

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“EL CLIMA LABORAL EN LA SATISFACCION
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA DE CALZADOS KAVANY TRUJILLO-
2022”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

Lizeth Gianella Olivarez Cruz

Asesor:

Mg. Edward Alonso Rojas Ganoza

<https://orcid.org/0000-0001-9816-2072>

Trujillo - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Julia Otilia Sagastegui Cruz	17925333
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	José Antonio Rodríguez Viera	17871205
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Julio Octavio Sánchez Quiroz	40003184
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

DEDICATORIA

- A Dios quien es mi principal fortaleza, por ser mi guía en mi vida diaria y profesional.
- A mis padres Lorgio y Nelly por su apoyo incondicional, así como inculcarme perseverancia, por sus consejos y motivación para seguir creciendo profesionalmente.

Lizeth Gianella Olivarez Cruz

AGRADECIMIENTO

- A mi familia, a mi padre Lorgio Olivarez y a mi madre Nelly Cruz por su esfuerzo, su sacrificio, trabajo arduo y amor. Finalmente, a mis hermanos Danny, Richard, Yordi, por preocuparse por mi bienestar y alegrarse por mis logros y a mi esposo Lot por todo el amor y contribución en mi formación.
- Al Magister Edwad Alonso Rojas Ganoza por su constante asesoramiento, su apoyo y su capacidad para guiar mis ideas, ha sido un aporte invaluable.

Lizeth Gianella Olivarez Cruz

Tabla de contenido

JURADO CALIFICADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2 Formulación del problema	34
1.3 Objetivos	34
1.3.1 Objetivo general	34
1.3.2 Objetivos específicos	34
1.4 Hipótesis	35
1.4.1 Hipótesis general	35
1.4.2 Hipótesis específicas	35
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	36

CAPÍTULO III: RESULTADOS	46
CAPITULO IV: DISCUSION	53
CONCLUSIONES	56
REFERENCIAS	59
ANEXOS:	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:DESCRIPCION DE LOS RESULTADOS DEL NIVEL DE CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CALZADOS KAVANY TRUJILLO - 2022 -----	46
Tabla 2:DESCRIPCION DE LOS RESULTADOS DEL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CALZADOS KAVANY TRUJILLO - 2022 -----	47
Tabla 3:DESCRIPCION DE LOS RESULTADOS DEL NIVEL DE LAS DIMENSIONES SEGÚN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CALZADOS KAVANY TRUJILLO - 2022 -----	48
Tabla 4:COEFICIENTE DE CORRELACION DE SPEARMAN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CALZADOS KAVANY TRUJILLO - 2022-----	50
Tabla 5:COEFICIENTE DE CORRELACION DE SPEARMAN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CALZADOS KAVANY TRUJILLO - 2022-----	50
Tabla 6:COEFCIENTE DE CORRELACION DE SPEARMAN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LAS DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CALZADOS KAVANY TRUJILLO - 2022 -----	51

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>FIGURA 1: GRÁFICO DEL NIVEL DE CLIMA LABORAL</i>	<i>46</i>
<i>FIGURA 2: GRÁFICO DEL NIVEL DE LA SATISFACCIÓN LABORAL</i>	<i>48</i>
<i>FIGURA 3: GRÁFICO DE LOS NIVELES DE LA DIMENSION DE LA SATISFACCIÓN LABORAL</i>	<i>49</i>

RESUMEN

De acuerdo a la presente investigación, se quiere mostrar que la finalidad es determinar que El clima laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de Calzados Kavany Trujillo - 2022; Es por ello, que se decidió utilizar como metodología de investigación es de tipo Descriptivo Explicativo, el diseño es Correlacional Causal. La unidad de estudio fue la empresa de Calzados Kavany, la población estuvo conformada por 30 trabajadores, los cuales brindaron su percepción del variable independiente clima laboral y de la variable dependiente satisfacción laboral por medio de un instrumento el cuestionario, siendo la data analizada y procesada a través de Google Forms. Los Resultados afirman que la relación entre variables, encontramos que el valor de Rho = 0.627 indicando como nivel alto positivo y con un valor de significancia $p = 0.000$ ($p < 0.05$), demostrando que existe relación significativa entre clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de calzados Kavany Trujillo.

PALABRAS CLAVES: Clima Laboral, Satisfacción Laboral.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente observamos a nivel global que en ciertas organizaciones públicas o privadas están analizando en el desarrollo y la calidad de vida laboral del personal a diferencia de años transcurridos donde las instituciones enfocan en mejorar el rendimiento y los ingresos que generaba el personal, sin importarles los sentimientos, emociones y las condiciones de trabajo en las que se encontraban. Es por ello que, si una organización no posee con un buen clima laboral, esto va a generar desventajas frente a otras instituciones que si las tienen, lo cual van a tener una mejor satisfacción laboral y la motivación e interés por parte de los trabajadores (Neyra, 2018).

Para obtener un buen clima laboral es fundamental que los gerentes de las empresas expresen indicadores que colaboren en la satisfacción laboral la cual es indispensable para el incremento de la eficiencia de los mismos colaboradores, quienes desarrollaran sus labores con un estado de ánimo optimista (Gil, 2019).

Asimismo en el Perú, existen muchas entidades que no les toman interés a los trabajadores, dejando de lado la atención a sus necesidades. La insatisfacción de cada trabajador influye a niveles bajos de productividad y calidad, descontento y mal trato a los clientes, pérdidas económicas. Pesé a que existen esfuerzos de las empresas del país por mantener un buen clima laboral para sus colaboradores, más de la mitad de los empleados asegura haber sufrido problemas en su centro de

trabajo. Así lo reveló una encuesta de Aptitus, en la cual el 53.7% de participantes reconoció haber estado involucrado al menos una vez en inconvenientes con sus compañeros (Laurencio, 2014).

Así también en los últimos años la región La Libertad, manifiesta un crecimiento económico. Si hablamos a nivel de distritos, Trujillo presenta un crecimiento porcentual del 68%, siguiéndole en orden de importancia el distrito de la Esperanza y El Porvenir por la actividad industrial, sobre todo en el sector calzado que se desarrolla en nuestra región, nos podemos dar cuenta que los trabajadores son el activo principal de una empresa para el crecimiento económico (CCL, 2012).

La presente investigación es importante que las empresas tenga un clima laboral positivo en lo cual repercute en la satisfacción laboral de los trabajadores internos o externos. Además esta investigación pretende ser útil para la toma de decisiones de una entidad en lo cual nos permite verificar las diferentes dinámicas y percepciones, que tiene aporte a la sociedad en desarrollar y fortalecer un ambiente laboral, ya que ello nos permita desarrollarnos en las tareas eficientemente y mejorar significativamente la relación entre los trabajadores y motivar un ambiente fraterno y un productivo trabajo (Vargas, 2018).

1.1.1 Antecedentes

1.1.1.1 Internacional:

Núñez et al. (2020) Realizaron una tesis sobre “Clima laboral y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de

Ambato, 2020”. De la cual, trata que el clima organizacional ha sido una temática muy estudiada por distintos académicos como Kurt Lewin (1939) y Alfred Adler (1870-1937), debido a la importancia que éste supone en el desempeño, conducta y comportamiento de los trabajadores de una organización. Los Cuerpos de Bomberos al ser instituciones públicas con un modelo de gestión complejo, resultan ser casos interesantes de estudio al no existir antecedentes investigativos al respecto. La metodología aplicada es descriptiva y correlacional de tipo transversal. Fundamentado en cuerpos de conocimiento sustanciales de autores como Chiang, Martín y Núñez (2010) y una serie de contribuciones académicas que formulan y demuestran la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, se plantea la hipótesis de investigación al personal administrativo y operativo de la institución. Las conclusiones derivadas de la investigación infieren que los constructos comunicación interna y toma de decisiones son factores elementales del clima organizacional a ser considerados por las Unidades Administrativas del Talento Humano como condicionantes de la satisfacción laboral.

Villalobos et al (2020) Realizaron un estudio científico “Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y Sat”.El objetivo de esta investigación es analizar la relación entre clima y satisfacción laboral en el personal de una dependencia gubernamental, ubicada en la ciudad de Coatzacoalcos, México. El estudio se ha desarrollado de manera descriptiva y correlacional. Se utilizó una cédula de datos y las Escalas de Clima Laboral y

de Satisfacción Laboral. La metodología aplicada es transversal de tipo descriptivo-correlacional. Los resultados resaltan que los trabajadores se encuentran en mayor proporción en un clima laboral desfavorable y una satisfacción regular, de acuerdo al género, se observa que las mujeres se encuentran en mayor proporción en un nivel de clima laboral desfavorable.

Álvarez y Duque (2019) Realizaron una tesis sobre “Análisis del clima laboral y la satisfacción laboral en el sector de alojamiento”. Caso ciudades de Quito y Cuenca. Este estudio tiene como fin medir y evaluar el clima laboral y el nivel de satisfacción laboral que se generan en el trabajador del sector de alojamiento tanto en la ciudad de Quito como en la ciudad de Cuenca, como elementos generadores de la calidad en el servicio. Para ello, se consideró una muestra de 300 empleados de empresas hoteleras en cada lugar de análisis, lo que dio como resultado que existan aspectos muy complejos en el sector de la hospitalidad que influyen considerablemente en la calidad debido a que las empresas que lo componen dependen de su personal para la prestación del servicio, lo que llega a concluir en que los elementos intrínsecos clima laboral y satisfacción laboral de cada establecimiento inciden en el desarrollo de esta actividad, lo que genera, posteriormente, la calidad percibida a través de la satisfacción del cliente externo turistas y de la experiencia turística en el destino.

Solórzano y Indira (2018) desarrollaron una tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral del profesional en Centros de Educación Inicial de la Universidad de Zulia Venezuela”. El objetivo es analizar la relación

entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Profesionales en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia. Emplearon una metodología tipo descriptivo–correlacional enmarcada en un diseño no experimental, transversal y de campo. La población estuvo constituida por 49 sujetos, 5 directores y 44 profesionales siendo considerada como muestra su totalidad. En su síntesis es además de presentar debilidades en las habilidades administrativas sobre todo en las técnicas y abstracto, así como en las estrategias relacionadas con la participación en equipos de trabajo y la socialización de valores. Cuyo resultado fue de 0.87 donde La correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue alta y estadísticamente significativa. En conclusión ambos casos, indicando que el instrumento es altamente confiable. En los resultados se muestra reflejado que en los centros educativos hay un clima autoritario, donde el director no es visto como líder, evidenciándose un ambiente laboral que no estimula los profesionales quienes no se sienten identificados plenamente con la organización.

Gamboa (2017) hizo una tesis titulada como “Consultoría en empresa de marketing: clima laboral y satisfacción laboral”. Cuyo fin era determinar la relación entre clima laboral y satisfacción laboral ,2017. Dicha investigación se considera de enfoque cuantitativa, con diseño correlacional, tomando como instrumento una encuesta de escala Likert, tomando una muestra de 31 participantes, Los resultados obtenidos fueron principalmente la presencia de inconformidad respecto al liderazgo que se emplea en la organización e

insatisfacción con el sueldo recibido en conjunto con la ausencia de incentivos, llegando a concluir en que la aplicación de un tabulador de salarios que establezca de acuerdo a las actividades desarrolladas el sueldo que corresponde a cada puesto, la implementación de incentivos y la reestructuración del horario de trabajo.

1.1.1.2 Nacional

Zapata y Morales (2015) realizaron una tesis titulada “Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo - 2014”. Cuyo objetivo establecer la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. Se utilizó el diseño de investigación descriptivo, el tamaño de la muestra correspondió a la población en lo cual está conformado por 80 trabajadores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. Entre los resultados más relevantes se considera que existe un nivel medio de satisfacción de los colaboradores y un nivel de rendimiento traducido en el desempeño laboral que es regular. En conclusión, se identificó que los colaboradores de la empresa laboran los días feriados siendo compensado con un día de descanso la cual genera una desmotivación ya que el colaborador prefiere que se le pague. Asimismo, corresponde a gerencia, analizar y evaluar continuamente.

Cruz y Santos (2017) Desarrollaron una tesis titulada “Clima social laboral y satisfacción marital en colaboradores de una organización minera del distrito de Huamachuco, la libertad”, cuyo objetivo es determinar relación entre el Clima Social Laboral y la Satisfacción Marital en colaboradores de una organización minera del distrito de Huamachuco, La Libertad. Se trabajó con una muestra de 212 trabajadores varones y mujeres, de 18 a 65 años, de una empresa minera del distrito de Huamachuco, empleando la Escala de Clima Social Laboral (WES) y la Escala de Satisfacción Marital de Pick y Andrade. En los resultados en cuanto al Clima Social Laboral, predomina un nivel Medio de Clima Social Laboral, a nivel general y en sus dimensiones. Asimismo, se observa un predominio de nivel medio de Satisfacción Marital, a nivel general y en sus dimensiones, con porcentajes de colaboradores que registran este nivel que oscilan entre 41.5% y 48.1% negativa y en grado débil, con las dimensiones Organización y Presión. En conclusión, se llegó a concluir que hay suficiente evidencia para demostrar que existe relación significativa entre el Clima Social Laboral y la Satisfacción Marital en colaboradores de una organización minera del distrito de Huamachuco, La Libertad.

Huamani y Fernandez (2016) Desarrollaron una tesis titulada “Clima y satisfacción laboral en los colaboradores del área de producción de una avícola – 2016”. Cuyo objetivo la presente investigación da a conocer la correlación del “Clima y Satisfacción Laboral en los colaboradores del área de producción de una avícola – 2016” Basándose en las teorías de Litwin y Stringer, de los

factores de Herzberg y Mc. Gregor. En su síntesis, hoy en día encontramos que el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral son dos variables que se encuentran relacionadas y que influyen en la productividad de los colaboradores en una empresa, además también refleja el compromiso, unión, trabajo en equipo y organización de los trabajadores dentro de su área laboral. Se llevó a cabo una investigación de tipo Cuantitativa, Correlacional, el campo de investigación se realizó en la provincia de Chancay con un total de 100 personas del área de producción de una Avícola S.A. y con un tipo de muestreo es Censal. En conclusión, la investigación realizada indica que no existe una correlación significativa en las variables dando a entender que actúan independientemente el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral de los colaboradores.

1.1.1.3 Local

Aguirre (2021) Según la revista se desarrolla “Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos” El clima laboral, así como la satisfacción laboral son de gran importancia para el desarrollo y crecimiento de una empresa; la relación entre ambos, puede determinar la buena marcha de la organización o en su defecto, su fracaso. Por ello el presente estudio tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores en una empresa del sector hidrocarburos de Chimbote en el año 2020. El tipo de investigación fue descriptivo - correlacional, con una muestra de 36 trabajadores de la empresa. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos la Escala de Clima

Laboral CL – SPC y la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC. Se concluyó en que existe una correlación positiva moderada entre el clima laboral y la satisfacción laboral en la empresa objeto de estudio.

Bocanegra (2019) desarrollaron una tesis titulada “Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo Trujillo 2019”. El objetivo Establecer la correlación del Clima Laboral en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución. Emplearon una metodología tipo descriptivo–correlacional enmarcada en un diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por 60 colaboradores, conformado por 23 colaboradores bajo régimen 276, 31 colaboradores bajo modalidad CAS. En conclusión ambos casos, indicando que el instrumento es altamente confiable. En los resultados se muestra reflejado que en la institución tiene correlación directa en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

1.2 Bases Teóricas

1.2.1 Variable Independiente Clima Laboral

1.2.1.1 Clima Laboral

Orbegoso (2006) Expresa que el Clima organizacional o de trabajo en el país ha sido, en los últimos años, un concepto muy frecuente en la investigación académica. La escasez de investigaciones habida hasta el año 1990 contrasta con el creciente número de las realizadas luego de esa fecha. Este inusitado interés ha ido parejo con el desarrollo y difusión de instrumentos

locales para medir tal fenómeno. Hablando en términos gruesos, de 1980 a la fecha hay más de cuatro decenas de tesis de pregrado y postgrado acerca del tema, sustentadas en varias universidades de nuestro país. Cuyas investigaciones se desarrollaron por profesionales de campos tan diversos como administración, gestión de la educación, psicología, relaciones industriales, etc. Y procedían de universidades estatales y privadas, de la capital y del interior. Otra razón que explica este énfasis es la multiplicación de programas de postgrado que giran en torno a la problemática empresarial y que imponen como requisito final un trabajo de investigación o tesis.

El balance final acerca de las investigaciones reseñadas. En lo que toca a los diagnósticos de clima organizacional, además en son pocas las entidades en las que los encuestados califiquen su centro de labores como inadecuado, cerrado, negativo o insoportable. Esto sería signo de que, por incomodo que sea el empleo, sus ocupantes buscan habitualmente rescatar lo positivo de aquél. Podría significar, también, que los interrogados se ven empañados por la “deseabilidad social”, esto es, declaran lo que creen espera obtener el investigador, aunque eso no se corresponda con la verdad. De un lado, se ven obligados por la amenazante pérdida de prestigio que acarrearía hablar mal de su lugar de trabajo. De otra parte, no puede negarse el temor que suscita en algunas empresas que un empleado pueda manifestar francamente sus críticas hacia ella. En cuanto a los muestreos usados, cabe la pregunta de si una muestra que parece significativa para toda una organización lo es también para todos y

cada uno de sus diferentes departamentos, secciones, áreas, grupos de puestos, niveles, etc.

De otro lado, si se considera los medios de medición, registro o estudio del clima, pocas son las investigaciones en las que se usaron varias herramientas de recolección de datos, como cuestionarios o encuestas, entrevistas, observación, análisis documental, etc. En la gran mayoría de estos estudios se empleó tan sólo un cuestionario o encuesta, obviándose otras opciones de acopio de información. En conclusión, la información obtenida no se confrontó con datos objetivos. Adicionalmente, aún deben realizarse en nuestros medios estudios transversales y longitudinales sobre clima.

➤ **Características:**

Según (Martínez, 2018) las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, rendimiento, complacencia, rotación, adaptación, etc.

El clima organizacional es un tema de gran relevancia hoy en día para casi todas las organizaciones, en lo cual buscan un continuo mejoramiento del ambiente laboral, para sí alcanzar una buena productividad, sin dejar de lado recurso humano (Sánchez y Retama, 2000).

Además, es importante señalar que no se puede hablar únicamente de un clima laboral, sino de la existencia de múltiples sub climas que coexisten al mismo tiempo. Así, el clima laboral se hace un concepto mucho más dinámico y complejo, es por ello que (Méndez, 2006) afirma que El ambiente de una entidad, productivo y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

La atención al clima de la organización está siendo cada día más relevante para los gerentes en las entidades, en lo cual se ha probado su existencia real, y su poderosa incidencia en los resultados de la gestión. (Brunet, 2004) quien manifiesta sobre las definiciones objetivas u objetivistas favorecen una comprensión del clima como conjunto de características organizacionales tangibles y que repercuten sobre la conducta de sus participantes.

Marchant (2005) Mientras más satisfactoria sea la percepción que las personas tienen del clima laboral en su empresa, mayor será el porcentaje de comportamientos funcionales que ellos expresan hacia la entidad, tal como lo dice mientras menos satisfactorio sea el clima, el porcentaje de comportamientos funcionales hacia la empresa es menor. Los esfuerzos que la

empresa realice es cuyo objetivo por mejorar ciertos atributos del clima organizacional deben retroalimentarse con la percepción que de ellos tienen las personas. Estas mejoras, mientras sean percibidas como tales, serían el antecedente para que los funcionarios incrementen la proporción de su conducta laboral en dirección con los objetivos organizacionales.

➤ **Importancia:**

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima laboral repercute en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y en la productividad profesional.

➤ **Dimensiones del Clima Laboral**

El enfoque más reciente sobre la descripción del término de clima es desde el punto de vista estructural y subjetivo, los representantes de este enfoque son (Litwin y Stringer, 1978) argumentan: En el esquema abajo mencionado, se puede destacar la técnica que utiliza un cuestionario que se aplica a los trabajadores de la empresa. Este cuestionario está basado en la teoría de los autores mencionados, que postula la existencia de nueve dimensiones que explicarían en el clima existente en una determinada empresa.

Litwin y Stringer postulan la existencia de seis dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

a) **Estructura.**

Se refiere la percepción que tiene los trabajadores de la empresa sobre cantidad de reglas, técnicas, gestiones y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e estructurado.

b) **Responsabilidad individual.**

Se refiere al sentimiento de los de los trabajadores de la empresa acerca de su independencia en la toma de decisiones vinculadas a su trabajo. Es decir la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha.

c) **Remuneración:** Se refiere a la percepción de los trabajadores sobre la adecuación de la retribución recibida por el trabajo eficiente. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Toda empresa o institución tiene propiedades o características que tienen otras organizaciones, sin embargo, cada una de ellas tiene una serie exclusiva de esas características y propiedades. El ambiente interno en que se encuentra la organización lo forman las personas que la integran, y esto es considerado como el clima organizacional. Tal como lo indica (Forehand y Gilmer, 2000) quienes mencionan: Las dimensiones que componen el clima laboral son el conjunto de características permanentes que describen a una empresa u organización, cualquiera fuese su tipo, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.

Según los autores referidos líneas arriba se refieren a que las dimensiones del clima laboral repercuten en la motivación y en el comportamiento de los trabajadores, obteniendo como consecuencia de la satisfacción, rendimiento, adaptación, etc., los cuales son componentes trascendentales en la consecución de metas organizacionales y en el bienestar de las personas y clientes en toda empresa.

1.2.2 Variable Dependiente Satisfacción Laboral

2.1.2.1 Satisfacción Laboral

➤ Definición:

Davis y Newstrom (2003) La Satisfacción Laboral es y ha sido estudiada por una diversidad de autores, en lo cual han sido estudios que han ayudado al ámbito de la Psicología organizacional y es apoyo para el Talento Humano. La satisfacción laboral es el resultado de componentes tanto internos como externos, tales como la motivación, desarrollo profesional del personal, identificación y pertenencia en la organización; no obstante, hoy en la actualidad este concepto ha cambiado siendo la satisfacción laboral, una actitud referente a su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización, relaciones con la autoridad, desempeño de tareas y condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea.

Palma (2004) Afirma que la satisfacción laboral es un campo de beneficio cada vez más creciente por los que son asociados a la actividad de gestión del potencial humano, ya que resulta un buen indicador del manejo organizacional y simboliza para la entidad un referente de los estándares de calidad de vida. Sin embargo, si un trabajador no se encuentra complacido dentro de su labor que realiza, evidenciara comportamientos como: faltar al trabajo, bajo rendimiento, falta de motivación, sentimientos de maltrato, renuncia, etc., extendiéndose estas actitudes sobre su vida personal. Por esta razón, es necesario que hoy en día las entidades cada vez sean más consientes, siendo parte de su responsabilidad corporativa, la promoción de la salud y las mejoras en los lugares de trabajo. Por ello, en ciertas entidades agro azucareras nacionales e internacionales; se está interesando por la organización eficiente del potencial humano, que se realizaron investigación sobre la base del clima y satisfacción laboral, en lo cual conlleva para la mejora ya sea personal, social y empresarial. Es por eso que los directivos de este rubro, brinda en mejorar sus recursos, que facilitan la tarea del trabajador con la finalidad de lograr el éxito empresarial y personal.

Landy y Conte (2005) Expresa que “La satisfacción laboral es aquella actitud positiva o estado emocional de la persona que resulta de la valoración de una entidad o del hábito laboral” (p. 379).

Robbins y Judge (2013) Menciona que la satisfacción laboral es cuando un colaborador genera sentimientos positivos de la entidad de trabajo.

Según Fleisman y Bass (1979) Explican la satisfacción laboral con lo siguiente:

“Es una contestación afectiva que da el trabajador a la entidad como resultado de la experiencia del mismo en su cargo, en relación a sus valores, es decir con lo que desea o espera de este. Consideran los mismos que la satisfacción tiene el mismo sentido que el placer. En definitiva, la satisfacción es una actitud general, como resultado de varias actitudes más específicas” (p. 34).

Cómo indica Echegaray (2014), Gerente de Recursos Humanos de una de las empresas azucareras más importantes de la Libertad nos indica que el reconocimiento es satisfactorio, sin embargo una entidad debe competir por tener un extraordinario clima laboral, la cual permite promover un buen ambiente de trabajo que se logrará mantener al colaborador productivo. De igual forma, empresas como Cartavio S.A.A., Casagrande S.A.A., Sintuco S.A., entre otros; vienen realizando un plan de acción en relación al factor humano, brindándoles planes de capacitación, condiciones laborables favorables, remuneraciones de acuerdo a su perfil ocupacional, etc.; formando en ellos un espíritu de competitividad y satisfacción para emprender sus tareas asignadas. Sin embargo, no en todas las empresas agro azucareras se toma como base la satisfacción del trabajador; tal es el caso de la empresa contexto de estudio, puesto que se ha evidenciado un personal de trabajo insatisfecho y descontento

frente a su labor diaria; si bien es cierto, hace algunos años atrás, la gerencia de esta empresa apostaba por brindar a su fuerza laboral un trabajo enriquecedor bajo normas de seguridad estrictas; asimismo, capacitaciones, remuneraciones, beneficios sociales, utilidades, entre otros, logrando en ellos una actitud positiva en la organización. Hoy en día, se ha dejado un poco de lado estas actividades, centrándose especialmente en cuánto pueden rendir para una mejoría de su producción.

Además, et al (2005) Cabe afirmar que no todo el personal manifiesta una actitud de descontento, ya que existen colaboradores que perciben su medio laboral por su productivo talento, poniéndose la camiseta y ayudando a salvaguardar problemas que influyen en el comportamiento del trabajador dentro de la organización; cada individuo posee su propia personalidad, la cual los diferencia de los demás y por lo tanto cada uno manifiesta su satisfacción de acuerdo a sus aspiraciones o emociones con respecto a su trabajo y lo que espera de él. Por dicho motivo, se encontró la importancia de llevar a cabo esta investigación basada en estudiar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral con el fin de correlacionarlas y hallar razones sólidas que lleven hoy por hoy a los directivos en establecer cambios de mejora, concluyendo que estas dos variables son temas de gran importancia, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente en su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano; sin embargo, existen aún empresas que ni siquiera lo tienen en cuenta porque

frecuentemente la prioridad es la correcta resolución de sus desafíos diarios y el avance del negocio. Como se ve, varios estudios han demostrado que ambas variables influyen en el rendimiento del trabajador y del equipo, y cuando se habla de rendimiento, no sólo se hace referencia a la capacidad productiva del personal, sino también a la mejor utilización de sus habilidades y potencialidades que se ven perjudicadas cuando los empleados no conviven en un clima favorable dentro de la 12 evolución del conjunto. De allí que, atender la calidad del clima organizacional y su satisfacción en el puesto del trabajo se ha convertido en una prioridad para muchas empresas; tal vez por eso es frecuente escuchar que, con el intento de mejorar la relación con sus empleados, las empresas dan beneficios, normalmente relacionados con el bienestar personal o familiar de los empleados, para modificar su actitud y mejorar su rendimiento.

➤ **Características:**

Según Locke (1969) expone que, la satisfacción se entiende como resultante de una evaluación que pone de manifiesto la divergencia entre los valores del individuo, lo que espera de su empleo y la percepción que tiene de su empleo.

Asume que la satisfacción en el trabajo, está totalmente relacionada con el salario recibido, es decir, con las recompensas.

Se refiere a la dinámica que alude a la constante adaptación del individuo para mantener el nivel de satisfacción que le conviene y de allí, esta

resulta una "función de sus propias capacidades para adaptarse a una situación de trabajo dada o para modificarla en función de sus propias necesidades".

La satisfacción evoluciona en función de las necesidades y aspiraciones del individuo y de la realidad vivida en el trabajo dentro de la organización, resultando de la acción de fuerzas internas y externas a ella. La concibe como "un proceso dinámico que permite la comparación entre factores.

Considera que la persona compara lo que constituye un aspecto real de su empleo con relación a lo que desearía que fuese. Explica que el ser humano raramente alcanza un grado de satisfacción completa, excepto en breves periodos de tiempo. Cuando este se satisface, otro nuevo se sitúa en primer plano y así sucesivamente. Es propio del ser humano estar deseando algo, prácticamente siempre y a lo largo de toda su vida.

➤ **TIPOS DE SATISFACCIÓN LABORAL:**

La tipología de la satisfacción laboral es variada, pero en esta ocasión tomaremos el aporte teórico de Landy y Conte (2005), quienes nos describen diferentes cuatro (4) tipos, citados a continuación:

a) Satisfacción Laboral Progresiva: Se define que el trabajador se sienta complacido con las labores que realiza en la medida que aumente su nivel de empeño.

b) Satisfacción Laboral Estable: Se refiere a un nivel adecuado de satisfacción, en el que la persona está animada por mantener su nivel de

aspiración y también el estado placentero de satisfacción, incrementándose su nivel de aspiración en otras áreas de la vida.

c) Satisfacción Laboral Conformista: Se refiere al estado asociado con un bajo desempeño, lo cual evidencia que el trabajador no se esfuerza por crecer laboral y personalmente.

d) Seudo - Satisfacción: Tiene como definición a los componentes que estimulan en el colaborador falsas sensaciones, en lo cual surgen como un pretexto de satisfacer una determinada necesidad, extinguiendo con ello la posibilidad de obtener una satisfacción adecuada en otras necesidades. Además cada uno manifiesta su satisfacción de acuerdo a sus aspiraciones o emociones con respecto a su trabajo y lo que espera de él.

➤ **DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Las dimensiones que se ha considerado de la autora Palma (2005) es quien ha brindado una mejor determinación sobre la variable satisfacción laboral. Por lo que esta se mide teniendo en cuenta 3 dimensiones.

a) Significación de la tarea: Consiste en la prioridad que brinda el colaborador su centro de trabajo, manifestando eficacia, ejecución, igualdad entre otros.

b) Condiciones de Trabajo: Consiste en el ambiente de trabajo que facilita la comodidad de la persona y el que realice un eficiente trabajo ya

que el gerente se interesan en que el trabajador se encuentre complacido para que pueda desempeñar un trabajo eficiente.

c) Reconocimiento Personal: Es la valoración del trabajo cumplido y la consideración por los logros y el efecto de sus resultados.

➤ **IMPORTANCIA:**

Importancia de la satisfacción laboral Todo directivo conoce, o debería conocer, la importancia que tienen los recursos humanos para el éxito de una entidad, los miembros del equipo de trabajo son el recurso más 66preciado de cualquier negocio, ya que de ellos depende, en un alto porcentaje, el buen manejo de tu empresa. Lo deseable es que todos los miembros de tu equipo sean realmente productivos, que se comprometan e impliquen al máximo y sean eficientes en su trabajo, sin embargo, esta actitud de los trabajadores depende de muchos factores, como su carácter y personalidad, pero también, y en especial, de factores de tipo motivacional. La satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación.

Para Weinert (2004) este interés se debe a varias casusas que tienen relación con el desarrollo histórico de las Teorías de la Organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones:

- Posible relación directa entre el rendimiento y la satisfacción del trabajo. Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.
- Relación posible entre satisfacción y clima laboral.
- Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.
- Importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal.
- Ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida. La satisfacción en el trabajo genera poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana.

1.1.3 Definiciones Conceptuales

- a) **Ambiente de Trabajo:** Las condiciones ambientales varían considerablemente en temperatura, ruido, iluminación, de acuerdo al rendimiento y las actitudes del colaborador (Zubieta y Susinos, 2012).
- b) **Clima Laboral:** Chiavenato (2011) Se refiere al ambiente de trabajo y que influye en los trabajadores la cual puede ser favorable o negativo.

- c) **Condición de trabajo:** Es una entidad que forma un sistema complejo de interacciones e involucra la seguridad ocupacional, salud (Rodríguez, 2010).
- d) **Estabilidad laboral:** Es la garantía que le brinda la entidad al colaborador de que permanezca en su puesto laboral. (Arnedo y Castillo, 2009).
- e) **Liderazgo:** Es la forma en que un trabajador que sepa manejar a su personal, indique buenas decisiones para la mejora grupal (Martínez, 2016).
- f) **Motivación:** Es generar interés e impulsa al personal a favorecer una conducta favorable para la empresa Martínez (2016).
- g) **Organización:** Hace alusión si existe o no métodos operativos constituidos de la organización del trabajo Rubio (2000).
- h) **Reconocimiento:** Situación en el que los colaboradores que conforman una entidad, han considerado su labor y la colaboración Bordas (2016).
- i) **Rendimiento:** Se refiere a las conductas que se asocian de un trabajador en una empresa (Da Silva, 2014).
- j) **Satisfacción Laboral:** Bautista (2011) Es el estado emocional de la actitud de un trabajador, en lo cual tiene una conducta efectiva o también negativo.

- k) Significación de tarea:** Actitud a la labor con relación a las competencias relacionado del trabajador que obtiene la interpretación de esmero, producción, contribución tangible (Palma, 2014).
- l) Sistema de Remuneraciones:** Es el salario por la jornada de trabajo, productividad del colaborador que se establece en la empresa (Weinert, 2010).

1.2 Formulación del problema

¿Existe influencia del clima laboral en la satisfacción de los trabajadores de la empresa Calzados Kavany Trujillo – 2022?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia del clima laboral en la satisfacción de los trabajadores de Calzados Kavany Trujillo – 2022

1.3.2 Objetivos específicos

1. Determinar la influencia del clima laboral en la significación de tarea de los trabajadores de Calzados Kavany durante el periodo 2022.
2. Identificar la influencia del clima laboral en las condiciones de trabajo de los trabajadores en Calzados Kavany durante el periodo 2022.
3. Determinar la influencia del clima laboral influye en el reconocimiento personal de los trabajadores Calzados Kavany durante el periodo 2022.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

Un buen clima laboral influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Calzados Kavany.

1.4.2 Hipótesis específicas

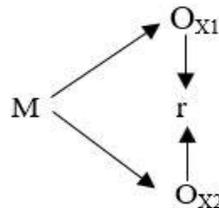
- a) El clima laboral influye favorablemente en la significación de tarea de los trabajadores Calzados Kavany durante el periodo 2022.
- b) El clima laboral influye significativamente en las condiciones de trabajo de los trabajadores Calzados Kavany durante el periodo 2022.
- c) El clima laboral influye en el reconocimiento personal de los trabajadores Calzados Kavany durante el periodo 2022.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La investigación que realizaremos es aplicada, de tipo Descriptivo Explicativo que se orienta a determinar la influencia en el clima laboral en la satisfacción laboral. En cuanto al diseño es Correlacional Causal.

Según Tamayo (2006) Define que la investigación descriptiva consiste en el análisis e interpretación sobre un estudio y también definiendo sus características de un hecho.



Dónde:

M: Muestra.

X₁: Clima laboral.

r: Relación.

X₂: Satisfacción laboral.

2.2 Población:

Tamayo (2012) Menciona que “La población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno”.

Para la definición de la población de estudio se tomó referencia la base de datos de la de empresa Calzados Kavany de la ciudad de Trujillo, en lo cual estuvo constituido por 30 colaboradores que laboran en la empresa Calzados Kavany de la ciudad de Trujillo.

TABLA 1:

Poblacion entre hombres y mujeres de la empresa de Calzados Kavany Trujillo – 2022.

Ítem	Trabajadores	Sexo
1	Hombres	23
2	Mujeres	07
	Total	30

2.2.1 Muestra:

López (2004) Es la parte de una población en que se llevará a cabo la investigación, para obtener la cantidad como fórmulas, lógica.

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo censal (población y muestra tienen el mismo tamaño), considerando así con un total de 30 colaboradores. Así mismo, es una muestra representativa y adecuada para llevar a cabo la investigación.

2.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de datos

2.3.1 Técnica:

Las técnicas que se utilizarán son encuestas, que son un total de 30 colaboradores de los cuales 30 son hombres y 7 mujeres, para así poder recopilar la información tanto de clima laboral y satisfacción laboral.

Según Grasso (2006), indica que es un procedimiento que nos genera explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y obtener los datos de un número considerable de personas.

2.3.2 Instrumento:

Para la presente investigación se utilizó como instrumento el cuestionario.

El Cuestionario que se va aplicar es utilizado por la psicóloga Sonia Palma Carillo sobre el clima laboral y satisfacción laboral.

2.3.3 Validez:

Sánchez y Reyes (2015) señaló que la validez es: “La posesión que hace mención a que todo aquello instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, asimismo que evidencie de una manera efectiva, con la finalidad de obtener los resultados de la capacidad que asegura medir”.

Instrumento será sometido a especialistas o asesores de la investigación, en el cual para obtener la validez se realizó una prueba piloto, la cual se consideró con la participación de 5 usuarios, la cual indican que los instrumentos han sido validados.

VALIDADOR(a)	CARRERA
Mg. Enrique Armando Montoya Ulloa	Psicología
Mg. Percy Escalante Rojas	Administración
Mg. Luis Alberto Tucto Otiniano	Estadístico

2.3.4 Confiabilidad:

CONSTANCIA

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Visto del informe de la tesis denominado “EL CLIMA LABORAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE CALZADOS KAVANY TRUJILLO - 2022”; perteneciente a la estudiante de la Universidad Privada del Norte:

- LIZETH GIANELLA OLIVAREZ CRUZ
Se deja constancia que haciendo revisado el instrumento sobre “Clima laboral” y “Satisfacción laboral”; la cual, se determinó estadísticamente que son válidos y confiables, de acuerdo a los procedimientos estadísticos vigentes, con el valor de alfa de cronbach del primer instrumento que fue de 0.857 y el segundo instrumento 0.885 demostrando la confiabilidad del instrumento de investigación.

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.


“MATEMÁTICA - ESTADÍSTICA”
Mg. Luis A. Tucto Otiniano
DNI. 41985730

Trujillo, 26 de Mayo de 2022.

2.3.5 Análisis de datos

En un inicio, tomando en consideración del trabajo de investigación para el respectivo análisis de los datos recolectados se utilizarán los análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, para así luego sean procesadas mediante los programas de cálculo informativo de Microsoft office Excel 2019 y programa software de estadística SPSS versión 26 tomando en cuenta las pruebas paramétricas y no paramétricas con sus respectivas pruebas de significancia, la cual mostramos a continuación:

Distribución de frecuencias (Organización de datos): Es un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías (cualitativas o cuantitativas).

Gráficas de estadística: Es la representación de los datos por medio de elementos o figuras geométricas (puntos, rectas, rectángulos, círculos, etc.) con el propósito de facilitar la comprensión de quien lo observe.

Media aritmética(\bar{x}): Es la medida de tendencia central más utilizada y puede definirse como el promedio aritmético (\bar{x}) de una distribución.

Desviación estándar (S): Es el promedio de la desviación de las puntuaciones con respecto a la media que se expresa en las unidades originales de medición de la distribución y se simboliza (S).

Prueba de Chi – cuadrado (X²): Una prueba de chi - cuadrado es una prueba de hipótesis que compara la distribución observada de los datos con una distribución esperada de los datos, consideran también el nivel de significancia (valor – p).

Coefficiente de correlación de Pearson (r): es una medida de la relación lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas. A diferencia de la covarianza, la correlación de Pearson es independiente de la escala de medida de las variables.

Coefficiente de correlación de Spearman (rho): es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular p, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

Comentario e interpretación: De acuerdo a las tablas y figuras de estadística nos permitió interpretar los datos obtenidos del instrumento.

2.4 Procedimiento

2.4.1 Procedimiento de la Investigación

La investigación inicia con la realidad problemática a nivel global, nacional y local. También se obtuvo los antecedentes de los autores a nivel internacional y nacional de las tesis de doctorado y maestrías. Posteriormente se realiza las base teóricas en lo cual indican las definiciones, características, dimensiones, importancia y estructura es por ello que se formula la pregunta de

investigación, que nos permite definir mi objetivo general, objetivos específicos, en el cual obtenemos la hipótesis y las hipótesis específicos. En el segundo capítulo, se define el tipo de investigación, diseño, población, muestra, instrumentos y análisis de todos. En el tercer capítulo se aplica la encuesta a los 30 trabajadores de calzados Kavany de forma virtual, en lo cual obtenemos los resultados de mi investigación que tiene gráficas, tablas, análisis. Posteriormente la discusión se realiza de acuerdo a mis objetivos. Finalmente se realiza las conclusiones, limitaciones y recomendaciones.

2.4.2 Procedimiento de Recolección de datos:

Una vez establecidos los instrumentos previamente validados que se utilizarían, se procedió a recolectar los datos necesarios para fines de la presente investigación el análisis de Clima Laboral y Satisfacción Laboral, se realizó el cuestionario en Google Forms .Asimismo se solicitó un permiso al gerente general de la empresa en lo cual se coordinó con los trabajadores que forman parte de la muestra. El 15 de Mayo la gerente me envió los correos de los trabajadores en lo cual a cada uno de los trabajadores se le envió el link para que desarrollen la encuesta los trabajadores de la empresa Calzados Kavany previa solicitud de autorización a los representantes de estas para la ejecución del trabajo de campo, y se les otorgó el tiempo necesario para que puedan completar a totalidad el formato brindado según su propio criterio. Realizado ello, se recopiló la información en las distintas piezas otorgadas a los trabajadores con lo cual se procedió a revisar minuciosamente las respuestas de los

participantes con el objetivo que los resultados sean confiables y representativos, para después recurrir al programa Microsoft Excel 2016 para transcribir las respuestas obtenidas, organizándolas en una base de datos, lo que permitió identificar tanto la percepción de los trabajadores. Seguidamente, tal información fue procesada y analizada haciendo uso del programa software de estadística SPSS versión 26.

2.4.3 Aspectos éticos

Los aspectos éticos es utilizado del folleto de la empresa de Calzados Kavany

- **Consentimiento del participante:** En primera instancia se solicita el consentimiento de los participantes para formar parte de la investigación.
- **Confidencialidad y privacidad:** La información que se brindará por parte de ellos será confidencial, en la cual únicamente el investigador podrá tener acceso a esta, considerando que se usará como herramienta, tanto los colaboradores como la Empresa, y siempre manteniendo el anonimato de cada participante.
- **Respeto:** Se ha de brindar siempre un trato respetuoso, justo e igualitario con los colaboradores.
- **Veracidad:** No se hará uso de la manipulación alguna en el estudio de la investigación.
- **No maleficencia:** La información obtenida no buscará hacer daño o ir en contra tanto del participante voluntario y de la Empresa donde se desarrollará dicho estudio.

- **Beneficencia:** Se buscará el bienestar de los colaboradores y de la empresa, mediante el mejoramiento del clima laboral tanto para la satisfacción laboral.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En este capítulo se hace referencia a las tablas y figuras de estadística descriptiva y análisis de contrastación de hipótesis de estadística inferencial que ha utilizado para organizar la información recogida en la investigación, cuyos comentarios e interpretaciones de los resultados, se encuentran al término de cada uno de ellos:

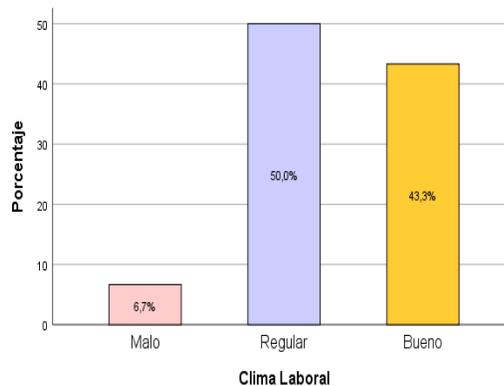
Tabla 1:

DESCRIPCION DE LOS RESULTADOS DEL NIVEL DE CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CALZADOS KAVANY TRUJILLO – 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Malo	2	6,7	6,7	50,0
Regular	15	50,0	50,0	100,0
Bueno	13	43,3	43,3	43,3
Total	30	100,0	100,0	

FIGURA 1

GRAFICO DEL NIVEL DE CLIMA LABORAL



Análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la figura 1, en la empresa Calzados Kavany, los trabajadores fueron encuestados y obtuvieron que el 50% consideran que existe un clima laboral regular, el 43.3% un nivel bueno y el 6.7% malo.

Tabla 2:

DESCRIPCION DE LOS RESULTADOS DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CALZADOS KAVANY TRUJILLO – 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	6.7	6.7	76.7
Medio	7	23.3	23.3	100.0
Alto	21	70.0	70.0	
Total	30	100.0	100.0	

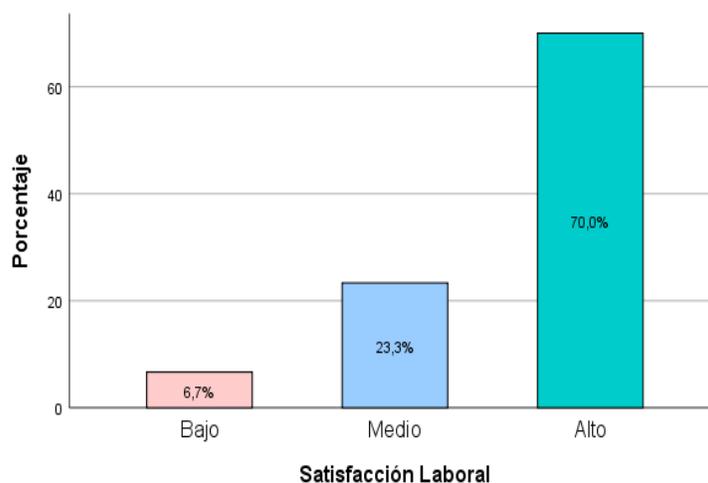


FIGURA 2

GRAFICO DEL NIVEL DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la figura 2, en la empresa Calzados Kavany, los trabajadores fueron encuestados y obtuvieron que el 70% consideran una satisfacción laboral alta, el 23.3% media y el 6.7% bajo.

Tabla 3:

DESCRIPCION DE LOS RESULTADOS DEL NIVEL DE LAS DIMENSIONES SEGÚN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CALZADOS KAVANY TRUJILLO – 2022

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e valido	Porcentaje acumulado
Significación de la tarea	Bajo	1	3.3%	3.3%	3.3%
	Medio	20	66.7%	66.7%	70.0
	Alto	9	30.0%	30.0%	100.0
	Total	30	100.0	100.0	
Condiciones de trabajo	Bajo	0	0.0%	0.0%	0.0
	Medio	9	30.0%	30.0%	30.0
	Alto	21	70.0%	70.0%	100.0
	Total	30	100.0	100.0	
Reconocimiento personal	Bajo	2	6.7%	6.7%	6.7
	Medio	17	56.7%	56.7%	63.4
	Alto	11	36.7%	36.7%	100.1
	Total	30	100.0	100.0	

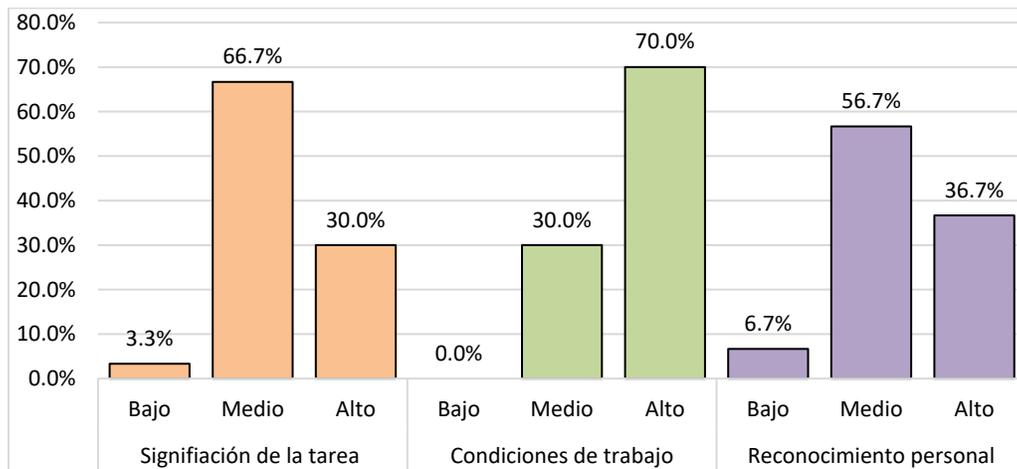


FIGURA 3

*GRAFICO DE LOS NIVELES DE LA DIMENSION DE LA SATISFACCIÓN
LABORAL*

Análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la figura 3, en la empresa Calzados Kavany, en la dimensión significación de la tarea, los trabajadores obtuvieron un 66.7% nivel medio, el 30% alto y el 3.3% bajo; en la dimensión condiciones de trabajo, los trabajadores obtuvieron un 70% nivel alto, y el 30% medio; y por último en cuanto a la dimensión reconocimiento personal 66.7% nivel medio, el 30% alto y el 3.3% bajo.

Tabla 4:

COEFICIENTE DE CORRELACION DE SPEARMAN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CALZADOS KAVANY TRUJILLO – 2022

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Clima Laboral	0.178	30	0.017	0.818	30	0.000
Satisfacción Laboral	0.243	30	0.000	0.860	30	0.001

Prueba de hipótesis:

H₀: Los datos provienen de una distribución normal. Si el P - Valor ≥ 0.05

H₁: Los datos no provienen de una distribución normal. Si el P - Valor < 0.05

Análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 4, en la empresa Calzados Kavany, según la prueba de shapiro Wilk observamos valores de significancia menores al valor estándar de $p < 0.05$, esto indica que los datos no provienen de una distribución normal, llegando a concluir que se utilizara el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) en la investigación.

Tabla 5:

COEFICIENTE DE CORRELACION DE SPEARMAN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CALZADOS KAVANY TRUJILLO – 2022

		Clima Laboral	Satisfacción Laboral
Clima Laboral	Coefficiente de correlación Rho	1.000	0.627
	Sig. (bilateral)	.	0.000
	N	30	30
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación Rho	0.627	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	30	30

Análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 5, que se basa sobre la correlación entre el clima laboral y satisfacción laboral, se obtuvo un valor Rho de 0.627 indicando como nivel alto positivo y con un valor de significancia $p = 0.000$ ($p < 0.05$), demostrando que existe relación significativa entre clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de calzados Kavany Trujillo.

Tabla 6:

COEFICIENTE DE CORRELACION DE SPEARMAN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LAS DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CALZADOS KAVANY TRUJILLO – 2022

		Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal
Clima Laboral	Spearman-Rho	0.541	0.530	0.523
	Sig. (bilateral)	0.002	0.003	0.003
	N	30	30	30

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 6, correlación entre el clima laboral y las dimensiones de la satisfacción laboral, se obtuvo lo siguiente:

En cuanto a la correlación entre clima laboral y la dimensión significación de la tarea, se obtuvo un valor Rho de 0.541 indicando como nivel moderado positivo y con un valor de significancia $p = 0.002$ ($p < 0.05$), demostrando que existe una relación significativa entre clima laboral y significación de la tarea de los trabajadores de calzados Kavany Trujillo.

Mientras que en la correlación entre clima laboral y la dimensión condiciones de trabajo, se obtuvo un valor Rho de 0.531 indicando como nivel moderado positivo y con un valor de significancia $p = 0.003$ ($p < 0.05$), demostrando que existe una relación significativa entre clima laboral y condiciones de trabajo de los trabajadores de calzados Kavany Trujillo.

Por último, en la correlación entre clima laboral y la dimensión reconocimiento personal, se obtuvo un valor Rho de 0.523 indicando como nivel moderado positivo y con un valor de significancia $p = 0.003$ ($p < 0.05$), demostrando que existe una relación significativa entre clima laboral y condiciones de trabajo de los trabajadores de calzados Kavany Trujillo.

CAPITULO IV

DISCUSION

Con respecto a los resultados de la investigación obtenidos, muestran que existe relación significativa entre clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de calzados Kavany Trujillo 2022. Cuyo valor Rho de 0.627 indicando como nivel alto positivo y con un valor de significancia $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Basándose estos resultados en las teorías de Litwin y Stringer, de los factores de Herzberg y Mc. Gregor. En su síntesis, hoy en día encontramos que el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral son dos variables que se encuentran relacionadas y que influyen en la productividad de los colaboradores en una empresa, además también refleja el compromiso, unión, trabajo en equipo y organización de los trabajadores dentro de su área laboral, así como la satisfacción laboral son de gran importancia para el desarrollo y crecimiento de una empresa; la relación entre ambos, puede determinar la buena marcha de la organización o en su defecto, su fracaso.

Con respecto a los resultados indican que si tienen relación significativa con la investigación de Solórzano y Indira (2018) Clima organizacional y desempeño laboral del profesional en Centros de Educación Inicial de la Universidad de Zulia Venezuela Cuyo resultado fue de Rho 0.87 siendo estadísticamente significativa.

De acuerdo con la investigadora Bocanegra (2019) con su tesis titulada Clima laboral y satisfacción laboral con metodología tipo descriptivo–correlacional, transversal. La población estuvo constituida por 60 colaboradores. Llegado a la conclusión, que en la institución tiene correlación directa en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

A través del investigador Aguirre (2021) indica que si existe relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos, el tipo de investigación fue descriptivo - correlacional, con una muestra de 36 trabajadores de la empresa. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos la Escala de Clima Laboral CL – SPC y la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC. Se concluyó en que existe una correlación positiva moderada.

Con respecto a la dimensión de remuneración encontramos que en su mayoría el 86.7% de los trabajadores consideran que la remuneración está de acuerdo al desempeño y como mínimo el 6.7% como regular. Estos resultados no guaran relación con la investigación de Gamboa (2017) hizo una tesis titulada clima laboral y satisfacción laboral con enfoque cuantitativa, con diseño correlacional, tomando como instrumento una encuesta de escala Likert, tomando una muestra de 31 participantes, El alto índice indica que fueron principalmente la presencia de inconformidad respecto al liderazgo que se emplea en la organización e insatisfacción con el sueldo recibido en conjunto con la ausencia de incentivos, llegando a concluir en que la aplicación de un tabulador de salarios que establezca de acuerdo a las actividades desarrolladas el

suelo que corresponde a cada puesto, la implementación de incentivos y la restructuración del horario de trabajo.

Asimismo en los resultados encontrados no coinciden con la investigación de Zapata y Morales (2015) realizaron una tesis titulada relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo. En conclusión, se identificó que los colaboradores de la empresa laboran los días feriados siendo compensado con un día de descanso la cual genera una desmotivación ya que el colaborador prefiere que se le pague.

CONCLUSIONES

- a) Con respecto al clima laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores de Calzados Kavany Trujillo, según el valor obtenido (0.627), indica que si existe influencia entre ambas variables
- b) Se concluye que según los resultados que se obtuvieron en la Significación de la tarea fueron favorable medio (66.77%) indica que el clima laboral influye en la significación de tarea de los trabajadores de Calzados Kavany.
- c) Según los resultados que se obtuvieron en la condición de trabajo fueron favorables tanto en alto (70.0%) indica que el clima laboral influye en las condiciones de trabajo de los trabajadores de Calzados Kavany.
- d) Según los resultados que se obtuvieron en el reconocimiento personal fueron favorable medio (56.77%) indica que el clima laboral influye en el reconocimiento de los trabajadores de Calzados Kavany.

RECOMENDACIONES

- a) Fomentar la colaboración, en equipo creando espacios, donde se facilite el trabajo en equipo y la colaboración, como salas de reuniones y de trabajo para grupos de diferentes capacidades y con materiales y/o mobiliario necesario.
- b) Evitar sobrecargas del clima laboral para así tener buenos resultados óptimos para demostrar a futuro buenos resultados en cuanto a los trabajadores de una empresa.
- c) Reconocer el trabajo de acuerdo al desempeño personal que se esté demostrando en los trabajadores, para haya motivación por parte de los trabajadores y así seguir trabajando en la misma línea.
- d) Crear programas de aprendizaje y desarrollo personal, con capacitaciones permanentes según profesión para así aumentar satisfacción laboral por parte de los trabajadores de una empresa.
- a) Finalmente, implementar prácticas de responsabilidad social corporativa, para así tener buenos resultados productivos de una empresa.

LIMITACIONES

Los trabajadores llenaron las encuestas virtualmente, debido a que, por la coyuntura que se está atravesando, había dificultad de realizarlo presencialmente. Asimismo otra limitación ha sido el tiempo la cual para desarrollar mi tesis tuve limitado tiempo en la realización de mi tesis por motivo de mi trabajo. Ante coyuntura del Covid no tuve acceso a la información para mis investigaciones que están disponibles en las universidades, ya que alguna información es presencial.

REFERENCIAS

Aguirre, M. H. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 17(4), 91-103.

<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068>

Alva, J. y Juárez, J. (2014) Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A. [Tesis de Título profesional de Licenciado en Administración]. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/716>

Echegaray, O. (2014) Sembrar modelos: Virú y el esquema laboral que desarrolla para la Agroindustria. *Diario Gestión*

<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/sembrar-modelos-viru-esquema-laboral-desarrolla-agroindustria-62344-noticia/>

Fleisman, E., y Bass, R. (1979). *Estudios de Psicología Industrial y del Personal*. Editorial Trillas. (1),4-14

Orbegoso, A. (2008) El clima organizacional: Qué es y Cómo analizarlo. *Revista de Psicología*.

<https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional-que-es-y-como-analizarlo/>

Palma, S.(2004) Escala Clima Laboral CL - SPC.(1^a ed.). Perú.
https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Robbins y Judge (2013) Comportamiento Organizacional: manual autoformativo interactivo. Universidad Continental, 10(23), 76-106
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4253>

SEGURA Y VASQUEZ (2019) CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN OBREROS DE UNA MINA SUBTERRÁNEA - JAUJA, 2019. [Tesis de Título profesional de Psicólogo] Huancayo, Perú.

<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1049/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

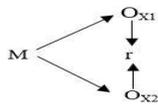
Villalobos, A.; Lugo, L.; Clara, M.; Ramirez, C. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos - Mexico. Revista Dialnet 86-102
<https://doaj.org/article/28be680005f542118203505182bb5a1a>

Weinert A.B. (1985) Manual de psicología de la organización. Herder. Barcelona. Revista Dianlet.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2774951.pdf>

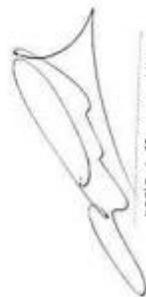
ANEXOS:

MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
TITULO :“EL CLIMA LABORAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE CALZADOS KAVANY, TRUJILLO - 2022”					
VARIABLE OPERACIONAL	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA LABORAL	Chiavenato (2011) Se refiere al ambiente de trabajo y que influye en el comportamiento de las personas en la organización, ya que en la conducta de los trabajadores se distingue una organización de otra, en el cual puede ser favorable o negativo.	La Investigación se desarrollara en base a una encuesta aplicada a los trabajadores de Calzados Kavany de la ciudad de Trujillo.	ESTRUCTURA	Organización del Trabajo Políticas del trabajo	ORDINAL 1. Nunca 2. Poco 3. Regular 4. Mucho
			RESPONSABILIDAD	Autonomía Funciones	
			REMUNERACION	Compensación	
VARIABLE INDEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL	Bautista Rivas(2011) Es el estado emocional de la actitud de una persona en el trabajo, ya que requiere la interacción social, en lo cual el trabajador tiene una conducta efectiva o también negativo	Para la evaluación de satisfacción laboral será necesario contar con 3 variables a los trabajadores de Calzados Kavany de la ciudad de Trujillo.	SIGNIFICACION DE LA TAREA	Distribución Productividad de Trabajo	ORDINAL 1. Nunca 2. Poco 3. Regular 4. Mucho
			CONDICIONES DE TRABAJO	Horario de Trabajo Comodidad de trabajo	
			RECONOCIMIENTO PERSONAL	Desarrollo personal en el trabajo Desarrollo en beneficio a la sociedad	

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TITULO :“EL CLIMA LABORAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE CALZADOS KAVANY, TRUJILLO - 2022”					
PROBLEMA	HIPOTESIS	OBETIVOS	VARIABLES	METODOLOGIA	POBLACION
	Un buen clima laboral influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Calzados Kavany.	Determinar la influencia del clima laboral en la satisfacción de los trabajadores de Calzados Kavany Trujillo – 2022	VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA LABORAL	<p>Tipo de Investigación: Descriptivo Explicativo Diseño: Correlacional Causal</p> 	La población son los 30 colaboradores de la empresa Calzados Kavany, Trujillo
¿Existe influencia del clima laboral en la satisfacción de los trabajadores de la empresa Calzados Kavany Trujillo – 2022?	<p>a) El clima laboral influye favorablemente en la significación de tarea de los trabajadores Calzados Kavany durante el periodo 2022.</p> <p>b) El clima laboral influye significativamente en las condiciones de trabajo de los trabajadores Calzados Kavany durante el periodo 2022.</p> <p>c) El clima laboral influye en el reconocimiento personal de los trabajadores Calzados Kavany durante el periodo 2022.</p>	<p>1. Determinar la influencia del clima laboral en la significación de tarea de los trabajadores de Calzados Kavany durante el periodo 2022.</p> <p>2. Identificar la influencia del clima laboral en las condiciones de trabajo de los trabajadores en Calzados Kavany durante el periodo 2022.</p> <p>3. Determinar la influencia del clima laboral influye en el reconocimiento personal de los trabajadores Calzados Kavany durante el periodo 2022.</p>	VARIABLE INDEPENDIENTE: SATISFACCION LABORAL	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método de Análisis de Datos: Programa software de estadística SPSS</p>	<p>MUESTRA: La muestra está representada por 30 colaboradores de las áreas, que son diseño, corte, perfilado, ensuelado, alistado, empaquetado y venta.</p>

ANEXO 1: CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

CRITERIO	DEFINICIÓN	PREGUNTAS	Nunca	Poca	Regular	Mucho	Siempre
CLIMA LABORAL ESTRUCTURA							
Organización del trabajo	El desempeño de las labores que uno realiza	1.1. Considero usted que la empresa está adecuadamente estructurada sus funciones. 1.2. Usted conoce el organigrama de la empresa					
Políticas de trabajo	Prácticas que establece la empresa	1.3. Considero usted que conoce las políticas de la empresa					
RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL							
Autonomía	El cumplimiento de una persona	2.1. Las funciones que realiza están bien estructuradas. 2.2. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar lo hecho					
Funciones	Responsabilidades por el desempeño que realiza	2.3. El jefe supervisa las labores que realiza en la empresa					
Compensación	La remuneración por las labores que uno realiza	REMUNERACIÓN 3.1. Se le ha brindado un reconocimiento económico por su desempeño laboral. 3.2. La remuneración está de acuerdo al desempeño 3.3. Cumplir con las labores permite un incentivo monetario.					
Productividad de Trabajo	Es la producción y eficiencia de una persona	3.4. Usted ha recibido incentivo por su productividad en la empresa					
SATISFACCIÓN LABORAL							
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA							
Disponibilidad	Disponibilidad física	4.1. La distribución del ambiente de trabajo facilita realizar mis labores					
CONDICIONES DE TRABAJO							
Horario de trabajo	Tiempo desahogado para realizar mis labores	5.1. El horario que tengo me resulta satisfactorio					
Comodidad de trabajo	Se refiere al sentirse cómodo en el trabajo	5.2. Considero usted que el ambiente donde trabajo es confortable. 5.3. Considero que es importante tener un lugar de trabajo en el cual me siento cómodo 5.4. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
RECONOCIMIENTO PERSONAL							
Desarrollo personal en el trabajo	Es el desarrollo de una persona en su comportamiento	6.1. Se reconoce las horas extra realizadas 6.2. Considero usted que compartir labores con sus compañeros de trabajo le resulta productivo.					
Desarrollo en beneficio a la sociedad	Se refiere al cambio de una persona positivamente social	6.3. Considero que el trabajo que realiza es valorado por el jefe					



enrique Montoya Ulloa
PSICOLOGO
C.Ps.P. 18828

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	“EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE CALZADOS KAVANY DE LA CIUDAD DE TRUJILLO EN EL AÑO 2020”		
Línea de investigación:	DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTION EMPRESARIA		
Apellidos y nombres del experto:	<i>Montoya Lina Enrique Armando</i>		
El instrumento de medición pertenece a la variable:	CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL		

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	/		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	/		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	/		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	/		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	/		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	/		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	/		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	/		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	/		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	/		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	/		

Sugerencias:

Firma del experto:


 Enrique Montoya Lina
PSICOLOGO
 S.P.S.P. 15526

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

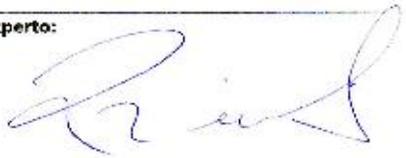
Título de la investigación:			
Línea de investigación:			
Apellidos y nombres del experto:	<i>EGIALANTE ROJAS PERCY</i>		
El instrumento de medición pertenece a la variable:			

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?			
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?			
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?			
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?			
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?			
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido concreto y no están sesgadas?			
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?			
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?			
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?			
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?			
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?			

Sugerencias:

Firma del experto:



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

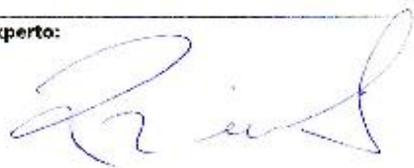
Título de la investigación:			
Línea de investigación:			
Apellidos y nombres del experto:	<i>EGIALANTE ROJAS PERCY</i>		
El instrumento de medición pertenece a la variable:			

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?			
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?			
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?			
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?			
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?			
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?			
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?			
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?			
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?			
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?			
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?			

Sugerencias:

Firma del experto:



ANEXO 1 : CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL Y SATISFACCION LABORAL

CRITERIO	DEFINICIÓN	PREGUNTAS	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
CLIMA LABORAL							
ESTRUCTURA							
Organización del trabajo	El desempeño de las labores que uno realiza	1.1. Considera usted que la empresa están adecuadamente estructuradas sus funciones. 1.2. Usted conoce el organigrama de la empresa.					
Políticas del trabajo	Principios que establece la empresa	1.3. Considera usted que conoce las políticas de la empresa.					
RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL							
Autonomía	El comportamiento de una persona	2.1. Las funciones que realiza están bien establecidas. 2.2. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
Funciones	Responsabilidades para el desempeño que realiza	2.3. El jefe supervisa las labores que realiza en la empresa.					
REMUNERACION							
Compensación	La remuneración por los labores que uno realiza.	3.1. Se le ha brindado un reconocimiento económico por su desempeño laboral. 3.2. La remuneración está de acuerdo al desempeño. 3.3. Cumplir con las labores permite un incentivo monetario.					
Productividad de Trabajo	Es la producción y eficiencia de una persona	3.4. Usted ha recibido incentivo por su productividad en la empresa.					
SATISFACCION LABORAL							
SIGNIFICACION DE LA TAREA							
Distribución	Disposición física	4.1. La distribución del ambiente de trabajo facilita realizar mis labores					
CONDICIONES DE TRABAJO							
Horario de trabajo	Tiempo desempeñado para realizar mis labores	5.1. El horario que tengo me resulta satisfactorio					
Comodidad de trabajo	Se refiere al sentirse cómodo en el trabajo	5.2. Considera usted que el ambiente donde trabaja es cómodo 5.3. Considero que es importante tener un lugar de trabajo en el cual me sienta cómodo 5.4. Me agrada trabajar con mis compañeros					
RECONOCIMIENTO PERSONAL							
Desarrollo personal en el trabajo	Es el desarrollo de una persona en su comportamiento	6.1. Se reconoce las horas extras monetariamente 6.2. Considera usted que compartir labores con sus compañeros de trabajo le resulta productivo.					
Desarrollo en beneficio a la sociedad	Se refiere al cambio de una persona positivamente	6.3. Considera que el trabajo que realiza es valorado por el jefe					

PRUEBA DE VALIDEZ DE LOS EXPERTOS

Prueba de Validez Interna del cuestionario con respecto al Clima laboral y Satisfacción laboral mediante V. de Aiken:

Prueba de Validez mediante V. de Aiken:

$$v_i = \frac{S}{(n(C - 1))}$$

Donde:

S = Suma de valoración de todos los expertos x ítems.

N = Número de jueces.

C = Número de valores de la escala de valoración.

Prueba de Confiabilidad mediante “V” de Aiken:

Estadísticos de validez	
V. de Aiken	N de elementos
0,97	11

De esta manera se corroboró que la matriz de evaluación aplicada a 3 expertos para la validación; deduciendo así que los instrumentos tanto de clima laboral como satisfacción laboral son completamente válidos y confiables.