



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN
TESIS
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL
CONSORCIO SYE-ANCON, CHICLAYO
PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN

Autor:

Bach. Bocanegra Pinedo Luis Miguel

<https://orcid.org/0000-0002-1672-3831>

Asesor:

Dr. Garcia Yovera Abraham Jose

<https://orcid.org/0000-0002-0821-7621>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2021

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CONSORCIO SYE-ANCON, CHICLAYO

Asesor (a): Dr. Garcia Yovera Abraham Jose
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dra. Cubas Carranza Janet Isabel
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Dr. Merino Núñez Mirko
Nombre Completo Firma

Dedicatoria

A Dios, por brindarme la existencia y la fortaleza necesaria para lograr alcanzar mis metas, a mis padres, mi familia por sus palabras de aliento para seguir adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales, a quienes de alguna forma contribuyeron en el logro de mis objetivos profesionales.

Agradecimiento

Agradezco a DIOS, por disfrutar de este momento de mi vida y brindarme dado la salud para seguir adelante, a mi hijo, mi padre y madre por comprenderme y apoyarme en todo momento. Mi más sincero agradecimiento a los trabajadores del Consorcio SYE - ANCON del distrito y Provincia de Chiclayo, Región Lambayeque, por apoyarme para realizar esta investigación. A todos aquellos que contribuyeron con su esfuerzo personal para la finalización de esta investigación. A la Universidad Señor de Sipán, por ser una institución que brinda oportunidades para la superación permanente.

Resumen

Esta investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo”, cuyo problema general fue: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo?, para lo cual se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, para lograr este objetivo se tuvieron los siguiente objetivos específicos: Determinar la relación existente entre el estilo de liderazgo, el nivel de motivación, el nivel de confianza, el nivel de comunicación y el nivel de identificación institucional con la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de nivel relacional, para lo cual se utilizó una muestra de 62 trabajadores, a los cuales se les aplicó dos encuestas. Llegando a concluir que existe relación directa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

Palabras clave: Clima, organización, satisfacción en el trabajo, liderazgo, comunicación.

Abstract

This research entitled “Organizational climate and job satisfaction of the workers of the SYE-ANCON Consortium, Chiclayo”, whose general problem was: How does the organizational climate relate to the job satisfaction of the workers of the SYE-ANCON Consortium, Chiclayo? , for which it was proposed as a general objective: To determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the employees of the SYE-ANCON Consortium, Chiclayo, to achieve this objective the following specific objectives were achieved: Determine the relationship between the style of leadership, the level of motivation, the level of trust, the level of communication and the level of institutional identification with the job satisfaction of the workers of the SYE-ANCON Consortium, Chiclayo. The methodology used was a quantitative approach, with a non-experimental design of a relational level, for which a sample of 62 workers was used, to which two surveys were applied. Coming to conclude that there is a direct relationship between the variables organizational climate and the job satisfaction of the workers of the SYE-ANCON Consortium, Chiclayo.

Keywords: Climate, organization, job satisfaction, leadership, communication.

Índice

Descripción	Pág.
Carátula	i
Aprobación del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice	vii
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	15
1.2.1. A nivel internacional	15
1.2.2. A nivel nacional	17
1.2.3. A nivel regional	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1. Clima organizacional	19
1.3.2. Satisfacción laboral	23
1.4. Formulación del problema	26
	vii

1.5.	Justificación e importancia del estudio	27
1.5.1.	Justificación	27
1.5.2.	Importancia	27
1.6.	Hipótesis	28
1.7.	Objetivos	28
1.7.1.	Objetivo general	28
1.7.2.	Objetivos específicos	28
II.	MATERIAL Y MÉTODO	29
2.1.	Tipo y Diseño de investigación	29
2.1.1.	Tipo	29
2.1.2.	Diseño	29
2.2.	Población y muestra	29
2.2.1.	Población	29
2.2.2.	Muestra	30
2.3.	Variables, operacionalización	30
2.3.1.	Variable independiente: Clima organizacional.	30
2.3.2.	Variable dependiente: Satisfacción laboral	30
2.3.3.	Operacionalización	31
2.4.	Técnicas e instrumentos recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.4.1.	Técnica	33
2.4.2.	Instrumento	33

2.4.3. Validez	33
2.4.4. Confiabilidad	33
2.5. Procedimientos de análisis de datos	34
2.5.1. Procesamiento de datos	34
2.5.2. Análisis de datos	34
2.6. Aspectos éticos	34
2.7. Criterios de rigor científico	35
III. RESULTADOS	36
3.1. Tablas y figuras	36
3.2. Discusión de resultados	48
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
4.1. Conclusiones	50
4.2. Recomendaciones	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	60

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Distribución de la población de trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo</i>	30
Tabla 2. <i>Operacionalización de la variable independiente</i>	31
Tabla 3. <i>Operacionalización de la variable dependiente</i>	32
Tabla 4. <i>Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral</i>	36
Tabla 5. <i>Relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral</i>	38
Tabla 6. <i>Relación entre motivación y la satisfacción laboral</i>	40
Tabla 7. <i>Relación entre confianza y la satisfacción laboral</i>	42
Tabla 8. <i>Relación entre comunicación y la satisfacción laboral</i>	44
Tabla 9. <i>Relación entre identificación institucional y la satisfacción laboral</i>	46

Lista de figuras

Figura 1. <i>Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral</i>	37
Figura 2. <i>Relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral</i>	39
Figura 3. <i>Relación entre motivación y la satisfacción laboral</i>	41
Figura 4. <i>Relación entre confianza y la satisfacción laboral</i>	43
Figura 5. <i>Relación entre comunicación y la satisfacción laboral</i>	45
Figura 6. <i>Relación entre identificación institucional y la satisfacción laboral</i>	47

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional

Hoy en día, el ámbito empresarial, caracterizado por la competitividad, dinamismo y complejidad de su entorno; siendo el conocimiento e innovación recursos dominantes para la existencia de una empresa en el largo plazo, considerando que la gestión estratégica se enfoca esencialmente en los recursos inmateriales, la satisfacción laboral es uno de los fundamentos de mayor atención debido a que el recurso humano, es elemento clave para obtener resultados positivos que permitan lograr las metas de la organización consiguiendo un agradable clima organizacional; ocupando un sitio sobresaliente, una idea objetiva o condenatoria predomina en la filiación recíproca adoptada hacia la empresa yendo de la mano la responsabilidad y producción que esta tenga (Manosalvas et al., 2015).

El talento humano, es esencial en organizaciones, brinda servicios profesionales y técnicos para conquistar objetivos planificados, por ello, los dirigentes y obreros comprenden que la forma ideal para lograr la mejora o prosperidad personal u organizacional es aumentando el esfuerzo y producción, requiriéndose trabajadores ligados a su organización, consecuentemente, distintas empresas han analizado diversas situaciones que influyen la prosperidad y responsabilidad de sus colaboradores, favoreciendo el trabajo, estabilidad y ampliando la disponibilidad de beneficios concedidos a trabajadores (Montoya et al., 2017).

Actualmente, existen organizaciones que no dedican la importancia necesaria al ambiente y compromiso organizacional, a pesar de ser aspectos esenciales de vanguardia empresarial. El clima organizacional, es elemento vinculante o quizás una limitación para el buen ejercicio organizacional influyente en el comportamiento de sus integrantes, en virtud a las perspectivas empresariales de los trabajadores, se desarrolla el sentimiento de cercanía o distanciamiento con su ambiente de trabajo, referida en términos de libertad, organización, incentivos, consideración, familiaridad, sustento, entre otros (Hinojosa, 2010).

Mantener un óptimo clima organizacional, es una necesidad indispensable que compete a diferentes sectores sociales que fomentan el bienestar en organizaciones públicas o privadas, lo cual permite identificar que la gestión del recurso humano cobra mayor relevancia y reconoce como un factor esencial para el éxito, ello implica una trascendental evolución de la gestión humana donde se contemplan variables, consideradas para analizar situaciones organizacionales individuales y grupales (Cardona, 2016).

A nivel nacional

En el Perú, se han venido ejecutando procesos que permiten que las organizaciones fomenten ambientes apropiados que satisfagan a sus colaboradores, reconociéndose al clima laboral como elemento esencial de toda organización pública o privada (González, 2017).

Las investigaciones sobre clima y satisfacción laboral trascienden, al favorecer el sentir de los empleados sobre la actividad organizacional; estableciéndose en una herramienta de investigación que crea beneficio al implementarse tareas punitivas en aspectos que lo requieran, asimismo establecen dispositivos que conocen indirectamente, la eficacia administrativa organizacional (Pérez y Rivera, 2015).

En las organizaciones se suscitan diversas circunstancias que limitan las labores y logro de metas, tales situaciones están armonizadas por múltiples interacciones; en función a características personales y colectivas de elementos empresariales, se obtendrán metas organizacionales. Actualmente, nace desde la apreciación del enfoque sistémico, por comprender que individuos que forman la empresa están influenciados por rasgos organizacionales o personales (Quispe, 2015).

Las habilidades directivas, establecen la existencia de procedimientos complejos que intervienen, como: entrenamiento, salario, situaciones laborales, motivación, clima organizacional, liderazgo, etc.; siendo indudable el hecho de mejorar la satisfacción como circunstancia que antecedente a cualquier disposición empresarial para optimizar su gestión, considerándose que la insatisfacción crea actitudes negativas hacia la empresa, que harán irrealizables el éxito y eficacia de dichas decisiones (Pacheco, 2015).

A nivel regional

En las organizaciones se manifiestan diversas características que permiten la distinción de una con otra, en consideración a que dichas distinciones son creadas por los colaboradores; debiéndose mencionar que el contexto íntimo de una empresa se conforma por emociones psicológicas de los trabajadores, no solamente obedece a características propias, sino también, interviene la manera de apreciar su contexto de labores y los dispositivos organizacionales, estos parámetros se consideran como clima organizacional (Milián y Montero, 2017).

Las personas son elementos fundamentales de las empresas por lo cual su valor estratégico sigue desarrollándose, concluyendo que su éxito obedece al conocimiento, experiencia y aptitudes de sus colaboradores. Los colaboradores llevan al trabajo opiniones personales anticipadas, sobre sus merecimientos, y sus capacidades; razón suficiente para que las empresas se inquieten por el ambiente laboral, y ejecuten gestiones para interesarse pertinentemente de la apreciación de los trabajadores, encontrándose en busca de estrategias que mejoren el clima laboral, acrecentando el rendimiento en sus labores, etc. (Cortez, 2016).

En el contexto de la realidad del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, se evidencia que el compromiso de los colaboradores y el contexto no son los apropiados para emanar la satisfacción personal o colectiva, siendo el desaliento, debilidad física, exiguas oportunidades de adiestramiento, necesidades del personal, las que consecuentemente generan impotencia, desánimo y conflictos familiares, las cuales terminan extendiendo energías para conciliar sus labores profesionales con las individuales; tomando extensos días de trabajo extra con el consecuente agotamiento; trayendo irremediabilmente secuelas negativas, en la vida íntima y profesional de los colaboradores; repercutiendo en el desarrollo de sus funciones.

Por tanto, el estudio intenta relacionar las variables en el Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, a fin de que los directivos gerenciales propongan estrategias de estímulo y desarrollo a favor de los trabajadores a fin de aumentar su nivel y calidad de vida.

1.2. Trabajos previos

Las investigaciones que preceden el estudio, en el ámbito internacional, nacional y local, se cita:

1.2.1. A nivel internacional

Ortiz et al. (2019), "Clima organizacional y satisfacción laboral en empresa del sector construcción", artículo; objetivo vincular las variables en una constructora, método cuantitativo, descriptivo, no experimental, población y muestra 250 trabajadores, aplicó instrumento Minnesota Satisfaction Questionari (MSQ), resultados halló relación positiva entre ambas variables, concluyó las dimensiones de mayor influencia en satisfacción laboral son recompensa y liderazgo.

Noboa et al. (2018), "Relación clima organizacional y satisfacción laboral en sector construcción", artículo; objetivo determinar el vínculo de las variables en una empresa de construcción, método cuantitativo, descriptivo, no experimental, muestra 250 trabajadores, aplicó instrumento Minnesota Satisfaction Questionari (MSQ), resultados, encontró relación positiva entre ambas variables, concluyó que las dimensiones de mayor influencia son recompensa y liderazgo.

Veloso et al. (2018), "Evaluación de modalidades de intervención para mejorar satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional", artículo; objetivo explorar la manera de aplicación de adiestramiento eficiente para optimizar la apreciación organizacional, método cuantitativo, descriptivo, no experimental, muestra 7 investigaciones, aplicó seis estudios intensidad baja y alta en el tiempo, resultados, evidenció que el efecto era concluyentemente diferente, acorde la modalidad empleada; concluyó las modalidades cambiaban acorde la intensidad, consideró la dimensión del efecto (r) conseguido, y confrontaron con el test Preacher.

Zans (2017), "Clima Organizacional y desempeño laboral de trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, 2016", tesis; objetivo examinar influjo del clima organizacional en desempeño laboral, método cuantitativo, descriptivo, no experimental, muestra 88 trabajadores, aplicó cuestionario, concluyó que mayormente existe tranquilidad, considerándose regularmente propicio y perjudicial, coexistiendo un liderazgo interactivo insuficiente, sin propensión a defender el trabajo en equipo.

Rodríguez (2017), "Clima organizacional y satisfacción laboral de colegios adventistas ubicados en Unión del Norte curso escolar 2016", objetivo relacionar clima organizacional y satisfacción laboral en colegios adventistas, método cuantitativo, descriptivo, no experimental, muestra 72 empleados, aplicó cuestionario, concluyó existe relación significativa entre variables.

Montoya et al. (2016), "Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de Universidad Estatal Chilena", artículo; objetivo relacionar las variables, método cuantitativo, descriptivo, no experimental, muestra 166 trabajadores, aplicó cuestionario, concluyó que la apreciación óptima del clima organizacional se vincula a mayor satisfacción laboral, la correlación significativa en pedagogos ($r = 0,523$; $p < 0,001$) y funcionarios ($r = 0,468$; $p < 0,001$).

Cardona (2016), "La satisfacción Laboral y clima organizacional en CDI San José de Manizales", trabajo; objetivo conocer la satisfacción laboral y clima organizacional, método cuantitativo, descriptivo, no experimental, muestra 31 empleados de planta, aplicó cuestionario, concluyó existe satisfacción por clima organizacional, variables de mayor valoración son habilidad profesional y trabajo grupal, en contraste gestión de talento humano y comunicación e integración, asimismo existe complacencia por la satisfacción laboral, condición social laboral, en contraposición a estilos individuales de vida.

Manosalvas et al. (2015), "Clima organizacional y satisfacción Laboral: Análisis cuantitativo de relación", artículo; objetivo relacionar las variables, método cuantitativo, tipo descriptivo, no experimental, muestra 130 personas, aplicó cuestionario, concluyó existe relación entre variables, reconociendo deducciones de investigaciones vinculadas a materia.

Peña et al. (2015), "Clima organizacional y satisfacción laboral en empresa familiar", artículo; objetivo relacionar las variables, método cuantitativo, no experimental, muestra 20 sujetos, aplicó cuestionario, concluyó que los colaboradores aprecian el clima organizacional indicando, entender actividades, compromisos y ocupaciones, concordando con ejercicio de mando; respecto a satisfacción laboral, manifiestan contentos y orgullosos de labor que efectúan.

1.2.2. A nivel nacional

Cabrera (2018), "Clima organizacional y satisfacción laboral en institución Pública Peruana", trabajo; objetivo evidenciar nivel de las variables, método cuantitativo, no experimental, muestra 13,000 personas, aplicó cuestionario, concluyó que el nivel de las variables es positivo, afirma la hipótesis valoración muy favorable; aceptándose parcialmente, la hipótesis.

Barros (2017), "Clima organizacional y satisfacción laboral en Empresa MA' Fruta – Huánuco 2017", trabajo; objetivo identificar el influjo entre variables, método cuantitativo, descriptivo, no experimental, muestra 20 trabajadores, aplicó cuestionario, concluyó que se relacionan claramente, un buen ambiente laboral dará mejor satisfacción, dentro de organización, la prueba piloto obtiene 0.286, sus trabajadores no están satisfechos con procedimiento laboral empresarial, consecuencia de carentes estrategias directivas.

Gonzáles (2017), "Clima organizacional y satisfacción laboral en Municipalidad de Comas, 2017", trabajo; objetivo relacionar las variables, método cuantitativo, no experimental, población 274, muestra 160 trabajadores, aplicó cuestionario, concluyó existe relación entre variables ($Rho\ Spearman = 0,580$), y dimensión estructura y satisfacción laboral ($Rho\ Spearman = 0,564$).

Pérez y Rivera (2015), "Clima organizacional y satisfacción laboral en Instituto de Investigaciones de Amazonía Peruana, 2013", tesis; objetivo relacionar las variables, método cuantitativo, muestra 107 trabajadores, aplicó cuestionario, concluyó existe nivel moderado entre variables, se distinguen contextos laborales favorables respecto a infraestructura, oficinas adecuadas, seguridad laboral, reconocimiento y honorarios según perfil.

Quispe (2015), "Clima organizacional y satisfacción laboral en Apurímac, Andahuaylas, 2015", tesis; objetivo relacionar las variables, método cuantitativo, descriptivo, no experimental, muestra 30 trabajadores, aplicó cuestionario, concluyó el coeficiente Spearman demuestra relación entre variables de 0,652, aceptándose la hipótesis de investigación.

1.2.3. A nivel regional

Carrión (2018), "Clima organizacional y satisfacción laboral en Municipalidad Distrital de Zaña. Lambayeque 2018", tesis; objetivo relacionar las variables, método cuantitativo, descriptivo, no experimental, muestra 30 trabajadores, aplicó cuestionario, concluyó existe correlación positiva moderada entre variables, se goza de organización sólida, propósitos claros, liderazgo, adiestramientos e inclusive requerimientos que posibilitan óptimo clima organizacional reforzando las relaciones laborales.

Constantino y Lozada (2018), "Clima organizacional en CRAC RAÍZ, influencia con satisfacción laboral Jaén 2018", tesis; objetivo establecer nivel de influencia entre variables, método cuantitativo, no experimental, muestra 22 colaboradores, aplicó cuestionario, concluyó el clima organizacional es medio, la organización posee componentes que no benefician el ambiente laboral; la satisfacción laboral es moderada, existen elementos a corregir para estar feliz, las dimensiones con menor incidencia en clima organizacional son comunicación y supervisión, dimensiones de menor incidencia en satisfacción laboral son reconocimiento personal y social, estableciéndose relación entre variables (0.420).

Milián y Montero (2017), "Clima organizacional y satisfacción laboral de Empresa ONCORAD Chiclayo 2016", tesis; objetivo establecer la relación entre variables, método cuantitativo, no experimental, muestra 37 colaboradores, aplicó cuestionario, concluyó que dimensiones más valoradas de clima organizacional son: involucramiento laboral (40,49%) y comunicación (39,66%) y menos valoradas: autorrealización (38,51%) y supervisión (38,91%), asimismo, dimensiones más estimadas de satisfacción laboral son: significación de tarea (43,17%) y condiciones de trabajo (42,07%), y menor valuación beneficios económicos (40,42%) y reconocimiento personal y/o social (41,29%).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima organizacional

Definición

Rivera (2016) describe que, constituye una temática distinguida en empresas que pretenden ser competitivas, productivas y perfeccionistas del servicio ofertado, mediante métodos introspectivos, que componen su medio íntimo empresarial, siendo el ambiente psicológico un rasgo existente en cada una de ellas.

Chiavenato (2015), refiere que, cuando el personal se encuentra motivado, el clima organizacional se refleja en vínculos placenteros, caracterizadas por condiciones de beneficio, apoyo absoluto, etc.; en contraposición cuando no están motivadas, sea por desilusión o exigencias se perjudica y caracteriza por etapas depresivas, apáticas, llegando a situaciones de resignación, ofuscación y convulsión social manifestadas mediante actitudes desafiantes manifiestamente a la empresa, mediante huelgas, paros y demandas similares.

Chiavenato (1992) manifiesta que, implica distintos aspectos de la realidad, sobrepuestos equitativamente en diferentes jerarquías, como factores estructurales (estructura, técnicas, estrategias, objetivos estratégicos, normas internas); los factores sociales (habilidades sociales y sistemas de valores interpersonales).

Teoría de Likert

Quispe (2015), refiere a Likert en su Teoría del Clima Organizacional, establece:

a. Variable Causal: Establecen el nivel de evolución y resultados obtenidos por una organización, son susceptibles de soportar modificaciones derivadas de los directivos de la organización (Quispe, 2015).

b. Variable Intermediaria: Manifiestan el nivel interno y salud empresarial, mediante la motivación, actitudes, rendimiento, eficacia comunicacional y toma de decisiones, etc. (Quispe, 2015).

c. Variable Final: Reflejan el resultado de las precedentes, expresan efectos derivados de la estructura; como productividad, gastos empresariales, ganancias y pérdidas (Quispe, 2015).

Características

Quispe (2015), refiere:

- El ambiente de trabajo se vincula con el ambiente de la organización.
- Estabilidad con cambios graduales, puede sufrir perturbaciones importantes deriva de disposiciones que afectan al acontecer empresarial.
- Enérgico impacto en la conducta de los integrantes, pudiendo generar dificultad en la administración.
- Perturba nivel de identidad y responsabilidad organizacional.
- Afecta comportamientos y características de los integrantes.
- Son afectadas por variables que determinan jerarquías organizacionales, como: cualidad de orientación, normas y técnicas directivas, procedimientos de contrato y despido, etc.
- Relación directa ambiente laboral y satisfacción laboral.

Las permutas organizacionales son posibles, pero exigen modificar diversos aspectos para perdurar y permanecer estructuralmente, estos cambios sólo podrán lograrlo auténticos funcionarios no seducidos con estatus de mezquindad e indecisión de un régimen estacional.

Importancia

Cabrera (2018) refiere que el dominio que el clima profesa sobre la conducta personal de quienes laboran en una empresa, se da por apreciaciones de la realidad y limitan la motivación e interés laboral, cuando un colaborador siente un clima agradable, contribuye conductualmente a que sea atractivo, inversamente, si reprocha su ambiente empresarial, contribuye a agravarlo.

Asimismo, Cabrera (2018), menciona que la apreciación de los colaboradores en relación al análisis de los elementos que se valoran, es esencial para evaluar las técnicas de gestión aplicadas y elaborar los más adecuados para resolver potenciales problemas y alcanzar metas organizacionales.

Tipos

González (2017) describe que la teoría de Likert representa el entorno del ambiente analizado, permitiendo estudiar roles de aspectos que fundamentan los contextos observados.

Asimismo, González (2017) propone que la conducta del empleado es motivada parcialmente, por la actuación administrativa o circunstancias empresariales percibidas; apreciaciones, expectativas y habilidades sociales, están en relación a la percepción de la realidad. Likert establece dos tipos, con dos sub divisiones:

Clima de tipo autoritario:

Sistema I – Autoritarismo Explotador: El directivo no se fía de colaboradores, decisiones son en la cúspide organizacional, siendo asignadas a funciones estrictamente jerárquicas, trabajadores laboran en ambiente de temor, represión, intimidaciones, esporádicamente de estímulos y complacencia (González, 2017).

Sistema II – Autoritarismo Paternalista: El directivo confía tolerantemente en colaboradores, como hace un patrón con su súbdito, las decisiones mayormente se producen en cúspide organizacional, no obstante, algunas en peldaños de menor jerarquía, distinciones y ocasionalmente represiones, son técnicas utilizadas para estimular colaboradores. (González, 2017)

Clima de tipo participativo:

Sistema III – Consultivo: Las organizaciones progresan internamente en clima que confía en colaboradores, políticas y disposiciones se dan en cúspide, admite decisión de empleados en jerarquías menores, la comunicación es por jerarquías, estímulos, sanciones esporádicas o cualquier implicación estimula a colaboradores; satisfacen carencias de reputación y afecto. (González, 2017)

Sistema IV – Participativo en grupo: El directivo confía plenamente en sus colaboradores, los mecanismos de decisión están diseñados, encaminados e integrados a todos los niveles organizacionales, la comunicación es lateral, los colaboradores son estimulados por la contribución, participación y valoración del desempeño; colaboradores y directivos conforman un equipo para alcanzar metas empresariales establecidas mediante planificación estratégica (González, 2017).

Dimensiones

Segredo (2013), determina:

Liderazgo: Autoridad ejecutada fundamentalmente por dirigentes, en la conducta de los colaboradores para obtener resultados. No cuenta con un modelo determinado, depende de muchas circunstancias existentes del contexto social como: políticas y medios, es circunstancial, se examinan cualidades. (Segredo, 2013).

Motivación: Perspectivas del trabajador en su contexto empresarial, resistencia y cualidades individuales manifestadas cuando circunstancias ambientales adyacentes agrupados por categorías. (Segredo, 2013)

Confianza: Presunción respecto al comportamiento futuro de los demás, es un aspecto relevante que fundamenta no preocuparse de no establecer control de tiempo y actividades de los integrantes de la organización (Segredo, 2013).

Comunicación: Paso encaminado a proveer y apresurar el flujo de mensajes entre miembros y su manera de intervenir en acuerdos, competencias y gestiones organizacionales (Segredo, 2013).

Identificación institucional: Nivel de orgullo y jactancia emanado del vínculo organizacional y obligación respecto a metas organizacionales (Segredo, 2013).

1.3.2. Satisfacción laboral

Definición

Cabrera (2018) afirma que, es una serie de cualidades desarrolladas en un contexto laboral o facetas específicas del mismo, son una impresión objetiva del trabajo realizado, surgida de la valoración personal, un individuo con elevada satisfacción laboral posee emociones positivas, en oposición una insatisfecha tiene sentimientos negativos, involucra aspectos, como: sueldo, inspección, situaciones laborales, etc.

Quispe (2015), precisa que es la habilidad de mantener estabilidad en el trabajo, fundamentada por opiniones y actitudes vinculadas a su experiencia ocupacional, constituye una concepción global con el que se hace referencia a cualidades personales hacia distintos aspectos de su labor, consecuentemente, involucra cualidades.

Teorías

Vallejos (2017) referencia:

- Teoría de dos factores:

Vallejos (2017), refiere que la teoría de motivación – higiene menciona que los sujetos poseen dos clases distintas de necesidades, independientes, pero intervinientes de manera distinta en su comportamiento.

Desde esa perspectiva, Vallejos (2017), referencia que, la primera clase conforma elementos motivadores o satisfactores, medidos en el desarrollo de labores, son: beneficio, mérito, ascenso, oportunidades de perfeccionamiento y compromiso; la segunda, refiere elementos higiénicos o insatisfactores, mismos que a pesar de no ser elementos motivacionales, causan disgusto en el trabajo, relacionándose con el ambiente, ocupan ámbito externo del mismo, son: políticas organizacionales, inspección, relación social, sueldo, seguridad, situaciones laborales y posicionamiento social.

- Teoría de Maslow

Vallejos (2017), planteó la suposición que los seres humanos poseen una escala de cinco necesidades:

- 1) Fisiológicas:** Comprenden apetito, sed, protección, sexualidad, etc.
- 2) Seguridad:** Comprende la salvaguardia de los daños físicos y emocionales.
- 3) Social:** Comprende la estima, aprobación y afinidad.
- 4) Estima:** Comprende la consideración personal, libertad, se relaciona con factores externos como el estatus social.
- 5) Autorrealización:** Comprende el desarrollo, bienestar y satisfacción personal.

La conducta humana está direccionada a satisfacer necesidades, son formas de preparar colaboradores a resolver dificultades y apoyarlos a sentirse satisfechos.

Importancia

Vallejos (2017) refiere que el progreso en el conocimiento de la percepción de los colaboradores sobre aspectos que determinan la satisfacción laboral amplia potenciales acciones orientadas a mejorar la misma y beneficiar su implicación en proyectos empresariales, vinculándose al éxito competitivo, considerando las especificidades de los grupos implicados, avala responsabilidades de diversos actores del mercado, contribuirán al desarrollo económico y territorial.

Gargallo (2012), refiere que es distinguida como elemento del compromiso organizacional, la dirección y gestión del recurso humano demanda trabajadores satisfechos y motivados como factor determinante para el éxito organizacional, en contraste si el colaborador no está identificado, la organización no alcanzará niveles de competitividad de productos o servicios, justificando que esfuerzos desarrollados para entender aspectos que precisan y establecen bienestar profesional.

Satisfacción, insatisfacción y producción

Vallejos (2017) refiere que es factible que apoyarse en colaboradores con talentos apropiados se podrá obtener excelentes desempeños en el puesto, forjará mayor satisfacción, siendo factores influyentes el reconocimiento formal, el feedback y otros componentes circunstanciales.

Dimensiones

Según el CSL del MINSA (2011), se describen las dimensiones:

Dimensión 1: Condiciones de trabajo

Cifuentes (2014), refiere que se definen como una serie de atributos que identifican circunstancias laborales, interviniendo en su asistencia, afectando la salud física, mental y proceder, distinguiendo amplio cúmulo de participaciones en situaciones laborales de una organización propiciando el perfeccionamiento del colaborador promoviendo su beneficio integral.

García (2010), afirma que es importante para el perfeccionamiento social, resulta indudablemente imperioso adoptar la tecnología al recurso humano para conseguir la eficiencia y efectividad organizacional, repercute en el quehacer organizacional, resultando útil tenerla como necesidad primordial, puesto que las personas crean y producen organizaciones eficientes y eficaces; si el individuo está cómodo con su labor responderá apropiadamente a requerimientos laborales; caso contrario, será incapaz de desarrollar adecuadamente sus funciones lo que se verá reflejado en el ritmo de vida de los colaboradores.

Dimensión 2: Interacción de jefes

De la Rosa (2010), refiere que los colaboradores personalizan organizaciones, señalando que la actuación social es un canje, de manera que los individuos que brindan más esperan conseguir mucho, y quienes obtienen más están presionados a dar mucho. El líder tiene autoridad para decidir o influir favorablemente al empleado, mejorando su desempeño, convirtiéndose en potenciales reconocimientos.

Peláes (2010), menciona que, en contraste a las interacciones fundamentadas, hoy en día los colaboradores esperan reconocimiento de sus directivos, una mayor comunicación y capacidad para propiciar un contexto de trabajo propicio. El idealismo de la interacción se basa en un dialogo constante, los jefes esperan oír la expresión de ideas de sus colaboradores recibiendo un valor agregado por parte de los directivos. La retroalimentación y entradas son elementales para la construcción de relaciones sólidas, de progreso e instrucción.

Asimismo, Peláes (2010), manifiesta que es transcendental que la interacción entre jefes y colaboradores se caractericen por un alto nivel de familiaridad, sustento recíproco, atención y respeto porque ambos, son recursos apreciables de la organización. De esa forma, el directivo contribuye al desarrollo de los colaboradores mediante una apreciación de bienestar organizacional, el rol del directivo, en la misión de prevenir riesgos psicosociales, es optimizar los procesos comunicacionales con sus subordinados asumiendo compromisos.

Dimensión 3: Bienestar del trabajador.

Curiñaupa (2014), define que constituye la programación transcendental que apoya a colaboradores y núcleo familiar principal, en el contexto que profesan y custodian comportamientos y tradiciones que optimizan el bienestar de los empleados, desarrollar una tarea que le aporte sentimientos positivos, disminuye peligros al bienestar de la salud física y psicológica.

OMS (2010) refiere que puede existir un modelo único de experiencias a perseguir para establecer ambientes de trabajo saludables, a pesar de existir ciertos fundamentos importantes que las organizaciones deberían seguir. La concepción de un ambiente de un contexto laboral perfecto, cambiará de organización a organización.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de colaboradores del Consorcio SYE-ANCON?

1.5. Justificación e importancia del estudio

1.5.1. Justificación

Justificación Teórica: El estudio pretende aplicar aspectos teóricos vinculados a las variables, que nos permitirán tener un marco teórico referente para la realización de la investigación en el Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

Justificación Práctica: Los resultados, posibilitarán afirmar los cimientos para proponer mejoras al clima organizacional y por consecuencia elevar nivel de satisfacción laboral en Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

Justificación por conveniencia: La presente investigación justifica, porque permitirá establecer la actuación del clima organizacional y satisfacción laboral en el Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

Justificación social: El estudio justifica, en cuanto que el óptimo clima organizacional favorece desarrollar acciones organizacionales, permitiendo desarrollar habilidades profesionales, para de esta manera optimizar el bienestar laboral de trabajadores en el Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

Justificación metodológica: Los métodos e instrumentos a utilizar se orientan a determinar la relación directa y significativa, razón por el cual se aplicarán los cuestionarios, mismo que estará específicamente diseñado para evaluar la correlación establecida.

1.5.2. Importancia

El estudio centraliza su importancia en precisar la relación entre variables, a fin de diagnosticar aquellas situaciones que perjudican el buen desempeño por parte de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, enfatizando que el recurso humano es el elemento importante que influencia la creación de valor, en colaboradores y directivos, constituyéndose no solo en un activo imperceptible, sino que constituye un proceso filosófico, un mecanismo para alcanzar un propósito, razón por la que se debe entregar los aspectos necesarios para su adecuado desempeño.

1.6. Hipótesis

El clima organizacional se relaciona significativamente con satisfacción laboral de colaboradores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Establecer correlación clima organizacional y satisfacción laboral de colaboradores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

1.7.2. Objetivos específicos

O.E. 1: Identificar correlación estilo de liderazgo y satisfacción laboral en Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

O.E. 2: Establecer correlación motivación y satisfacción laboral en Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

O.E. 3: Comprobar correlación confianza y satisfacción laboral en Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

O.E. 4: Verificar correlación comunicación y satisfacción laboral en Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

O.E. 5: Demostrar correlación identificación institucional y satisfacción laboral en Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación

2.1.1. Tipo

Hernández et al. (2014) afirman “La investigación descriptiva, especifica atributos, particularidades y rasgos significativos de un fenómeno analizado, detallando las propensiones de un conjunto o población” (p. 92).

Hernández et al. (2014) afirman: “El tipo correlacional, su intención es determinar correlación entre variables, resolviendo dudas en un escenario concreto, pertenecientes a una muestra o ámbito en particular” (p. 93).

El estudio pertenece al tipo descriptivo correlacional, porque su finalidad es relacionar las variables, asociándolas al contexto de la realidad de los colaboradores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

2.1.2. Diseño

Hernández et al. (2014) afirman: “El diseño no experimental recopila datos en un periodo específico, su fin es identificar y evaluar interrelación entre variables objeto de investigación” (p. 152).

El diseño transeccional, observa el fenómeno en su contexto natural de la realidad de los trabajadores del Consorcio SYE – ANCÓN, Chiclayo, sin variar el comportamiento de la variable independiente: clima organizacional a fin de medir el efecto sobre la variable dependiente: satisfacción laboral, para posteriormente analizarlo sin pretender manipular deliberada o intencionalmente variables.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Arias (2016) afirma: “La población, es una serie definida de componentes, cuyas particularidades son habituales y referenciales para las conclusiones que se pretenden obtener de la investigación” (p. 81).

En relación a lo planteado por los autores, la población está conformada por 62 trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

Tabla 1. *Población trabajadores Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo*

Consorcio SYE-ANCON	Población
Población de trabajadores del Consorcio SYE-ANCON	62
Total	62

Nota. Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo

2.2.2. Muestra

Arias (2016) afirman: “La muestra, es la parte representativa sobre la que se realizará el experimento para obtener conclusiones generales, se considera subconjunto de la población” (p. 83)

Hernández et al. (2014) afirman: “La muestra, constituye la fracción característica de población del cual se recopilan los datos que deben servir de referencia para resultados de investigación” (p.173)

En concordancia a lo planteado por autores, estará constituida por toda la población correspondiente a 62 trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

2.3. Variables, operacionalización

2.3.1. Variable independiente: Clima organizacional.

2.3.2. Variable dependiente: Satisfacción laboral

2.3.3. Operacionalización

Tabla 2. *Variable independiente*

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Índices	Técnica e instrumento
Clima Organizacional	Ambiente entre miembros de organización estrechamente vinculado al nivel de motivación personal.	Liderazgo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Su jefe lo trata como miembro trascendente del equipo. 2. Su jefe se preocupa por su situación personal. 3. La organización ofrece oportunidades de instrucción. 4. Recibe recompensas al efectuar adecuadamente su labor. 5. Su jefe prevalece la labor en equipos. 6. La empresa incita labores en equipos. 7. Siente realización en su actual trabajo. 8. Siente orgullo de pertenecer a su empresa. 9. Su jefe le reconoce su esfuerzo. 10. Siente que sus compañeros reconocen su trabajo. 	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
		Motivación	<ol style="list-style-type: none"> 11. Efectúa puntualmente sus funciones. 12. Coopera para que todo camine convenientemente. 13. Su ambiente de trabajo tiene condiciones convenientes para ejecutar su función. 14. Sus equipos y mobiliarios son adecuados para desarrollar su labor. 		
		Confianza	<ol style="list-style-type: none"> 15. Tiene autonomía para comunicarse francamente con superiores, para presentar temas propios. 16. La dirección posee confianza tolerante hacia sus colaboradores. 17. Existe adecuada relación entre superiores y subordinados. 18. La dirección posee confianza en empleados. 19. Posee confianza con compañeros de labor. 20. El jefe trata al personal respetuosamente. 21. Es amable el trato entre trabajadores de oficina. 22. Existen canales de comunicación formales en la organización. 		
		Comunicación	<ol style="list-style-type: none"> 23. Está enterado de las principales gestiones y resultados empresariales. 24. Al cometer errores, su jefe le llama la atención en privado. 25. Su jefe trata a los colaboradores cordialmente. 26. Es escuchado por su jefe cuando desea comunicar algo. 27. Cuando existen dificultades empresariales, su jefe convoca para tratar el tema en conjunto. 28. Los colaboradores están implicados con la organización. 		
		Identificación institucional	<ol style="list-style-type: none"> 29. Siente compromiso con el éxito organizacional. 30. Coopera asiduamente en cumplimiento de metas organizacionales. 31. Sus compañeros cumplen sus labores acuciosamente. 		

Tabla 3. Variable dependiente

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Índices	Técnica e instrumento
Satisfacción laboral	Disposición o preferencia relativamente estable hacia el trabajo, fundamentada en creencias y valores efectuados mediante su experiencia laboral.	Condiciones de trabajo	1.- Las responsabilidades del puesto de trabajo son claros. 2.- Las funciones están bien organizadas. 3.- Siento que puedo desarrollar mis destrezas. 4.- Se suministra información oportuna y conveniente de mi desempeño y logros conseguidos. 5.- Logro adecuarme a condiciones ofrecidas al medio laboral. 6.-La empresa proporciona recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para un buen desempeño. 7.-Siento satisfacción con mi centro de labores. 8.-Poseo conocimiento preciso y transparente de políticas y normas Institucionales. 9.-Los trabajadores son tratados adecuadamente, libremente del cargo que ostentan. 10.-El contexto empresarial posibilita expresar opiniones francas, a todo nivel sin temor a amenazas. 11.- El prestigio empresarial es gratificante para usted. 12.-Los directivos habitualmente me reconocen por una labor bien efectuada. 13.-Los directivos solucionan problemas creativamente y buscan asiduamente la innovación y perfeccionamiento. 14.- Los directivos manifiestan dominio técnico y conocimiento de sus cargos. 15.- Los directivos toman decisiones con intervención de colaboradores institucionales. 16.- Los directivos realizan los esfuerzos necesarios para informar pertinentemente al colaborador sobre asuntos que inquietan e importan, así como del rumbo empresarial. 17.- Tengo oportunidades de capacitación que posibilitan mi progreso. 18.- Mi salario es apropiado en función a la labor realizada. 19.- La empresa se inquieta por requerimientos esenciales del personal. 20.- Los compañeros, generalmente, están predispuestos a apoyar para complementar tareas, a pesar de un esfuerzo mayor. 21.- Siento satisfacción por procedimientos existentes para solucionar reclamos del colaborador. 22.- La instrucción recepcionada está acorde a mis logros. 23.- Mi salario está acorde a mi nivel profesional. 24.- Tenemos centros de esparcimiento apropiados. 25.- La organización premia o estimula al personal.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
		Bienestar de los trabajadores			

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Las técnicas de obtención de información, son encuesta y observación, las cuales nos permitirán conseguir información a partir de un apunte ordenado, auténtico y confiado de actuación expresa de las variables en estudio.

Bernal (2010) afirma: “La encuesta, técnica de recolección de información más utilizadas a pesar estar perdiendo verosimilitud por la oblicuidad del encuestado, se fundamenta en un cuestionario preparado con el propósito de obtener datos” (p. 194).

2.4.2. Instrumento

El instrumento para nuestra investigación, será el cuestionario, el que consiste en una serie de interrogaciones escritas en forma sistemática, la finalidad es obtener información de variables, cuyo diseño se direcciona a analizar los resultados estadísticamente.

Arias (2016), afirma: “El cuestionario, es considerado como el principal componente de una encuesta, su elaboración constituye la experiencia del investigador y su uso sirve de soporte para obtener información de variables estudiadas” (p.73).

2.4.3. Validez

Hernández (2014) detalla “La validez, es el nivel en que positivamente un instrumento evalúa la variable que intenta evaluar” (p. 200).

2.4.4. Confiabilidad

Hernández (2014) refiere “La confiabilidad. es el nivel en que su aplicación asidua al mismo sujeto causa efectos equivalentes” (p. 200).

La confiabilidad, se realizó mediante prueba piloto, en una muestra de 62 colaboradores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, procediendo a aplicar los métodos estadísticos necesarios.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

2.5.1. Procesamiento de datos

Se realizó a través de tabulación práctica y ordenada de los instrumentos de investigación con apoyo del software Microsoft Office Excel y el paquete estadístico SPSS, teniendo como finalidad el análisis estadístico de datos, siguiendo los siguientes procedimientos: Preparar datos, analizar gráficamente variables y análisis descriptivo numérico que permitió medir aspectos manifiestos de los datos, realizar análisis gráfico de relación entre variables detalladas y análisis descriptivo que midió el grado de interrelación.

La redacción del informe final se realizó mediante la utilización del procesador de textos Microsoft Office Word.

2.5.2. Análisis de datos

Desarrollado mediante tablas y gráficos ejecutados en el software Microsoft Office Excel y SPSS 25, los cuales permitieron realizar gráficos y tablas que expresan concreta y ordenadamente los resultados de cada objetivo planeado, además permitieron entender la relación entre ambas variables.

2.6. Aspectos éticos

En relación que los sujetos de investigación son personas y su intervención demandó permisión; procediéndose a informar a los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

El instrumento que se aplicó en el Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, fue de individual y fidedigno en la recopilación de respuestas, las deducciones del estudio están utilizables para quienes los pretendan.

2.7. Criterios de rigor científico

Noreña et al. (2012), referencia:

Credibilidad: También denominado como autenticidad, es un requerimiento significativo porque evidencia sucesos y prácticas humanas, tal como lo perciben los individuos, la proximidad de resultados debe guardar vinculación con el prodigio analizado, impidiendo plasmar suposiciones a priori sobre la situación estudiada.

Transferencia: Consiste en transferir los resultados del estudio a otros escenarios, considerando que los sucesos investigados están intrínsecamente vinculados a las circunstancias, situaciones del ambiente y sujetos partícipes de la investigación.

Dependencia: Conocido como replicabilidad, referencia la permanencia de datos, por complicación, la permanencia de datos no está consolidada, como no es viable la replicabilidad estricta de un estudio producto de la extensa pluralidad de escenarios o contextos examinados.

Confirmabilidad: Llamado también imparcialidad o integridad, los resultados del estudio deben avalar la autenticidad de las representaciones efectuadas, permitiendo conocer el rol del investigador e identificando trascendencias y restricciones para inspeccionar los potenciales juicios o detracciones que produce el prodigio o individuos partícipes.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Objetivo general: Establecer correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral de colaboradores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

Tabla 4. *Relación clima organizacional y satisfacción laboral*

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,702**
	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

** . Correlación significativa en nivel 0,01 (bilateral).

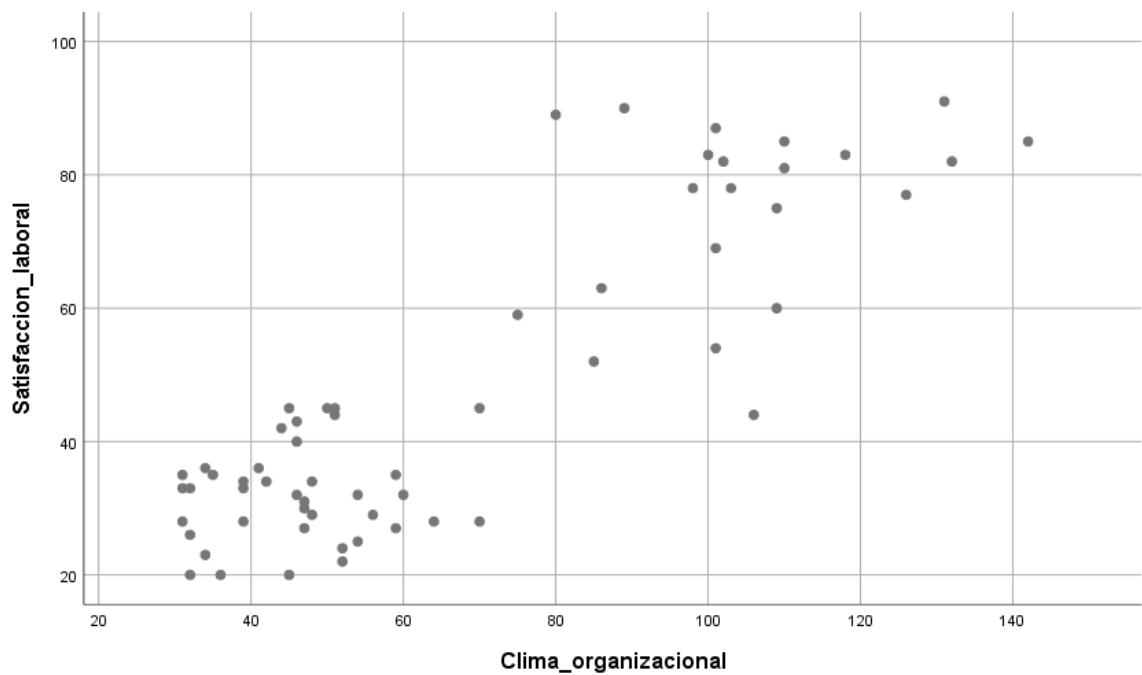


Figura 1. *Clima organizacional y satisfacción laboral*

Nota. Encuesta aplicada

Interpretación

El resultado Rho Spearman, debido al Sig. (Bilateral); obtuvo margen de error (0,000) menor a 0,05; es decir; existe relación entre variables, precisándose que coeficiente correlación fue 0,702 indicando correlación positiva considerable. En conclusión, a mejor clima habrá alta satisfacción de trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, aceptándose la hipótesis.

O.E. 1: Identificar correlación estilo de liderazgo y satisfacción laboral en Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

Tabla 5. *Relación liderazgo y satisfacción laboral*

		Liderazgo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Liderazgo	Sig. (bilateral)	,706**
		N	.
		N	,000
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	62
		N	62

** . Correlación significativa en nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

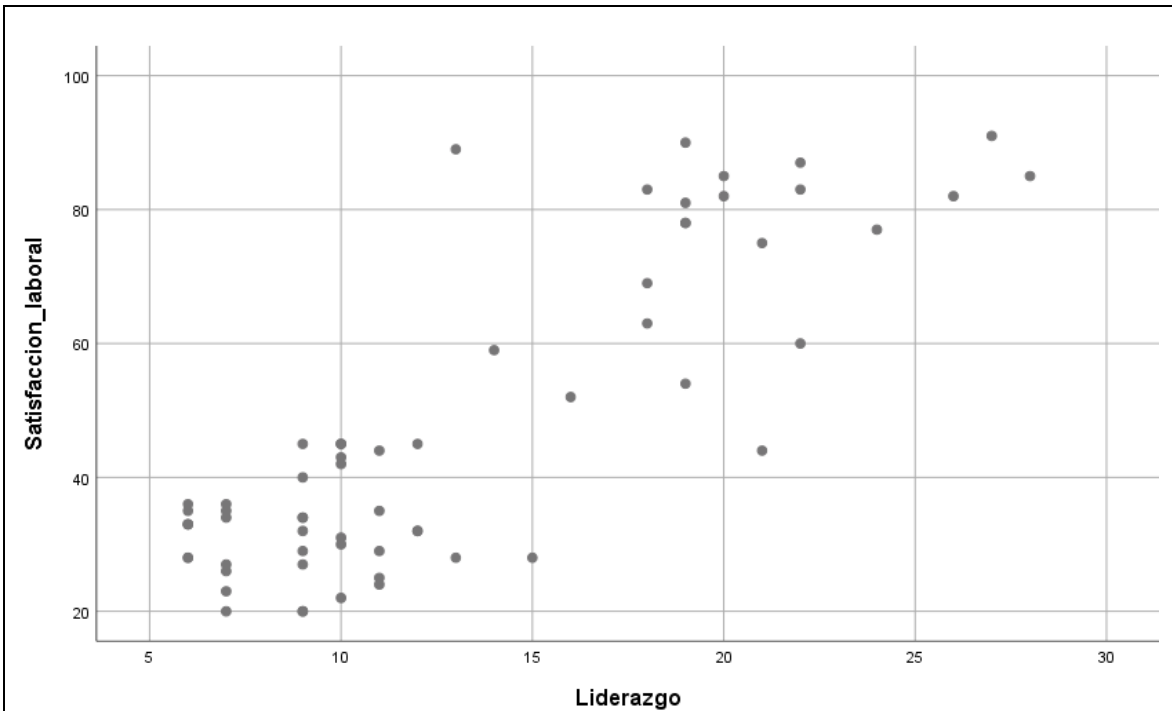


Figura 2. *Liderazgo y satisfacción laboral*

Nota. Encuesta aplicada

Interpretación

El resultado Rho de Spearman, debido al Sig. (Bilateral); obtuvo margen de error (0,000) menor a 0,05; es decir; existe relación entre liderazgo y satisfacción laboral, precisándose que coeficiente correlación fue 0,706 indicando correlación positiva fuerte. En conclusión, a mejor liderazgo habrá alta satisfacción en Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

O.E. 2: Establecer correlación motivación y satisfacción laboral en Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

Tabla 6. *Relación motivación y satisfacción laboral*

			Motivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,711**
	Motivación	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
		Coefficiente de correlación	,711**	1,000
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

** . Correlación significativa en nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

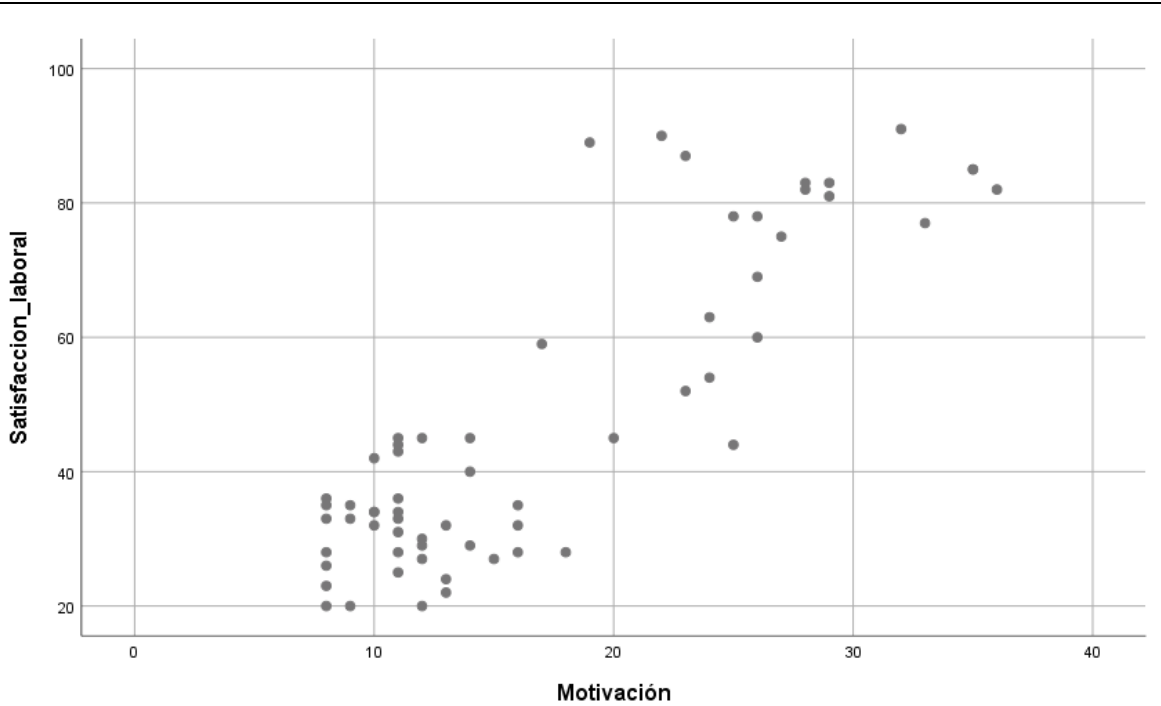


Figura 3. Motivación y satisfacción laboral

Nota. Encuesta aplicada

Interpretación

El resultado Rho de Spearman, debido al Sig. (Bilateral); obtuvo margen de error (0,000) menor a 0,05; es decir; existe relación entre motivación y satisfacción, precisándose que coeficiente correlación fue 0,711 indicando correlación positiva fuerte. En conclusión, a mejor motivación habrá alto nivel de satisfacción en Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

O.E. 3: Comprobar correlación confianza y satisfacción laboral en Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

Tabla 7. *Relación confianza y satisfacción laboral*

		Confianza	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
	Confianza		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	62	62
	Satisfacción laboral		
	Coeficiente de correlación	,704**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	62	62

** . Correlación significativa en nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

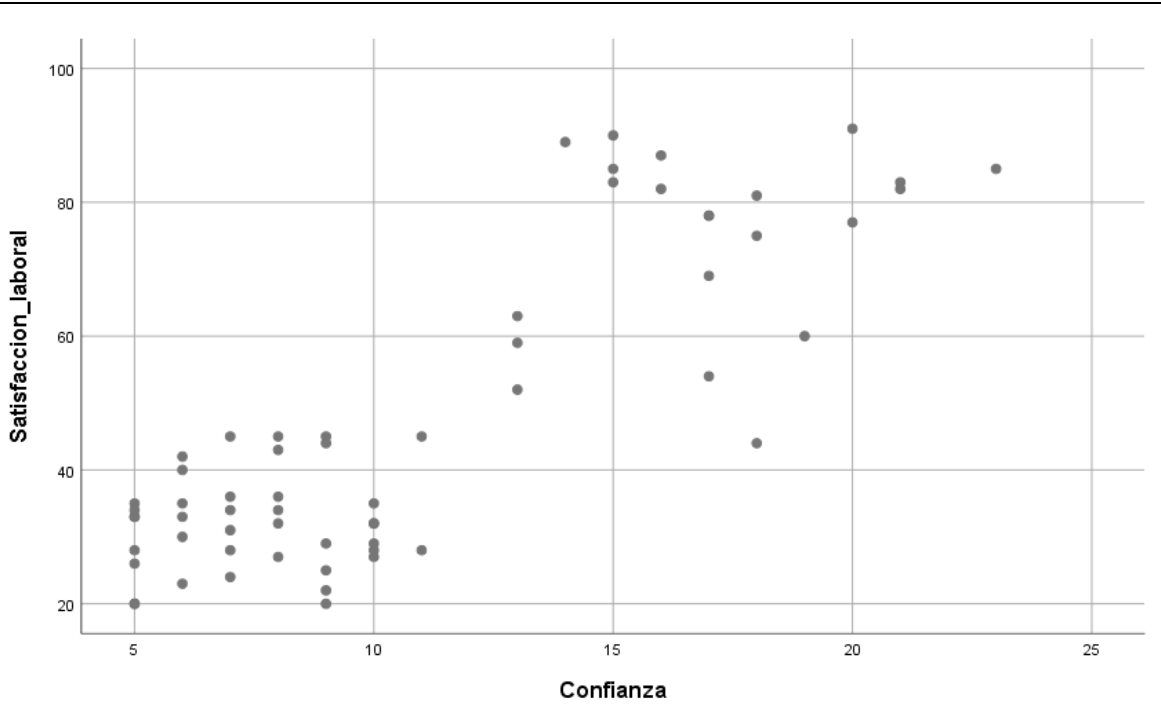


Figura 4. *Confianza y satisfacción laboral*

Nota. Encuesta aplicada

Interpretación

El resultado Rho de Spearman, debido al Sig. (Bilateral); obtuvo margen de error (0,000) menor a 0,05; es decir; existe relación entre confianza y satisfacción laboral, precisándose que coeficiente correlación fue 0,704 indicando correlación positiva fuerte. En conclusión, a mejor confianza habrá alta satisfacción en Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

O.E. 4: Verificar correlación comunicación y satisfacción laboral en Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

Tabla 8. *Relación comunicación y satisfacción laboral*

			Comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	de 1,000	,694**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	de ,694**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

** . Correlación significativa en nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

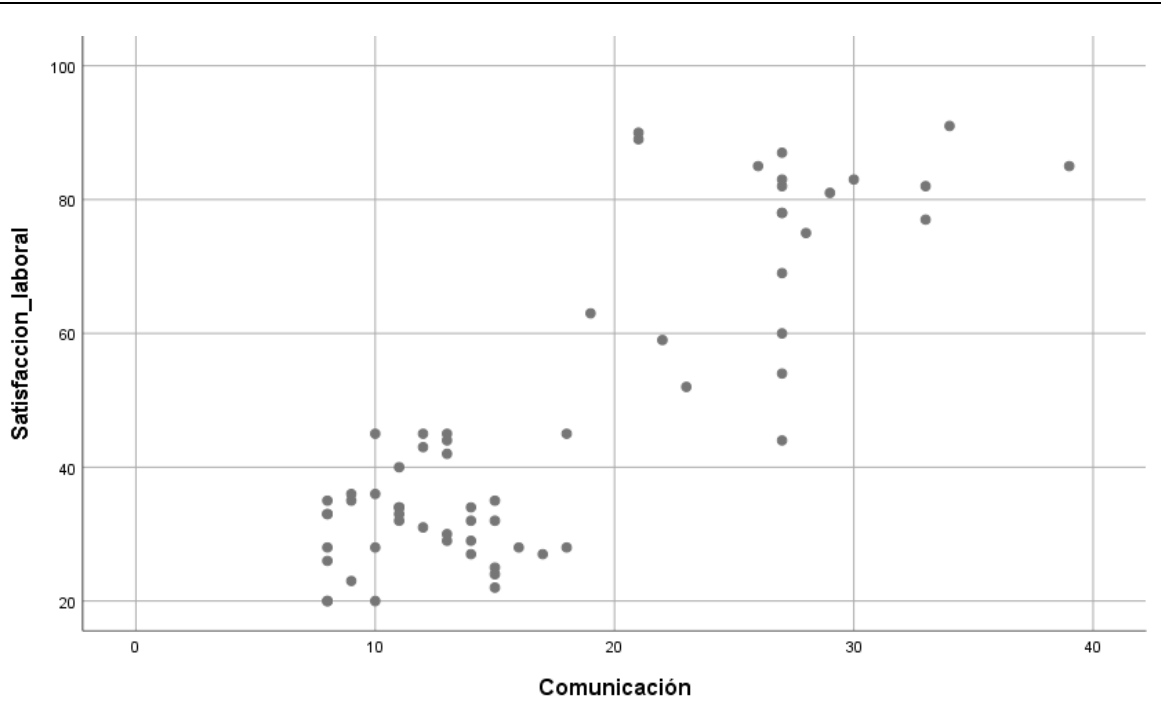


Figura 5. Comunicación y satisfacción laboral

Nota. Encuesta aplicada

Interpretación

El resultado Rho de Spearman, debido al Sig. (Bilateral); obtuvo margen de error (0,000) menor a 0,05; es decir; existe relación entre comunicación y satisfacción laboral, precisándose que coeficiente de correlación fue 0,694 indicando correlación positiva considerable. En conclusión, a mejor comunicación habrá alta satisfacción en Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

O.E. 5: Demostrar correlación identificación institucional y satisfacción laboral en Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

Tabla 9. *Relación identificación institucional y satisfacción laboral*

			Identificación institucional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Identificación institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,735**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

** . Correlación significativa en nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

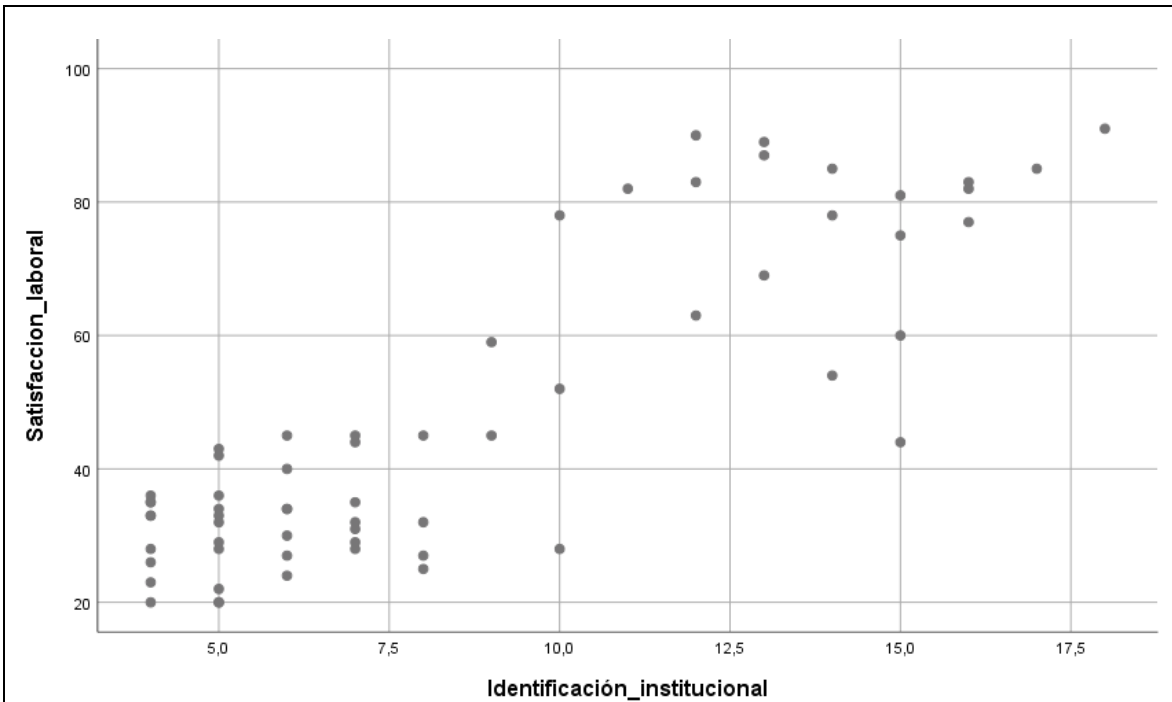


Figura 6. *Identificación institucional y satisfacción laboral*

Nota. Encuesta aplicada

Interpretación

El resultado Rho Spearman, debido al Sig. (Bilateral); obtuvo margen de error (0,000) menor a 0,05; es decir; existe relación entre identificación institucional y satisfacción laboral, precisándose que coeficiente correlación fue 0,735 indicando correlación positiva fuerte. En conclusión, a mejor identificación institucional habrá alta satisfacción en Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.

3.2. Discusión de resultados

Los resultados procedentes del objetivo general, donde la prueba Rho de Spearman cuya significancia bilateral fue 0,000; confirma relación entre variables. Este resultado concuerda con Montoya et al. (2017), quienes concluyeron existe correlación estadísticamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral. Asimismo, coinciden con Gonzáles (2017) quienes concluyeron existe correlación positiva alta (Rho de Spearman = 0,580) en Municipalidad de Comas.

Los resultados demostraron correlación entre liderazgo y satisfacción laboral en el Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, determinada por la prueba Rho de Spearman, cuya significancia bilateral fue 0,000. Estos resultados coinciden con los de Zans (2017) quien menciona que 82% de encuestados opinaron que la Facultad Multidisciplinaria de Matagalpa ejerce liderazgo positivo, los puestos directivos, son cargos elección, obligándose a efectuar un liderazgo indisoluble, y demanda tener el soporte mayoritario para ocuparlo, lo cual implicaría estar satisfecho con el ambiente laboral.

También se pudo establecer correlación entre motivación y satisfacción laboral en el Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, fijada por la prueba Rho de Spearman, cuya significancia bilateral fue 0,000. Estos coinciden con Zans (2017) quien menciona que 92% expresaron que la motivación incide en el desempeño laboral, si estos datos se asocian, es necesario que se focalicen los componentes que afectan negativamente la motivación laboral e invertir datos que perturban el desempeño de funciones y actividades.

Se pudo evidenciar según los resultados, relación entre confianza y satisfacción laboral en el Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, fijada por la prueba Rho de Spearman, cuya significancia bilateral fue 0,000. Estos coinciden con Zans (2017) quien menciona que 60% no tiene confianza para expresar desacuerdos con

dirigentes, 40% está de acuerdo y totalmente de acuerdo, en considerar que las decisiones deben ser sindicadas y emparentadas, debiendo tener consenso de quienes aplican dichas decisiones, requiriéndose de los dirigentes propiciar un escenario que posibilite poseer confianza y serenidad para enunciar desacuerdos.

Los resultados lograron verificar relación entre comunicación y satisfacción laboral en Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, fijada por la prueba Rho de Spearman, cuya significancia bilateral fue 0,000. Estos coinciden con Zans (2017) quien menciona que 54% encuestados manifiestan que sus jefes no atienden opiniones ni permite decidir, más de 40% considera que no favorecen el buen clima laboral, otro elemento relevante al vincularlo con la buena comunicación según los encuestados dicha comunicación mayormente se efectúa informalmente, es responsabilidad dirigenal favorecer condiciones competentes, que posibiliten realizar funciones, y cumplir fines organizacionales, donde el componente humano demanda atención y favorecer a crear una comunicación eficiente.

Se logró demostrar relación entre identificación institucional y satisfacción laboral en Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, fijada por la prueba Rho de Spearman, cuya significancia bilateral fue 0,000. Estos coinciden con Rodríguez (2017) quien menciona que la valoración correlacional entre clima y satisfacción evidenció correlación alta (0,756). Pero difiere con Meléndez (2015), quien halló que clima no influencia concluyentemente en desempeño de los empleados de distintas oficinas.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

La aplicación de Rho Spearman obtuvo significancia bilateral cuyo margen de error fue 0,000, concluyéndose, existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de colaboradores del Consorcio SYE-ANCON, el coeficiente de correlación fue 0,702 indica correlación positiva considerable, establece que a mejor clima habrá alta satisfacción.

La prueba Rho Spearman, obtuvo significancia bilateral cuyo margen de error fue 0,000, concluyéndose, existe relación entre liderazgo y satisfacción laboral de colaboradores del Consorcio SYE-ANCON, el coeficiente de correlación fue 0,706, indica correlación positiva fuerte, establece que a mejor liderazgo habrá alta satisfacción.

La prueba Rho Spearman, obtuvo significancia bilateral cuyo margen de error fue 0,000, concluyéndose existe relación significativa entre motivación y satisfacción laboral de colaboradores del Consorcio SYE-ANCON, el coeficiente de correlación fue 0,711 indica correlación positiva fuerte, establece a mejor motivación habrá alto nivel de satisfacción laboral.

La prueba Rho Spearman, obtuvo significancia bilateral cuyo margen de error fue 0,000, concluyéndose existe relación entre confianza y satisfacción laboral de colaboradores del Consorcio SYE-ANCON, el coeficiente de correlación fue 0,704 indica correlación positiva fuerte, establece a mejor confianza habrá alto nivel de satisfacción laboral.

La prueba Rho Spearman, obtuvo significancia bilateral cuyo margen de error fue 0,000, concluyéndose existe relación significativa entre comunicación y satisfacción laboral de colaboradores del Consorcio SYE-ANCON, el coeficiente de correlación fue 0,694 indica correlación positiva considerable, establece a mejor comunicación habrá alta satisfacción.

La prueba Rho Spearman, obtuvo significancia bilateral cuyo margen de error fue 0,000, concluyéndose existe relación entre identificación institucional y satisfacción laboral de colaboradores del Consorcio SYE-ANCON, el coeficiente correlación fue 0,735 indica correlación positiva fuerte, establece a mejor identificación institucional habrá alta satisfacción.

4.2. Recomendaciones

Al gerente del Consorcio SYE-ANCON, se recomienda mejorar las capacidades los jefes inmediatos, mediante capacitaciones o cursos que puede implementar dentro de las estrategias que tiene empresa para el mejoramiento de las habilidades de todos los jefes de las áreas, todo con la finalidad de que el jefe se convierta en un líder innato con las capacidades adecuadas.

Al encargado del área de recursos humanos, se le recomienda realizar estimulantes para los trabajadores, mediante incentivos monetarios, reconocimientos a su buena labor, ascensos, entre varios, esto para hacer sentir importante y motivado al trabajador, para que pueda realizar sus funciones de la mejor manera.

Al encargado del área de recursos humanos, se le recomienda hacer charlas motivacionales y encuentros recreacionales, esto se puede hacer de manera ocasional o en ocasiones como en el aniversario de la empresa, esto ayudará que haya confraternidad entre compañeros de trabajo aumentando así la confianza entre los mismos.

Al gerente del Consorcio SYE-ANCON, se le recomienda realizar mecanismos de comunicación avanzados, esto mediante el empleo de la comunicación interna 2.0 en la organización, esto permitirá que dentro de sus funciones los trabajadores se mantengan más comunicados, haciendo más efectivo y eficaz sus labores entre las diferentes áreas.

Al encargado del área de recursos humanos, se le recomienda realizar eventos organizacionales, ello permitirá que los trabajadores conozcan más sobre la empresa y con ello incrementar un nivel de compromiso normativo y afectivo con la organización.

Finalmente, al gerente y al encargado de recursos humanos, hacer énfasis en las necesidades laborales de los trabajadores, esto permitirá que se sienta a gusto y contento, con ello se obtendrá un adecuado clima y por ende la satisfacción laboral en el Consorcio SYE-ANCON.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la Metodología Científica*. (5°Ed.). Caracas: Episteme.
- Barros, A. (2017), *El clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa MA' Fruta – Huánuco 2017*, trabajo de grado, Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú. Recuperado:<https://es.slideshare.net/AngelaBL2/tesis-clima-organizacional-y-satisfaccin-laboral>
- Cabrera, A. (2018), *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*, trabajo de grado, Universidad ESAN, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1210/Cabrera%20Sala.s.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cardona, K. (2016), *La satisfacción Laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales*, trabajo de grado, Universidad de Manizales, Manizales, Colombia. Recuperado de: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/3033>
- Carrión, B. (2018), *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña. Región Lambayeque 2018*, tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, Lambayeque, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3829/BC-TES-TMP-2640.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato I. (1992) *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill Educación.
- Chiavenato I. (2009) *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (9na ed.). México: Mc Graw Hill Educación.
- Chiavenato I. (2011) *Introducción a la Teoría General de la Administración* (8va ed.). México: Mc Graw Hill Educación.

- Chiavenato I. (2015) *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Tercera Edición). México: Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A. de C. V.
- Cifuentes, J., N., (2012). *Satisfacción Laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención*. (Tesis para obtener el grado de Magister en Enfermería), de la Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/8907/1/539680.2012.pdf>
- Constantino, I. y Lozada, L. (2018), *El clima organizacional en la CRAC RAÍZ, su influencia con la satisfacción laboral de sus colaboradores Jaén 2018*, tesis de titulación, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5545>
- Cortez, M. (2016), *Análisis del clima organizacional y satisfacción laboral en un organismo público descentralizado del Gobierno Provincial de Chiclayo*, tesis de titulación, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1573>
- De la Rosa, D. (2010). *Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la Organización*. España. Recuperado de http://ubr.universia.net/pdfs_web/UBR26010-06.pdf
- Gamboa R. (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Consulta 10 Feb. 2014. Recuperado de: <http://www.psicologiaincientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- García M, Ibarra M, (2009) *Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*. México. Recuperado el 6 de octubre de 2014 en: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html
- García, D. (2010): *Revista en Contribuciones a las ciencias sociales, Satisfacción Laboral*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>

- Gargallo, C. (2012). *Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral*. Recuperado de: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/revesco/txt/revesco%20n%20103.2%20ana%20gargallo%20y%20fred%20freundlich.htm>
- González, R. (2017), *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2017*, trabajo de grado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8840>
- Guzmán, L. (2014). *Nivel de estrés laboral en enfermeras en el servicio de emergencia Hospital Regional de Ayacucho 2013*. Recuperado de: http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4439/1/Curinaupa_Guzman_Liliana_Cristina_2014.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (Ed.). (2014). *Metodología de la investigación*. Santa Fe, México: Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hinojosa, C. (2010), *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*, trabajo de grado, Universidad de Playa Ancha, Valparaíso, Chile. Recuperado de: <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-OT%2710/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf>
- Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Nieves, J. (2015), *El clima organizacional y la satisfacción Laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación*, artículo científico, Pontificia Universidad Estatal Amazónica, Puyo, Ecuador. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>
- Márquez, P. (2012). *Satisfacción laboral*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>

- Milián, J. y Montero, M. (2017), *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa ONCORAD de Chiclayo 2016*, tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/822>
- MINSA (2011). *Encuesta de satisfacción del personal de salud*. Dirección general de salud de las personas dirección ejecutiva de servicios de salud dirección de garantía de la calidad y acreditación. Recuperado de: <http://www.minsa.gob.pe/dgsp/documentos/decs/06%20-%20Encuesta%20Usuario%20Interno.pdf>
- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., Padilla, A. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. Cienc Trab. Ene-Abr; 19 [58]: 7-13. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007
- Navarro, E. (2008). *Aportación al Estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: Una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana*. Universidad Politécnica de Valencia: España
- OMS (2011). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Pacheco, K. (2015). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pataz en el año 2015*, Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Trabajo Social, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo – Perú. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3093/PACHECO%20SANTILLAN%20KRIS%20ALICIA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Palacios, F., y Vargas, F. (2015). *Diagnóstico del clima organizacional en la administración municipal del Alto Baudó, Departamento del Chocó y su impacto en el logro de los objetivos institucionales*, Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración de Organizaciones, Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Bogotá - Colombia. Recuperado de: <https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/6148/1/9097421.pdf>
- Peláez, O. (2010). *Relación entre el clima laboral y satisfacción laboral del cliente de una empresa de servicio*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Peláez, O., (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicio telefónicos*, (Tesis para optar el grado académico de Doctor en Ciencias Administrativa), de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/pelaez_lo.pdf
- Peña, M. Díaz, M. y Carrillo, A. (2015), *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar*, artículo científico, Pontificia Universidad Estatal Amazónica, Puyo, Ecuador. Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2499791
- Pérez, N. y Rivera, P. (2015), *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013*, tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú. Recuperado de: http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1
- Quispe, N. (2015), *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*, tesis de licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú. Recuperado de:

http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera, I. (2017), *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital "Félix Mayorca Soto" de Tarma, 2015*, trabajo de investigación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5287>

Rodríguez, C. (2017), *Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibidos por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la Unión del Norte durante el curso escolar 2016*, tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México. Recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/249/Tesis%20Carmela%20Rodr%C3%ADguez%20Dur%C3%A1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Segredo, A., (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*, (Artículo), Revista Cubana Salud Pública vol.39 no.2 Ciudad de La Habana abr.-jun. 2013, Escuela Nacional de la Salud Pública. La Habana, Cuba. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/262713294_Clima_organizacional_en_la_gestion_del_cambio_para_el_desarrollo_de_la_organizacion/link/555228b108aeaaff3befe517/download

Valderrama, S. (Ed.). (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. (p. 38). Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L., Editor.

Vallejos, M. (2017), *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017*, tesis de maestría, Universidad de César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8731>

Zans, A. (2017), Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016, tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua. Recuperado de: <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
 (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 06 de Setiembre de 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

El suscrito:

Luis Miguel Bocanegra Pinedo con DNI **43560283**

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CONSORCIO SYE-ANCON, CHICLAYO”**, presentado y aprobado en el año **2021** como requisito para optar el título de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, de la Facultad de **CIENCIAS EMPRESARIALES**, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Bocanegra Pinedo Luis Miguel	43560283	

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CONSORCIO SYE-ANCON, CHICLAYO

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%	13%	3%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.ups.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%
6	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1%
7	core.ac.uk Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1%
9	bonga.unisimon.edu.co Fuente de Internet	<1%
10	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%
11	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1%
14	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1%
15	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0014-2021/FACEM-DA-USS, presentado por el/la Bachiller, Luis Miguel Bocanegra Pinedo, con su tesis Titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CONSORCIO SYE-ANCON, CHICLAYO".

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 14% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 06 de setiembre de 2021



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

CUESTIONARIO

CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado usuario:

El presente instrumento tiene como propósito fundamental, recolectar valiosa información sobre el Consorcio SYE-ANCON, Provincia de Chiclayo, Región Lambayeque.

Instrucciones:

A continuación, le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. La encuesta es anónima solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que indican el grado mayor o menor respecto de la variable clima organizacional de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

VALORACIÓN				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
LIDERAZGO						
01	Su jefe lo trata como miembro trascendente del equipo.					
02	Su jefe se preocupa por su situación personal.					
03	La organización ofrece oportunidades de instrucción.					
04	Recibe recompensas al efectuar adecuadamente su labor.					
05	Su jefe prevalece la labor en equipos.					
06	La empresa incita labores en equipos.					
MOTIVACIÓN						
		1	2	3	4	5
07	Siente realización en su actual trabajo.					
08	Siente orgullo de pertenecer a su empresa.					

09	Su jefe le reconoce su esfuerzo.					
10	Siente que sus compañeros reconocen su trabajo.					
11	Efectúa puntualmente sus funciones.					
12	Coopera para que todo camine convenientemente.					
13	Su ambiente de trabajo tiene condiciones convenientes para ejecutar su función.					
14	Sus equipos y mobiliarios son adecuados para desarrollar su labor.					
CONFIANZA		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
15	Tiene autonomía para comunicarse francamente con superiores, para presentar temas propios.					
16	La dirección posee confianza tolerante hacia sus colaboradores.					
17	Existe adecuada relación entre superiores y sub-ordinados.					
18	La dirección posee confianza en empleados.					
19	Posee confianza con compañeros de labor.					
COMUNICACIÓN		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
20	El jefe trata al personal respetuosamente.					
21	Es amable el trato entre trabajadores de oficina.					
22	Existen canales de comunicación formales en la organización.					
23	Está enterado de las principales gestiones y resultados empresariales.					
24	Al cometer errores, su jefe le llama la atención en privado.					
25	Su jefe trata a los colaboradores cordialmente.					
26	Es escuchado por su jefe cuando desea comunicar algo.					
27	Cuándo existen dificultades empresariales, su jefe convoca para tratar el tema en conjunto.					
IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
28	Los colaboradores están implicados con la organización.					
29	Siente compromiso con el éxito organizacional.					
30	Coopera asiduamente en cumplimiento de metas organizacionales.					
31	Sus compañeros cumplen sus labores acuciosamente.					

Muchas gracias...

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y apellidos: JORGE LUIS ACOSTA FARFOLAN.
 Centro laboral: CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE.
 Título profesional: ING. INFORMATICA Y DE SISTEMAS.
 Grado: MAGISTER Mención: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICO DE EMPRESAS.
 Institución donde lo obtuvo: CENTRUM - PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERÚ.
 Otros estudios: BACHILLER EN EDUCACIÓN - UNPRG.

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto. Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa (X) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente
 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				X	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores: evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de los general a lo particular (orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)					X

11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (confidencialidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)				X	
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				X	
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial				12	60
Puntaje total				72	

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE)

$$IVJE = [\text{Puntaje obtenido} / 75 \times 100] = 96\%$$

4. Escala de validación


Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación esta observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez.				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

EL INSTRUMENTO ESTA APTO PARA SU APLICACIÓN.

6. Constancia de juicio de experto

El que suscribe, JORGE LUIS ACOSTA FARROÑÁN identificado con DNI N° 16741578 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el tesista: **Bach. Luis Miguel Bocanegra Pinedo**, en la investigación denominada: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo".


 MBA. JORGE LUIS ACOSTA FARROÑÁN
 DIPLOMA REGISTRADO N° 3539
 CENTRUM - PUCP

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, JORGE LUIS ACOSTA FARROÑÁN, he leído y validado el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) elaborado por Luis Miguel Bocanegra Pinedo, Bachiller en Administración de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Señor de Sipán, para el desarrollo de la investigación titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CONSORCIO SYE-ANCON, CHICLAYO".

CERTIFICO: Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración. Contenido y redacción de los ítems.

Chiclayo, 20 de noviembre de 2019


MBA. JORGE LUIS ACOSTA FARROÑÁN
DIPLOMA REGISTRADO N° 3539
CENTRUM - PUCP

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y apellidos: Luis Santiago Garcia Merino

Centro laboral: Instituto de Investigación, Tecnología y Gestión del Conocimiento IITEGC – Consultora de Investigación y Tecnología ITCA.

Título profesional: Licenciado en Administración colegiado con registro 29458

Grado: Doctor Mención: Ciencias Empresariales y Ciencias de la Computación.

Institución donde lo obtuvo: Atlantic International University & Señor de Sipan University

Otros estudios: Maestría en Administración con mención en Gerencia Empresarial

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto. Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa (X) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente

5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					
3. El número de indicadores: evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)					
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					
9. Los ítems han sido redactados de los general a lo particular (orden)					

10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)					
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (confidencialidad)					
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					
Puntaje parcial			45	16	
Puntaje total			61		

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE)

IVJE = [Puntaje obtenido/75X100] = 81.3333 %

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación esta observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez.				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

Los ítems de la investigación son producto de la creatividad del autor investigador, por lo que de su proceso de abstracción realizado se sugiere que siempre sus indicadores sean específicos y detallados, a fin de que las conclusiones sean más adecuadas en función de los objetivos planteados en la investigación.

6. Constancia de juicio de experto

El que suscribe, Dr. Luis Santiago García Merino identificado con DNI N° 16799025 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el testista: **Bach. Luis Miguel Bocanegra Pinedo**, en la investigación denominada: **"Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo"**.


Luis Santiago Garcia Merino
 DOCTOR EN CIENCIAS DE LA COMPUTACION
 ING. DE SISTEMAS / LIC. EN ADMINISTRACION
 CIP 67916 CORLAJ 29854

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, PhD. Luis Santiago Garcia Merino, he leído y validado el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) elaborado por Luis Miguel Bocanegra Pinedo, Bachiller en Administración de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Señor de Sipán, para el desarrollo de la investigación titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CONSORCIO SYE-ANCON, CHICLAYO".

CERTIFICO: Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración. Contenido y redacción de los ítems.

Chiclayo, 20 de noviembre de 2019


Luis Santiago Garcia Merino
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN
ING. DE SISTEMAS/LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CIP: 87910 C. ORLAD 29854

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y apellidos: Merly del Roío Nevado Chauca

Centro laboral: Universidad. Señor de Sipán

Título profesional: Lic. Administración

Grado: Maestra en Administ Mención: Gerencia Empresarial

Institución donde lo obtuvo: Universidad Nac. Pedro Ruiz Gallo

Otros estudios: _____

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto. Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa (X) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente

5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				X	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores: evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				X	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido				X	
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de los general a lo particular (orden)				X	
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)					X

11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (confidencialidad)					x
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					x
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)				x	
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					x
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				x	
Puntaje parcial				24	43
Puntaje total				67	

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE)

IVJE = [Puntaje obtenido/75X100] = 92 %

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación esta observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez.				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

Instrumento apto para su aplicación

6. Constancia de juicio de experto

El que suscribe, Merly del Rocío Nevado Chauca identificado con DNI N° 43578283 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el tesisista: **Bach. Luis Miguel Bocanegra Pinedo**, en la investigación denominada: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo".



Merly del Rocío Nevado Chauca
 Lic. en Administración - CDRLAD: 005811
 Mg. en Gerencia Empresarial

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Merly del Rocío Nevado Chauca, he leído y validado el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) elaborado por Luis Miguel Bocanegra Pinedo, Bachiller en Administración de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Señor de Sipán, para el desarrollo de la investigación titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CONSORCIO SYE-ANCON, CHICLAYO".

CERTIFICO: Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración. Contenido y redacción de los ítems.

Chiclayo, 20 de noviembre de 2019



Merly del Rocío Nevado Chauca
Lic. en Administración - CORLAD: 005811
Mg. en Gerencia Empresarial

CUESTIONARIO
SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado usuario:

El presente instrumento tiene como propósito fundamental, recolectar valiosa información sobre el Consorcio SYE-ANCON, Provincia de Chiclayo, Región Lambayeque.

Instrucciones:

A continuación, le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. La encuesta es anónima solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que indican el grado mayor o menor respecto de la variable clima organizacional de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

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

CONDICIONES DE TRABAJO		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
01	Las responsabilidades del puesto de trabajo son claros.					
02	Las funciones están bien organizadas.					
03	Siento que puedo desarrollar mis destrezas.					
04	Se suministra información oportuna y conveniente de mi desempeño y logros conseguidos.					
05	Logro adecuarme a condiciones ofrecidas al medio laboral.					
06	La empresa proporciona recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para un buen desempeño.					
07	Siento satisfacción con mi centro de labores.					
08	Poseo conocimiento preciso y transparente de políticas y normas Institucionales.					
09	Los trabajadores son tratados adecuadamente, libremente del cargo que ostentan.					

10	El contexto empresarial posibilita expresar opiniones francas, a todo nivel sin temor a amenazas.					
11	El prestigio empresarial es gratificante para usted.					
INTERACCIÓN DE LOS JEFES		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
12	Los directivos habitualmente me reconocen por una labor bien efectuada.					
13	Los directivos solucionan problemas creativamente y buscan asiduamente la innovación y perfeccionamiento.					
14	Los directivos manifiestan dominio técnico y conocimiento de sus cargos.					
15	Los directivos toman decisiones con intervención de colaboradores institucionales.					
16	Los directivos realizan los esfuerzos necesarios para informar pertinentemente al colaborador sobre asuntos que inquietan e importan, así como del rumbo empresarial.					
17	Tengo oportunidades de capacitación que posibilitan mi progreso.					
BIENESTAR EN EL TRABAJO		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
18	Mi salario es apropiado en función a la labor realizada.					
19	La empresa se inquieta por requerimientos esenciales del personal.					
20	Los compañeros, generalmente, están predispuestos a apoyar para complementar tareas, a pesar de un esfuerzo mayor.					
21	Siento satisfacción por procedimientos existentes para solucionar reclamos del colaborador.					
22	La instrucción recepcionada está acorde a mis logros.					
23	Mi salario está acorde a mi nivel profesional.					
24	Tenemos centros de esparcimiento apropiados.					
25	La organización premia o estimula al personal.					

Muchas gracias...

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y apellidos: JORGE LUIS ACOSTA FARFOLAN.
 Centro laboral: CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE.
 Título profesional: ING. INFORMATICA Y DE SISTEMAS.
 Grado: MAGISTER Mención: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICO DE EMPRESAS.
 Institución donde lo obtuvo: CENTRUM - PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERÚ.
 Otros estudios: BACHILLER EN EDUCACIÓN - UNPRG.

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto. Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa (X) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente
 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				X	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores: evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de los general a lo particular (orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)					X

11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (confidencialidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)				X	
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				X	
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial				12	60
Puntaje total				72	

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE)

$$IVJE = [\text{Puntaje obtenido} / 75 \times 100] = 96\%$$

4. Escala de validación


Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación esta observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez.				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

EL INSTRUMENTO ESTA APTO PARA SU APLICACIÓN.

6. Constancia de juicio de experto

El que suscribe, JORGE LUIS ACOSTA FARROÑÁN identificado con DNI N° 16741578 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el tesista: **Bach. Luis Miguel Bocanegra Pinedo**, en la investigación denominada: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo".


 MBA. JORGE LUIS ACOSTA FARROÑÁN
 DIPLOMA REGISTRADO N° 3539
 CENTRUM - PUCP

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, JORGE LUIS ACOSTA FARROÑÁN, he leído y validado el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) elaborado por Luis Miguel Bocanegra Pinedo, Bachiller en Administración de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Señor de Sipán, para el desarrollo de la investigación titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CONSORCIO SYE-ANCON, CHICLAYO".

CERTIFICO: Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración. Contenido y redacción de los ítems.

Chiclayo, 20 de noviembre de 2019


MBA. JORGE LUIS ACOSTA FARROÑÁN
DIPLOMA REGISTRADO N° 3539
CENTRUM - PUCP

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y apellidos: Luis Santiago Garcia Merino

Centro laboral: Instituto de Investigación, Tecnología y Gestión del Conocimiento IITEGC – Consultora de Investigación y Tecnología ITCA.

Título profesional: Licenciado en Administración colegiado con registro 29458

Grado: Doctor Mención: Ciencias Empresariales y Ciencias de la Computación.

Institución donde lo obtuvo: Atlantic International University & Señor de Sipan University

Otros estudios: Maestría en Administración con mención en Gerencia Empresarial

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto. Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa (X) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente

5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					
3. El número de indicadores: evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)					
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					
9. Los ítems han sido redactados de los general a lo particular (orden)					

10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)				
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (confidencialidad)				
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)				
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)				
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				
Puntaje parcial			45	16
Puntaje total			61	

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE)

IVJE = [Puntaje obtenido/75X100] = 81.3333 %

4. Escala de validación

Muy baja 00-20%	Baja 21-40%	Regular 41-60%	Alta 61-80%	Muy Alta 81-100%
El instrumento de investigación esta observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez.				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

Los ítems de la investigación son producto de la creatividad del autor investigador, por lo que de su proceso de abstracción realizado se sugiere que siempre sus indicadores sean específicos y detallados, a fin de que las conclusiones sean más adecuadas en función de los objetivos planteados en la investigación.

6. Constancia de juicio de experto

El que suscribe, Dr. Luis Santiago García Merino identificado con DNI N° 16799025 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el testista: **Bach. Luis Miguel Bocanegra Pinedo**, en la investigación denominada: **"Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo"**.


Luis Santiago Garcia Merino
 DOCTOR EN CIENCIAS DE LA COMPUTACION
 ING. DE SISTEMAS / LIC. EN ADMINISTRACION
 CIP 47916 CORLAJ 29854

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, PhD. Luis Santiago Garcia Merino, he leído y validado el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) elaborado por Luis Miguel Bocanegra Pinedo, Bachiller en Administración de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Señor de Sipán, para el desarrollo de la investigación titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CONSORCIO SYE-ANCON, CHICLAYO".

CERTIFICO: Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración. Contenido y redacción de los ítems.

Chiclayo, 20 de noviembre de 2019



Luis Santiago Garcia Merino
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN
ING. DE SISTEMAS/LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CIP: 87910 C. ORLAD 29854

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y apellidos: Merly del Roío Nevado Chauca

Centro laboral: Universidad. Señor de Sipán

Título profesional: Lic. Administración

Grado: Maestra en Administr. Mención: Gerencia Empresarial

Institución donde lo obtuvo: Universidad Nac. Pedro Ruiz Gallo

Otros estudios: _____

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto. Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa (X) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente

5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				X	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores: evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				X	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido				X	
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)				X	
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)					X

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Merly del Rocío Nevado Chauca, he leído y validado el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) elaborado por Luis Miguel Bocanegra Pinedo, Bachiller en Administración de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Señor de Sipán, para el desarrollo de la investigación titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CONSORCIO SYE-ANCON, CHICLAYO".

CERTIFICO: Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración. Contenido y redacción de los ítems.

Chiclayo, 20 de noviembre de 2019



Merly del Rocío Nevado Chauca
Lic. en Administración - CORLAD: 005811
Mg. en Gerencia Empresarial

MODELO DE AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, 20 de noviembre de 2019


Quien suscribe:

Sra. Brenda Esther A. Quesquén Cumpa

Jefe de recursos humanos – Consorcio SYE – Ancón

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE – Ancón, Chiclayo

Por el presente, el que suscribe, Sra. **Brenda Esther A. Quesquén Cumpa**, jefe de recursos humanos de la empresa: **Consorcio SYE – Ancón**, AUTORIZO al alumno: **Luis Miguel Bocanegra Pinedo**, identificado con DNI N° 43560283, estudiante de la Escuela Profesional de **Administración de Empresas**, y autor del trabajo de investigación denominado: **Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE – Ancón, Chiclayo**, al uso de la información que es para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis **para optar título profesional de Licenciado en Administración de Empresas**, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.



Brenda Esther A. Quesquén Cumpa
Jefe de Recursos Humanos
CONSORCIO SYE ANCON

Matriz de Consistencia

Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE – ANCON, Chiclayo				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente	Tipo de Investigación
¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, 2019?	Determinar si el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, 2019.	El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, 2019.	Clima organizacional	La presente investigación pertenece al tipo descriptivo correlacional, porque su finalidad es conocer el grado de relación existente entre la variable independiente: clima organizacional, con la variable dependiente: satisfacción laboral, asociándolas al contexto de la realidad de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo.
			Variable dependiente	
			Satisfacción laboral	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Población y Muestra	Técnicas e instrumentos
<p>P.E. 1: ¿De qué manera se establece la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, 2019?</p> <p>P.E. 2: ¿De qué manera se establece la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, 2019?</p> <p>P.E. 3: ¿De qué manera se establece la relación entre el nivel de confianza y la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, 2019?</p> <p>P.E. 4: ¿De qué manera se establece la relación entre el nivel de comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, 2019?</p> <p>P.E. 5: ¿De qué manera se establece la relación entre el nivel de identificación institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, 2019?</p>	<p>O.E. 1: Determinar la relación existente entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, 2019.</p> <p>O.E. 2: Determinar la relación existente entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, 2019.</p> <p>O.E. 3: Determinar la relación existente entre el nivel de confianza y la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, 2019.</p> <p>O.E. 4: Determinar la relación existente entre el nivel de comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, 2019.</p> <p>O.E. 5: Determinar la relación existente entre el nivel de identificación institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, 2019.</p>	<p>O.E. 1: Existe relación directa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, 2019.</p> <p>O.E. 2: Existe relación directa entre existente entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, 2019.</p> <p>O.E. 3: Existe relación directa entre el nivel de confianza y la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, 2019.</p> <p>O.E. 4: Existe relación directa entre el nivel de comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, 2019.</p> <p>O.E. 5: Existe relación directa entre el nivel de identificación institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, 2019.</p>	<p>En relación a lo planteado por los autores, la población para la presente investigación, estará conformada por 62 trabajadores del Consorcio SYE-ANCON, Chiclayo, siendo considerada la misma cantidad para la muestra.</p>	<p>La técnica aplicada para la recopilación de información, es la encuesta, dado cuenta que nos permitirá obtener información mediante la descripción de las variables: clima organizacional y satisfacción laboral, que son objeto del estudio, siendo el instrumento a utilizar, el cuestionario.</p>

Chiclayo, 03 de febrero de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0014-2021/FACEM-DA-USS de fecha 02/02/2021, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído del Decano de la FACEM, de fecha 03/02/2021, sobre rectificación de resolución por datos erróneos del egresado, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO 1°: DEJAR SIN EFECTO, la Resolución N°0044-FACEM-USS-2020, de fecha 11 de febrero de 2020, por error de datos consignados del egresado.

ARTÍCULO 2°: APROBAR, el nuevo proyecto de Tesis denominado “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CONSORCIO SYE ANCON, CHICLAYO**”, presentado por el Bachiller BOCANEGRA PINEDO LUIS MIGUEL, de la Escuela de Administración, modalidad a distancia.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Secretaria Académica (e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, **Perú**

www.uss.edu.pe

Fotos de aplicación de la encuesta

Figura 1. *Aplicación del cuestionario*

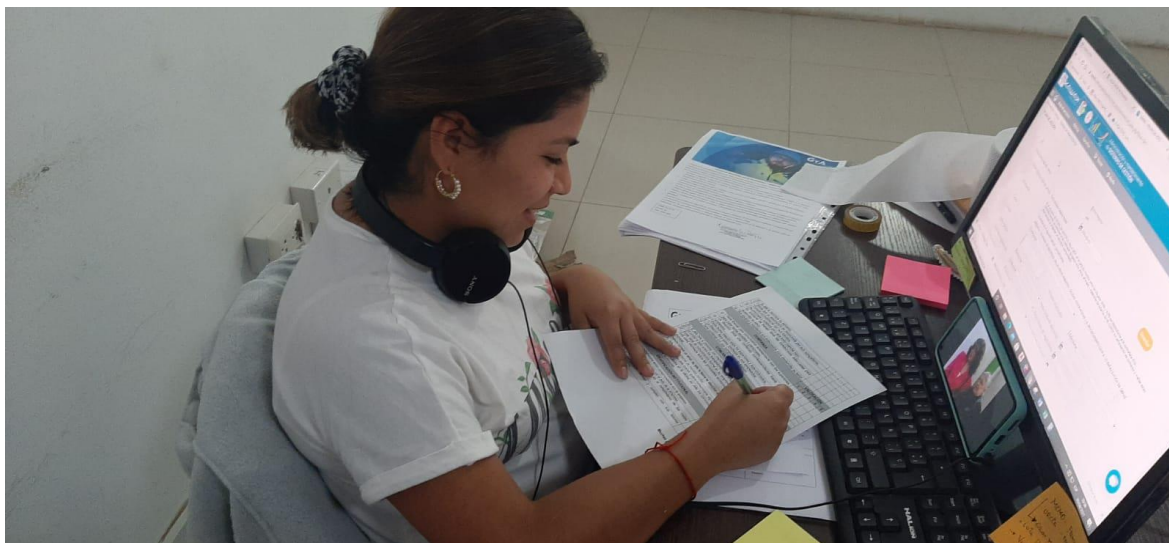


Figura 2. *Aplicación del cuestionario*

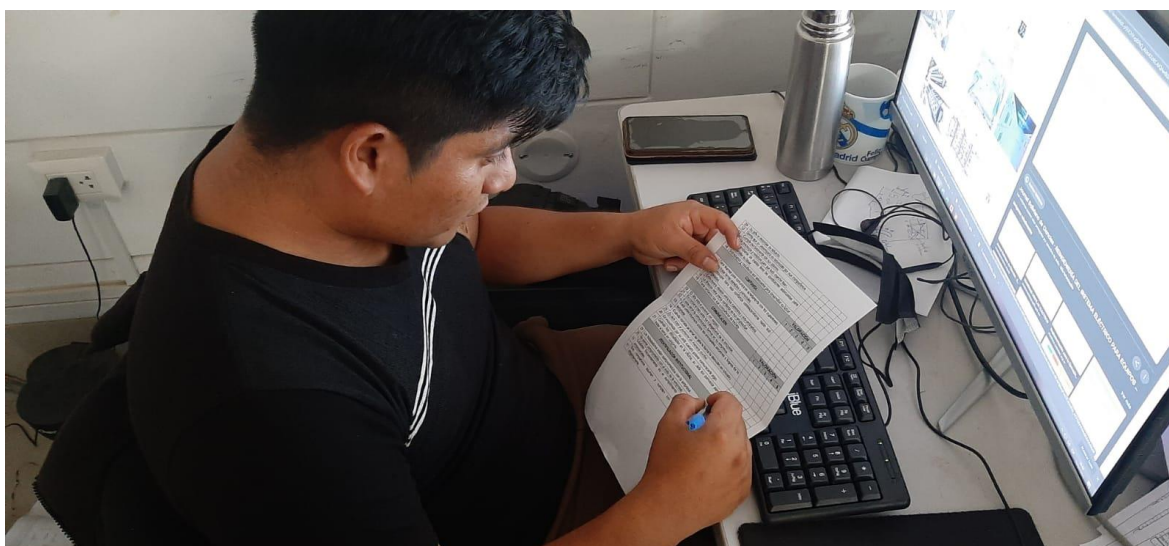


Figura 3. *Aplicación del cuestionario*

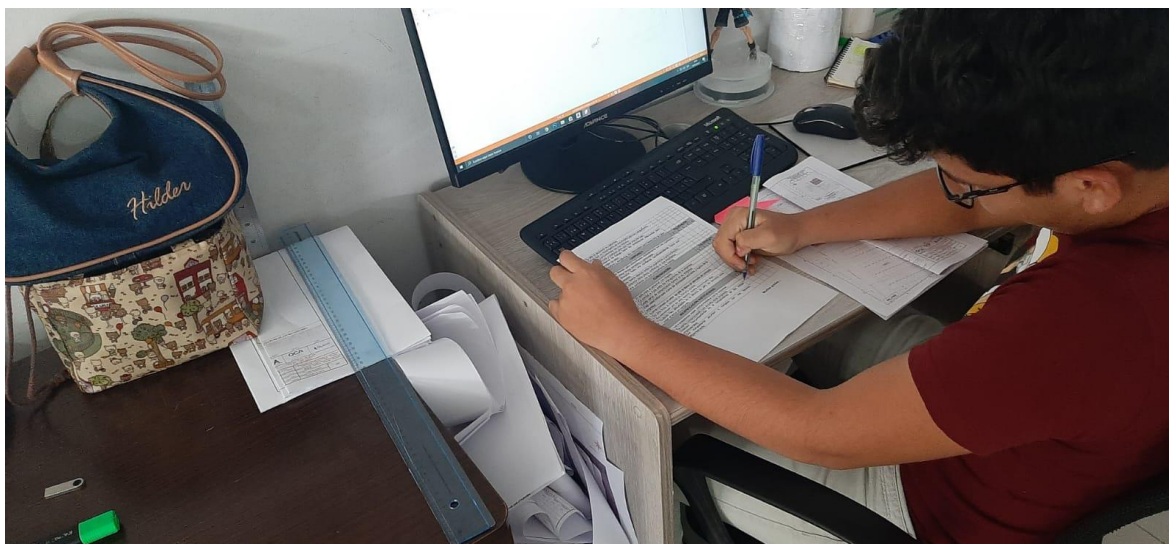


Figura 4. *Aplicación del cuestionario*

