

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal  
administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana - 2025**

Tesis para obtener título profesional de Licenciada en Administración

**Autora:**

**Huamani Távora, Mayumi Grace**

**Código ORCID 0009-0005-8964-7250**

**Asesor:**

**Avila Alcalde, Yesenia Margot**

**Código Orcid- 0000 – 0001 – 5509 - 4460**

**PIURA – PERÚ**

**2025**

## INDICE

Indice General.....	i
Indice De Tablas .....	ii
Palabra clave:.....	iv
Constancia de originalidad.....	v
Titulo.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. Introduccion .....	1
2. Metodología .....	26
3. Resultados .....	30
4. Analisis y discusion.....	36
5. Conclusiones y recomendaciones.....	42
6. Referencias bibliograficas .....	45
7. Anexos y apèndices .....	56

**Palabras Claves:**

<b>Tema</b>	Clima organizacional, satisfacción laboral
<b>Especialidad</b>	Administración

**Keywords:**

<b>Tema</b>	Organizational climate, job satisfaction
<b>Especialidad</b>	Administration

**Línea de investigación del VRI. (RCU. N° 4201-2019-USPCU)**

<b>Línea de investigación</b>	Administración
<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub área</b>	Economía y Negocios
<b>Disciplina</b>	Negocios y Administración

## Constancia de originalidad



### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

#### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana - 2025**" del (a) estudiante: **HUAMANI TAVARA MAYUMI GRACE**, identificado(a) con Código N° **2113100122**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 21 de mayo de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal  
administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana - 2025**

## **Resumen**

El propósito principal de esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, situada en la ciudad de Sullana, durante el año 2025. Para alcanzar este objetivo, se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño metodológico no experimental, de carácter básico y con un alcance descriptivo, correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 20 colaboradores administrativos, a quienes se les aplicó una encuesta estructurada como instrumento de recolección de datos, utilizando un cuestionario validado previamente mediante juicio de expertos. El análisis de los datos se realizó mediante técnicas estadísticas, organizando los resultados en tablas con el apoyo de herramientas de Microsoft Office. Los resultados revelaron una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, con un nivel de significancia bilateral de 0.000 ( $p < 0.05$ ) y un coeficiente de correlación de 0.855, lo que demuestra una asociación positiva muy alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del grupo evaluado.

## **Abstract**

The main purpose of this research was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of the administrative staff of Camafra Motors SAC, located in the city of Sullana, during the year 2025. To achieve this objective, a quantitative approach was used, with a non-experimental methodological design, of a basic nature and with a descriptive, correlational and transversal scope. The sample consisted of 20 administrative collaborators, to whom a structured survey was applied as a data collection instrument, using a questionnaire previously validated by expert judgment. Data analysis was performed using statistical techniques, organizing the results in tables with the support of Microsoft Office tools. The results revealed a statistically significant relationship between the variables studied, with a bilateral significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ) and a correlation coefficient of 0.855, demonstrating a very high positive association between the organizational climate and job satisfaction of the evaluated group.

## **Introducción**

Entre los antecedentes a nivel internacional se mencionan a Albán (2024) en su estudio tuvo como objetivo comparar el índice de satisfacción del clima organizacional de la empresa ConstruEcuador S.A. en una época de pandemia con un índice de satisfacción actual. La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental de corte transversal, empleando la encuesta como técnica principal de recolección de datos, y utilizando un cuestionario estructurado como instrumento de medición. Se aplicó una encuesta a los 123 colaboradores que actualmente se encuentran bajo relación de dependencia, ya que se ha excluido a personas que no tienen relación de dependencia o aquellas que tienen relación de dependencia no superior a 3 meses. Se obtuvo como resultado que la empresa tuvo un eNPS del 51 % en la primera medición de clima organizacional realizada después de la pandemia llegada al Ecuador en el 2020 y dos años después se obtuvo un 44 % en el período 2023. Se concluyó que los colaboradores tenían una mayor lealtad en la época de pandemia que en una época actual, debido al temor de pérdida de trabajo existente durante la pandemia por COVID-19.

Asimismo, Flores et al. (2022) señalaron que el propósito de su estudio fue analizar los factores de satisfacción laboral con mayor impacto en el desempeño percibido por los empleados del sector de la construcción en el Cantón Babahoyo, Ecuador. La metodología utilizada fue cuantitativa, con un enfoque exploratorio y descriptivo, aplicando el cuestionario Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) a una muestra de 210 empleados en tres empresas constructoras. Los resultados indicaron que el desarrollo personal es el factor con mayor incidencia en el desempeño con un 65%, y las relaciones sociales con un 64%. El estudio concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores pertenecientes a tres empresas constructoras del Cantón Babahoyo. A partir del análisis de correlación de Pearson, se evidenció una asociación considerable entre el desempeño laboral y los componentes de la satisfacción intrínseca ( $r = 0.731$ ) y extrínseca ( $r = 0.701$ ), lo que refleja un vínculo relevante entre estas variables.

Además, Ponce (2021) consignó como objetivo identificar los factores que generan un ambiente organizacional inadecuado en la empresa Construcciones Industriales y Civiles S.A. del Cantón de Naranjal y su impacto en el desempeño y motivación de su personal. La indagación siguió un método inductivo, analizando sucesos particulares de la empresa y su correspondencia con el clima laboral. Se utilizaron encuestas y entrevistas para recopilar la opinión de los empleados. Entre los resultados se encontró que el ambiente laboral es tenso debido a la falta de motivación, conflictos entre compañeros y escaso compromiso. Se concluyó que la relación entre la alta dirección y los trabajadores operativos está fragmentada, la comunicación carece de claridad y precisión, lo que genera incumplimiento en las tareas, retrasos en los cronogramas y penalizaciones económicas por incumplimiento de contratos.

En cuanto al estudio de Macías et al. (2020), el objetivo fue examinar cómo se gestiona el talento humano en una compañía del sector de la construcción civil en Ecuador, prestando especial atención a los elementos que influyen en la satisfacción de los trabajadores. Para ello, se utilizó un enfoque basado en el análisis y síntesis de fuentes bibliográficas, complementado con encuestas dirigidas a responsables de área y personal del área de recursos humanos. Los hallazgos revelaron que el 59.04% del personal manifestó sentirse cómodo trabajando en la empresa, mientras que un 22.89% mostró indiferencia y solo un 12.05% expresó estar totalmente de acuerdo con dicha afirmación. Como conclusión, se identificaron falencias en el manejo del talento humano, especialmente por la carencia de programas de motivación, lo que repercute en el descontento y la falta de compromiso de los colaboradores.

Asimismo, Pedraza (2020) planteó como finalidad de su estudio analizar la vinculación entre el clima organizacional y la satisfacción en el entorno laboral, considerando la percepción de colaboradores que trabajan en instituciones tanto públicas como privadas en México. La investigación se desarrolló bajo un enfoque empírico, de tipo racional y causal, sin intervención directa sobre las variables. Se trabajó con una muestra no probabilística compuesta por 80 participantes, empleando encuestas y procedimientos estadísticos orientados a la reducción de datos. Se lograron identificar

cinco componentes del entorno de trabajo y se validó el modelo que distingue entre satisfacción intrínseca y extrínseca. Entre los hallazgos más relevantes, se encontró que ambas formas de satisfacción están condicionadas por dimensiones del clima organizacional como el afecto, los estándares y el sentido de identidad, respaldadas por valores T que se ubicaron dentro de márgenes de confianza del 95% y 90%. Como conclusión, se observó que cuatro de los cinco factores claves del clima organizacional fueron reconocidos por los encuestados con niveles promedio alrededor de tres, lo cual evidencia percepciones negativas en más del 50% de los casos. Esto resalta la necesidad de que tanto el sector público como el privado revisen y optimicen sus estrategias de gestión de talento humano para mejorar el ambiente laboral.

A nivel nacional se presenta a Ayala (2025) buscó mejorar el clima organizacional para aumentar la satisfacción laboral en la empresa Rosales Group S.R.L. en Ancash. La investigación cuantitativa, de nivel descriptivo y diseño no experimental, aplicó una encuesta Likert a 30 trabajadores. Los resultados revelaron que el 33.33% percibe pocas iniciativas de inclusión y el 26.67% considera deficiente la comunicación interna. Además, el 30% siente que su permanencia en la empresa influye poco en su satisfacción y otro 30% no ve reconocidas sus habilidades técnicas. Se concluyó que la percepción negativa sobre inclusión y comunicación interna afecta la satisfacción laboral, por lo que se recomienda fortalecer estos aspectos.

De igual manera, Gabriel (2024) estableció como finalidad de su investigación analizar la relación existente entre el ambiente organizacional y el grado de satisfacción de los trabajadores del rubro de la construcción en la ciudad de Lima. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo, correlacional y de tipo transversal. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta con escala tipo Likert a una muestra aleatoria compuesta por 384 empleados. El cuestionario demostró una alta confiabilidad, evidenciada por un coeficiente alfa de Cronbach de 0.965. Los hallazgos indicaron que el 44.27% de los participantes consideran el clima laboral como regular, el 33.07% lo

califican de insatisfactorio y solo el 20.57% lo valoran como positivo. Se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, resaltando el papel crucial del liderazgo, la comunicación efectiva, la cooperación entre equipos y el reconocimiento como factores influyentes en la percepción del personal.

En la investigación realizada por Ramírez (2024), se propuso como objetivo examinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo en una empresa dedicada a la construcción de módulos, ubicada en el distrito de Lurín, Lima. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, aplicando el método hipotético-deductivo, y se estructuró dentro de un diseño no experimental, con un alcance causal y descriptivo de tipo transversal. La información se recolectó mediante encuestas dirigidas a una muestra conformada por 35 trabajadores administrativos. Los resultados evidenciaron una correlación positiva moderada de 0.693 entre las variables, con un nivel de significancia de  $p = 0.001$  ( $p < 0.05$ ), lo que permitió concluir que el clima organizacional tiene un impacto significativo sobre el grado de satisfacción laboral del personal evaluado en dicha organización.

La investigación desarrollada por Palacio (2023) tuvo como propósito principal identificar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en una compañía del sector construcción situada en la ciudad del Cuzco. El estudio fue abordado desde un enfoque cuantitativo, bajo un diseño metodológico no experimental y de carácter correlacional. La recolección de información se realizó mediante la aplicación de encuestas y cuestionarios a una muestra de 50 empleados. En el análisis se consideraron diversas dimensiones del clima organizacional, tales como estructura, comunicación, identidad, autonomía y motivación, así como indicadores del desempeño laboral como eficiencia, trabajo colaborativo, iniciativa y eficacia. Los hallazgos revelaron una correlación positiva muy alta entre las variables analizadas, alcanzando un coeficiente del 96.7%, mientras que cada una de las dimensiones evaluadas presentó correlaciones superiores al 95%. Con base en estos resultados, se concluyó que

un entorno laboral favorable impacta significativamente en el rendimiento del personal, posicionándose como un elemento estratégico dentro de la gestión empresarial.

Asimismo, García y Vargas (2022) realizaron una investigación cuyo objetivo fue examinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal operativo en la empresa Vargas Laurente Constructora EIRL, durante el año 2021. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con un nivel de investigación correlacional y de tipo aplicada. Para la recopilación de información, se utilizaron encuestas dirigidas a una muestra de 132 trabajadores. Los datos revelaron que el 63.6% de los participantes manifestó una satisfacción laboral en un nivel medio, mientras que el 28.8% mostró una inclinación hacia niveles más altos de satisfacción. Respecto al clima organizacional, el 86.4% lo consideró adecuado y el 13.6% lo calificó como regular. El análisis estadístico reportó un coeficiente rho de 0.475, lo que evidencia una correlación positiva, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre las variables. Se concluyó que la mejora del entorno organizacional tiene un efecto directo sobre el incremento de la satisfacción en el trabajo, contribuyendo al bienestar del personal. Además, se hallaron vínculos positivos entre dicha variable y dimensiones como la autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación.

Del mismo modo, Loayza y Ore (2022) llevaron a cabo un estudio con el fin de evaluar cómo la intervención del profesional en trabajo social influye en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Líder Grupo Constructor, en el marco del Proyecto Mambo durante el año 2021. La investigación se enmarcó en un diseño metodológico no experimental, de tipo correlacional y con enfoque transversal. La recolección de datos se realizó aplicando encuestas a una muestra integrada por 100 trabajadores del sector construcción civil. Los hallazgos mostraron una correlación positiva, elevada y estadísticamente significativa entre las variables examinadas, evidenciada por un coeficiente de 0.852. En función de estos resultados, se concluyó que una intervención más comprometida del profesional en trabajo social dentro del entorno organizacional

impacta de manera significativa en el incremento del nivel de satisfacción laboral del personal.

Igualmente, Porras (2021) llevó a cabo un estudio con la finalidad de determinar la relación entre el engagement y la satisfacción laboral en trabajadores pertenecientes a empresas del sector construcción situadas en el distrito de Pueblo Libre, Lima. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, aplicando un diseño no experimental con un nivel descriptivo-correlacional. Para la recolección de información se utilizaron los instrumentos UWES-15 y SL-SPC, los cuales fueron aplicados a una muestra de 50 empleados seleccionados de una población total de 295. Los resultados indicaron una asociación positiva y estadísticamente significativa entre las variables estudiadas. No obstante, dimensiones como significación de la tarea, reconocimiento social y beneficios económicos mostraron correlaciones bajas, mientras que las condiciones laborales reflejaron una relación negativa débil y sin significancia estadística. Aunque no se evidenciaron diferencias relevantes entre el engagement y el tipo de puesto, sí se observaron variaciones en los niveles de satisfacción laboral. En conclusión, tanto el engagement como la satisfacción en el entorno laboral presentaron niveles altos en el grupo analizado.

Otro estudio es el de Carranza (2020) centró su investigación en evaluar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores pertenecientes al área de producción de la empresa ladrillera Lark, ubicada en la región Lambayeque. El propósito fundamental fue determinar el grado de satisfacción entre los colaboradores. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño de carácter descriptivo, observacional, transversal y prospectivo. Para recolectar los datos, se emplearon encuestas y cuestionarios, aplicándose un censo que abarcó a los 64 empleados del área mencionada. El procesamiento de la información se realizó mediante representaciones gráficas con el apoyo de Microsoft Excel. Los hallazgos indicaron que la satisfacción laboral se ubicaba en un nivel moderado, lo que permitió concluir que resulta necesario implementar

estrategias orientadas a fortalecer este aspecto, con el objetivo de promover un mayor bienestar y un mejor desempeño del personal.

De manera similar, Gutiérrez y Justo (2020) realizaron una investigación orientada a examinar cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral dentro del sector construcción en Lima Metropolitana, motivada por la alta rotación de personal característica de esta industria. El estudio fue de tipo correlacional, con diseño transversal y enfoque no experimental, y se aplicó a una muestra compuesta por 385 obreros pertenecientes a las cinco empresas con mayor facturación en el año 2018. Los resultados reflejaron que el clima organizacional obtuvo una valoración media de 4.03, con puntuaciones elevadas y relativamente uniformes en sus distintas dimensiones. No obstante, la dimensión correspondiente a la toma de decisiones alcanzó el valor más bajo (3.69), aunque superando el punto medio de la escala utilizada, que oscilaba entre 1 ("totalmente en desacuerdo") y 5 ("totalmente de acuerdo"). En cuanto a la satisfacción laboral, se registró una media de 4.26, convirtiéndola en la variable mejor calificada, seguida por las condiciones físicas (4.07), mientras que los beneficios sociales fueron los menos valorados, con 3.84. El análisis estadístico concluyó que existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un valor de significancia de 0.000, inferior al nivel  $\alpha = 0.05$ , y un coeficiente F de Fisher de 567.606.

Por último, Medina (2020) llevó a cabo un estudio cuyo objetivo fue examinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de las áreas de soporte de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, empleando una metodología descriptiva-correlacional con un diseño no experimental. Para la recolección de datos se utilizaron las escalas CL-SPC y SL-SPC, aplicadas a una muestra intencional compuesta por 102 trabajadores administrativos. Los resultados, calculados mediante el coeficiente de correlación de Pearson, evidenciaron un valor de 0.657, con un volumen del resultado alto de 0.432, lo que indica una asociación significativa entre el puntaje total de ambas

variables en el grupo evaluado. Se concluyó que existe una correlación relevante entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, así como una relación consistente entre las dimensiones específicas de ambas variables dentro de la organización analizada.

A continuación, presento algunas de las teorías más distinguidas sobre la variable clima organizacional; Govea y Zúñiga (2020) lo definen como la percepción que tiene el trabajador sobre su entorno laboral, influenciada por diversos aspectos relacionados con el mismo.

Por su parte Chiavenato (2019) menciona que el clima organizacional se entiende como el entorno que se genera entre los integrantes de una institución. Este aspecto guarda una estrecha relación con el grado de motivación de los colaboradores, ya que expresa las cualidades motivacionales del contexto laboral. En ese sentido, se considera que un clima organizacional es favorable cuando favorece la satisfacción de las necesidades individuales y fortalece el ánimo del personal. Por el contrario, se percibe como desfavorable cuando no consigue responder adecuadamente a dichas necesidades.

Asimismo, Bustamante et al. (2016) definen el clima organizacional como un constructo multidimensional que refleja las percepciones simultáneas de los integrantes de una empresa sobre su entorno laboral. Estas percepciones se originan en las interacciones personales y afectan la satisfacción y productividad laboral.

Conjuntamente, Chirinos et al. (2018) conceptualizan esta variable como una dimensión compuesta por múltiples factores que pueden analizarse según la estructura interna, el volumen de la empresa, los canales de comunicación existentes y los estilos de liderazgo adoptados por la alta dirección, entre otros aspectos. Todos estos componentes conforman un ambiente particular que le otorga identidad y carácter a la organización, además de incidir en la conducta de quienes forman parte de ella.

Entre las teorías del Clima Organizacional se presenta la de Likert; en la que Rodríguez (2016) señala que Rensis Likert en su teoría del clima organizacional califica a la persona mediante sus actitudes, el modo de comportarse va a dar como resultado de

su percepción sobre las situaciones que se presentan y no de unas supuestas situaciones objetivas, siendo importante abordar las percepciones del clima, más que propiamente el mismo clima. Esta teoría plantea que las conductas de los empleados están estrechamente influenciadas por las acciones de la administración y por las condiciones que estos perciben dentro de la organización. En consecuencia, se sostiene que las respuestas del personal están determinadas por su interpretación del entorno laboral. Según Likert, existen tres tipos de variables que definen los rasgos esenciales de una organización y que influyen en cómo cada individuo percibe el clima organizacional. Las variables causales, consideradas independientes, orientan el rumbo y los logros de la entidad; dentro de estas se incluyen la estructura administrativa, los procesos de decisión, las capacidades y las actitudes del personal. Por su parte, las variables intermedias permiten evaluar el estado interno de la organización, contemplando elementos como la motivación, el desempeño, la comunicación y el proceso de toma de decisiones, siendo clave para entender los mecanismos fundamentales del funcionamiento organizacional. Por último, las variables finales surgen como producto de la interacción entre los dos tipos anteriores, y se enfocan en medir los resultados obtenidos, tales como los niveles de productividad, utilidades y pérdidas. Cabe destacar que tanto la motivación como el rendimiento laboral están vinculados con el entorno en el que se desenvuelven los trabajadores. No obstante, los factores internos y externos no influyen de manera directa, sino que afectan la forma en que dichos factores son interpretados por los empleados dentro del contexto organizacional (Rodríguez, 2016).

Otra de las propuestas teóricas relacionadas con el clima laboral es la de McGregor. En este marco, Chávez (2011), citado por Palma y Becerra (2018), analiza distintas teorías sobre el comportamiento humano en el ámbito organizacional, destacando los modelos conocidos como teoría X y teoría Y. En este caso, se aborda la teoría Y, la cual plantea que el esfuerzo físico y mental invertido en el trabajo puede ser tan natural y satisfactorio como el que se dedica a actividades recreativas. Esta visión sostiene que las personas requieren motivaciones más elevadas y un entorno que promueva su desarrollo

y les facilite alcanzar metas personales. En contextos laborales favorables, no solo aceptan responsabilidades, sino que también tienden a asumirlas voluntariamente. Bajo esta perspectiva, si la organización ofrece condiciones adecuadas para el crecimiento individual y la consecución de objetivos propios, los colaboradores se comprometen con las metas institucionales, generando una integración entre intereses personales y corporativos (Palma & Becerra, 2018).

Asimismo, se muestra la teoría de Francis Cornell citado por Moreira (2018) quien indica que el autor define el clima laboral como una combinación de percepciones que los individuos tienen respecto a sus actividades y su interacción con los demás miembros de la organización. En este sentido, se plantea que son precisamente las percepciones e interpretaciones subjetivas de los trabajadores las que determinan el clima laboral vigente, siendo estas apreciaciones personales la única vía para identificar y describir las características específicas del ambiente organizacional.

También se presenta la teoría de McClelland y Atkinson; que de acuerdo a Prado citado en Ruiz (2021), se plantea que las motivaciones sociales, como el sentido de pertenencia y la necesidad de logro, influyen significativamente en el comportamiento individual. Esta influencia es altamente probable que también afecte la percepción que los individuos tienen del clima laboral. Dichas motivaciones son experimentadas de manera constante por quienes forman parte de una organización, contribuyendo a la definición del ambiente interno y moldeando el comportamiento de los empleados dentro de la misma.

La teoría estructuralista propuesta por Forehand y Gilmer plantea que el clima organizacional está constituido por un conjunto de características relativamente estables que definen a una organización, la distinguen de otras y ejercen influencia sobre el comportamiento de sus integrantes. Estas características, al ser duraderas en el tiempo, configuran un entorno organizacional específico que impacta en la forma en que los trabajadores actúan. Desde esta perspectiva, el clima organizacional se entiende como el resultado de las percepciones compartidas por los miembros respecto al entorno en el que laboran, incluyendo aspectos como las condiciones físicas, las relaciones interpersonales

y los factores motivacionales que inciden en su experiencia laboral (Atiquipa y Jaimes, 2017).

Como parte de la importancia del clima organizacional se tiene según Villanueva Silvia (2017) quien señala para que las organizaciones funcionen eficientemente es de suma importancia que prevalezca un clima organizacional de armonía, por lo que se deben considerar los aspectos psicológicos que afectan el desempeño de los trabajadores en su conducta o comportamiento y está relacionado de manera directa con las percepciones que el trabajador percibe en su centro en trabajo, e implica también la relación con su entorno laboral con la finalidad de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficiencia de las organizaciones. Partiendo de los puntos de vista el clima organizacional, emanados de algunos autores versados en el tema indican que el entorno organizacional puede entenderse como el conjunto de instituciones y fuerzas externas que inciden en el funcionamiento de la organización. Este ambiente está determinado por las percepciones compartidas por sus miembros en relación con el trabajo que desempeñan, las condiciones físicas en las que este se desarrolla, las relaciones interpersonales que se generan en torno a él, así como por las normativas y regulaciones formales que influyen directamente en dicho proceso laboral.

El clima organizacional está constituido por un conjunto de factores o dimensiones, tal y como lo refieren diversos autores. A continuación, se describen estos elementos según Fernández (2006) citado en García (2019), identifica nueve dimensiones fundamentales que permiten caracterizar y comprender el clima organizacional dentro de una entidad. La primera de ellas, estructura, se refiere a cómo perciben los miembros de la organización la existencia de normas, procedimientos y restricciones en su entorno laboral, evidenciando el grado de formalidad o flexibilidad predominante. En segundo lugar, responsabilidad o empowerment, alude a la sensación de autonomía que experimentan los trabajadores al tomar decisiones relacionadas con sus funciones, lo cual se refleja en un estilo de supervisión general más que controlado, generando la percepción de actuar como su propio jefe. La dimensión recompensa abarca la percepción sobre la

justicia y adecuación de los incentivos otorgados por el desempeño, privilegiando el reconocimiento por sobre las sanciones. Por su parte, desafío hace referencia al nivel de estímulo que perciben los empleados respecto a los retos inherentes a sus funciones, valorando la promoción de riesgos calculados orientados al logro de metas. La dimensión relaciones evalúa la calidad del ambiente laboral en términos de las interacciones sociales, tanto entre compañeros como entre superiores y subordinados, destacando la importancia de un entorno armonioso. Cooperación se refiere al grado en que los colaboradores perciben un espíritu de colaboración y apoyo mutuo entre todos los niveles jerárquicos de la organización. Estándares contempla la percepción del énfasis institucional sobre el rendimiento y las exigencias en cuanto al cumplimiento de metas. La dimensión conflictos considera la disposición de los miembros a aceptar opiniones divergentes y afrontar los problemas de manera abierta y constructiva. Finalmente, identidad se relaciona con el sentido de pertenencia que experimentan los trabajadores, así como con el reconocimiento de su importancia dentro del grupo y la alineación de sus metas personales con los objetivos organizacionales.

Por su parte, Díaz (2010) clasifica el clima organizacional en cuatro tipos distintos, según el estilo de gestión y la dinámica de las relaciones entre la dirección y los empleados. En primer lugar, el clima autoritario explotador se identifica por una ausencia de confianza por parte de la alta dirección hacia sus trabajadores, concentrando las decisiones y objetivos en los niveles superiores. En este contexto, los empleados operan bajo una atmósfera de aprensión, con realce en el castigo, las amenazas y recompensas esporádicas, manteniéndose la satisfacción de las necesidades en niveles básicos como la seguridad y los requerimientos fisiológicos. En segundo lugar, el clima autoritario paternalista manifiesta una familiaridad limitada y condescendiente por parte de los superiores hacia el personal. Sin embargo, la mayoría de las decisiones siguen tomándose en la cúpula, se permite cierta participación en niveles inferiores, generando una apariencia de estabilidad y estructura. El tercer tipo, el clima participativo consultivo, permite que los trabajadores de niveles inferiores tomen decisiones más específicas,

mientras las decisiones generales permanecen en la alta dirección. La comunicación es predominantemente descendente, y se busca satisfacer necesidades sociales y de estima a través de recompensas y ocasionales sanciones. Finalmente, el clima participativo en grupo se distingue por una distribución amplia y coherente de los procesos de toma de decisiones a lo largo de todos los niveles de la organización. En este entorno, las relaciones entre empleados y directivos son positivas, fomentando la implicación y el compromiso mediante la definición conjunta de objetivos de rendimiento. Este tipo de clima busca responder a necesidades de autorrealización y autoestima.

Posteriormente, se presentan algunas de las teorías más destacadas relacionadas con la satisfacción en el entorno laboral. Lupano y Castro (2018) sostienen que este concepto representa un estado emocional que surge a partir de cómo el individuo valora su puesto de trabajo, en función de si este satisface sus necesidades personales y cumple con sus expectativas. De manera similar, Mora et al. (2022) señalan que la satisfacción en el trabajo es una percepción subjetiva que conduce al trabajador a adoptar una determinada actitud hacia sus funciones, influenciada por sus creencias y valores. Ambos autores coinciden en que dicha actitud tiene un impacto directo tanto en la productividad como en la calidad del desempeño laboral.

Según Anaya y Suárez (2017), la satisfacción en el ámbito laboral puede definirse como una reacción afectiva frente al trabajo, la cual se origina cuando el individuo experimenta un estado emocional positivo. Por su parte, Dessler (2015) conceptualiza la satisfacción laboral como una condición placentera o favorable que resulta de la valoración que el trabajador hace respecto a las actividades que realiza o de sus prácticas profesionales dentro de la organización.

Chiavenato (2017) quien asegura que este término administrativo es definido como aquel elemento determinante en el nivel de bienestar que un individuo experimenta en el trabajo y que, al mismo tiempo, se vincula con variados factores. Además, Talavera et al.

(2022) conceptualizan la satisfacción laboral como una reacción emocional favorable que el individuo experimenta hacia su trabajo, la cual surge a partir de la valoración personal sobre si dicho puesto satisface o facilita el cumplimiento de sus valores y expectativas laborales.

En una perspectiva distinta, la psicóloga Sonia Palma Carrillo (citada en Boada, 2019) describe la satisfacción laboral como una actitud favorable hacia el trabajo, construida a partir de creencias y valores positivos que el individuo desarrolla con base en su experiencia, siendo está influenciada por la rutina diaria en el entorno organizacional.

De acuerdo con Lacayo (2017), la satisfacción laboral, entendida como una actitud, puede verse modificada por factores individuales o por las condiciones del entorno. En este sentido, dicha satisfacción depende tanto de la personalidad y las características sociodemográficas del trabajador, como del nivel salarial y la situación objetiva que atraviesa. Asimismo, la posibilidad de avanzar en la carrera profesional representa un elemento clave que contribuye de manera significativa a generar satisfacción en el ámbito laboral.

Seguidamente, se presentan las teorías que fundamentan esta investigación, destacándose entre las más relevantes, la teoría de Higiene-Motivacional, de la Discrepancia y de los Eventos Situacionales.

La Teoría de los Factores Higiénicos y Motivacionales, desarrollada por Herzberg en 1968 (citada en Alfaro et al., 2012), plantea que la satisfacción en el trabajo está determinada por la presencia de elementos motivadores, mientras que la carencia de ciertos factores genera insatisfacción. Esta propuesta distingue que los elementos que conducen a una mayor satisfacción están vinculados al contenido del puesto, como el logro de metas y el nivel de responsabilidad. En contraste, los denominados factores de higiene —entre ellos el salario, las condiciones físicas del entorno laboral y la estabilidad en el empleo— pueden prevenir el descontento, pero no necesariamente promueven satisfacción por sí mismos.

Respecto a la Teoría de la Discrepancia, formulada por Locke en 1968 (citada en Fuentes, 2012), esta sostiene que la satisfacción en el ámbito laboral se manifiesta como una experiencia emocional positiva que surge cuando el individuo percibe su empleo como un medio eficaz para alcanzar sus propios valores. En contraste, la insatisfacción se presenta cuando el trabajo es interpretado como una barrera o fuente de frustración que dificulta lograr esos objetivos personales. Esta teoría resalta que tanto la satisfacción como la insatisfacción dependen de la comparación entre lo que el trabajador valora y aquello que realmente experimenta en su entorno organizacional.

Finalmente, la Teoría de los Eventos Situacionales, mencionada también por Alfaro et al. (2012), plantea que la satisfacción en el trabajo está condicionada por ciertos elementos concretos denominados características y eventos situacionales, los cuales influyen directamente en la percepción que el trabajador tiene de su entorno laboral. Estos factores se refieren a las condiciones del entorno laboral y a los eventos específicos que ocurren dentro de la organización, los cuales impactan directamente en cómo los empleados perciben su trabajo y, por ende, su nivel de satisfacción.

Cada una de estas teorías proporciona una perspectiva distinta sobre los factores que determinan la satisfacción y la insatisfacción laboral, y juntas contribuyen a una comprensión más amplia de los elementos que influyen en el bienestar de los trabajadores en su entorno profesional.

De acuerdo con Camacho y Van Der Veen (2022), diversos factores influyen en la satisfacción laboral, entre ellos las relaciones interpersonales. Estas se entienden como la percepción favorable que tiene el trabajador respecto a los vínculos sociales establecidos con sus superiores, compañeros y colegas, tanto en niveles jerárquicos superiores como iguales, caracterizándose por una comunicación efectiva, respetuosa y armoniosa.

Estabilidad en el empleo: hace referencia a la percepción de seguridad respecto a conservar el puesto actual y la posibilidad de continuidad en el tiempo. Incluye elementos

como las opciones de ascenso, el crecimiento profesional y la estabilidad que el empleo ofrece a largo plazo.

Capacitación: se relaciona con la formación brindada tanto dentro como fuera de la organización, así como con la relevancia de los cursos incluidos en los planes de desarrollo para mejorar el desempeño del trabajador.

Condiciones laborales: este aspecto involucra el entorno físico y las facilidades disponibles en el espacio de trabajo, considerando variables como el orden, los horarios, el nivel de ruido, la temperatura ambiental y las medidas de seguridad.

Remuneración: corresponde a la percepción del trabajador sobre la equidad y justicia en la retribución económica y los beneficios que recibe por parte de la empresa.

La relevancia de la satisfacción laboral radica en que las organizaciones han comenzado a prestarle mayor atención, dado que aquellas que cuentan con colaboradores satisfechos suelen ser más eficientes y productivas (Díaz et al., 2023). Cuando un empleado se siente cómodo con su entorno laboral, sus funciones, los beneficios que recibe y las personas con quienes interactúa, tiende a adoptar una actitud positiva, ser más proactivo y desempeñar sus tareas con mayor eficacia.

Diversas investigaciones han demostrado que la satisfacción laboral influye de manera directa en el logro de los objetivos organizacionales. Este cumplimiento está estrechamente vinculado con la eficiencia y productividad del capital humano (Kwiotkowska & Gebczynska, 2022). Este dato resulta relevante, ya que permite a las organizaciones reconocer la importancia de centrarse en su personal y aplicar estrategias orientadas a mejorar su bienestar. Al estar conformadas por personas, las empresas dependen de su compromiso; por ello, cuando los colaboradores se sienten satisfechos, tienden a desempeñar sus funciones con mayor eficacia.

Otro aspecto clave que resalta la importancia de la satisfacción laboral es que, cuando un trabajador se siente valorado, cómodo y cuenta con lo necesario en su puesto actual, no tiene razones para considerar otras ofertas o cambiar de empleo. En muchos casos, la búsqueda de nuevas oportunidades se origina en la insatisfacción con las

condiciones presentes. Un colaborador que percibe que su trabajo es útil, que se siente competente y a gusto en su entorno laboral, tiende a actuar con mayor iniciativa y compromiso, lo que favorece su permanencia en la organización (Díaz et al., 2023)..

Por otro lado, en el caso de las pequeñas empresas, la participación de los trabajadores es crucial. Ellos son los que mueven la empresa y los que generan los ingresos de esta. La dependencia que tienen las pequeñas empresas en sus trabajadores es mayor que la dependencia de las grandes compañías en ellos (Wikhamn et al., 2022). Que los trabajadores de estas mismas estén satisfechos, generará mayor productividad para que finalmente puedan crecer.

Finalmente, es relevante destacar que un colaborador satisfecho tiende a permanecer más tiempo en la organización en comparación con aquel que no lo está, además de mostrar un desempeño más eficiente orientado al cumplimiento de las metas institucionales. Este aspecto representa una ventaja significativa, ya que contribuye a reducir costos asociados al proceso de rotación, tales como el tiempo y los recursos destinados a la capacitación y adaptación de nuevos integrantes al equipo (Upadhyay et al., 2020).

En relación con las causas y efectos, Felipa (2023) indica que la satisfacción laboral de una persona está determinada por diversos factores que influyen en cómo percibe su entorno laboral. Entre estos se encuentran el clima organizacional, el nivel de motivación y la calidad de vida. Estos elementos no solo actúan como detonantes de la satisfacción, sino que también pueden verse impactados por ella, funcionando simultáneamente como causas y consecuencias, tal como se detalla a continuación:

Clima Organizacional; este factor tiene un impacto significativo en el desempeño general de una organización, ya que resulta esencial para el logro de sus objetivos. Además, influye directamente en el nivel de satisfacción de los empleados. Según Cohara (2016), componentes como la autorrealización, el compromiso con el trabajo, la supervisión, la comunicación interna y las características propias del entorno laboral forman parte del clima organizacional y repercuten en el bienestar de los colaboradores. Esta afirmación es

respaldada por Govea y Zúñiga (2020), quienes destacan la relación entre dichas dimensiones y la satisfacción del personal. Asimismo, Salazar y Ospina (2020) coinciden al señalar que un entorno laboral favorable no solo impulsa el desarrollo institucional, sino que también mejora el bienestar y el crecimiento profesional de los trabajadores, promoviendo mayores niveles de satisfacción.

Motivación; este término es ampliamente utilizado en diferentes contextos de la vida del ser humano y, dentro del ámbito organizacional, se ha convertido en uno de los conceptos más abordados, junto con la satisfacción y el clima laboral. Todos estos elementos cumplen un papel fundamental en el logro de los objetivos institucionales. Existe una relación directa entre la motivación y la satisfacción en el trabajo, como lo señalan Alarcón et al. (2020), quienes explican que mientras la motivación representa el impulso por satisfacer una necesidad específica, la satisfacción se experimenta una vez que dicha necesidad ha sido cumplida. En este sentido, la motivación actúa como un motor que orienta el comportamiento hacia la búsqueda del bienestar personal a través del cumplimiento de metas y necesidades.

Calidad de Vida; una de las metas fundamentales del trabajador es satisfacer tanto sus propias necesidades como las de su entorno familiar, aspirando así a mejorar su bienestar general mediante esfuerzo y compromiso. En esa línea, mientras más beneficios y posibilidades de desarrollo reciba el colaborador, mayor será su nivel de satisfacción en el ámbito laboral. Esto es respaldado por Chiang y Krause (2009), quienes indican que, al ofrecer condiciones que favorezcan el crecimiento del trabajador y de su familia —a través de estabilidad laboral y equidad en el trato— se genera un aumento significativo en su percepción de satisfacción dentro de la organización.

La relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional ha sido ampliamente abordada en la literatura especializada. Chiavenato (2019) señala que la satisfacción en el trabajo está influida por una serie de factores específicos del entorno laboral, tales como la remuneración, la naturaleza de las tareas asignadas, las posibilidades que se puedan presentar para ascender, los beneficios a nivel laboral, las relaciones

interpersonales, la estabilidad en el empleo y el estilo de liderazgo del supervisor. Estos elementos, además de ser determinantes para el bienestar del trabajador, suelen constituir dimensiones clave dentro de los estudios de clima organizacional, lo que evidencia una estrecha conexión entre ambas variables. De manera complementaria, Méndez (2006) sostiene que el comportamiento y la satisfacción laboral de los empleados están condicionados por el ambiente interno que estos perciben, el cual se forma a partir de las relaciones sociales y la forma en que se organiza la institución. En este sentido, el clima organizacional actúa como un marco contextual que incide directamente en las actitudes, el compromiso y la percepción de bienestar de los trabajadores dentro de la organización.

Por su parte Toro (2010) asegura que ese componente sentimental afectivo que define la satisfacción es influenciado por el clima. Pueden llegar a confundirse ambos conceptos, incluso ser utilizados como equivalentes y ello se debe a que indudablemente existe una relación entre ellos. Se puede concluir que el clima organizacional se compone de un conjunto de percepciones que las personas interpretan y dan un significado y la satisfacción obedece más al sentimiento o componente afectivo que responde a dichas percepciones.

Arias y Arias (2014) han encontrado en diferentes estudios y contextos, que el clima organizacional en varios de sus componentes contribuye de forma importante a explicar la satisfacción laboral. Asimismo, Pedraza (2019) de acuerdo con su investigación, afirma que el clima organizacional si explica la satisfacción personal pero solo de manera parcial, ya que no todos los componentes del clima muestran relación positiva y significativa con la satisfacción y expone que los factores identidad, apoyo y ambiente de afecto son los que mejor explican la satisfacción laboral, propone fortalecer las prácticas de recursos humanos y concluye dejando abierta esta línea de investigación. Por su parte, Morales (2020) señala que según lo anterior el nivel de satisfacción de las personas si es influenciado por el clima organizacional en mayor o menor medida, considerando además que cada organización es un mundo diferente se sugieren plantear las correlaciones teniendo en cuenta las condiciones particulares de cada una.

Como parte de la justificación de esta investigación se hace mención que teóricamente se justifica ya que esta investigación se desarrollará mediante la recopilación adecuada de información, esta a su vez servirá en el aporte de información para futuras investigaciones, puesto que en la actualidad es de suma importancia mantener un buen clima en las organizaciones, lo que permite el bienestar de los trabajadores y su desempeño efectivo en la empresa.

Esta investigación encuentra su fundamento en el ámbito práctico, al enfocarse en la evaluación del clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Camafra Motors S.A.C., con el fin de proponer estrategias que mejoren la gestión del talento humano y favorezcan un ambiente laboral positivo que incremente la satisfacción de los trabajadores.

Metodológicamente se justifica porque se ha utilizado el método científico en el cual se emplea y construyen instrumentos a razón de las variables y dimensiones que buscar dar respuesta al problema ante una hipótesis planteada, en el cual las metodologías, procesos y técnicas e instrumentos que se usaron en este trabajo una vez demostrado su validez y confiabilidad podrán ser considerados como referentes metodológicos en estudios posteriores, contribuyendo así al desarrollo académico de futuros profesionales y al fortalecimiento del ámbito educativo en el contexto peruano.

Desde el enfoque social, se busca mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral cuyos beneficios trascienden al equipo laboral de la entidad Camafra Motors SAC, Sullana, al promover un entorno de trabajo más saludable y motivador, sino que también contribuye a la reducción del estrés laboral, el ausentismo y la rotación de personal. Esto genera un efecto positivo en sus familias y en la comunidad en general, al garantizar condiciones de empleo más estables y satisfactorias. Además, una empresa constructora con un clima organizacional favorable fortalece su reputación en el mercado, lo que puede atraer a trabajadores más capacitados y comprometidos. Asimismo, una mayor satisfacción laboral fomenta la seguridad y eficiencia en la ejecución de proyectos, lo que repercute en el desarrollo sostenible de la industria y en el bienestar de la sociedad al

asegurar construcciones de calidad y entornos laborales más equitativos.

Describiendo el problema se tiene que, en la actualidad las organizaciones enfrentan el desafío de mantener un ambiente que propicie el compromiso y el buen desempeño de sus colaboradores (Robbins y Judge, 2017). A nivel mundial, el clima organizacional está estimado como un tema muy importante para mejorar la relación entre los compañeros de trabajo de una empresa, Asimismo, permite identificar si el colaborador se siente cómodo y satisfecho dentro de su entorno de trabajo. Conocer el nivel de conformidad del personal respecto a sus funciones y condiciones laborales resulta fundamental para evaluar su bienestar y motivación, lo que conlleva que si este se siente reconocido ayudará a la empresa para mejorar sus condiciones laborales, y de esta manera asegurar el éxito del colaborador y de la empresa.

A partir de la segunda mitad de la década de 2010, múltiples investigaciones en países latinoamericanos han demostrado una fuerte vinculación entre el clima organizacional y la satisfacción en el trabajo. Elementos como el estilo de liderazgo, la calidad de la comunicación interna, las posibilidades de crecimiento profesional y el reconocimiento han sido identificados como factores clave en la construcción de una percepción favorable o desfavorable del entorno laboral (García & Hernández, 2016; Quiroga & Ramírez, 2018). Diversos estudios coinciden en que un ambiente organizacional positivo no solo mejora el estado emocional de los empleados, sino que también impacta directamente en su rendimiento y nivel de compromiso con la institución (Pinto & Salazar, 2019). Asimismo, la promoción de relaciones laborales basadas en la confianza y la transparencia ha sido destacada como un factor determinante para elevar los niveles de satisfacción, tanto en entidades públicas como privadas (Morales & Vargas, 2020).

Desde el año 2015, en el Perú se ha incrementado el interés por comprender cómo el clima organizacional incide en la satisfacción laboral, impulsado en parte por el crecimiento económico y la necesidad de fidelizar al talento humano (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2016). Diversas investigaciones coinciden en

que un entorno organizacional favorable estimula la motivación, refuerza el compromiso del personal y mejora su productividad (INEI, 2017; Chiavenato, 2016).

En el sector privado peruano, investigaciones realizadas en empresas de Lima Metropolitana y otras regiones evidencian que factores como la comunicación interna, el liderazgo y las ocasiones de desarrollo son determinantes en la percepción que los trabajadores tienen de su entorno laboral (Zavalaga, 2020). Del mismo modo, en el sector público, los procesos de modernización de la administración estatal han promovido la puesta en marcha de iniciativas dirigidas a fortalecer la cultura organizacional, lo cual ha contribuido a elevar los niveles de satisfacción entre los funcionarios y servidores públicos (Servir, 2019).

En el caso de la empresa Camafra Motors SAC, ubicada en la ciudad de Sullana, se han identificado situaciones como falta de organización en las funciones, escasa comunicación entre el personal que labora en la empresa, no se cuenta con políticas de reconocimientos e incentivos, así como no se cuenta con todo el material necesario para realizar un efectivo trabajo; estop contribuye a la existencia de un clima organizacional poco favorable. Estas condiciones se reflejan en manifestaciones como la falta de comunicación efectiva entre áreas, escaso reconocimiento de los logros individuales y limitadas oportunidades de desarrollo profesional.

Ante lo expuesto se plantea la siguiente interrogante:

¿De qué manera se relaciona el Clima organizacional con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025?

Para el concepto de la primera variable se tiene, Álvarez et al. (2019) consideran el clima organizacional como un elemento clave para el crecimiento y desempeño de las organizaciones. Lo describen como el entorno laboral percibido por los trabajadores, el cual constituye el espacio en el que desempeñan sus funciones y que, a su vez, incide directamente en sus comportamientos y actitudes dentro de la institución.

Las dimensiones que se utilizarán en esta investigación con respecto a la variable Clima organizacional son las siguientes:

Autonomía individual: hace referencia al grado de responsabilidad e independencia que posee una persona dentro de la organización, así como al nivel de flexibilidad o rigidez de las normas institucionales. En esencia, implica la posibilidad del individuo de actuar con autogestión y asumir un rol activo en la toma de decisiones respecto a su propio trabajo. (García, 2015). Asimismo, Alcantara (2016) define la autonomía como la capacidad, habilidad o aptitud que posee cada ser humano para realizar las distintas actividades que se le presentan en la vida diaria de manera independiente, es decir, solo, tomando en cuenta que se encuentra en la edad propicia para hacerlo.

La dimensión estructura se relaciona con el conjunto de normas, políticas, procedimientos, jerarquías y formalismos que rigen el funcionamiento organizacional. Según Alcalá (2011), esta dimensión refleja la percepción de los integrantes de la organización respecto al grado de reglamentación, exigencias y restricciones a las que están sujetos en el ejercicio de sus funciones laborales.

La dimensión recompensa se refiere a cómo los trabajadores perciben la equidad y pertinencia de la compensación que reciben por su desempeño. De acuerdo con Brunet (2011), esta dimensión evalúa en qué medida la organización promueve el reconocimiento y la valorización del trabajo bien realizado, priorizando los incentivos por sobre las sanciones.

Respecto a la segunda variable, satisfacción laboral, esta se entiende como una experiencia emocional que surge a partir de la valoración que hace el individuo sobre su empleo, en función de si este le permite satisfacer sus necesidades y cumplir con sus expectativas personales (Lupano & Castro, 2018).

Las dimensiones que se utilizaran en esta investigación con respecto a la variable satisfacción laboral son las siguientes:

Relaciones interpersonales; Bonilla (2017) señala que las relaciones interpersonales en el ámbito laboral se refieren a las disímiles formas en que los individuos interactúan entre sí, siendo la comunicación un factor clave que influye en la calidad de la convivencia, ya sea de forma positiva o negativa, considerando las diferencias en la expresión personal de cada trabajador.

Estabilidad laboral; se entiende como la seguridad laboral la garantía proporcionada por la empresa o la organización al empleado, asegurándole su permanencia en el puesto de trabajo (Martínez y Tello, 2022).

Condiciones del trabajo; Gómez et al (2016) refieren, en este aspecto, que a los colaboradores les afecta su ambiente físico laboral, influenciando en su bienestar individual favoreciendo la ejecución de una óptima labor. Igualmente, un espacio concreto placentero y una apropiada infraestructura del ambiente, siendo factores fundamentales para conseguir un mejor desempeño laboral.

En cuanto la definición operacional de la variable, clima organizacional será evaluado mediante las dimensiones autonomía individual, estructura y recompensa, utilizando una escala Likert con 9 indicadores que permitirán abordar los objetivos establecidos. Y para la variable satisfacción laboral se analizará a partir del nivel de relaciones interpersonales, estabilidad laboral y condiciones del trabajo, utilizando una escala Likert con 9 indicadores para medir estas dimensiones y dar respuesta a los objetivos propuestos.

Se pudo establecer dos hipótesis:  $H_1$ : El clima organizacional si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana– 2025.

$H_0$ : El clima organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025

El estudio se propuso, Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025.

Planteando propósitos particulares: Determinar el nivel del clima organizacional del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025.

Determinar el nivel de la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025.

Identificar la relación que existe entre la autonomía individual con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana - 2025

Determinar la relación que existe entre la estructura con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana - 2025

Demostrar la relación que existe entre la recompensa con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana - 2025

## **Metodología**

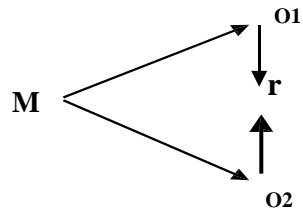
### Tipo de investigación.

El tipo de investigación que se utilizó fue básicamente descriptivo - correlacional, según Hernández, et al. (2018) la investigación descriptiva se centra en describir las características o funciones básicas de un fenómeno en estudio, especificando propiedades y rasgos de personas, grupos, procesos u objetos sin establecer relaciones causales directas, sino ofreciendo un panorama detallado y organizado de la realidad. Además, para Ramos (2020) en la investigación correlacional, es este tipo de alcance para un estudio surge la necesidad de proponer una relación entre dos o más variables.

### Diseño de investigación.

La investigación se trabajó bajo el diseño no experimental, la investigación no experimental es el tipo de investigación que carece de una variable independiente, en cambio el investigador observa el contexto en el que se desarrolla el fenómeno y lo analiza para obtener información (Landeró, 2021); en el marco de nuestra investigación, no se manipularon las variables, sino que se observaron los fenómenos en su contexto natural. Se empleó un diseño transversal, que consiste en la recopilación de datos en un único momento y período temporal. El propósito de este enfoque es describir las variables y analizar la manera en que se interrelacionan e impactan en un instante específico (Hernández et al., 2018). En este caso, la información fue obtenida de los trabajadores administrativos de la empresa Camafra Motors SAC, ubicada en Sullana, durante el año 2025. Cuantitativo, la investigación cuantitativa se define como un proceso sistemático de recolección, análisis e interpretación de datos numéricos para responder preguntas de investigación específicas y validar hipótesis (De Jesús, 2024) en nuestro estudio se recolectaron datos y se analizarán a través de técnicas estadísticas inferenciales.

Su esquema metodológico es el siguiente:



Donde:

M : personal administrativo de Camafra Motors SAC, Sullana - 2025

O1 : Clima organizacional

O2 : Satisfacción laboral

r : relación de variables.

Población:

Se trabajó con una población de 20 empleados administrativos de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana - 2025, La población se refiere a elementos accesibles o unidad de análisis que perteneces al ámbito especial donde se desarrolla el estudio (Condori, 2020)

Muestra

La muestra se entiende como una porción representativa de personas, hechos u objetos, elegida a partir de una población más amplia o universo de estudio, con el propósito de llevar a cabo un estudio y hacer inferencias sobre dicha población (Arias y Covinos, 2021)., para nuestro estudio se consideró a toda la población por ser pequeña por lo tanto no habrá muestra.

## Técnicas e instrumentos de investigación

### Técnicas

La encuesta, la misma que es definida por Lanuez y Fernández (2014) como un método de recolección de datos que se aplica a una muestra representativa de una población más amplia. Este instrumento se utiliza en contextos habituales y emplea técnicas de interrogación estandarizadas, con el propósito de obtener datos cuantificables sobre diferentes características de los individuos, tanto de índole objetiva como subjetiva.

### Instrumentos.

El cuestionario, compuesto por 20 preguntas alineadas a cada objetivo. Acosta (2016) afirma que, el cuestionario constituye una serie de preguntas, con el fin de aplicarlas dentro de una encuesta o una entrevista.

## Validez y Confiabilidad de la Información

### La validación:

Se empleó para evaluar los ítems vinculados a las dos variables analizadas —clima organizacional y satisfacción laboral— un proceso de validación basado en el criterio de expertos, quienes emitieron su juicio para garantizar la pertinencia y coherencia del instrumento.

### Confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose un resultado de 0.908, lo cual indica un nivel alto de consistencia interna. Este valor respalda la fiabilidad del instrumento aplicado para medir la variable clima organizacional, otorgando un adecuado grado de certeza en los resultados obtenidos.

Asimismo, se tuvo para la variable satisfacción laboral un buen resultado de confiabilidad, por tener 0.936, donde nos permite tener un buen nivel de certeza de confiabilidad en la aplicación del instrumento de la segunda variable.

Procesamiento y análisis de la información.

Para realizar el análisis de toda la información que se obtuvo, mediante la ayuda del instrumento, previamente validado y probado su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, que fue con ayuda del software del SPSSv24, el cual también nos ayudó a medir el nivel de correlación de las variables, mediante el estadístico de Pearson. Todos los resultados obtenidos se convirtieron en valores numéricos que fueron trasladados a tablas de formato APA, con la finalidad de tener un orden para arribar a nuestras conclusiones y recomendaciones.

## Resultados

**Objetivo general: Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025**

Con el fin de determinar la relación entre las variables, es imprescindible efectuar previamente una prueba de normalidad, que permitirá definir si corresponde utilizar un análisis paramétrico o no paramétrico. A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir del examen estadístico realizado.

**Tabla 1**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístic	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima	,137	20	,200*	,963	20	,598
Satisfacción	,091	20	,200*	,983	20	,964

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 1 se presentó la prueba de Shapiro-Wilk, la cual indicó que los datos de las variables abordadas siguen una distribución normal en muestras menores de 50. Los valores obtenidos para cada variable fueron superiores a 0.05, lo que confirma la presencia de normalidad en la distribución. Por esta razón, se optó por utilizar una prueba paramétrica para contrastar la hipótesis, eligiendo la correlación de Pearson para analizar la relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana - 2025.

**Tabla 2.**

*Correlaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025*

		<i>Clima organizacional</i>	<i>Satisfacción laboral</i>
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,855**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,855**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

En la Tabla 2 se presenta el análisis de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, en Sullana durante el año 2025. El coeficiente obtenido fue de 0.855, lo que evidencia una correlación positiva de magnitud muy alta. Asimismo, el valor de significancia bilateral fue de 0.000, inferior al umbral de 0.05, lo que confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. En consecuencia, se valida la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula.

**Objetivo específico 1: Determinar el nivel del clima organizacional del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025.**

**Tabla 3**

*Nivel del clima organizacional del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025.*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado.</b>
Malo	9	45,0	45,0
Regular	11	55,0	100,0
Bueno	0	0	
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	

Según la tabla 3, el 55% del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025, muestran un nivel regular del clima organizacional y el 45% presentan un nivel malo.

**Objetivo específico 2: Determinar el nivel de la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025**

**Tabla 4**

*Nivel de la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025.*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado.</b>
Bajo	9	45,0	45,0
Medio	11	55,0	100,0
Alto	0	0	
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	

Según la tabla 4, el 55% del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025, muestran un nivel medio de satisfacción laboral y el 45% presentan un nivel bajo.

**Objetivo específico 3: Identificar la relación que existe entre la autonomía individual con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana - 2025**

**Tabla 5**

*Correlaciones entre la autonomía individual y la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025*

		<i>Autonomía individual</i>	<i>Satisfacción laboral</i>
Autonomía individual	Correlación de Pearson	1	,525*
	Sig. (bilateral)		,017
	N	20	20
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,525*	1
	Sig. (bilateral)	,017	
	N	20	20

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

La Tabla 5 presenta los resultados del análisis de correlación entre la dimensión autonomía individual y la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, en Sullana, correspondiente al año 2025. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0.525, lo cual refleja una relación positiva de intensidad moderada. Por otro lado, el valor de significancia bilateral fue de 0.017, cifra inferior al nivel de significancia de 0.05, lo que permite concluir que existe una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables.

**Objetivo específico 4: Identificar la relación que existe entre la estructura con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana - 2025**

**Tabla 6**

*Correlaciones entre la estructura y la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025*

		<i>Estructura</i>	<i>Satisfacción laboral</i>
Estructura	Correlación de Pearson	1	,845**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,845**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

En la Tabla 6 se presentan los resultados del análisis de correlación entre la dimensión estructura y la variable satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, en Sullana, durante el año 2025. El coeficiente de correlación fue de 0.845, lo que evidencia una relación positiva de magnitud muy alta. Asimismo, el valor de significancia bilateral alcanzó 0.000, siendo inferior al nivel crítico de 0.05, lo que indica una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables.

**Objetivo específico 5: Identificar la relación que existe entre la recompensa con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana - 2025**

**Tabla 7**

*Correlaciones entre la recompensa y la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025*

		<i>Recompensa</i>	<i>Satisfacción laboral</i>
Recompensa	Correlación de Pearson	1	,786**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,786**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

La Tabla 7 expone los resultados del análisis de correlación entre la dimensión recompensa y la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, en la ciudad de Sullana, correspondiente al año 2025. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.786, lo cual representa una relación positiva de alta intensidad. Además, el valor de significancia bilateral fue de 0.000, inferior al umbral de 0.05, lo que confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

## **Análisis y Discusión.**

### **Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025.**

De acuerdo con los datos mostrados en la Tabla 2, donde se examina la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, ubicada en Sullana durante el año 2025, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.855, lo que indica una relación positiva de gran intensidad. Además, el nivel de significancia bilateral fue de 0.000, valor menor a 0.05, lo cual confirma que la asociación entre ambas variables es estadísticamente significativa. Por consiguiente, se valida la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula. Estos hallazgos se alinean con lo planteado por Gutiérrez y Justo (2020), quienes evidenciaron una relación significativa entre clima laboral y satisfacción en empresas del rubro construcción en Lima. No obstante, resaltaron que, pese a su impacto en la productividad, muchas organizaciones no otorgan la debida atención al bienestar del personal, lo cual repercute negativamente en su estabilidad y desempeño. Del mismo modo, Ramírez (2024) reportó una correlación media de 0.693 entre las variables estudiadas, con una significancia de  $p=0.001$  ( $p<0.05$ ), concluyendo que el entorno organizacional tiene un impacto importante sobre la satisfacción del personal en una empresa constructora de Lurín. Este conjunto de evidencias empíricas se sustenta teóricamente en Chiavenato (2019), quien describe al clima organizacional como el entorno que prevalece entre los integrantes de una entidad, directamente relacionado con su nivel de motivación, reflejando características que inciden en el comportamiento laboral. Igualmente, Bustamante et al. (2016) conceptualizan dicho clima como una construcción multidimensional basada en percepciones compartidas del ambiente de trabajo, derivadas de las relaciones interpersonales, las cuales influyen tanto en la satisfacción como en el rendimiento. Por su parte, Dessler (2015) entiende la satisfacción en el ámbito laboral como una respuesta

positiva que resulta de la valoración del propio esfuerzo o de las condiciones laborales percibidas por el colaborador.

*Al respecto considero que los directivos de la empresa deben cuidar el entorno y la cultura de la organización para asegurar que el personal se sienta satisfecho en su trabajo, lo cual contribuye al desempeño y a la estabilidad del equipo administrativo.*

### **Determinar el nivel del clima organizacional del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025.**

De acuerdo con los datos de la Tabla 3, el 55% de los trabajadores administrativos de la empresa Camafra Motors SAC, ubicada en Sullana durante el año 2025, perciben un clima organizacional en un nivel regular, mientras que el 45% lo califican como desfavorable. Estos hallazgos son consistentes con los obtenidos por Gabriel (2024), quien reportó que el 44.27% de sus encuestados calificó el ambiente organizacional como regular, el 33.07% lo consideró negativo y un 20.57% lo evaluó positivamente. A nivel teórico, estos resultados se respaldan en lo planteado por Chirinos et al. (2018), quienes conceptualizan el clima organizacional como un fenómeno complejo conformado por múltiples factores, tales como la estructura interna, el tamaño de la empresa, los canales de comunicación y los estilos de liderazgo, los cuales generan un ambiente distintivo que incide en la conducta de los miembros. En esa misma línea, Govea y Zúñiga (2020) lo interpretan como la forma en que el trabajador percibe su entorno laboral en función de distintos factores relacionados. Asimismo, Álvarez et al. (2019) lo definen como un elemento clave para el desempeño y crecimiento organizacional, al representar el entorno laboral percibido por el personal y que condiciona sus comportamientos.

*Al respecto considero que la empresa presenta una situación preocupante debido que existe un ambiente laboral no tan positivo y productivo, lo cual podría afectar el rendimiento y la motivación en el trabajo.*

### **Determinar el nivel de la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025**

De acuerdo con los datos reflejados en la Tabla 4, se observa que el 55% de los empleados administrativos de la empresa Camafra Motors SAC, en Sullana – 2025, experimentan un nivel intermedio de satisfacción laboral, mientras que el 45% manifiestan un nivel bajo en este aspecto. Estos resultados guardan coherencia con los hallazgos de Macías et al. (2020), quienes determinaron que, en una empresa de construcción civil en Ecuador, el 59.04% de los colaboradores se sienten cómodos en su entorno laboral, un 22.89% mostró indiferencia, y solo el 12.05% expresó un alto nivel de acuerdo con dicha afirmación. Estos datos pueden ser respaldados por el planteamiento de Lacayo (2017), quien sostiene que la satisfacción en el ámbito laboral, entendida como una actitud, puede variar de acuerdo con factores individuales o influencias del entorno. Así, elementos como la personalidad, el nivel socioeconómico, el salario percibido, la situación laboral y las posibilidades de crecimiento profesional inciden directamente en el nivel de satisfacción del trabajador. Asimismo, Anaya y Suárez (2017) consideran que la satisfacción en el trabajo corresponde a una reacción emocional positiva, producto de la vivencia laboral, en la medida en que esta permite un estado emocional favorable. En ese mismo sentido, Talavera et al. (2022) definen la satisfacción laboral como una valoración positiva del puesto, basada en la percepción de que este facilita el cumplimiento de los valores y metas profesionales del individuo.

*Al respecto considero la empresa Camafra Motors SAC, Sullana, en 2025, muestra un panorama preocupante debido que los trabajadores no se sienten completamente satisfechos con su entorno laboral.*

### **Identificar la relación que existe entre la autonomía individual con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana - 2025**

Los datos presentados en la Tabla 5 reflejan una relación positiva de intensidad moderada entre la dimensión referida a la autonomía individual y el nivel de satisfacción laboral del

personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, ubicada en Sullana durante el año 2025. El análisis estadístico arrojó un coeficiente de correlación de 0.525 y un valor de significancia bilateral de 0.017, inferior al umbral de 0.05, lo que demuestra una conexión significativa desde el punto de vista estadístico. Estos resultados guardan concordancia con los planteamientos de García y Vargas (2022), quienes observaron una relación positiva entre la autonomía individual, considerada como un componente del ambiente organizacional, y la satisfacción laboral en empleados operativos de la empresa Vargas Laurente Constructora EIRL. De igual modo, García (2015) señala que la autonomía en el contexto organizacional se refiere a la percepción de libertad, responsabilidad y flexibilidad normativa, permitiendo al trabajador sentirse en control de sus tareas. Por su parte, Alcántara (2016) entiende la autonomía como la capacidad de ejecutar funciones cotidianas de manera independiente, siempre que existan condiciones y madurez suficientes. En esa misma línea, Chiavenato (2017) sostiene que la satisfacción en el entorno laboral se encuentra estrechamente vinculada al bienestar personal del colaborador, siendo este influenciado por factores tanto del ámbito interno como externo de la organización.

*En este sentido, estimo que los directivos de la empresa deberían brindar un mayor nivel de autonomía a los empleados administrativos, tanto en la toma de decisiones como en la gestión de sus actividades. Esto podría generar un impacto favorable en su satisfacción laboral, al permitirles sentirse más responsables y comprometidos con su desempeño.*

### **Identificar la relación que existe entre la estructura con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana - 2025**

Los resultados consignados en la Tabla 6 evidencian una asociación positiva de magnitud extremadamente alta entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, en Sullana, durante el año 2025. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0.845, mientras que el valor de significancia bilateral fue de 0.000, cifra inferior al umbral de 0.05, lo que demuestra una relación estadísticamente significativa entre ambas. Estos hallazgos son congruentes con

lo señalado por Ponce (2021), quien encontró que las deficiencias en la estructura organizacional de la empresa Construcciones Industriales y Civiles S.A., ubicada en el Cantón de Naranjal, estaban relacionadas con un bajo rendimiento laboral. Esto generó retrasos en los cronogramas y sanciones económicas por incumplimientos contractuales, afectando negativamente el ambiente de trabajo. Se fundamenta en Alcalá (2011) quien sostiene que la estructura organizacional está compuesta por normativas, jerarquías, políticas y procedimientos que determinan cómo los colaboradores perciben las restricciones y lineamientos en sus actividades diarias. En ese mismo sentido, García (2019) destaca que dicha estructura condiciona la forma en que los empleados interpretan las normas y limitaciones presentes en la organización. Por último, Lupano y Castro (2018) definen la satisfacción laboral como una experiencia emocional que surge a partir de la evaluación que realiza el trabajador sobre su puesto, en función de si este cumple con sus necesidades y expectativas personales.

*En relación con ello, estimo que es necesario mejorar la claridad en la asignación de funciones, estandarizar los procedimientos y fortalecer los canales de comunicación interna. Estas acciones contribuirían a mantener o elevar los niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores administrativos. Un equipo comprometido y con mayor motivación repercute favorablemente en la productividad y en la calidad del clima organizacional.*

### **Identificar la relación que existe entre la recompensa con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana - 2025**

La información presentada en la Tabla 7 refleja una asociación positiva significativa entre la dimensión de recompensa y el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de Camafra Motors SAC, ubicada en Sullana durante el año 2025. El coeficiente de correlación fue de 0.786, y el valor de significancia bilateral alcanzó 0.000, lo cual es inferior al límite de 0.05. Esto demuestra la existencia de una relación estadísticamente relevante entre ambas. Este resultado coincide con lo reportado por Gabriel (2024), quien identificó una vinculación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción de

los colaboradores, destacando que elementos como la recompensa, el reconocimiento, el trabajo colaborativo y el liderazgo influyen notablemente en el bienestar del personal y en el rendimiento institucional. Se fundamenta en Brunet (2011) define la recompensa como una dimensión del clima que se relaciona con la percepción de justicia en la retribución por el esfuerzo realizado. Esta percepción está asociada al modo en que la organización valora los logros por encima de las sanciones. García (2019) reafirma este enfoque, subrayando la importancia de privilegiar el refuerzo positivo por encima del castigo. Asimismo, Mora et al. (2022) explican que la satisfacción laboral constituye una percepción subjetiva basada en los valores y creencias del individuo, lo que influye directamente en su actitud, productividad y en la calidad del trabajo que desempeña.

*En este sentido, estimo que resulta fundamental implementar un sistema de recompensas equitativo y atractivo, que contemple tanto incentivos económicos como no económicos, tales como oportunidades de desarrollo profesional, programas de formación continua y reconocimientos públicos. Esta estrategia contribuiría significativamente al fortalecimiento del clima laboral y al aumento del compromiso del personal con la organización.*

## **Conclusiones y recomendaciones.**

### **Conclusiones**

- En relación con los resultados del objetivo general, se identificó una correlación positiva de muy alta magnitud (0.855) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de Camafra Motors SAC en Sullana, correspondiente al año 2025. Además, el valor de significancia bilateral fue de 0.000, lo que, al estar por debajo del umbral de 0.05, confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.
- Respecto al primer objetivo específico, se observó que el 55% de los trabajadores administrativos perciben un clima organizacional de nivel regular, debido a un sistema de recompensas poco motivador; mientras que el 45% restante manifestó una percepción negativa, ubicándose en el nivel bajo.
- En relación con el segundo objetivo específico, el 55% del personal administrativo reportó un nivel medio de satisfacción con su entorno laboral, situación que estaría influenciada por la percepción de inestabilidad laboral, la cual genera incertidumbre entre los trabajadores. Por otro lado, el 45% indicó un nivel bajo de satisfacción.
- Con respecto al tercer objetivo específico, se obtuvo una significancia menor a 0.05 al relacionar la autonomía individual con la satisfacción laboral, lo que confirma una relación significativa entre ambas variables. El coeficiente de correlación alcanzado fue de 0.525, evidenciando una asociación positiva de magnitud moderada entre dichas dimensiones en el contexto del personal administrativo de Camafra Motors SAC, Sullana – 2025.
- Para el cuarto objetivo específico, se identificó una significancia inferior al valor crítico de 0.05 en la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción en el trabajo, lo que demuestra que existe una asociación significativa. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0.845, lo que refleja una relación positiva muy fuerte entre ambas variables.

- Finalmente, en lo que respecta al quinto objetivo específico, el análisis mostró una significancia menor a 0.05 al relacionar la dimensión recompensa con la satisfacción laboral, confirmando una relación significativa. El coeficiente de correlación fue de 0.786, lo cual representa una correlación positiva alta entre ambas variables en el personal administrativo de Camafra Motors SAC, en el periodo evaluado.

### **Recomendaciones**

- Se recomienda a los directivos de la empresa implementar programas de capacitación en habilidades interpersonales y comunicación efectiva, así como establecer un sistema de retroalimentación continua que permita identificar y corregir problemas de clima laboral de manera oportuna.
- Se propone desarrollar un sistema de incentivos y recompensas basado en el desempeño individual y colectivo, considerando opciones como bonificaciones, reconocimientos públicos o beneficios adicionales tales como horarios flexibles o días libres, que motiven a los empleados.
- Es aconsejable que los directivos de la empresa implemente medidas de estabilidad laboral, como contratos más sólidos y programas de desarrollo profesional a largo plazo.
- Se recomienda que los responsables de cada área deleguen más responsabilidades a los trabajadores y les permitan mayor autonomía en la gestión de sus tareas, fomentando el desarrollo de habilidades y la confianza en el equipo.
- Se propone revisar y ajustar la estructura organizacional para asegurar que sea eficiente y flexible, además de establecer roles y responsabilidades bien definidos, y promover la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos para reducir la confusión y mejorar la colaboración.
- Se sugiere mejorar las recompensas económicas y no económicas como reconocimiento, desarrollo profesional y condiciones laborales, asegurando que se

perciban como justas y motivadoras. Además de establecer un sistema transparente y equitativo de distribución de recompensas.

## Referencias Bibliográficas

- Acosta, D. (2016) *Diferencia entre encuesta, entrevista y cuestionario. Consideraciones*. Disponible en: [https://prezi.com/lia3wvrtv0\\_r/diferencia-entreencuesta-entrevista-y-cuestionario](https://prezi.com/lia3wvrtv0_r/diferencia-entreencuesta-entrevista-y-cuestionario)
- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L. y Rejas, A. (2020) *Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile*. Medwave, Recuperado de <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Albán, O. (2024) *Comparativo del clima organizacional de construecuador S.A. en una época de pandemia y una época actual*. Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9798/1/T4289-MGTH-Alban-Comparativo-Prod%20Profs.pdf>
- Alcalá, E. (2011) *El clima organizacional en una institución pública de educación superior*. Trabajo de pregrado. Universidad del Papaloapan Campus Tuxtepec, San Juan bautista. [https://www.unpa.edu.mx/tesis\\_Tux/](https://www.unpa.edu.mx/tesis_Tux/)
- Alcantara, J. (2016) *La autonomía en el desarrollo infantil*. Recuperado de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/rt/prINTERfriendly/2929/html>
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Saénz, I. (2012) *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica de Perú. Recuperado de <https://tesis.pucp.edu.pe/items/6095a215-fded-4ff7-a61a-816680a86309>
- Alvarez, B., Becerra, J., Castañeda, L., Colmenares, R., Corredor, A., Echeverri, C., Gallo, C., Gallego, D., Gallego, L., Gonzales, E., Guzmán, W., Miranda, M., Méndez, F., Muñoz, G., Restrepo, D., Ricardo, L., Rico, J., Sánchez, L. y Suarez, M. (2016). *PYMES: Gestión y Clima Organizacional*. Sello editorial Coruniamericana. [https://www.researchgate.net/profile/John-Rico3/publication/32714004\\_Importancia\\_del\\_Clima\\_Organizacional\\_para\\_la\\_Co](https://www.researchgate.net/profile/John-Rico3/publication/32714004_Importancia_del_Clima_Organizacional_para_la_Co)

mpetitividad d\_de\_las\_Pymes/links/5b7c37bc4585151fd124e9fe/Importancia-del-ClimaOrganizacional-para-la-Competitividad-de-las-Pymes.pdf

- Anaya, D. y Suárez, J. M. (2017) *Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de La satisfacción laboral y profesional de los profesores ámbito nacional*. Revista de Educación, 344(1),217-243. <https://bit.ly/3rWViWi>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021) *Diseño y metodología de la investigación*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arias, L, y Arias, G. (2014) *Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado*. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492014000300010](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300010)[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492014000300010](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300010)
- Atiquipa, L. y Jaimes, F. (2017) *Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna., Puente Piedra.2015*. Tesis de maestría: Universidad Privada César Vallejo. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_93605cf82078e1c1287718d1a5b2b70c](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_93605cf82078e1c1287718d1a5b2b70c)
- Ayala, N. (2025) *Propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Áncash, 2024*. Tesis de pregrado. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/39048/AMBIENTE\\_LABORAL\\_EMPRESA\\_AYALA\\_CADILLO\\_NORMA\\_YOVANNY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/39048/AMBIENTE_LABORAL_EMPRESA_AYALA_CADILLO_NORMA_YOVANNY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Boada, N. (2019) *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018*.

- Tesis de pregrado. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019\\_BoadaLlerena.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_BoadaLlerena.pdf)
- Bonilla, C. (2017) *Contribución a las relaciones interpersonales en el aula de clase mediadas por las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)*. Tesis de Maestría. Universidad de Tolima. Recuperado de <http://repository.ut.edu.co/handle/001/2010>
- Brunet, L. (2011) *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas. [https://corganizacional1.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://corganizacional1.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf?utm_source=chatgpt.com)
- Bustamante, M.; Lapo, M. y Grandón, M. (2016). *Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile*. Revista Gerencia y Políticas de Salud, Bogotá, 15(30), 126-141. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-70272016000100010](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272016000100010)
- Camacho, G. y Van Der Veen, E. (2022) *Factores que causan satisfacción laboral en los jóvenes talentos de la carrera de administración en el contexto actual del COVID-19 en Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/16036>
- Carranza, S. (2020) *Nivel de satisfacción laboral en los colaboradores del área de producción de una ladrillera con sede en Lambayeque*. Tesis de licenciatura. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperada de URL <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2852>
- Chiang, M. y Krausse, k. (2009) *Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento*. Horizontes empresariales, 8(1), 23-50. <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2039>

- Chiavenato, I. (2016). *Gestión del talento humano*. 4ta edición. McGraw-Hill.  
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24756w/gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2019) *Administración de recursos humanos. el capital humano de las organizaciones*. Editorial: McGraw-Hill Interamericana S.A. 10ma Edición.  
[https://www.academia.edu/85945772/Administraci%C3%B3n\\_de\\_recursos\\_humanos\\_el\\_capital\\_humano\\_de\\_las\\_organizaciones](https://www.academia.edu/85945772/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_el_capital_humano_de_las_organizaciones)
- Chirinos, Y., Meriño, V. y Martínez, C. (2018) *El clima organizacional en el emprendimiento sostenible*. Revista EAN, 84, (pp 43 - 61). DOI:  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Cohara, J. (2016) *Relación del clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Almapo SRL del distrito de Castilla, provincia de Piura, departamento de Piura*. Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ UIGV\\_30fa5d6bc3461d5ff6b1541f83b32d8b](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ UIGV_30fa5d6bc3461d5ff6b1541f83b32d8b)
- Condori, P. (2020) *Universo, población y muestra*.  
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- De Jesús, C. (2024). *La Investigación Cuantitativa*. Corporación Universitaria de Asturias. [https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/investigacion\\_cuantitativa/unidad1\\_pdf1.pdf](https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/investigacion_cuantitativa/unidad1_pdf1.pdf)
- Dessler, G., (2015) *Administración de recursos humanos*. Decimo cuarta edición. México DF, México: Pearson Educación de México.  
[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administraci\\_%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administraci_%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf)
- Díaz. M. (2010). *18 Factores de Evaluación de Clima Laboral*. Gestión humana. Barranquilla <https://es.scribd.com/document/456299525/MANUAL-CLIMA-18>
- Diaz, J., Ledesma, M., Tito, J., & Carranza, L. (2023). *Satisfacción laboral: algunas consideraciones*. Revista Venezolana de Gerencia, 28(101), 158-170.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>

- Felipa, E. (2023) *Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Peralvillo en el año 2021*. Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10476/Felipa%20Hura%2C%20Emely%20Nayara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, J., Moran, A., Gil, A., y Contreras, M. (2022) *Evaluación de la satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño percibido por los trabajadores de las empresas constructoras del Cantón Babahoyo*. Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria). ISSN : 2588-090X . Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 7(3), 278-306. Recuperado de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/608>
- Fuentes, S. (2012) *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Tesis de licenciatura. Universidad Rafael Landívar. [https://www.academia.edu/30619737/\\_SATISFACCI%C3%93N\\_LABORAL\\_Y\\_SU\\_INFLUENCIA\\_EN\\_LA](https://www.academia.edu/30619737/_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_Y_SU_INFLUENCIA_EN_LA)
- Gabriel, C. (2024) *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector construcción Lima, 2024*. Tesis de pregrado. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/b3bca603-3f4f-474b-99c4-d34c75b068ba/full>
- García, A. y Vargas, K. (2022) *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal operativo de la empresa Vargas Laurente Constructora EIRL, 2022*. Tesis de pregrado. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/5188504f-8039-4c01-a0e0-9944a5d43d8a/full>
- García, D. (2019) *Clima organizacional: aspectos teóricos y propuesta de un modelo en el marco de la complejidad desde un análisis neutrosófico*. NCML. Vol 9. Universidad de México. [https://fs.unm.edu/NCML/ClimaOrganizacionalComplejidad.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://fs.unm.edu/NCML/ClimaOrganizacionalComplejidad.pdf?utm_source=chatgpt.com)

- García, N. (2015) Relación del clima organizacional y satisfacción laboral en empleados de una institución pública. Tesis de pregrado. Universidad Nacional Autónoma de México.  
<https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000736789/3/0736789.pdf>
- García, S., y Hernández, C. (2016) Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa manufacturera. *Revista Latinoamericana de Psicología Industrial*, 12(1)
- Gómez, L., Balkin, D., y Cardy, R., (2016) *Administración de Recursos Humanos*. Octava edición. Edimburgo, Inglaterra. Editorial Pearson  
[https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB\\_BooksVis?cod\\_primaria=1000187&codigo\\_libro=6470](https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=6470)
- Govea, K. y Zuñiga, D. (2020) *El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios*. *Revista Investigación y Negocios*, volumen 13 número 21. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372020000100003&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372020000100003&script=sci_abstract)
- Gutiérrez, M. y Justo, R. (2020) *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los obreros de las empresas del sector construcción en Lima Metropolitana*. Tesis de pregrado. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653283/Guti%  
%a9rrez\\_GM.pdf?sequence=10&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653283/Guti%c3%a9rrez_GM.pdf?sequence=10&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6.<sup>a</sup> ed.). McGraw Hill.  
[https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/m  
etodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- INEI (2017). *Informe técnico: Comportamiento de la actividad económica y empleo en el Perú*. Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Kwiotkowska, A., y Gębczyńska, M. (2022) *Satisfacción laboral y combinación de características del trabajo en el entorno de la industria 4.0: perspectivas de las*

- pymes polacas en la era pospandémica*. Universidad Tecnológica de Silesia, <https://doi.org/10.3390/su142012978>
- Lacayo, J (2017) *Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala*. Tesis de pregrado. Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Lacayo-Jose.pdf>
- Landero, D. (2021) *Investigación experimental y no experimental*. Instituto de Estudios Superiores de Chiapas Universidad Salazar. <https://salazarvirtual.sistemaeducativosalazar.mx/assets/6102aa6750ff4/tareas/9252cbda265c7f789a59cbc8557cc217investigacion%20experiemntal.pdf>
- Lanuez, M. y Fernández, E. (2014) *Metodología de la Investigación Educativa*. La Habana, Cuba. <https://docs.google.com/document/d/1JNmCr7IUPKQPPdOmNM2yOSscK2UueVGcF7mZCwxIimY/edit>
- Loayza, S. y Ore, N. (2022) *Intervención del trabajador social y el impacto en la satisfacción laboral de la empresa Lider grupo constructor, proyecto Mambo – 2021*. Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10003?show=full>
- Lupano, M. y Castro, A. (2018) *Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y desempeño laboral en organizaciones argentinas*. Interdisciplinaria, vol. 35, núm. 1. <https://www.redalyc.org/journal/180/18058784010/html/>
- Macías, M., Ruiz, S. y Valdivieso, P. (2020) *Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil*. Ingeniería Industrial, 41(2), . Epub 01 de agosto de 2020. Recuperado en 30 de enero de 2025, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362020000200006&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000200006&lng=es&tlng=pt).
- Martínez, R. y Tello, D. (2022) *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa PTS S. A. de la Unidad Minera Alpayana, 2021*. Tesis de maestría.

Universidad

Continental.

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11578/2/IV\\_PG\\_MR\\_HGO\\_TE\\_Martinez\\_Tello\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11578/2/IV_PG_MR_HGO_TE_Martinez_Tello_2022.pdf)

- Medina, K. (2020) *Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa privada de construcción de Lima Metropolitana*. Tesis de pregrado. Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/88fe0cbc-300d-45c8-95ca-ab09e9366da7/content>
- Méndez, C. (2006) *Clima Organizacional en Colombia: El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colombia: Centro editorial Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/items/8ccd1265-5d07-421f-bc4a-4c0f6582ce1a>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. (2016). *Boletín de indicadores laborales*. <http://www.trabajo.gob.pe/>
- Mora, O., Guerrero, M., Manosalvas, C. y Pedraza, M. (2022) *Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas*. Revista Venezolana de Gerencia. Recuperado de <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/3918>
- Morales, G. (2020) *Revisión teórica clima organizacional y relación con satisfacción laboral y desarrollo humano*. Universidad Católica de Perera. <https://repositorio.ucp.edu.co/server/api/core/bitstreams/975a5cbf-f739-4de7-9443-2e453358cfe2/content>
- Morales, P., y Vargas, D. (2020) *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones públicas*. *Revista de Administración Latinoamericana*, 45(2), 193-206. <https://repositorio.ucp.edu.co/server/api/core/bitstreams/975a5cbf-f739-4de7-9443-2e453358cfe2/content>
- Moreira, L. (2018) *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador*. Tesis de doctorado. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7763>

- Palacio, L. (2023) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil. Caso empresa constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, 2019*. Tesis de posgrado. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/7697?show=full>
- Palma, D. y Becerra, W. (2018) *Diagnóstico del clima institucional en la institución educativa particular “El Nazareno” de Chiclayo. Tesis de pregrado*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5000/BC-3802%20PALMA%20URCIA%20-%20BECERRA%20%C3%91A%C3%91EZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Pedraza, A. (2020) *El Clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciales en empresas públicas y privadas*. Revista de ciencias administrativas y sociales Innovar. Universidad Nacional de Colombia. Tomado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/85191>
- Pinto, J., y Salazar, R. (2019) *Factores determinantes del clima organizacional en una empresa de servicios: Un enfoque cuantitativo*. Estudios Gerenciales, 35(151), 270-281.
- Ponce, P. (2021) *Clima organizacional de la Constructora Pérez Sandoval SA*. Tesis de pregrado. Universidad Técnica De Babahoyo. <https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/9454/E-UTB-FAFI-ING.COM-000661.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Porras, L. (2021) *Engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020*. Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59133?show=full>
- Quiroga, M., y Ramírez, L. (2018) *El impacto del liderazgo transformacional en el clima y la satisfacción laboral*. Innovar, 28(3), 72-81
- Ramírez, J. (2024) *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Co-ol Construcciones Modulares*. Tesis de posgrado. Universidad Privada

- San Juan Bautista. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/item/f2ca53b9-7805-4c1e-b998-e5aa3299c3ae>
- Ramos, C. (2020) *Los Alcances de una Investigación*. CienciAmérica, 9(3). Recuperado el 11 de 08 de 2021, de <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Robbins, S. y Judge, T. (2017) *Comportamiento organizacional*. Decimoséptima edición Pearson Educación de México, S.A. de C.V. [https://www.academia.edu/114086005/Comportamiento\\_organizacional\\_17a\\_edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/114086005/Comportamiento_organizacional_17a_edici%C3%B3n)
- Rodríguez, E. (2016) *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Revista Educación en Valores, 1(25), Universidad de Carabobo. Enero - junio 2016. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Ruiz, N. (2021) *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*. Tesis de maestría. Universidad del Pacífico. <https://repositorio.up.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/86552f51-a733-4979-bda1-51fc911cfddc/content>
- Salazar, L. y Ospina, Y. (2020) *Satisfacción laboral y desempeño*. Revista de investigación en Ciencias Estratégicas, 6(1), 47-67. [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral\\_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Servir (2019). *Estrategias para la mejora del clima laboral en la administración pública*. Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Talavera, J., Calcina, S., Castillo, J. y Campos, J. (2022) *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú*. Polo del Conocimiento. Recuperado de [https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3179/html?utm\\_source=chatgpt.com](https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3179/html?utm_source=chatgpt.com)


- Toro, F. (2010) *Clima Organizacional una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana*. Tomado de <https://cincel.com.co/wp-content/uploads/2016/06/Libro-deConsulta-gratuita-Clima-Organizacional-Una-aprox....pdf>
- Upadhyay, R., Ansari, K., y Bijalwan, P. (2020). Performance Appraisal and Team Effectiveness: A Moderated Mediation Model of Employee Retention and Employee Satisfaction. *Vision*, 24(4), 395–405. <https://doi.org/10.1177/0972262919875542>
- Villanueva, G. (2017) *La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas*. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 4(8). Obtenido de <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>
- Wikhamn, W., Wikhamn, B., y Fasth, J. (2022) *Employee participation and job satisfaction in SMEs: investigating strategic exploitation and exploration as moderators*. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(16), 3197-3223. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1910537>
- Zavalaga, K. (2020) *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en MYPES de Lima*. *Revista de Estudios en Gestión*, 2(4), 15-28.

## Anexo 1.- MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Clima organizacional	Es un factor elemental en el desarrollo y rendimiento de las organizaciones, es el ambiente de trabajo que perciben los empleados y es también el escenario en que desarrollan su actividad laboral y que influye en su conducta. (Alvarez et al.,2019).	El nivel del clima organizacional en la empresa Camafra Motors SAC, Sullana- 2025., se podrá medir por medio de las dimensiones: autonomía individual, estructura y recompensa, con la ayuda de una escala Likert de 9 indicadores, que dará respuesta a los objetivos planteados.	Autonomía individual	Libertad en la toma de decisiones	1. ¿En la empresa donde labora le otorgan libertad para tomar decisiones?
				Flexibilidad en la ejecución de las tareas	2. ¿Realiza sus labores con cierta flexibilidad en la empresa Camafra Motors SAC, Sullana?
				Participación en la planificación	3. ¿En la empresa Camafra Motors SAC, Sullana, solicitan la participación del personal, en temas de planificación?
			Estructura	Funciones claras	4. ¿Le asignan funciones claras a cada trabajador de la empresa?
				Existencia de documentos normativos de gestión	5. ¿La empresa Camafra Motors SAC, Sullana cuenta con los documentos normativos de gestión como reglamento interno, MOF, ROF?
					6. ¿Estos documentos normativos son de conocimiento por todo el personal de la empresa?
			Coordinación y trabajo interdisciplinario	7. ¿Existe coordinación entre todas las áreas de la empresa donde labora realizando un trabajo interdisciplinario?	
			Recompensa	Remuneraciones justas	8. ¿Considera que la remuneración que recibe en la empresa es acorde al trabajo que realiza?
				Valorización del desempeño	9. ¿Valoran el trabajo que realiza en la empresa, brindándole una recompensa?
				Variedad de incentivos	10 ¿Existe un sistema de incentivos que promueve un mejor ambiente de trabajo e a empresa?
Satisfacción laboral	Es un estado emocional que se genera por la apreciación que la persona tiene de su puesto de trabajo, según si éste cubre sus necesidades y expectativas personales (Lupano y Castro, 2018).	El nivel de satisfacción laboral en la empresa Camafra Motors SAC, Sullana- 2025, se podrá medir por medio de las dimensiones: relaciones interpersonales, estabilidad laboral y condiciones del trabajo, con la ayuda de una escala Likert de 9 indicadores,	Relaciones interpersonales	Comunicación interpersonal	1. ¿Existen buenas relaciones interpersonales entre el personal de la empresa?
				Confianza y seguridad	2. ¿Mis compañer@s de trabajo me brindan confianza y seguridad ayudándome a realizar un óptimo trabajo?
				Trabajo en equipo	3. ¿En la empresa Camafra Motors SAC, Sullana, se trabaja en equipo lo que ayuda al personal a lograr los objetivos organizacionales?
			Estabilidad laboral	Permanencia en la empresa	4. ¿En la empresa Camafra Motors SAC, Sullana cuando eres buen trabajador te ofrecen la permanencia laboral?
				Políticas laborales	5. ¿Está conforme con las políticas laborales en materia de estabilidad laboral de la empresa donde labora?
				Oportunidad de desarrollo	6. ¿En la empresa brindan capacitaciones constantes en temas que permiten mejorar nuestro trabajo?
					7. ¿Existe oportunidades de desarrollo en la empresa Camafra Motors SAC, Sullana, cuando eres un buen trabajador?

		que dará respuesta a los objetivos planteados.	Condiciones del trabajo	Calidad de ambientes	8. ¿Los ambientes de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana, son adecuados y, ventilados y cómodos?
				Disponibilidad de recursos	9. ¿Cuenta con el material necesario para realizar sus labores de manera efectiva?
				Ergonomía y adecuación del puesto de trabajo	10. ¿Cuento con mobiliario e infraestructura de oficina adecuado a mi puesto de trabajo, que me permite desarrollar mis labores cómodamente?

## Anexo 2.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿De qué manera se relaciona el Clima organizacional con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Establecer la relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar el nivel del clima organizacional del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025.</li> <li>- Determinar el nivel de la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025.</li> <li>- Identificar la relación que existe entre la autonomía individual con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana - 2025</li> <li>- Determinar la relación que existe entre la estructura con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana - 2025</li> <li>- Demostrar la relación que existe entre la recompensa con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana - 2025</li> </ul>	<p><b>H<sub>1</sub>:</b> El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana– 2025.</p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> El clima organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana – 2025</p>	<p><b>Tipo y diseño de investigación</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>TIPO</b> No experimental</li> <li>2. <b>DISEÑO</b> Descriptivo, correlacional, transversal.</li> </ol> <p><b>Población y muestra</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>POBLACIÓN</b> 20 trabajadores</li> <li>2. <b>MUESTRA</b> 20 trabajadores</li> </ol> <p style="text-align: center;">  <b>DONDE:</b> </p> <p><b>Técnica e instrumentos de investigación</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>TECNICA</b> Encuesta</li> <li>2. <b>INSTRUMENTO</b> Cuestionario</li> </ol>

### **ANEXOS 3.-**

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

#### **ENCUESTA**

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana– 2025, 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 acerca 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 2 años
2. 3 a 4 años
3. 5 a 6 años
4. 7 a más años

**Estado Civil:**

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

## II PARTE

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

### **Escala de valoración:**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>

### **Clima organizacional:**

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>1</b>	¿En la empresa donde labora le otorgan libertad para tomar decisiones?					
<b>2</b>	¿Realiza sus labores con cierta flexibilidad en la empresa Camafra Motors SAC, Sullana?					
<b>3</b>	¿En la empresa Camafra Motors SAC, Sullana, solicitan la participación del personal, en temas de planificación?					
<b>4</b>	¿Le asignan funciones claras a cada trabajador de la empresa?					
<b>5</b>	¿En la empresa Camafra Motors SAC, Sullana si se cuenta con los documentos normativos de gestión como reglamento interno, MOF, ROF?					
<b>6</b>	¿Estos documentos normativos son de conocimiento por todo el personal de la empresa?					
<b>7</b>	¿Existe coordinación entre todas las áreas de la empresa donde labora realizando un trabajo interdisciplinario?					
<b>8</b>	¿Considera que la remuneración que recibe en la empresa es acorde al trabajo que realiza?					
<b>9</b>	¿Valoran el trabajo que realiza en la empresa, brindándole una recompensa?					
<b>10</b>	¿Existe un sistema de incentivos que promueve un mejor ambiente de trabajo e a empresa?					

### 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:**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>

#### **Satisfacción laboral:**

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
11	¿Existen buenas relaciones interpersonales entre el personal de la empresa?					
12	¿Mis compañer@s de trabajo me brindan confianza y seguridad ayudándome a realizar un óptimo trabajo?					
13	¿En la empresa Camafra Motors SAC, Sullana, se trabaja en equipo lo que ayuda al personal a lograr los objetivos organizacionales?					
14	¿En la empresa Camafra Motors SAC, Sullana cuando eres buen trabajador te ofrecen la permanencia laboral?					
15	¿Está conforme con las políticas laborales en materia de estabilidad laboral de la empresa donde labora?					
16	11. ¿En la empresa brindan capacitaciones constantes en temas que permiten mejorar nuestro trabajo? ¿Existe oportunidades de desarrollo en la empresa Camafra Motors SAC, Sullana, cuando eres un buen trabajador?					
17	¿Los ambientes de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana, son adecuados y, ventilados y cómodos?					
18	¿Cuenta con el material necesario para realizar sus labores de manera efectiva?					
19	¿Cuento con mobiliario y material de oficina adecuado a mi puesto de trabajo, que me permite desarrollar mis labores cómodamente?					
20	¿Existen buenas relaciones interpersonales entre el personal de la empresa?					



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Diaz

Fecha: 10/04/25

Especialidad: Administrador

Nombre del instrumento evaluado:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana - 2025.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>48</b>	<b>71</b>	<b>57</b>

Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{176} \div \boxed{200} = \boxed{0.88}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Pablo Santos Diaz**  
**Mg. en Administración de empresas y negocios.**  
**DNI.32542582**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Carmen Rosa Zavaleta Vergaray  
 Fecha: 10/04/25 Especialidad: Lic. en Administración  
 Nombre del instrumento evaluado:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa  
 Camafra Motors SAC, Sullana – 2025**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	

Sumatoria parcial		48	71	57
Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)			
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)			

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{176} \div \boxed{200} = \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

+



**Carmen Rosa Zavaleta Vergaray**  
**Mg. en Administración de empresas y negocios MBA**  
**DNI.32857740**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Jorge Daniel Pérez

Fecha: 10/04/25

Especialidad: Dr. en Administración

Nombre del instrumento evaluado:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa  
 Camafra Motors S.A.C, Sullana - 2025.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	

Sumatoria parcial		48	71	57
Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)			
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)			

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{176} = \boxed{0.88}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Dr. Jorge Daniel Pérez**  
**Dr. en Administration**  
**DNI 17812596**

Sumatoria parcial		48	71	57
Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)			
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)			

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{176} = \boxed{0.88}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Dr. Jorge Daniel Pérez**  
**Dr. en Administration**  
**DNI 17812596**

## APENDICE 1.

### *Fiabilidad de Clima organizacional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	10

## APENDICE 2.

### *VARIABLE Clima organizacional*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	32,10	51,211	,453	,911
P2	32,50	53,611	,264	,921
P3	32,50	48,278	,696	,898
P4	32,40	47,378	,705	,897
P5	32,00	48,222	,797	,894
P6	32,60	49,378	,580	,904
P7	33,00	43,556	,954	,880
P8	32,90	44,767	,632	,905
P9	33,30	43,567	,860	,886
P10	33,40	44,711	,821	,889

### APENDICE 3.

#### *Fiabilidad de Satisfacción laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	10

### APENDICE 4.

#### **VARIABLE:** *Satisfacción laboral*

#### **ESTADISTICA 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
P11	32,40	48,489	,484	,944
P12	32,40	41,378	,936	,918
P13	32,20	43,511	,904	,920
P14	32,50	49,611	,548	,938
P15	32,60	46,489	,843	,925
P16	33,20	44,178	,757	,929
P17	32,50	47,167	,771	,928
P18	32,10	46,322	,822	,926
P19	31,90	51,211	,659	,935
P20	32,20	45,733	,830	,925

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
HUAMANJ TÁVARA MAYUMI GRACE	75606220	gracehuamanitavara@gmail.com	
Apellidos y Nombres			
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional *			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
<b>Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana - 2025</b>			
5. Programa Académico			
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público * ( <a href="#">info/repositorio/abertoAcces</a> )	<input type="checkbox"/> Acceso restringido * ( <a href="#">info/repositorio/restrictedAcces</a> ) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo:			

### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS \*

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. \*

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	20	05	2025




Firma

#### Referencia

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 010-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para Grados Académicos y Títulos Profesionales, art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 38025. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y O.S. 009-2015-PCM.
- El autor otorga el tipo de acceso abierto o público, restringido a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer entrega de forma en línea y digital en el Repositorio Institucional Digital. Resolviendo siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor otorga la autorización, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONYTEC/ODC (véanse los 3.2 y 4.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que posee o administra en los países un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 17° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para Grados Académicos y Títulos Profesionales (RDNTI) "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar toda la producción de investigación y proyectos, incluyendo los resultados de sus repositorios institucionales preexistentes o con de acceso abierto o restringido, los cuales serán automáticamente reconocidos por el Repositorio Digital RDNTI, a través del Repositorio ALICIA"

Nota: - De caso de necesidad en los datos, se procederá de acuerdo a Ley (Ley 27444, art. 32, párr. 32.1).

---

## Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Camafra Motors SAC, Sullana - 2025

---

### INFORME DE ORIGINALIDAD

---



### FUENTES PRIMARIAS

---

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>8%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>dspace.unitru.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional de Cañete</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.usil.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

---

---

9	Submitted to Universidad Nacional Agraria La Molina Trabajo del estudiante	1 %
10	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	moam.info Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	1library.co Fuente de Internet	<1 %
16	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
17	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Nataly Silvana Maila Rondal, Yonimiler Castillo-Ortega, Jorge Ormaza-Andrade. "Desarrollo de un Sistema de Monitoreo y Evaluación Basado en el Marco Lógico para Proyectos Educativos en la Organización CENIT", Religación, 2025	<1 %

---

Publicación

19	Submitted to Universidad Americana Trabajo del estudiante	<1 %
20	scielo.sld.cu Fuente de Internet	<1 %
21	Elizabeth Castillo, Johana Espinel. "Incidencia del clima laboral en la satisfacción organizacional de los colaboradores del área administrativa en una universidad Ecuatoriana", Revista Ingeniería Industrial: Actualidad y Nuevas Tendencias, 2022 Publicación	<1 %
22	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Privada de Tacna Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.ulead.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
27	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %

28	Elvira Yanett Calonge-Angulo, Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre, Yoni Mateo Valiente-Saldaña, Frank Alexander Diaz-Valiente. "Clima organizacional y satisfacción laboral en una unidad de gestión educativa local", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2024 Publicación	<1 %
29	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Trabajo del estudiante	<1 %
34	"XXV IUFRO World Congress: Forest Research and Cooperation for Sustainable", XXV IUFRO World Congress: Forest Research and Cooperation for Sustainable, 2019 Publicación	<1 %
35	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %

36	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	<1 %
37	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
38	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
39	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
40	Javier Fernández-Río, Jose A. Cecchini, Antonio Méndez-Giménez. "Effects of cooperative learning on perceived competence, motivation, social goals, effort and boredom in prospective Primary Education teachers / Efectos del aprendizaje cooperativo sobre la competencia percibida, la motivación, las relaciones sociales, el esfuerzo y el aburrimiento de futuros docentes de Educación Primaria", Infancia y Aprendizaje, 2014 Publicación	<1 %
41	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
42	llamkasun.unat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

43	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	Gema Pamela Zambrano Álvarez, Edison Jair Duque Oliva. "Justicia Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción Laboral del personal de las Instituciones Públicas del Cantón Bolívar", Investigatio, 2020 Publicación	<1 %
48	Gema Pamela Zambrano Álvarez, Lady Diana Zambrano Montesdeoca. "Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente", PODIUM, 2022 Publicación	<1 %
49	José Alejandro Quizhpe - Mogrovejo, Guido Olivier Erazo-Alvarez, Jorge Ormaza-Andrade. "Oficina de proyectos en Austrogas: aplicación del enfoque PMBOK para la eficiencia", Runas. Journal of Education and Culture, 2025 Publicación	<1 %

50	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
51	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
54	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 Publicación	<1 %
55	Yelitza Maribel Checalla-Anticona, Rufino Rodríguez-Román, Manuel Antonio Alva-Olivos, Zabely Marly Carbonell-García. "Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo universitario", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2024 Publicación	<1 %
56	Dayana Lisbeth Tonato Barreno, Verónica Fernanda Flores Hernández. "La autoestima y su relación con la ansiedad precompetitiva en futbolistas", Religación, 2023 Publicación	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 6 words

Excluir bibliografía

Activo