Satisfacción Laboral

TABLA 8

Pruebas de chi-cuadrado			
Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,833 ^a	40	0.243
Razón de verosimilitud	31.142	40	0.841
Asociación lineal por lineal	6.332	1	0.012
N de casos válidos	10		

a. 54 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Fuente: Base de datos

Interpretación

Según la tabla 8 el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.243); se puede concluir que a un nivel de significancia del 0.05, la dimensión Autonomía

Individual no se relaciona con la satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Guerrero.

TABLA 9

Grado de Estructura del Puesto y Satisfacción Laboral

		Grado de estructura del puesto	Satisfacción Laboral
Tau_b de Kendall	Grado de estructura del puesto	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.442
		N	10
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	0.442
		Sig. (bilateral)	0.162
		N	10

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según el estadístico de Tau b de Kendall, no existe correlación, debido que el coeficiente de correlación entre la dimensión de Grado de estructura del puesto y Satisfacción Laboral, es 0.442 y el nivel de significancia es 0.162, mayor que el 0.05; esto indica que no existe relación entre grado de estructura del puesto y Satisfacción Laboral.

TABLA10

Pruebas de chi-cuadrado

Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,500 ^a	24	0.282
Razón de verosimilitud	21.098	24	0.633
Asociación lineal por lineal	1.802	1	0.180
N de casos válidos	10		

a. 36 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Fuente: Base de datos

INTERPRETACION:

Según la tabla 10 el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.282); se puede concluir que a un nivel de significancia del 0.05, la dimensión Grado de estructura del puesto no se relaciona con la Satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Guerrero.

TABLA 11

Recompensa y Satisfacción Laboral				
			Recompensa	Satisfacción Laboral
Tau_b de Kendall	Recompensa	Coefficiente de correlación	1.000	-0.156
		Sig. (bilateral)		0.603
		N	10	10
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-0.156	1.000
		Sig. (bilateral)	0.603	
		N	10	10

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según el estadístico de Tau b de Kendall, no existe correlación, debido que el coeficiente de correlación entre la dimensión de Recompensa y Satisfacción Laboral, es - 0.156 y el nivel de significancia es 0.603, mayor que el 0.05; esto indica que no existe relación entre Recompensa y Satisfacción Laboral.

TABLA12**Pruebas de chi-cuadrado**

Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	52,500 ^a	48	0.304
Razón de verosimilitud	33.915	48	0.938
Asociación lineal por lineal	0.002	1	0.968
N de casos válidos	10		

a. 63 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Fuente: Base de datos

INTERPRETACION:

Según la tabla 12 el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.304); se puede concluir que a un nivel de significancia del 0.05, la dimensión Recompensa no se relaciona con la Satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Guerrero.

TABLA13**Consideración agradecimiento apoyo y Satisfacción Laboral**

		Consideración agradecimiento y apoyo	Satisfacción Laboral
Tau_b de Kendall	Consideración	Coefficiente de correlación	1.000
	agradecimiento y	Sig. (bilateral)	0.277
	apoyo	N	0.354
			10
		Coefficiente de correlación	0.277
	Satisfacción Laboral	Sig. (bilateral)	1.000
		N	0.354
			10

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según el estadístico de Tau b de Kendall, no existe correlación, debido que el coeficiente de correlación entre la dimensión de Consideración agradecimiento apoyo y Satisfacción Laboral, es 0.277 y el nivel de significancia es 0.354, mayor que el 0.05; esto indica que no existe relación entre Consideración agradecimiento apoyo y Satisfacción Laboral.

TABLA14

Pruebas de chi-cuadrado			
Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	52,500 ^a	48	0.304
Razón de verosimilitud	34.961	48	0.920
Asociación lineal por lineal	1.346	1	0.246
N de casos válidos	10		

a. 63 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Fuente: Base de datos

INTERPRETACION

Según la tabla 14 el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.304); se puede concluir que a un nivel de significancia del 0.05, la dimensión Consideración agradecimiento apoyo no se relaciona con la Satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Guerrero.

8. Análisis y Discusión

Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Guerrero Chimbote 2020

De acuerdo a los resultados (Tabla N 6), se estableció que no se tiene relación la variable clima organizacional y la satisfacción laboral, ya que el estadístico Chi Cuadrado es de 0.242, mayor que el nivel significación del 0.05. Por el contrario, los resultados manifestados en la tesis Chacón (2015) donde concluyeron que el clima organizacional tiene una conexión directa con la satisfacción laboral. Así mismo Bruner (2014) que el comportamiento de los trabajadores repercute en el nivel de satisfacción que tienen en la realización de sus labores. De acuerdo a lo investigado, puedo afirmar que en la empresa el clima organizacional con el que se cuentan no tiene una influencia en la satisfacción laboral del personal

Objetivo Específico: Estableció el nivel del clima organizacional, en la empresa Guerrero, Chimbote, 2020

De acuerdo a los resultados (Tabla N 1 y N 2), se puede establecer que El 40% de los trabajadores encuestados de la empresa Guerrero, opinaron que el nivel de Clima Organizacional, es buena; el 30% opinaron que es regular; y el 30% opinaron que es mala. De acuerdo a los resultados manifestados en la tesis Solorzano (2015) donde se concluyó que el clima organizacional no era suficiente en las evaluaciones que se desarrollaron siendo mucho más satisfactorio el liderazgo y la calidad de vida. A si mismo Chiavenato (2004) El clima organizacional incide en el ambiente psicológico y social que obtiene en una empresa repercutiendo en el actuar de los trabajadores. De acuerdo a lo investigado puedo llegar a la conclusión que el clima organizacional con el que se está desarrollando en la empresa Guerrero tiene una percepción no muy alta de ser buena

Objetivo específico: Estableció el nivel de satisfacción laboral, en la empresa Guerrero, Chimbote, 2020

De acuerdo a los resultados (Tabla N 3 y N 4), se puede establecer que El 40% de los colaboradores encuestados de la empresa Guerrero, opinaron que el nivel de Satisfacción Laboral, es alta; el 40% opinaron que es media; y el 20% opinaron que es baja. De acuerdo a los resultados de la tesis Quispe (2015) Existe una conexión reveladora positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral pero no se obtuvo relación en cuanto a la recompensa con la satisfacción laboral. A si mismo Brief y Weiss (2001) el conocimiento que puede obtener influye en cómo se sienta en la empresa siendo la satisfacción laboral punto importante para obtener el buen desarrollo de labores. De acuerdo a lo investigado se puede establecer que dentro de la empresa los trabajadores reconocen que hay una satisfacción laboral buena pero no en su totalidad

Objetivo Especifico: Establecer la relación entre la autonomía individual y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Guerrero, chimbote,2020

De acuerdo a los resultados (tabla N 8), se estableció que no se encontró una conexión entre la variable autonomía individual y la satisfacción laboral, ya que el estadístico Chi Cuadrado es de 0.243, mayor que el nivel significación del 0.05. Por lo contrario, el antecedente en la tesis Chacon (2015) Se concluyo que el clima organizacional de la empresa es favorable en general, mediante la apreciación de indicadores; así mismo, pero se tendría que fortalecer el indicador motivación. A si mismo Chiavenato (2006) Según la teoría de McClellan el individuo necesita un constante poder de control sobre decisiones o acciones de forma individual o sobre la empresa y a la vez sentirse aceptado por los integrantes de la empresa creando un buen ambiente laboral. De acuerdo a lo investigado puedo

afirmar que la autonomía individual en las labores causa un grado de seguridad en los trabajadores haciendo que estos tengan plena satisfacción en sus labores

Objetivo Especifico: Establecer la relación entre el grado de estructura del puesto y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Guerrero, Chimbote, 2020

De acuerdo a los resultados (tabla N 10), se estableció que no se cuenta con una conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, ya que el estadístico Chi Cuadrado es de 0.282, mayor que el nivel significación del 0.05. Por el contrario, el antecedente de la tesis Trejo (2017) se concluyó existe una buena relación siendo el clima organizacional encontrándose asociada con la satisfacción laboral. A si mismo Brunet (2014) establece que la dirección tiene comunicación estable y directa con sus trabajadores teniendo un desarrollo favorable en la empresa. De acuerdo a lo investigado se pudo establecer que una comunicación directa entre trabajadores y jefes es significativa para el desarrollo estable en la empresa, teniendo incidencia en la satisfacción laboral

Objetivo Especifico: Establecer la relacione entre la recompensa y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Guerrero, Chimbote, 2020

De acuerdo a los resultados (tabla N 12), Establece que no existe una correlación entre la variable clima organizacional y la satisfacción laboral, siendo el Chi Cuadrado es de 0.304, mayor que el nivel significación del 0.05. Por el contrario, el antecedente de la tesis Solís (2018) concluyo que se pudo establecer una relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral, aunque no se está desarrollando de forma favorable para la empresa. A si mismo según

Chiavenato (2006) la teoría de Maslow es una de las necesidades importantes dentro del desarrollo del trabajador ya que ayuda a cubrir sus necesidades del trabajador haciendo que sienta satisfecho con las necesidades cubiertas. De acuerdo a lo investigado se puede establecer que un trabajador con una remuneración óptima desarrolla una satisfacción laboral buena en los trabajadores ya que mantienen cubiertas sus necesidades

Objetivo Específico: Establecer la relación entre la consideración agradecimiento y apoyo con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Guerrero, Chimbote, 2020

De acuerdo a los resultados (tabla N 14), se estableció que no se tiene una conexión entre la variable clima organizacional y la satisfacción laboral, ya que el estadístico Chi Cuadrado es de 0.304, mayor que el nivel de significación del 0.05. Por el contrario, el antecedente de la tesis Robalino (2019) En las encuestas realizadas que el promedio alcanzado de las alternativas de las dos variables es semejante, coincidiendo ambas variables, con lo cual podemos concluir que sí existe una influencia entre ambas variables. Asimismo, según Filion, Cisneros y Mejía-Morelos (2011). Es importante quien dirige la empresa mantenga comunicación buena y con innovaciones incentivando así el desarrollo. De acuerdo a lo investigado se puede establecer que teniendo un ambiente de comunicación se puede cumplir con la satisfacción esperada por los trabajadores.

9. Conclusiones y Recomendaciones

9.1. Conclusiones

- Primera:** Se concluyo que a un nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.242) aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa, podemos concluir que a un nivel de significancia del 0.05, el Clima Organizacional, no se relaciona con la Satisfacción Laboral, en los trabajadores de la empresa Guerrero.
- Segunda:** El 40% de los trabajadores encuestados de la empresa Guerrero, opinaron que el nivel de Clima Organizacional, es Buena; el 30% opinaron que es regular; y el 30% opinaron que es mala
- Tercera:** El 40% de los trabajadores encuestados de la empresa Guerrero, opinaron que el nivel de Satisfacción Laboral, es Alta; el 40% opinaron que es Media; y el 20% opinaron que es Baja.
- Cuarta:** Se concluye que a un nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.243); se puede concluir que a un nivel de significancia del 0.05, la dimensión Autonomía Individual no se relaciona con la satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Guerrero.
- Quinta:** Se concluye que a un nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.282); se puede concluir que a un nivel de significancia del 0.05, la dimensión Grado de estructura del puesto no se relaciona con la Satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Guerrero.
- Sexta:** Se concluye que a un nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.304); se puede concluir que a un nivel de significancia del

0.05, la dimensión Recompensa no se relaciona con la Satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Guerrero

Séptimo: Se concluye que a un nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.304); se puede concluir que a un nivel de significancia del 0.05, la dimensión Consideración agradecimiento apoyo no se relaciona con la Satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Guerrero.

9.2. Recomendaciones

Primero: Teniendo en cuenta el resultado que no se haya conexión con respecto a el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa guerrero, se recomienda a los responsables de la empresa establecer estrategias que permitan que se desarrolle un clima organizacional con el objetivo de que la satisfacción laboral mejore.

Segundo: Se recomienda a los responsables de la empresa Guerero que trabajen puntualmente en la sensación que tienen los trabajadores sobre el nivel de clima organizacional que es regular y mala conforman un total de (60 %) para mejorar tenemos que establecer que variable es la que está influyendo para que no se desarrolle un buen clima organizacional

Tercero: Se recomienda a los responsables de la empresa Guerrero que aproveche la opinión que tiene los trabajadores sobre el nivel regular y malo de satisfacción laboral para mejorar tenemos establecer la participación de los trabajadores en sus aportes para el aumento de la satisfacción laboral

Cuarto: Teniendo en cuenta la conclusión que no se tiene una relación entre Autonomía Individual y Satisfacción Laboral en la empresa Guerrero, se recomienda a los responsables de la empresa establecer mejores medios de comunicación y libertad de toma de decisiones en los trabajadores que permitan que se desarrolle la autonomía individual con la finalidad de que la satisfacción laboral mejore.

Quinto: Teniendo en cuenta el resultado que no existe conexión entre el Grado de Estructura del Puesto y Satisfacción Laboral en la empresa Guerrero, se recomienda a los responsables de la empresa establecer comunicación directa y cercana entre jefe y trabajadores que permitan que se

desarrolle una estructura del puesto satisfactorio con la finalidad de que la satisfacción laboral mejore.

Sexto: Teniendo en cuenta el resultado que no existe relación entre Recompensa y Satisfacción Laboral en la empresa Guerrero, se recomienda a los responsables de la empresa establecer mecanismos de recompensa no solo económico, pero también personales para el crecimiento laboral con el fin de que se obtenga la satisfacción laboral mejore

Séptimo: Teniendo en cuenta el resultado que no existe conexión entre la Consideración agradecimiento apoyo y Satisfacción Laboral en la empresa Guerrero, se recomienda a los responsables de la empresa establecer medios de reconocimiento a nivel de la organización y personalmente con el objetivo que la satisfacción laboral mejore.

10. Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres, que siempre estuvieron ahí para darme palabras de apoyo y un abrazo reconfortante para seguir adelante

También quiero agradecer a mi abuela quien siempre motivo a superarme en mi educación y como persona

Muchas gracias.

11. Referencias Bibliográficas

- Abarca, E. (2016) *El Clima Organizacional Y Su Influencia En La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Huaura – 2016*”. El Título Profesional De Licenciado En Administración) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huaura Recuperado de : <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1734/TFCE-03-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Antunez Y. (2015) *El Clima Organizacional Como Factor Clave Para Optimizar El Rendimiento Laboral De Los Empleados Del Área De Caja De Las Agencias De Servicios Bancarios Banesco Ubicadas En La Ciudad De Maracay, Estado Aragua*. Título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad De Carabobo .Venezuela.Recuerado de: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57921338/Lectura_8.pdf?1543931305=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_COMO_FACTOR_CLAV.pdf&Expires=1601972447&Signature=Rx4lx7Xl~nOIDREeMduqNZdWQURgG4bcI8V~BTWUcNjpyJQtdPiTZSmHywhkwwWw2qlXvV14C-1dq0U417lr3kxnyEbkD7h0slDuD-WP391rBGkWlois0IMJoiaGaQEIwK4nvVeDMdvrDQTTWGDl2eeaaGFTs11tD8AKEVBOA6SDUTUmiQFrzXB6mAnHM-YhuLKY9WT9-vAdwkzCMY8VSyVAoPL9zIC-6gCBvoWWp02rRu2ccYv9ksblj3Kibr64lOMC8r~dJmReLbeCnhKgVQqtsHZm93l~Dgs8zxhnqxoDCKjXDrPEfhVSm5J8h06wSA7AVrlRjxpgc48ODQIPedw_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. (1a ed). México: Trillas.
[http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20\(1\)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf](http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20(1)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf)

Chiang V., Martín R. Núñez P.(2010) Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral .Madrid.R .Servicio editorial S.L:
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=v_sFY1XRFaIC&oi=fnd&pg=PA142&dq=dimensiones+de+satisfaccion+laboral&ots=Tr8YtnXOMR&sig=DfsglKqUTJMsZAtmdzPnkDe7De0#v=onepage&q&f=false

Chacón G. (2015). “*Análisis del clima organizacional de la empresa Representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula Zacapa.* (Tesis para Licenciado en Administración de Empresas). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Chacon-Vivian.pdf>

Campos V.(2018) “*Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Electrocentro-Unidad de Negocio Huancayo* “Tesis para el título de Licenciada e Administración .Universidad Continental. Huancayo Recuperado de:
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5112/5/IV_FC_E_308_TE_Campos_Verastegui_2018.pdf

Filion, L., Cisneros, L. y Mejía, J. (2011). Administración de PYMES “Emprender, dirigir y desarrollar empresas”. (1ª ed.). México: Pearson Educación.
<http://daltonorellana.info/wpcontent/uploads/sites/436/2014/08/ADMINISTRACION-DE-PYMES-EMPRENDER-DIRIGIR-Y-DESARROLLAR-EMPRESAS.pdf>

Ivancevich, M. J. (2006). Comportamiento Organizacional. México: McGraw-HILL:
<https://biblioteca.istrfa.edu.pe/admin/img/pdf/Comportamiento%20organizacional,%207ma%20Edici%C3%B3n%20-%20John%20M.%20Ivancevich.pdf>

Idalberto C.(2004),Introducción a la Teoría General de la Administración, México McGraw-hill interamericana editores S.A

Llanos F.(2018) *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital del Rímac, 2018*.Tesis Para El Grado Académico De Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo Lima. Recuperado de :
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29394/Llanca_FRC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento... Sapiens, 7, (001), pp. 43-57.<https://www.redalyc.org/pdf/410/41070104.pdf>

Pérez T. y Rivera C.(2015) “*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013*” Grado Académico de Magíster en Gestión Empresarial. Universidad Nacional De La Amazonía Peruana. Iquitos Recuperado de:
<https://1library.co/document/zwvpmrlq-organizacional-satisfaccion-laboral-trabajadores-instituto-investigaciones-amazonia-peruana.html>

Picklin O.(2016) “*Clima organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Eulen seguridad, sede magdalena, 2016*” Tesis Para Obtener El Título Profesional De Licenciada En Psicología Universidad Cesar Vallejo Recuperado de :
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1225/Picklin_O_LF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispe A. (2015) “*Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En La Asociación Para El Desarrollo Empresarial En Apurímac, Andahuaylas* Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas)

Universidad Nacional José María Arguedas. Perú Recuerdo de :
http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quinto H.(2015) *Factores principales del clima organizacional que influye en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del hospital Ramiro Priale Huancayo – 2015*Tesis para optar el Título de Licenciada e Trabajo Social. Universidad Nacional del Centro de Perú. Huancayo Recuperado de:
http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1251/TTS_168_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robalino W. (2019) “*Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los servidores públicos del Tribunal Fiscal.Lima*”(Tesis para Título Profesional en Licenciada en Administración de Empresas)Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado de :
http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/2237/1/Joan%20Robalino_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf

Robbins. (1999). Comportamiento organizacional; 8º edición, Editorial Prentice-Hall,México.
https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter

Sierra B. (2015)” *Satisfacción Laboral Y Clima Organizacional Percibido Por Docentes De Instituciones De La Iglesia Adventista Del Séptimo Día De La Unión Colombiana Del Sur*”(Tesis para el Título de Maestría en Educación) Universidad de Montemorelos.Colombia.Recuperado de:
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/744/Tesis%20Lady%20Yamile%20Sierra%20Blanco.pdf?sequence=1>

Solano R.(2017) “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central Juanjui*”(Tesis Para Obtener El Grado Académico De Maestra En Gestión Pública)Universidad Cesar Vallejo, Perú .Recuerdo de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

<Solorzano C. (2015) “*Diagnostico Del Clima Organizacional En La Gasolinera Cvgas, Estación Talpetate*” Tesis para obtener el grado de Licenciada Psicóloga Industrial. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Solorzano-Lucia.pdf>

Solis S. (2018) *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C.* (Tesis Para Obtener El Título Profesional De Licenciada En Administración) Universidad Cesar Vallejo Perú Recuerdo de : file:///C:/Users/Fabiola%20Mendez/Downloads/Solis_SJE.pdf

Trejo R.(2017) *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2016.*(Tesis Para Obtener El Grado Académico De: Maestra en Gestión Pública) Universidad Cesar Vallejo Perú Recuerdo de : file:///C:/Users/Fabiola%20Mendez/Downloads/trejo_rc.pdf

Tadeo H.(2018) “*Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018*”. Tesis Para Obtener El Grado Académico De Maestra en Gestión Pública.Universidad Cesar Vallejo Louricochar.Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33050/tadeo_hj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velásquez H.(2015).” *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Los*

Empleados De Hitachi Chemical, En Montemorelos, Nuevo León, México”(Tesis para obtener el grado de maestría en recursos humanos) Universidad Montemorelos.Mexico.Recuperado de:
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/110/Tesis%20Sandy%20Maril%C3%BA%20Vel%C3%A1zquez%20Hern%C3%A1ndez.pdf?sequence=1>

Vargas P. (2015) *Influencia De La Satisfacción Laboral En El Clima Organizacional En La I.E. “Sara Antonieta Bullón” – Lambayeque* (Tesis Para Optar El Título De Licenciado En Administración De Empresas) Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Recuerdo de :
http://54.165.197.99/bitstream/20.500.12423/92/1/TL_Vargas_PardoLuzMariadelRosario.pdf

12. Anexo y apéndices

ANEXO N° 01

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de Trabajadores de la Empresa Guerrero Chimbote 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 al Clima Organizacioal; 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

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	¿Muestra compromiso en su cargo y labores a realizar?					
2	¿Realizas tus labores con autonomía sin la presión una autoridad?					
3	¿Consideras que las decisiones que tomas son adecuadas?					
4	¿Tienes iniciativa en realiza aportes de ideas o acciones en la empresa?					
5	¿Tomas decisiones que benefician a la empresa sin consultar a tu jefe?					
6	¿Tomas la iniciativa para poder ayudar a tus compañeros?					
7	¿Intentas mantener la unión entre compañeros para tener mejoras?					
8	¿Tienes conocimiento claro de las actividades que tienen que desarrollar según tu cargo?					
9	¿Recibe una inducción antes de dar comienzo a tus actividades?					
10	¿Te motivan con pagos extras por los días feriados u horas no laborables?					
11	¿Recibes algún beneficio cuando realizas tus trabajos mejor de lo esperado?					
12	¿Te agradecen por dar alguna solución a problemas que puedan suscitar en la empresa?					
13	¿La organización reconoce y premia los esfuerzos realizados en sus actividades?					
14	¿Capacitan al personal en temas a relacionados a su cargo?					
15	¿Te elogian delante de todos tus compañeros por haber realizado una buena labor?					
16	¿Muestran reconocimientos y valoran las opiniones e ideas de otros?					
17	¿Recibes apoyo de tus compañeros o de tu jefe cuando estas mal de salud?					

III PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la 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:

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

SATISFACCION LABORAL:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
18	¿Los objectivist y responsabilidades que tengo a mi cargo son claros y es por eso que se lo que esperan en mi desarrollo?					
19	¿Trata de adaptarse a las normas establecidas por la empresa?					
20	¿El área de trabajo es adecuada para la realización de sus labores?					
21	¿Las condiciones en las que labora son de su agrado?					
22	¿La empresa cumple con proporcionar EPP?					
23	¿Se siente satisfecho con el salario que percibe?					
24	¿El sueldo que percibo es proporcional a las actividades que desarrollo?					
25	¿Recibo capacitaciones según mi desarrollo en la empresa?					
26	¿La empresa se preocupa por su bienestar fisico y psicológico?					
27	¿Se mantiene un ambiente agradable ente sus compañeros?					
28	¿Como trabajador percibo que hay distinción entre los cargos?					
29	¿Cuenta con un trato justo y agradable de su jefe?					
30	¿Desarrollar actividades de acuerdo a mi cargo?					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGIA
“El clima organizacional y la satisfacción laboral de trabajadores de la empresa Guerrero Chimbote 2020”	¿De qué manera el clima organizacional, influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Guerrero SAC, Chimbote, 2020?	HIPOTESIS ALTERNATIVA El clima organizacional tiene relacion con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Guerrero SAC HIPOTESIS NULA El clima organizacional no tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Guerrero SAC	Objetivo General Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral que se da en la empresa de servicios Guerrero, Chimbote,2020. Objetivo específico Establecer el nivel del clima organizacional, en la empresa Guerrero, Chimbote, 2020 Establecer el nivel de satisfacción laboral, en la empresa Guerrero, Chimbote, 2020 Establecer la relación entre la autonomía individual y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Guerrero, Chimbote,2020	Tipo y diseño de investigación: 1.TIPO: No experimental 2.DISEÑO: Descriptivo correlacional POBLACION MUESTRA 1.POBLACION: La población de estudio es de 22 personas (trabajadores de la empresa Guerrero SAC) 2. MUESTRA: La muestra es de 10 personas TECNICAS E INSTRUMENTOS DE EINVESTIGACIO 1.TECNICAS: Encuesta 2.INSTRUMENTOS: Cuestionario

			Establecer la relación entre el grado de estructura del puesto y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Guerrero, Chimbote, 2020 Establecer la relacione entre la recompensa y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Guerrero, Chimbote, 2020 Establecer la relacione entre la consideración agradecimiento y apoyo con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Guerrero, Chimbote, 2020	
--	--	--	--	--

Anexo N°03

Base de Datos de la Prueba Piloto

Clima Organizacional

ID	PREGUNTA1	PREGUNTA2	PREGUNTA3	PREGUNTA4	PREGUNTA5	PREGUNTA6	PREGUNTA7	PREGUNTA8	PREGUNTA9	PREGUNTA10
1	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5
4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	1
6	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3
7	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2
8	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
9	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
10	5	4	4	5	3	4	4	4	3	1

ID	PREGUNTA11	PREGUNTA12	PREGUNTA13	PREGUNTA14	PREGUNTA15	PREGUNTA16	PREGUNTA17
1	5	5	4	5	3	2	5
2	4	5	5	5	5	5	5
3	2	3	3	4	3	3	5
4	5	4	4	3	3	4	5
5	3	5	4	5	5	5	5
6	3	3	3	4	4	4	3
7	2	3	3	3	2	3	4
8	4	4	5	5	5	4	4
9	5	5	5	4	4	5	5
10	1	4	4	3	3	5	5

SATISFACCION LABORAL

ID	PREGUNTA18	PREGUNTA19	PREGUNTA20	PREGUNTA21	PREGUNTA22	PREGUNTA23	PREGUNTA24
1	4	5	3	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	3	4
4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4
6	5	5	4	4	4	5	4
7	5	5	5	5	5	5	4
8	5	5	5	5	4	4	5
9	5	4	4	4	5	5	5
10	5	5	4	4	5	3	4

ID	PREGUNTA25	PREGUNTA26	PREGUNTA27	PREGUNTA28	PREGUNTA29	PREGUNTA30
1	5	3	5	1	5	5
2	5	5	5	4	5	5
3	4	4	5	3	5	4
4	3	4	5	1	4	3
5	5	5	5	3	5	5
6	4	3	4	4	4	5
7	5	4	5	5	4	5
8	5	5	4	4	5	5
9	4	4	4	5	5	5
10	3	5	5	1	4	4

ANEXO N°04 ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

ALFA DE CONBACH

CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,775	17

Estadísticas de total de elemento

	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
¿Muestra compromiso en su cargo y labores a realizar?	64.20	50.844	0.110	0.777
¿Realizas tus labores con autonomía sin la presión una autoridad?	60.90	47.211	0.430	0.761
¿Consideras que las decisiones que tomas son adecuadas?	60.80	49.511	0.197	0.774
¿Tienes iniciativa en realiza aportes de ideas o acciones en la empresa?	64.10	49.433	0.194	0.774
¿Tomas decisiones que beneficien a la empresa sin consultar a tu jefe?	61.90	45.878	0.384	0.762
¿Tomas la iniciativa para poder ayudar a tus compañeros?	60.90	50.767	0.109	0.777
¿Intentas mantener la unión entre compañeros para tener mejoras?	60.70	49.344	0.390	0.767
¿Tienes conocimiento claro de las actividades que tienen que desarrollar según tu cargo?	60.70	48.900	0.467	0.764
¿Recibe una inducción antes de dar comienzo a tus actividades?	61.20	47.067	0.251	0.774

¿Te motivan con pagos extras por los días feriados u horas no laborables?	62.00	43.556	0.255	0.790
¿Recibes algún beneficio cuando realizas tus trabajos mejor de lo esperado?	62.10	39.433	0.577	0.742
¿Te agradecen por dar alguna solución a problemas que puedan suscitar en la empresa?	61.40	44.044	0.604	0.745
¿La organización reconoce y premia los esfuerzos realizados en sus actividades?	61.50	43.389	0.723	0.738
¿Capacitan al personal en temas a relacionados a su cargo?	61.40	43.600	0.646	0.742
¿Te elogian delante de todos tus compañeros por haber realizado una buena labor?	61.80	41.289	0.692	0.733
¿Muestran reconocimientos y valoran las opiniones e ideas de otros?	61.50	47.833	0.198	0.779
¿Recibes apoyo de tus compañeros o de tu jefe cuando estas mal de salud?	60.90	49.433	0.194	0.774

SATISFACCION LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	13

Estadísticas de total de elemento				
	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
¿Los objetivos y responsabilidades que tengo a mi cargo son claros y es por eso que se lo que esperan en mi desarrollo?	49.20	25.956	0.590	0.789
¿Trata de adaptarse a las normas establecidas por la empresa?	49.20	27.067	0.324	0.802
¿El área de trabajo es adecuada para la realización de sus labores?	49.60	24.933	0.465	0.790
¿Las condiciones en las que labora son de su agrado?	49.50	23.389	0.699	0.771
¿La empresa cumple con proporcionar EPP?	49.30	27.344	0.216	0.807
¿Se siente satisfecho con el salario que percibe?	49.70	25.567	0.291	0.806
¿El sueldo que percibo es proporcional a las actividades que desarrollo?	49.60	26.267	0.403	0.796
¿Recibo capacitaciones según mi desarrollo en la empresa?	49.70	22.011	0.774	0.760
¿La empresa se preocupa por su bienestar físico y psicológico?	49.80	26.844	0.147	0.817
¿Se mantiene un ambiente agradable entre sus compañeros?	50.90	17.433	0.652	0.790
¿Como trabajador percibo que hay distinción entre los cargos?	49.40	25.822	0.491	0.791
¿Cuenta con un trato justo y agradable de su jefe?	49.40	22.711	0.820	0.761
¿Desarrollar actividades de acuerdo a mi cargo?	52.70	27.344	0.216	0.807



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: cuestionario que hace parte de la investigación titulada:

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA GUERRERO, CHIMBOTE, 2020”

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 DÍAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Marketing, cultura organizacional,

TIEMPOCARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral que se da en la empresa de servicios Guerrero, Chimbote, 2020.

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA 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.
CLARIDAD 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.
COHERENCIA	1. No cumple con el criterio	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-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.
RELEVANCIA 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 la satisfacción laboral de trabajadores de la empresa Guerrero Chimbote 2020

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Autonomía Individual.	¿Muestra compromiso en su cargo y labores a realizar?	4	4	4	4	
	¿Realizas tus labores con autonomía sin la presión una autoridad?	4	4	4	4	
	¿Consideras que las decisiones que tomas son adecuadas?	4	4	4	4	
	¿Tienes iniciativa en realiza aportes de ideas o acciones en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Tomas decisiones que beneficien a la empresa sin consultar a tu jefe?	4	4	4	4	
	¿Tomas la iniciativa para poder ayudar a tus compañeros?	4	4	4	4	
Grado de Estructura del puesto	¿Intentas mantener la unión entre compañeros para tener mejoras?	4	4	4	4	
	¿Tienes conocimiento claro de las actividades que tienen que desarrollar según tu cargo?	4	4	4	4	
	¿Recibe una inducción antes de dar comienzo a tus actividades?	4	4	4	4	
Recompensa .	¿Te motivan con pagos extras por los días feriados u horas no laborables?	4	4	4	4	
	¿Recibes algún beneficio cuando realizas tus trabajos mejor de lo esperado?	4	4	4	4	

	¿Te agradecen por dar alguna solución a problemas que puedan suscitar en la empresa?	4	4	4	4	
Consideración, agradecimiento y apoyo	¿La organización reconoce y premia los esfuerzos realizados en sus actividades?	4	4	4	4	
	¿Capacitan al personal en temas a relacionados a su cargo?	4	4	4	4	
	¿Te elogian delante de todos tus compañeros por haber realizado una buena labor?	4	4	4	4	
	¿Muestran reconocimientos y valoran las opiniones e ideas de otros?	4	4	4	4	
	¿Recibes apoyo de tus compañeros o de tu jefe cuando estas mal de salud?	4	4	4	4	
La satisfacción con el trabajo	¿Los objetivos y responsabilidades que tengo a mi cargo son claros y es por eso que se lo que esperan en mi desarrollo?	4	4	4	4	
	¿Trata de adaptarse a las normas establecidas por la empresa?	4	4	4	4	
	¿El área de trabajo es adecuada para la realización de sus labores?	4	4	4	4	
	¿Las condiciones en las que labora son de su agrado?	4	4	4	4	
	¿La empresa cumple con proporcionar EPP?	4	4	4	4	
Satisfacción con el salario.	¿Se siente satisfecho con el salario que percibe?	4	4	4	4	
	¿El sueldo que percibo es proporcional a las actividades que desarrollo?	4	4	4	4	

La satisfacción con los beneficios	¿Recibo capacitaciones según mi desarrollo en la empresa?	4	4	4	4	
	¿La empresa se preocupa por su bienestar físico y psicológico?	4	4	4	4	
	¿Se mantiene un ambiente agradable entre sus compañeros?	4	4	4	4	
La satisfacción con las condiciones de trabajo	¿Como trabajador percibo que hay distinción entre los cargos?	4	4	4	4	
	¿Cuenta con un trato justo y agradable de su jefe?	4	4	4	4	
	¿Desarrollar actividades de acuerdo a mi cargo?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

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	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Msc. PABLO ARNULFO SANTOS DÍAZ.			Fecha: 11 / 11 / 2020
 Firma	Teléfono: 943643426		Email: pablito_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: cuestionario que hace parte de la investigación titulada:

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA GUERRERO, CHIMBOTE, 2020”

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: Elias Manuel Guarniz Vásquez.

FORMACIÓN ACADÉMICA: Doctor en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Recursos Humanos, Logística

TIEMPO: 25 años CARGO ACTUAL: Jefe de Patrimonio

INSTITUCIÓN: Hospital Eleazar Guzmán Barrón Nvo. Chimbote

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral que se da en la empresa de servicios Guerrero, Chimbote, 2020.

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA 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.
CLARIDAD 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.
COHERENCIA	1. No cumple con el criterio	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-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.
RELEVANCIA 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 la satisfacción laboral de trabajadores de la empresa Guerrero Chimbote 2020

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Autonomía Individual.	¿Muestra compromiso en su cargo y labores a realizar?	4	3	4	4	
	¿Realizas tus labores con autonomía sin la presión una autoridad?	4	4	4	4	
	¿Consideras que las decisiones que tomas son adecuadas?	4	4	4	4	
	¿Tienes iniciativa en realiza aportes de ideas o acciones en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Tomas decisiones que benefician a la empresa sin consultar a tu jefe?	4	4	4	4	
	¿Tomas la iniciativa para poder ayudar a tus compañeros?	4	4	4	4	
Grado de Estructura del puesto	¿Intentas mantener la unión entre compañeros para tener mejoras?	4	4	4	4	
	¿Tienes conocimiento claro de las actividades que tienen que desarrollar según tu cargo?	4	4	4	4	
	¿Recibe una inducción antes de dar comienzo a tus actividades?	4	4	4	4	
Recompensa .	¿Te motivan con pagos extras por los días feriados u horas no laborables?	4	4	4	4	
	¿Recibes algún beneficio cuando realizas tus trabajos mejor de lo esperado?	4	4	4	4	

	¿Te agradecen por dar alguna solución a problemas que puedan suscitar en la empresa?	4	4	4	4	
Consideración, agradecimiento y apoyo	¿La organización reconoce y premia los esfuerzos realizados en sus actividades?	4	4	4	4	
	¿Capacitan al personal en temas relacionados a su cargo?	4	4	4	4	
	¿Te elogian delante de todos tus compañeros por haber realizado una buena labor?	4	4	4	4	
	¿Muestran reconocimientos y valoran las opiniones e ideas de otros?	4	4	4	4	
	¿Recibes apoyo de tus compañeros o de tu jefe cuando estas mal de salud?	4	4	4	4	
La satisfacción con el trabajo	¿Los objetivos y responsabilidades que tengo a mi cargo son claros y es por eso que se lo que esperan en mi desarrollo?	4	4	4	4	
	¿Trata de adaptarse a las normas establecidas por la empresa?	4	4	4	4	
	¿El área de trabajo es adecuada para la realización de sus labores?	4	4	4	4	
	¿Las condiciones en las que labora son de su agrado?	4	4	4	4	
	¿La empresa cumple con proporcionar EPP?	4	4	4	4	
Satisfacción con el salario .	¿Se siente satisfecho con el salario que percibe?	4	4	4	4	
	¿El sueldo que percibo es proporcional a las actividades que desarrollo?	4	4	4	4	

La satisfacción con los beneficios	¿Recibo capacitaciones según mi desarrollo en la empresa?	4	4	4	4	
	¿La empresa se preocupa por su bienestar físico y psicológico?	4	4	4	4	
	¿Se mantiene un ambiente agradable entre sus compañeros?	4	4	4	4	
La satisfacción con las condiciones de trabajo	¿Como trabajador percibo que hay distinción entre los cargos?	4	4	4	4	
	¿Cuenta con un trato justo y agradable de su jefe?	4	4	4	4	
	¿Desarrollar actividades de acuerdo a mi cargo?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

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 constructor y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			x NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			x NO
Validado por: Elias Manuel Guarniz Vásquez			Fecha: 16 / 11 / 2020
Firma 	Teléfono: 985234611	Email: manuelperu9@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: cuestionario que hace parte de la investigación titulada:

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA GUERRERO, CHIMBOTE, 2020”

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: Carlos Manuel Gonzales Chávez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Doctor en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gerencia de Marketing y RRHH

TIEMPO: 30 Años CARGO ACTUAL: Docente Universitario

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral que se da en la empresa de servicios Guerrero, Chimbote, 2020.

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA 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.
CLARIDAD 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.

COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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 la satisfacción laboral de trabajadores de la empresa Guerrero Chimbote 2020

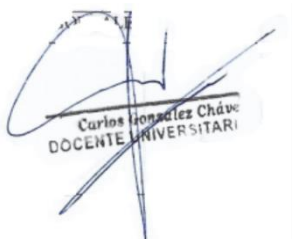
DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Autonomía Individual.	¿Muestra compromiso en su cargo y labores a realizar?	3	3	2	3	
	¿Realizas tus labores con autonomía sin la presión una autoridad?	2	3	3	3	
	¿Consideras que las decisiones que tomas son adecuadas?	3	3	3	3	
	¿Tienes iniciativa en realiza aportes de ideas o acciones en la empresa?	3	3	2	3	
	¿Tomas decisiones que benefician a la empresa sin consultar a tu jefe?	2	3	3	3	
	¿Tomas la iniciativa para poder ayudar a tus compañeros?	3	3	3	3	
Grado de Estructura del puesto	¿Intentas mantener la unión entre compañeros para tener mejoras?	3	3	2	3	
	¿Tienes conocimiento claro de las actividades que tienen que desarrollar según tu cargo?	2	3	3	3	
	¿Recibe una inducción antes de dar comienzo a tus actividades?	3	3	3	3	
Recompensa .	¿Te motivan con pagos extras por los días feriados u horas no laborables?	3	3	2	3	
	¿Recibes algún beneficio cuando realizas tus trabajos mejor de lo esperado?	2	3	3	3	

	¿Te agradecen por dar alguna solución a problemas que puedan suscitar en la empresa?	3	3	3	3	
Consideración, agradecimiento y apoyo	¿La organización reconoce y premia los esfuerzos realizados en sus actividades?	3	3	2	3	
	¿Capacitan al personal en temas relacionados a su cargo?	2	3	3	3	
	¿Te elogian delante de todos tus compañeros por haber realizado una buena labor?	3	3	3	3	
	¿Muestran reconocimientos y valoran las opiniones e ideas de otros?	3	3	2	3	
	¿Recibes apoyo de tus compañeros o de tu jefe cuando estas mal de salud?	2	3	3	3	
La satisfacción con el trabajo	¿Los objetivos y responsabilidades que tengo a mi cargo son claros y es por eso que se lo que esperan en mi desarrollo?	3	3	3	3	
	¿Trata de adaptarse a las normas establecidas por la empresa?	3	3	2	3	
	¿El área de trabajo es adecuada para la realización de sus labores?	2	3	3	3	
	¿Las condiciones en las que labora son de su agrado?	3	3	3	3	
	¿La empresa cumple con proporcionar EPP?	3	3	2	3	
Satisfacción con el salario	¿Se siente satisfecho con el salario que percibe?	2	3	3	3	
	¿El sueldo que percibo es proporcional a las actividades que desarrollo?	3	3	3	3	

La satisfacción con los beneficios	¿Recibo capacitaciones según mi desarrollo en la empresa?	3	3	2	3	
	¿La empresa se preocupa por su bienestar físico y psicológico?	2	3	3	3	
	¿Se mantiene un ambiente agradable entre sus compañeros?	3	3	3	3	
La satisfacción con las condiciones de trabajo	¿Como trabajador percibo que hay distinción entre los cargos?	3	3	2	3	
	¿Cuenta con un trato justo y agradable de su jefe?	2	3	3	3	
	¿Desarrollar actividades de acuerdo a mi cargo?	3	3	3	3	

Calificar de 1 a 4 puntos.

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			
VALIDEZ					
APLICABLE			<table border="1"> <tr> <td>x</td> <td>NO</td> </tr> </table>	x	NO
x	NO				
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			<table border="1"> <tr> <td>x</td> <td>NO</td> </tr> </table>	x	NO
x	NO				
Validado por: Dr. Carlos Gonzales			Fecha: 11 / 11 / 2020		
Firma 	Teléfono: 943656464		Email: cgonzalez@ussanpedro.edu.pe		