FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Carrera de Administración

RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMON CORP. SAC, BREÑA - 2021

Tesis para optar el Título Profesional De Licenciado en Administración

Tesistas:

ERICK ROBERTO JESÚS MORON AGUIRRE
(0000-0003-1484-9323)

RICHARD FERNANDO VALENZUELA SALMON
(0000-0003-2176-2066)

Asesora: Úrsula Guevara Delgado
(0000-0001-9081-6772)

Lima - Perú

2021

Índice de contenido

Introducción 8
Capítulo 1 9
1.1. Problema de investigación 9
1.1.1. Planteamiento del problema 9
1.1.2. Formulación del problema 11
1.1.2.1. Problema general 11
1.1.2.2. Problemas específicos 11
1.1.3. Justificación de la investigación 12
1.1.3.1. Justificación teórica. 12
1.1.3.2. Justificación práctica. 12
1.1.3.3. Justificación metodológica. 12
1.1.3.4. Justificación social. 13
1.2. Marco referencial 13
1.2.1. Antecedentes 13
1.2.1.1. Antecedentes internacionales. 13
1.2.1.2. Antecedentes nacionales. 15
1.2.2. Marco teórico 17
1.2.2.1. Clima organizacional. 17
1.2.2.1.1. Motivación. 19
1.2.2.1.2. Toma de Decisiones. 22
1.2.2.1.3. La comunicación. 23
1.2.2.1.4. Dimensiones: Clima organizacional. 25
1.2.2.2. Satisfacción laboral. 26
1.2.2.2.1. Importancia de la satisfacción laboral. 28
1.2.2.2.2. Dimensiones: Satisfacción laboral. 29
1.2.2.2.3. Enfoques y modelos. 30
1.2.2.3. Covid-19. 31
1.2.2.3.1. La Covid – 19 en el Perú. 32
1.2.2.3.2. Efectos de la Covid-19 en el empleo. 32
1.2.2.4. Empresa Salmón Corp. 33
1.3. Objetivos e hipótesis 34
1.3.1. Objetivos 34

1.3.1.1. Objetivo general 34
1.3.1.2. Objetivos específicos 34
1.3.2. Hipótesis 35
1.3.2.1. Hipótesis general 35
1.3.2.2. Hipótesis específica. 35
Capítulo 2 36
2.1. Método 36
2.1.1. Tipo de investigación 36
2.1.2. Diseño de investigación 36
2.1.3. Variables 37
2.1.4. Población 38
2.1.5. Muestra 38
2.1.6. Instrumentos de investigación 39
2.1.7. Procedimientos de recolección de datos 41
Capítulo 3 43
3.1. Resultados 43
3.1.1. Presentación de resultados 43
3.1.2. Contrastación de hipótesis 43
3.1.2.1. Prueba de normalidad - Kolmogorov-Smirnov. 43
3.1.2.2. Análisis factorial exploratorio. 43
3.1.2.3. Correlaciones Rho de Spearman. 45
3.1.2.4. Contrastación de hipótesis. 46
3.1.2.4.1. Hipótesis general. 47
3.1.2.4.2. Primera hipótesis específica. 48
3.1.2.4.3. Segunda hipótesis específica. 49
3.1.2.4.4. Tercera hipótesis específica. 50
3.1.2.4.5. Cuarta hipótesis específica. 51
3.1.2.4.6. Quinto hipótesis específica. 53
3.1.3. Discusión 54
3.1.3.1. Hipótesis general. 54
3.1.3.2. Primera hipótesis específica. 55
3.1.3.3. Segunda hipótesis específica. 56
3.1.3.4. Tercera hipótesis específica. 57

3.1.3.5. Cuarta hipótesis específica. 58
3.1.3.6. Quinta hipótesis específica. 59
3.1.4. Conclusiones 60
3.1.5. *Recomendaciones* 63
Referencias bibliográficas 68
Anexos 72

Índice de figuras

Figura 1. Procesos de motivación 20

Índice de tablas

Tabla 1 Variables 37
Tabla 2 Operacionalización de variables 37
Tabla 3 Correlaciones RHO de Spearman 45
Tabla 4 Resultado de Rho de Spearman- Hipótesis General 47
Tabla 5 Resultado de Rho de Spearman- Primera hipótesis específica 48
Tabla 6 Resultado de Rho de Spearman- Segunda hipótesis específica 50
Tabla 7 Resultado de Rho de Spearman- Tercera hipótesis específica 51
Tabla *8 Resultado de Rho de Spearman- Cuarta hipótesis específica* 52
Tabla 9 Resultado de Rho de Spearman- Quinta hipótesis específica 53

Índice de anexos

Anexo 1 Matriz de Consistencia 72
Anexo 2 Permiso 76
Anexo 3 Organigrama General de Salmon Corp S.A.C 77
Anexo 4 Guía de Cuestionario 78
Anexo 5 Cuestionario Clima Organizacional 81
Anexo 6 Operacionalización Clima Organizacional 84
Anexo 7 Cuestionario de Satisfacción Laboral 85
Anexo 8 Operacionalización Satisfacción Laboral 88
Anexo 9 Coeficiente de Aiken de los cuestionarios Clima Organizacional y 89
Anexo 10 Coeficiente Alfa de Cronbach que se halló por variables y dimensiones 91
Anexo 11 Prueba de normalidad, Kolmogórov-Smirnov por variables 94
Anexo 12 KMO y prueba de extracción mediante el método de componentes 98
Anexo 13 Ficha de validación del instrumento – Juez N° 1 102
Anexo 14 Ficha de validación del instrumento – Juez N° 2 106
Anexo 15 Ficha de validación del instrumento – Juez N° 3 110
Anexo 16 Interpretación de Rho Spearman 114
Anexo 17 Formulario Google Encuestas 115

Introducción

La empresa peruana Salmon Corp. S.A.C. se desarrolla en el rubro de actividades de impresión gráfica desde el año 2002, posee las certificaciones ISO 9001 e ISO 14298 y su misión y visión se orientan otorgarle la mayor satisfacción al cliente, además, posee valores institucionales como la honradez, el espíritu de equipo, la inclusión y la disciplina.

El problema general de esta investigación fue ¿Existe relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores en la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021? Tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, y tuvo un diseño no experimental.

La población que se empleará para el presente estudio está constituida por 88 colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021. Se optará por un muestreo no probabilístico teniendo como muestra 80 participantes. La técnica a emplear será la encuesta, cuestionario para el clima organizacional y la satisfacción laboral, realizados por la psicóloga Sonia Palma.

La información recolectada mediante el instrumento empleado se procesó en software Microsoft Excel y programa estadístico SPSS v22, luego de ello se realizaron los cálculos y fueron proporcionados los datos para el estudio.

De acuerdo al resultado “El clima organizacional si se relaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña - 2021”. Esta afirmación se ha visto comprobada mediante la prueba no paramétrica (el software SPSS versión 22), es decir, se pudo comprobar que existe una correlación positiva entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Las recomendaciones a brindar se orientan a reforzar y, dentro de lo posible, mejorar las variables que componen el clima

organizacional a fin de contribuir a elevar el nivel de satisfacción y, por ende, el desempeño y los resultados de la empresa.

Capítulo 1

1.1. Problema de investigación

1.1.1. Planteamiento del problema

Uno de los temas que mayor relevancia ha cobrado hoy en día para las organizaciones es el clima organizacional, debido a la influencia que esta tiene en uno de los principales *stakeholders* de toda empresa: los colaboradores.

Respecto a ello, el informe "Global Great Jobs Briefing 2019", realizado por la empresa Gallup (2019) en 140 países, revela que el 29% de la población adulta a nivel global manifiesta sentir satisfacción laboral y poseer un "buen trabajo" mientras que solo el 5% señala tener un "gran trabajo". Estas cifras predominan principalmente en las regiones de Norteamérica, Europa, Asia, Antigua Unión Soviética y Latinoamérica y El Caribe, pero en esta última solo un 24% de la población adulta considera tener un buen trabajo. En esa misma línea, un estudio realizado por Randstard Workmonitor (2019) en 34 países del mundo revela que los 4 principales países de Latinoamérica en los cuales los colaboradores de 18 a 65 años manifiestan sentir mayor satisfacción laboral son: México, Brasil, Argentina y Chile.

En relación al Perú, la encuesta "Satisfacción laboral 2016" realizada a 2050 peruanos reveló que en el 76% de trabajadores no se encontraban satisfechos con su empleo, asimismo, un 20% refirió que esto se debía a que no se tenía un buen clima laboral. Resultados similares se encontraron en un sondeo realizado por la consultora Career Services Group en el 2018, en este se encontró que el 74% de trabajadores estaría dispuesto a dejar su empleo, asimismo un 57% de los encuestados manifestaron que esta insatisfacción se daba a causa de un inadecuado clima organizacional. De igual manera, una encuesta realizada por Aptitud señaló que un 81% de peruanos consideraba al clima organizacional como uno de los principales

factores que influye en su desempeño, además un 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar si es que en su trabajo se tuviera un mal clima laboral.

El clima organizacional es uno de los principales factores que incide en el desempeño que pueda tener una empresa. Este concepto, de forma general, se puede entender como el conjunto de características y atributos particulares que una empresa determinada posee y el cómo estas son percibidas por los miembros y el entorno de la organización. Al respecto, la encuesta de clima laboral realizada por Adecco (2019) señala que menos del 50% de empresas a nivel nacional se preocupan por aplicar acciones para mejorar el clima organizacional dentro de sus empresas.

El clima organizacional y la satisfacción laboral son dos constructos distintos, pero relacionados; el primero hace referencia a información relacionada a atributos institucionales, mientras que la satisfacción laboral se enfoca en las actitudes y percepciones que tienen los individuos hacia su trabajo (Pope & Stremmel, 1992).

La presente investigación se enfocará en la empresa peruana Salmon Corp. S.A.C. Esta empresa se desarrolla en el rubro de actividades de impresión gráfica desde el año 2002, posee las certificaciones ISO 9001 e ISO 14298 y su misión y visión se orientan otorgarle la mayor satisfacción al cliente, además, posee valores institucionales como la honradez, el espíritu de equipo, la inclusión y la disciplina. Uno de los inconvenientes que se ha evidenciado en el aspecto interno son problemas en torno a la comunicación, la disminución de la productividad, áreas de trabajo mal diseñadas y la falta de coordinación en algunas tareas a causa de una mala organización en algunas áreas de la empresa y un inadecuado clima organizacional. Adicionalmente, la empresa no ha sido ajena a la crisis derivada del Covid – 19, lo que ha incrementado mucho más los problemas de comunicación y coordinación, entre otros aspectos.

En suma, esto ha conllevado a que se generen retrasos en torno a la producción y que esta disminuya, además, es posible que los empleados puedan cambiar de trabajo, como se señala ante una situación y percepción de insatisfacción laboral o mal clima organizacional por parte en los colaboradores. Esto generaría mayor rotación de personal adquiriendo más tiempo en capacitación y adaptación. Dicha situación, finalmente puede afectar el desempeño de la empresa.

Es así que se debe realizar un análisis enfocado en los principales factores que tienen efectos sobre el clima organizacional, entre ellos, la pandemia por coronavirus, debido a que no se deben ignorar los efectos sociales, económicos que esta ha tenido y sigue teniendo en la población en general y, por lo tanto, en las empresas y sus colaboradores. Considerando esto, no sólo se debe diagnosticar el problema, sino además diseñar un plan orientado a fomentar un agradable clima laboral, crear canales de comunicación más accesibles, promover una cultura de respeto, organizar mejor los procesos, entre otras acciones que, finalmente, permitan a Salmon Corp. S.A.C. brindar un óptimo clima organizacional.

1.1.2. Formulación del problema

1.1.2.1.Problema general

¿Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores en la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021?

1.1.2.2.Problemas específicos

- ¿Existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los colaboradores en la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021?
- ¿Existe relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores en la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021?

- ¿Existe relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en los colaboradores en la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021?
- ¿Existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los colaboradores en la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021?
- ¿Existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los colaboradores en la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021?

1.1.3. Justificación de la investigación

1.1.3.1.Justificación teórica.

En este aspecto el presente estudio busca, a través del aporte teórico y la conceptualización de clima organizacional y satisfacción laboral, establecer la vinculación entre ambas variables, así como facilitar la comprensión de dicha relación. Asimismo, se busca aportar con diversos conocimientos en relación al contexto de la empresa Salmon Corp. SAC.

1.1.3.2.Justificación práctica.

La ejecución y los resultados de esta investigación pretenden tener un impacto positivo que contribuya a comprender, tanto en el ámbito académico como en el entorno empresarial, el desarrollo, la relación e influencia de ambas variables en el entorno laboral de las personas. Enfocándose principalmente en la optimización del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de Salmon Corp. SAC.

1.1.3.3.Justificación metodológica.

En este aspecto, para la obtención de información y su procesamiento, se ha hecho uso de herramientas fidedignas, como métodos estadísticos y otras herramientas que permitieron que los resultados obtenidos en la presente investigación sean confiables y puedan ser válidos para señalar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC.

1.1.3.4.Justificación social.

La investigación busca analizar la relación que tiene el clima organizacional con la satisfacción laboral, para ello se hará primero un análisis de la situación actual de la empresa que finalmente permita proporcionar información que sirva como antecedente a Salmon Corp. y contribuya a su mejora, beneficiando a los colaboradores y a la empresa.

1.2. Marco referencial

1.2.1. Antecedentes

1.2.1.1.Antecedentes internacionales.

Sreekumaran, Aston y Kozlovski (2019) realizaron un estudio que tuvo como objetivo analizar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de empleados de 2 empresas de TI de Reino Unido e India. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo transversal y la muestra estuvo compuesta por 450 empleados de los cuales 230 de la India y 220 del Reino Unido. El instrumento empleado fue el cuestionario, además se aplicó el modelo de Denilson y el modelo de JSS Spector (2002). Los resultados indicaron que la cultura organizacional tenía un mayor impacto en los empleados de la India, pero en Reino Unido este impacto no era significativo, también se halló que dicho impacto variaba entre hombres y mujeres. Las conclusiones señalaron que la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral tenía un nivel medio-bajo en los colaboradores de las 2 empresas estudiadas.

Pedraza (2018) realizó una investigación que tuvo como objetivo analizar qué relación existían entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral desde un enfoque en empresas privadas y públicas de México. Este estudio tuvo un diseño transversal y explicativo y la muestra se conformó por 300 colaboradores de 3 organizaciones. El instrumento empleado fue el cuestionario. Los resultados indicaron que la identidad, el ambiente y el apoyo eran los principales factores del clima organizacional que incidían en la

satisfacción laboral, lo que llevó a la conclusión de que estas tres dimensiones del clima organizacional poseen una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores.

Pardo (2017) realizó un estudio que tuvo como propósito determinar la incidencia del clima laboral en la satisfacción en los colaboradores de una empresa comercializadora de Guayaquil para fomentar el sentido de identidad corporativa y aumentar los índices de satisfacción en el clima laboral.

Pupo, Velázquez y Tamayo (2017) realizaron una investigación que tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de dos empresas de la región de Holguín, Cuba. La investigación fue no experimental descriptiva y correlacional y la muestra se compuso por 41 colaboradores. El instrumento empleado fue un cuestionario con 39 preguntas. Los resultados señalaron que existía un vínculo estrecho entre ambas variables, por lo que se llegó a la conclusión de que existe una relación bilateral, positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de las 2 empresas estudiadas.

Rodríguez (2017) tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de una pequeña empresa de Ecuador. La investigación fue descriptiva y correlacional y la muestra se conformó por 70 trabajadores de la empresa del área administrativa y operativa con más de 90 días trabajando. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de clima organizacional de Koys & Decottis (1991) y el cuestionario de satisfacción laboral realizado por Meza y Yajamin (2012). Los resultados llevaron a la conclusión de que el clima organizacional incide positivamente en la satisfacción laboral en el personal de la empresa.

Peña, Díaz y Carrillo (2015) llevaron a cabo una investigación que tuvo como objetivo analizar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

en los colaboradores con cargos administrativos y operativos de una pequeña empresa industrial de México. El diseño de la investigación fue no experimental, transversal y de tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada por 20 personas de las cuales 4 pertenecían al área administrativa y 16 al área operativa. El instrumento empleado fue el modelo de Weisborg (1976) y el JSS de Spector (1985). Los resultados indicaron que los colaboradores manifestaban satisfacción por su trabajo debido al adecuado clima organizacional de la empresa.

1.2.1.2.Antecedentes nacionales.

Lozano, Berrú y Del Aguilar (2019) realizaron una investigación que tuvo como objetivo conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa CrediVargas, de Pucallpa, 2018. La investigación tuvo un diseño transaccional-correlacional y la muestra estuvo conformada por 96 colaboradores. El instrumento empleado fue un cuestionario de 20 preguntas, cada una con 5 opciones de respuesta. Entre las conclusiones se encontró que existe una relación significativa y positiva entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral de la empresa CrediVargas y que la participación, motivación y reciprocidad eran los principales factores que incidían en lograr un resultado positivo en la variable Satisfacción laboral.

Angulo y Campos (2019) realizaron un trabajo que tuvo como objeto determinar en qué grado se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Indapro S.A.C. de Huánuco 2019. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y correlacional y la muestra se compuso por un total de 40 trabajadores de los cuales 20 eran operarios y 20 ocupaban cargos jerárquicos. El instrumento empleado fue el cuestionario. Las conclusiones señalaron que la variable clima organizacional se relacionaba de forma directa con el nivel de satisfacción laboral de los empleados de Indapro SAC.

Barrios y López (2017) realizaron un estudio que tuvo por objetivo determinar si existe una relación entre las variables clima organizacional y satisfacción Laboral de una empresa retail en Lima. La investigación fue no experimental y tuvo un diseño transversal y correlacional, la muestra estuvo conformada por 51 colaboradores de La Curacao y 67 colaboradores de EFE. El instrumento empleado fue la escala de clima laboral CL-SPC y de satisfacción laboral SL-SPC desarrollados por Carrillo (2004). Los resultados indicaron que si un trabajador posee una percepción positiva respecto al ambiente de trabajo, la satisfacción laboral que posee, es mayor, por lo que se llegó a la conclusión de que existe una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Mariños (2016) realizó un estudio que tuvo como objetivo determinar qué relación existía entre las variables el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la compañía Plaza Vea, Chimbote, 2015. La investigación tuvo un diseño no experimental descriptivo correlacional y el instrumento empleado fue el cuestionario. La muestra estuvo compuesta por 200 trabajadores del hipermercado. Los resultados facilitaron la identificación de una relación positiva de 53% entre ambas variables por lo que se llegó a la conclusión de que sí existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de Plaza Vea, Chimbote, 2015.

Seclen (2016) realizó una investigación que tuvo como objetivo establecer de qué manera afectaba el clima organizacional a la satisfacción laboral en los colaboradores de Sodimac de Chimbote, 2016. El diseño de la investigación fue no experimental y transversal, la muestra se conformó por 113 colaboradores de la empresa y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los resultados indicaron que la satisfacción laboral se veía influenciada por el clima laboral, a partir de ello se llegó a la conclusión de que existe una asociación entre la variable Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los empleados de Sodimac, Chimbote.

1.2.2. Marco teórico

1.2.2.1.Clima organizacional.

Existen muchas definiciones sobre clima organizacional, y aunque no siempre coinciden en toda la amplitud del concepto, existe un significativo consenso sobre el concepto donde clima organizacional abarca la calidad de vida laboral y su influencia en la productividad y su relación con el potencial desarrollo en los colaboradores de cualquier organización. Es importante mencionar que, es evidente que las definiciones usadas por cada autor, lógicamente, se crearon en función al fin y metodología de cada investigación que se ha ocupado del tema.

De acuerdo con Haynes (2007) se puede llamar clima organizacional a la suma del espacio físico y el sentir de la gente que ocupa dicho espacio.

Chiavenato (2007) Una de las eminencias sudamericanas en Gestión del Talento Humano, nos ofrece un concepto de clima organizacional que incluye la motivación a nivel personal y que a partir de esta motivación se conduce al de clima organizacional. Para el autor, el proceso de adaptación continua del ser humano, existe porque este busca lograr mantener un equilibrio emocional, al generar situaciones que puedan satisfacer todas sus necesidades, básicas y superiores, de maneras más rápidas y óptimas.

Litwin & Stringer (1968) afirman que el clima organizacional corresponde a un filtro a través del que pasan: la estructura, el liderazgo y la toma de decisiones, por lo tanto, al evaluar el clima, en realidad se mide la forma en cómo es percibida la organización.

Brunet (1987) considera que el inicio de este concepto de clima organizacional, se usó por primera vez por Gellerman en la década del 1960, y que estaba muy influenciado por dos escuelas de pensamiento, la Gestalt y la funcionalista.

Litwin, Humphrey, & Wilson (1978) describieron el clima organizacional como un conjunto de propiedades mensurables de un ambiente dado, basado en la percepción colectiva de las personas que trabajan en ese ambiente.

En relación a ello Chiavenato afirmo que:

> El clima organizacional representa al grupo de sentimientos preponderantes dentro de la organización e implican en la satisfacción en los colaboradores, tanto en aspectos técnicos y laborales, como en aquellos de afecto y emocionales, los cuales se ven reflejados en las relaciones con el equipo de trabajo y clientes. Es decir, representa sentimientos de carácter positivo y negativo proveniente en los colaboradores, en relación a las practicas ejercidas por la organización, las cuales predominan de manera directa en el comportamiento y relaciones corporativas. Asimismo, el clima organizacional cuenta con propiedades motivacionales, este es de carácter positivo y favorable cuando contribuye a la satisfacción de las necesidades personales de los miembros de la organización. Por lo tanto, cuando el clima organizacional es elevado, producen sentimientos positivos de compromiso y satisfacción. Es así que el clima organizacional y la motivación poseen una correlación ya que se influencian una a otra (2021, p.163).

Respecto a lo que menciona el autor, el clima organizacional es un aspecto que es percibido por las personas y que a su vez puede afectar e influir en su comportamiento y motivación.

Asimismo, Chiavenato sostiene que “la organización interna, constituye la cualidad esencial del entorno en el cual los colaboradores interactúan, este a su vez es conformado por dichos colaboradores, y, aunque no es tangible es percibido por ellos” (2015, p. 95).

Para Aguilón, Berrín, Peña y Treviño (2015), “el clima organizacional corresponde al escenario en el cual los integrantes manifiestan conocimientos característicos y razonables. Este conocimiento se ve reflejado a través de la conducta y el actuar de cada uno de los participantes” (2015, p. 105).

Basándose en ello, la percepción que las personas poseen en relación a la interacción y el ambiente laboral tiene efectos en su estado anímico, por ello, si el contexto laboral es percibido como negativo, esto se ve reflejado en una menor productividad y desempeño.

En esa línea, Bordas señala que “representa la principal cualidad respecto a lo que se percibe en un contexto laboral, pudiendo ser esto observable o no, aun así, se manifiesta en la conducta y productividad de las personas” (2016, p. 34).

Por lo tanto, el clima laboral es el retrato de lo que expresa cada integrante en relación a la entidad, así también, influye en la disposición que tiene por realizar sus actividades.

Consecuencia de ello, es que en esta área intervienen la forma de interactuar y la conducta de los integrantes de una organización, y a su vez estos manifiestan el estado anímico que poseen y reflejan sus emociones.

Para Uribe “enfatiza las cualidades y atributos individuales y en conjunto de lo que se observa en cada participante en su entorno de trabajo, por ejemplo, el posicionamiento de una entidad fruto del desarrollo productivo” (2015, p. 40).

Así, puede entenderse que la reciprocidad entre el entorno profesional y el cómo es valorado desde la perspectiva de los participantes puede ser concebido como el concepto de clima organizacional. Pero también refleja que la actitud que adopte cada participante incide en el desarrollo profesional de los integrantes de la organización.

1.2.2.1.1. Motivación.

Implica un conjunto de factores, ya sean sociales, subjetivos, biológicos u otros que impulsan a los individuos a actuar con el fin de conseguir el logro de un objetivo.

En relación a ello Chiavenato afirmó que:

> La motivación es aquello que impulsa a una persona para actuar de una manera determinada o que origina un comportamiento especifico. El impulso puede ser resultado de un estímulo de carácter externo o interno, este último, es generado por procesos mentales de la propia persona. En ese sentido la motivación se encuentra relacionada con el sistema cognitivo. (2017, p. 41).

En relación a lo que sostiene el autor, la motivación puede entenderse como el resultado de múltiples factores y de la interacción del individuo con el entorno que lo rodea. En la figura 1 puede observarse los tres componentes que dan origen a la motivación:

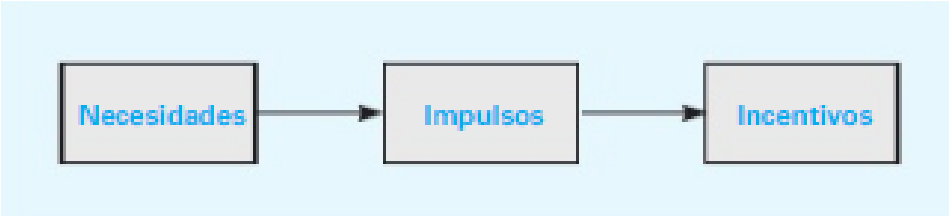


Figura 1. Procesos de motivación
Adaptado de "*Comportamiento Organizacional*", por Chiavenato, I., 2017, p.119.

1.2.2.1.1.1.Necesidades.

Hace referencia tanto a elementos físicos o psicológicos que el individuo considera necesarios para poder vivir en un estado adecuado y/o pleno de salud.

En relación a ello, Chiavenato sostuvo que:

> Las necesidades son aquellos objetivos que desean alcanzarse con el fin de evitar daños graves o el deterioro de una persona. Es así que las necesidades básicas se pueden traducir como objetivos de carácter indispensable para la supervivencia e integridad psicológica y física, que al no ser cumplidas podrían producir estragos en el ser humano (2015, p. 138).

Sintetizando lo que manifiesta el autor, las necesidades aparecen ante la carencia de algo indispensable, y esto a su vez genera efectos que van acompañados de sensaciones que

resultan desagradables (alteran el estado de equilibrio), por ello, el organismo busca satisfacerlas. (Madriz, 2015)

Adicionalmente, Chiavenato (2017) agrega que "las necesidades reflejan una carencia o insatisfacción interna e individual." (p. 119).

1.2.2.1.1.2.Impulsos.

Implica, en el caso de los seres humanos, el cómo las personas actúan producto de alguna motivación sin previamente haber dado cabida al razonamiento.

Chiavenato manifiesta que:

> Los impulsos son también concebidos como motivos. Es a través de ellos que el individuo busca aliviar y/o satisfacer las necesidades que presentan. Es así que el impulso propicia una conducta de investigación con el objeto de determinar y conocer objetivos que logren satisfacer dicha necesidad y la tensión generada a causa de ella. Mientras el grado de tensión sea mayor el esfuerzo de la búsqueda igualmente se elevará. Por ello, tanto los impulsos fisiológicos y psicológicos están enfocados en la acción y producen condiciones que generan energía para satisfacer la carencia detectada. (2017, p. 119).

En relación a lo que menciona el autor, se puede comprender que el impulso es la causa que genera que los seres humanos se muevan, la acción, aunque este se caracteriza por no ser deliberado con anterioridad, debido a que es provocado principalmente por emociones, lo que busca es satisfacer las necesidades que el individuo presenta.

1.2.2.1.1.3.Incentivos.

Estos se relacionan tanto a elementos reales y físicos, por ejemplo, un bono o la paga por un servicio, como a aspectos abstractos y subjetivos, como un gesto simbólico o señal de gratitud.

En relación a ello Chiavenato afirma que:

> Ese es el último componente del ciclo de la motivación y es señalado como como algo que satisface una necesidad. A través de un incentivo puede verse restaurado los aspectos fisiológicos del individuo y este puede sentirse en un estado de equilibrio. Por ello, actividades como el alimentarse, hidratarse o juntarse con las amistades son formas de volver al estado de equilibrio. En este caso los incentivos estarían representados por el alimento, agua y los amigos respectivamente. De manera general los incentivos son extrínsecos, esto quiere decir que se encuentran en el entorno o área externa del sujeto, por lo que también varían en función al contexto (2017, p. 119).

El autor señala que lo que los seres humanos buscan a través de los incentivos es la satisfacción, ya sea una necesidad física o psicológica o ambas. Además, refiere que estos suelen ser externos, por ejemplo, en el entorno laboral los incentivos se identifican con recompensas económicas que se reciben de un agente externo (ya sea jefe u otro) con el fin de que la conducta registrada sea constante y se siga manteniendo.

1.2.2.1.2. Toma de Decisiones.

Es un proceso mediante el cual un individuo, grupo, organismo o entidad analiza alternativas u opciones distintas y selecciona una con el fin de brindarle solución a un conflicto o problema.

En relación a ello Chiavenato sostiene que:

> En un nivel organizacional, la toma de decisiones se da en 2 fases: la primera consiste en la identificación de un problema y su análisis y descripción, en la segunda lo que se realiza es otorgarle una solución. Para ello se debe realizar un análisis que permita seleccionar entre varias alternativas el mejor curso de acción. Es así que la toma de decisiones se hace presente a raíz de una

> problemática, una diferencia o discrepancia. Aunque concebir algo como un problema se encuentra sujeto a la percepción individual y a las características de la organización. (2017, p. 110).

En ese sentido se puede concebir que la toma de decisiones es un proceso complejo que se da con el fin de optar por la mejor solución para un conflicto, y, aunque se base en la intelectualidad, los aspectos fundamentales que definen el proceso y los resultados son la situación, factores culturales, y las características y rasgos subjetivos del agente encargado de la toma de dicha decisión.

1.2.2.1.3. La comunicación.

En un proceso que se da entre 2 o más agentes y mediante el cual se emiten y se reciben información, señales, mensajes e ideas. De forma general puede definirse como el intercambio de información que sucede entre las personas.

En relación a ello Chiavenato (2017) señala que:

> Se vincula con la transmisión de información haciendo uso de símbolos compartidos que permiten el entendimiento. Entre los más comunes y frecuentes se encuentran los verbales y no verbales. Esto constituye el flujo o la circulación de información y su comprensión entre más de dos individuos, asimismo, puede ser percibida como la unión o enlace entre ellos a través de pensamientos, mensajes, valores, etc. Por lo tanto, todo proceso de comunicación implica la participación de dos agentes, uno que cumple el rol de emitir la información y otro encargado de recibirla, y viceversa (p. 194).

En conclusión, la comunicación hace uso de un lenguaje común que permita que el mensaje que desea transmitirse pueda ser comprendido, de esta forma puede darse el proceso de emisión, recepción e intercambio de información entre los agentes participantes.

En el entorno laboral Chiavenato señala que existen 4 funciones básicas que cumple la comunicación en toda organización, individuo o grupo. Estas se explican a continuación:

1.2.2.1.3.1.Control.

Chiavenato manifiesta que: "La comunicación constituye un medio de control sobre la conducta de los individuos o grupos de una organización. Por ejemplo, los colaboradores se rigen a los procedimientos establecidos en su área laboral, o cuando estos tienen que informar sobre una situación problemática a su supervisor o jefe, en estas situaciones se refleja la función de control que ejerce la comunicación" (Chiavenato, 2017, 194).

En ese sentido, la comunicación, aunque no está explícitamente comprendida como una herramienta de control, cumple esta función en determinadas situaciones. Como menciona el autor, existen procesos de comunicación entre subordinados y empleadores. Es por eso que también actualmente se da énfasis en la comunicación corporativa.

1.2.2.1.3.2.Motivación.

Chiavenato manifiesta que "Se entiende como un proceso mediante el cual se dinamiza e impulsa a las personas, como el alcance de objetivos o como una reacción subjetiva. Se vincula con el comportamiento y el desempeño de las personas." (2017, p. 118).

Asimismo, Chiavenato añade que "es un proceso psicológico que se refleja en la conducta individual. Se relaciona con el curso del comportamiento, la persistencia en la conducta y la fuerza de respuesta." (2017, p. 118).

De igual manera Chiavenato manifiesta que "Cuando la comunicación sirve para establecer objetivos, evaluar a un colaborador, y brindarle un feedback respecto a sus resultados, esta tendrá un efecto motivador." (2017, p. 194).

1.2.2.1.3.3.Expresión de Emociones.

Chiavenato manifiesta que "El proceso de comunicación en más de las veces constituye un canal a través del cual los sujetos expresan sus sentimientos y emociones y,

también, la complacencia que sienten con respecto a la satisfacción de sus necesidades sociales.” (Chiavenato, 2017, 194).

1.2.2.1.3.4.Información.

Chiavenato manifiesta que “Este proceso contribuye a facilitar la toma de decisiones individuales y grupales. Al mismo tiempo en este proceso se debe compartir información que es analizada para posteriormente evaluar cursos de acción.” (Chiavenato, 2017, 194).

Asimismo, es evidente que a través del dialogo que se da entre los miembros de una organización, ya sea un superior a un subordinado, entre personal de la misma área, esta actividad constituye un intercambio de información.

1.2.2.1.4. Dimensiones: Clima organizacional.

Debido a que la empresa Salmón Corp. S.A.C incluye dentro de su organigrama al área de Recursos Humanos y compatibilizando con la problemática, se decidió tomar a la autora Palma Sonia (2004), ya que está especializada en la psicología, específicamente en la rama de Recursos Humanos. El instrumento que se está tomando para medir la dimensión del clima organizacional, es un instrumento diseñado con la escala de Likert, es bastante usado ya que este califica el nivel de acuerdo o desacuerdo de una persona, sus actitudes, comportamientos, reacciones. Es por eso que se decidió optar por ella ya que podría ayudar a medir los niveles de cada dimensión que utiliza la Psicóloga Sonia Palma.

- **Autorrealización:** Este se refiere a la apreciación que tiene el colaborador en relación a las oportunidades del ambiente organizacional de la empresa, primordialmente se determina si el centro de labores trae provecho el crecimiento personal y profesional, con miras a futuro.
- **Involucramiento Laboral:** Este se refiere a la obligación y filiación con los valores, virtudes y crecimiento de la organización. Crea una identidad con la empresa.

- **Supervisión:** Este punto se refiere, la inspección o vigilancia sobre una actividad o función asignada a un colaborador para poder mantener un orden a fin de cumplir con los objetivos, dentro de esta acción trae consigo el apoyo profesional, moral, a los trabajadores con el fin de culminar dicha actividad o tarea de manera eficiente y eficaz.
- **Comunicación:** Proceso que se da entre 2 o más colaboradores y mediante el cual se emiten y se reciben información, señales, mensajes e ideas.
- **Condiciones Laborales:** En este punto se refiere a que los colaboradores reconocen que en la empresa admiten o no que, en el lugar donde trabajan las condiciones laborales son positivas, estamos hablando de habilitación de materiales, tecnologías para el proceso como: uniformes, herramientas, mobiliarios, utensilios, útiles de aseo y oficina, entre otros. Todo lo necesario para ejecutar bien las funciones del día a día.

1.2.2.2.Satisfacción laboral.

Las definiciones sobre satisfacción laboral empezaron a tomar su actual denominación en 1953 cuando Bullock (1953) propone que la satisfacción laboral como una actitud que resulta de un equilibrio y la suma de muchos gustos y aversiones específicos experimentados en relación con el trabajo, complementado por Blum & Naylor (1968) quien sostiene que la satisfacción laboral y el compromiso con el trabajo son el resultado de diversas actitudes que el empleado tiene hacia su trabajo, hacia factores relacionados y hacia la vida en general. En la década del 70 la definición crece desde manifestarse como compromiso con el trabajo a ser considerada como un estado emocional, es así que Locke (1976) define a la satisfacción laboral como un estado emocional placentero o positivo que resulta de la evaluación del trabajo o la experiencia laboral, y es complementado por Vroom (1978) que sostiene que la satisfacción laboral es además la actitud positiva de un individuo hacia todos los aspectos de la situación laboral.

Respecto a las definiciones más contemporáneas Davis & Newstrom (2003) define satisfacción laboral como un aspecto favorable o desfavorable que los empleados ven su trabajo; y Smith, Kendall, & Hulin (1969) sugieren que la satisfacción laboral es el juicio que emiten los empleados respecto a cuán bien el trabajo en general satisface sus diversas necesidades.

Para Newstrom, "Es el conjunto de sentimientos negativos o positivos del colaborador respecto a su trabajo. Por ello, la satisfacción laboral constituye una sensación de gusto o desagrado por algo, esta percepción es diferente considerando otros dos elementos presentes en las actitudes del colaborador" (2014, p. 218).

Asimismo, Robbins la define como "la satisfacción en el trabajo es la complacencia o el sentimiento positivo respecto a las características y el cargo que un colaborador desempeñe en una organización" (2017, p. 78).

Adicionalmente Robbins añade que:

> El grado de satisfacción se refleja en la actitud que los colaboradores adopten. La satisfacción se da por las condiciones laborales, la personalidad individual, el salario, la responsabilidad empresarial, etc. Además, incide en el desempeño laboral, la satisfacción que percibe el cliente y la satisfacción de vida del individuo. (2017, p. 83 - 87).

En ese sentido se entiende que la complacencia laboral posee un vínculo e incide, ya sea positiva o negativamente, en cómo un colaborador o participante se desempeña en sus actividades laborales. Asimismo, se puede hacer énfasis en la relevancia que tiene cada participante en la satisfacción laboral, además, esta variable puede incidir en el cómo los colaboradores realizan sus actividades y por lo tanto en cuál es su desempeño.

De igual manera, Griffin, Phillips y Gully señalan que “La satisfacción en el trabajo se encuentra compuesta y sujeta a diferentes factores, entre ellos, las actitudes de colegas, el trabajo que se realiza en sí, las recompensas que se reciben, etc.” (2020, p. 127).

Se puede agregar que el cómo perciba un colaborador a su entorno de trabajo se refleja en el grado de satisfacción que pueda tener, he ahí la importancia de generar un entorno positivo que resulte satisfactorio.

Para finalizar, Palma define la satisfacción laboral como “la actitud que tiene el colaborador hacia su propio trabajo con base en sus convicciones y valores originados en el mismo ambiente laboral” (1999; p.1).

1.2.2.2.1. Importancia de la satisfacción laboral.

Al respecto, Griffin, Phillips y Gully indican que “los niveles de satisfacción que perciban los empleados son aspectos fundamentales en el comportamiento organizacional. Si lo que se siente es insatisfacción, esto se refleja en ausentismo, actitudes negativas, estrés, etc.” (2020, p. 26).

Asimismo, Chiavenato indica que:

> Cuando un individuo interactúa con una organización es importante que esta última pueda proveer un ambiente que brinde satisfacción a sus colaboradores para que estos crezcan y se desarrollen. A través de un trabajo que resulte estimulante, se puede lograr que los colaboradores integren las metas personales con en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (2017, p. 214).

En ese sentido, se puede entender que si un colaborador no siente ni manifiesta agrado o comodidad con el trabajo que desempeña, esta actividad puede verse afectada de forma negativa lo que a su vez se refleja en su desempeño. Ante esa posibilidad resulta importante

el estudio de esta variable, debido al efecto que puede tener en los integrantes de una organización.

Adicionalmente Koontz y Weihrich señalan que:

> Los colaboradores que manifiestan satisfacción sienten un mayor bienestar, esto también se refleja cada vez que alguno mejora las capacidades que posee y se desarrolla en su trabajo. Por ello un trabajo compensado de forma adecuada se ve reflejado en una mayor y mejor productividad, lo cual incide en las utilidades de la empresa, y por otro lado disminuye el nivel de renuncias o despidos de colaboradores que pueden ser buenos (2014, p. 392).

Ante lo expuesto, se refleja que la satisfacción en el contexto laboral contribuye a disminuir la rotación, e incide positivamente en el desempeño, lo cual se refleja en los resultados, además como las organizaciones y entidades poseen objetivos que desean lograr, la satisfacción laboral se convierte en un factor que facilite que se alcancen.

1.2.2.2.2. Dimensiones: Satisfacción laboral.

Para Palma (1999), la satisfacción laboral se compone de:

- **Condiciones Físicas y/o materiales:** Conjunto de características y circunstancias de todo un trabajo en general.
- **Beneficios Laborales o Remunerativos:** El nivel de satisfacción en los colaboradores con respecto al reconocimiento monetario de manera regular o adicional, como pago por la excelente labor que efectúa en un tiempo determinado.
- **Políticas Administrativas:** En este punto, el nivel de aceptación en los colaboradores de la organización frente a los preceptos o disposiciones institucionales encauzadas a regular la correlación laboral y conducidas de manera clara y precisa al trabajador.

- **Relaciones Sociales:** En este punto, el nivel de empatía en relación con otros colaboradores de la organización con quien se asocia las actividades y funciones laborales del día a día.
- **Desarrollo Personal:** Son las mejoras esporádicas que tiene el trabajador para poder sobresalir en sus funciones para su crecimiento laboral.
- **Desempeño de Actividades:** Actividades encomendadas al trabajador y esto a fin de lograr un objetivo, en esta dimensión se puede identificar si el colaborador asume de manera negativa o positiva una responsabilidad.
- **Relación con la Autoridad:** La valoración que hay del colaborador con respecto a sus funciones del día a día en relación a su jefe directo.

1.2.2.2.3. Enfoques y modelos.

1.2.2.2.3.1.Enfoques.

De acuerdo a Herzberg, (como se cita en Griffin, Phillips y Gully) mientras mayor correspondencia exista entre las habilidades de un colaborador con las actividades que desempeña, es muy probable que este mejore su productividad, y además se sienta orgulloso por las tareas realizadas (2020, p. 179 - 180)

Adicionalmente se debe mencionar que la complacencia puede verse estimulada, cuando un superior reconoce al colaborador en cuestión, y al este superarse debe ser correspondido con una mayor compensación. En conjunto, esto contribuye a mejorar el grado de satisfacción y el compromiso.

1.2.2.2.3.2.Modelos.

Robbins y Judge, señalan que:

> Pese a que la investigación respecto a la relación que tiene la satisfacción bajo un contexto laboral aún es menor, una definición aproximada y coherente de la relación entre ambas es la interacción. Esta puede ser entendida en el cómo un

> participante interactúa, se desenvuelve y relaciona en su entorno de trabajo, además de cómo este considera su desempeño y la relación de beneficio que este tiene. En ese sentido, si no existiese una interacción deficiente cuando el colaborador se relaciona con su entorno, este se compromete (2013, p. 79).

Respecto a lo que señalan los autores, resulta interesante analizar cómo se da la interacción entre los colaboradores y cómo influye en su desempeño y el compromiso que manifiesta para con la organización.

De la misma manera Robinns, señala que actividades inadecuadas constantes que se relacionan con el entorno laboral pueden derivar en animadversión. Este tipo de ambientes suele prevalecer en estructuras que posean limitaciones en sus áreas o departamentos (2014, p. 286).

Por otro lado, Gonzales, señala que "se constituyen de múltiples elementos que influyen en la satisfacción laboral. Estos pueden ser incentivos o estímulos, complacencias, ascensos u otros (2012, p. 57).

Para finalizar, Robbins y Judge, añaden que "se relaciona con diversos conocimientos, e inclusive, la conducta de un colaborador en particular puede verse reflejada en las interacciones que tiene con otros individuos, lo cual puede influir a respuestas y actividades que resultan positivas o negativas. Por ello, las empresas deber percibirse por sus colaboradores de forma positiva, y hacerlos sentir reconocidos en la organización (2013, p. 83).

1.2.2.3.Covid-19.

El presente año una nueva enfermedad se hizo presente en muchos países del mundo, esta se denomina Covid – 19. El brote inicial de esta enfermedad se dió en la ciudad china de Wuhan en diciembre del 2019, pero en la actualidad, es una pandemia que afecta a más de 180 países. Dicha enfermedad proviene de la familia de virus denominada: coronavirus, los

cuales se caracterizan por provocar infecciones respiratorias, aunque los síntomas que se presentan al tener la Covid -19 suelen ser tos seca, cansancio, dolores, entre otros. (Organización Mundial de la Salud, 2020).

1.2.2.3.1. La Covid – 19 en el Perú.

El 6 de marzo del 2020 fue anunciado el primer caso de Covid – 19 en el Perú, a fines del año 2020 el portal del Gobierno del Perú indicó que 826 mil 169 personas han sido diagnosticadas con la enfermedad, de ellos 706 mil 223 se han recuperado y 32 mil 742 han fallecido, según el Ministerio de Salud del Gobierno del Perú.

Según Gestión (2019) la cantidad de contagiados que se tienen a nivel nacional han hecho que el Perú ocupe el sexto puesto a nivel mundial, asimismo, se señala como el país que mayor tasa de mortalidad posee a nivel global.

1.2.2.3.2. Efectos de la Covid-19 en el empleo.

Las medidas iniciales que tomó el gobierno del Perú para enfrentar la crisis sanitaria de la enfermedad fueron la paralización de actividades y el aislamiento social. En el reporte de inflación de junio el BCRP indica que las medidas adoptadas por el gobierno trajeron efectos negativos en la economía nacional y el nivel de empleo (p. 8, 2020).

Al respecto, el informe técnico de Empleo Nacional Nº 3 del INEI (2020) indica que para el trimestre de abril-junio del 2020 la tasa de empleo tuvo una variación negativa de -36.1% con respecto al mismo periodo en el año 2019. En cuanto a Lima, el informe técnico Nº 9 de la Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana indica que para el trimestre de junio - agosto la tasa de empleo ha tenido una variación negativa de – 26.8% en comparación con el mismo periodo para el año 2019 (INEI, 2020).

Relacionando los efectos de la pandemia en las organizaciones, la “2° Encuesta Flash Covid-19" realizada por la consultora Mercer (2020) en 30 compañías a nivel nacional indica que muchas de estas han adoptado nuevas medidas para adaptarse ante el nuevo contexto,

entre dichos cambios destacan el replanteamiento de objetivos, el menor presupuestos orientados a recursos humanos y la inclusión actividades recreativas y de bienestar vía online, entre otros, (El Económista América, 2020).

Adicionalmente Miyasato (2020) indica que "En este contexto es importante el rol que ejercen los líderes, así como el apoyo que se brinda a los equipos y colaboradores durante la etapa de crisis".

Como se puede ver, el impacto que ha tenido la Covid – 19 a nivel nacional no solo han afectado a la población y economía sino también a las empresas y sus organizaciones. Por ello se ve necesario analizar cuáles son los efectos que la pandemia ha tenido sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

1.2.2.4.Empresa Salmón Corp.

Salmón Corp. una empresa de capitales 100% peruanos que nace en el año 2002 como una organización orientada a la cobertura de necesidades de protección documentaria y de marca al servicio de las organizaciones privadas y públicas, mediante la elaboración y comercialización de elementos con tecnología de punta que brindan altos niveles de seguridad contra la duplicación, falsificación y adulteración.

Este año logramos convertirnos en la primera empresa en el Perú y una de las primeras en Latinoamérica en obtener las certificaciones ISO 9001:2015 e ISO 14298:2013; la norma ISO 9001:2015 busca garantizar la calidad en el proceso productivo, gestión del riesgo y satisfacción del cliente mientras que la norma ISO 14298:2013 garantiza un proceso de calidad y altos estándares de seguridad en la impresión de documentos valorados.

La visión de la empresa es convertirse en una organización privada de referencia, que camina de la mano con el desarrollo histórico y social, proveyendo de documentos y sistemas de información y comunicación totalmente seguros a la comunidad internacional. Aspiran a

ser considerados como socios de confianza de nuestros clientes desempeñando nuestra labor en forma ética y transparente.

La misión de la empresa es proveer las tecnologías más innovadoras, acomodadas a la medida de las necesidades de cada organización, con el objeto de elevar su productividad, competitividad y confiabilidad, utilizando para ello las herramientas que nos proporciona tanto la gráfica de seguridad como la informática y la electrónica, combinándolas en un paquete tecnológico integrado, cuando sea menester.

La empresa cuenta con una población de 88 colaboradores el cual están divididos en el area comercial, administrativa y centro de operaciones.

1.3. Objetivos e hipótesis

1.3.1. Objetivos

1.3.1.1. Objetivo general

Determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.

1.3.1.2. Objetivos específicos

- Determinar si existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.
- Determinar si existe la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.
- Determinar si existe la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.
- Determinar si existe la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.

- Determinar si existe la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.

1.3.2. Hipótesis

1.3.2.1.Hipótesis general

Existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.

1.3.2.2.Hipótesis específica.

- Existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.
- Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.
- Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.
- Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.
- Existe relación significativa las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.

Capítulo 2

2.1. Método

2.1.1. Tipo de investigación

Enfoque: Cuantitativo

Para Hernández y Mendoza: “Constituye un conjunto de procesos, por ello es secuencial, además, hace uso de la recolección de datos y es probativo. Sirve para probar hipótesis, estimar magnitudes, etc.” (2018, p. 6).

Alcance de la investigación: Descriptiva – Correlacional

De acuerdo con Hernández y Mendoza “mediante los estudios descriptivos se persigue detallar las particularidades y características del objeto de análisis, pudiendo ser estas personas, procesos, grupos u otros fenómenos. Sirven de base para una investigación correlacional.” (2018, p. 105).

Asimismo, Hernández y Mendoza explican que, “a través de un estudio correlacional se busca percibir y comprender cuál es el nivel de asociación que puede existir entre 2 a más variables, teniendo como referencia determinado contexto y muestra” (2018, p. 109).

2.1.2. Diseño de investigación

Diseño No experimental

Según Hernández y Mendoza explican que, “el diseño no experimental corresponde a la ruta cuantitativa y corresponde a no manipular ni afectar de forma premeditada las variables que se analicen.” (2018, p. 174).

Adicionalmente, Hernández y Mendoza indican que “Un diseño transeccional descriptivo busca averiguar la repercusión o efectos que poseen los niveles o categorías de 1 o más variables en una población” (2018, p. 187). De igual manera, Hernández y Mendoza explican que, “mediante diseño transeccional correlacional – causal se explica cómo, en un contexto determinado, es la relación que poseen 2 o más variables” (2018, p. 187).

2.1.3. Variables

Las variables empleadas en el estudio se detallan en la tabla 1.

Tabla 1

Variables

Variable 1	Variable 2
Clima Organizacional	Satisfacción laboral

Nota: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de variables

Variable	D. Conceptual	D. Operacional	Dimensiones
Clima Organizacional	Palma sostiene que el Clima Laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales (2004; p.1).	Para medir la variable: Clima organizacional, será empleado el cuestionario. Este instrumento está basado en la escala de Likert compuesto por 50 ítems.	Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales
Satisfacción laboral	Palma define la satisfacción laboral como "la actitud que tiene el colaborador hacia su propio trabajo con base en sus convicciones y valores originados en el mismo ambiente laboral" (1999; p.1).	Para medir la variable: Satisfacción laboral, será empleado el cuestionario. Este instrumento está basado en la escala de Likert compuesto por 36 ítems.	Condiciones físicas y/o materiales Beneficios laborales o remunerativos Políticas administrativas Relaciones sociales Desarrollo personal Desempeño de tareas Relación con la autoridad

Nota: Elaboración propia

2.1.4. Población

De acuerdo a Hernández y Mendoza “La población corresponde a un grupo de casos que poseen y cumplen con determinadas características en común” (2018, p. 198).

En base a ello la población que se empleará para el presente estudio está constituida por 88 colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.

2.1.5. Muestra

Hernández y Mendoza explican que, “la muestra corresponde a una parte de la población objeto de estudio y deber ser representativa, debe está definida previamente puesto que sobre ella se recolectarán los datos para la investigación” (2018, p. 200).

En este caso, se aplicarán los siguientes criterios de inclusión para la muestra:

- Colaboradores de Salmon Corp. SAC, Breña que se encuentren trabajando más de 6 meses con la empresa.
- Colaboradores de Salmon Corp. SAC, Breña, que desempeñan sus labores en tareas administrativas u operativas y que no tengan puestos de jefaturas en adelante.

Asimismo, se aplicarán los siguientes criterios de exclusión:

- Colaboradores de Salmon Corp. SAC, Breña que se encuentren trabajando en un periodo menor a 6 meses en la empresa.
- Colaboradores de Salmon Corp. SAC, Breña que se desempeñen en puestos de jefatura o gerenciales.

El tipo de muestro no probabilístico que se empleará será el muestro por conveniencia, ya que crea muestras de acuerdo a la facilidad del acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado de un elemento particular.

Schiffman, Lazar, 2010 “En el muestreo por conveniencia, las muestras son seleccionadas simplemente porque son accesibles y fáciles de reclutar para el investigador. Esta técnica es considerada la más barata, fácil y la que menos tiempo toma, por lo tanto, es común. Ejemplos de muestreo por conveniencia son: individuos en centros comerciales y zonas con gran tráfico”

La muestra seleccionada para el objeto de estudio será de 80 colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC,

2.1.6. Instrumentos de investigación

La técnica a emplear será la: Encuesta

De acuerdo a Hernández, Fernández & Baptista afirman que:

Varios autores señalan a las encuestas de opinión como un método o diseño. Sin embargo, en la presente obra esta no será considerada de la misma forma, debido a que en múltiples ocasiones su ampliación busca el propósito de otro diseño o de dos a la vez, es por ello que esta será comprendida como una investigación correlacional – causal, no experimental transversal o transaccional descriptiva” (2018, p. 242).

El instrumento a emplear será el: Cuestionario.

Al respecto Hernández, Fernández & Baptista sostienen que “Los cuestionarios se constituyen por una relación o grupo de preguntas respecto a las variables que desean medirse, además, estas preguntas son coherentes con la hipótesis y el problema planteado en la investigación” (2018, p. 290).

Para la variable clima organizacional se utilizará 50 interrogantes con escala de Likert de1 al 5 donde 1 es nunca, 2 es poco, 3 es regular, 4 es mucho y 5 es siempre. Para la segunda variable que es satisfacción laboral se tomará 36 interrogantes con escala de Likert del 1 al 5 donde 1 es totalmente en desacuerdo, 2 es desacuerdo, 3 es indeciso, 4 es de acuerdo y 5 es

totalmente de acuerdo. Siendo estos 2 temarios de la autora peruana, la psicóloga en Recursos Humanos Sonia Palma (1999).

La validación de los instrumentos se puede visualizar en los anexos 13, 14 y 15., con respecto a la fiabilidad de cada una de las variables, el alfa de Cronbach para la variable clima organizacional es de 0.953, mientras que para la variable satisfacción laboral es de 0.901, ambos están cercanos a la unidad, esto quieres decir que ambas variables son confiables.

A continuación, se muestra las fichas técnicas de cada variable.

Ficha técnica del instrumento de la variable 1

Nombre del instrumento: Clima Organizacional CL - SPC
Autor: Sonia Palma Carrillo
Año: 2004
Procedencia: Perú
Objetivo: Medir las dimensiones planteadas para la variable Clima Organizacional.
Dimensiones: Autorrealización; involucramiento laboral; supervisión; comunicación; condiciones laborales.
Aplicación: Individual
Población: Colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C.
N° de ítem: 50 ítems
Duración: 15 a 20 minutos

Ficha técnica del instrumento de la variable 2

Nombre del instrumento: Cuestionario Satisfacción Laboral
Autor: Sonia Palma Carrillo
Año: 1999
Procedencia: Perú
Objetivo: Medir las dimensiones planteadas para la variable Satisfacción laboral.

Dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales; beneficios laborales; políticas administrativas; relaciones sociales; desarrollo personal; desempeño de tareas y relación con la autoridad.
Aplicación: Individual
Población: Colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C.
N° de ítem: 36 ítems
Duración: 15 a 20 minutos

2.1.7. Procedimientos de recolección de datos

Para la recolección de datos de esta investigación se tomó en cuenta las encuestas validadas por los expertos con el objetivo de compilar información verdadera, por lo tanto, se tuvo que contactar con un representante de la empresa Salmon Corp para poder dar a conocer la investigación académica, el cual haya el permiso correspondiente para realizar la recolección de datos y poner en marcha el trabajo de estudio.

Luego de la primera reunión, se coordinó con el representante de la empresa, con el fin que los colaboradores brinden información sobre las condiciones y fechas en las que se podría utilizar los instrumentos. La cantidad de colaboradores (80) se seleccionó utilizando los criterios de inclusión y exclusión.

Características del personal de estudio:

- Esta sección de la encuesta es sumamente importante, porque las personas seleccionadas (80) para el objeto de estudio pertenecen al rubro de personal administrativo y operativo.
- Estas personas seleccionadas no pueden ser ni jefes ni gerentes dentro de la empresa, ya que ello puede conllevar a algún tipo de sesgo de información para poder elaborar el objeto de estudio.
- Los colaboradores seleccionados tanto administrativos como operativos, son aptos para realizar la encuesta, ya que son aquellos que viven el día a día del

trabajo dentro de la compañía, y son los más adecuados para poder brindarnos la información de cómo es que se está llevando a cabo en la actualidad el tema de clima organización y satisfacción laboral en ellos.

Luego se procedió en enviar por medio del formulario de Google a los respectivos correos proporcionados para el llenado de las respuestas consideradas por cada uno de los participantes.

La información recolectada mediante el instrumento empleado se procesó en software Microsoft Excel y programa estadístico SPSS v22, luego de ello se realizaron los cálculos y fueron proporcionados los datos para el estudio.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman. Según Hernández et al., (2016), la correspondencia Rho de Spearman se emplea para medir el grado de correlación en las variables analizados, para ello consideran valores dese -1 hasta +1.

Prueba descriptiva Normal Kolmogorov- Smirnov para la muestra. Estudio a través del cual se calcula el valor de correlación en los datos, debido a que coteja repartición y repeticiones.

KMO y prueba Barlett. La prueba KMO estudia el valor de correspondencia en las variables y dimensiones, para ello considera los siguientes valores 0 y 1.

Capítulo 3

3.1. Resultados

3.1.1. Presentación de resultados

Se precisaron los resultados de las 86 interrogativas que fueron 50 preguntas de clima organizacional de la autora Sonia Palma (2004) y 36 interrogativas de la misma autora peruana Sonia Palma (1999) (ver anexo 5 y 7).

3.1.2. Contrastación de hipótesis

3.1.2.1.Prueba de normalidad - Kolmogorov-Smirnov.

Con respecto a la prueba de Kolmogorov-Smirnov, en su abreviación llamada también como prueba de K.S. Esta prueba fue encontrada fundamentalmente con el fin de comprender si la data trabajada en su momento tiene repartición paramétrica o no paramétrica, esto quiere decir si hay existencia de concordancia o normalidad entre la repartición de un conglomerado de datos (la muestra) y una repartición teórica determinada. Teniendo en cuenta la explicación anterior, se puede concluir que las respuestas de la lista de interrogativas no poseen normalidad, tal y como se puede apreciar en el anexo número 11. Como se puede mostrar en el valor de significancia ($P=0.000< 0.05$), este valor es quien nos indica que ninguna interrogativa tiene repartición normal, por ende, no es paramétrica. Es por ello que con esta información se decidió utilizar la correlación Rho Spearman para comprobar las hipótesis formuladas por la investigación.

3.1.2.2.Análisis factorial exploratorio.

Con respecto al análisis factorial se usó para la erradicación, el procedimiento de componentes relevantes, y para la rotación se utilizó el método Varimax, los resultados del clima organizacional son los siguientes: El estadístico de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) precisa

un 0,895 con un Chi-cuadrado allegado de 3025,272 y significancia 0,000. Asimismo, se explicó la capacidad de la aplicación ya que el estadístico Kaiser-Meyer-Olkin (0,895) afirma un buen ajuste factorial. En efecto, realizando el análisis, se consiguió cinco dimensiones.

De igual manera, los resultados del análisis factorial para la satisfacción laboral son los siguientes: El estadístico de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) describe un 0,810 con un Chi-cuadrado allegado de 1921,502 y significancia 0,000. En consecuencia, la capacidad de la aplicación del estadístico Kaiser-Meyer-Olkin (0,810) resultó un buen ajuste factorial. Por ello, elaborando el análisis, se determinó siete dimensiones.

3.1.2.3.Correlaciones Rho de Spearman.

Como se puede apreciar en la tabla 3, se muestra las relaciones que existen entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral a consecuencia de las encuestas trabajadas en la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña - 2021.

Tabla 3

Correlaciones RHO de Spearman

Correlaciones

			Autorrealización	Involucramiento_ Laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	1,000	,091**	,239**	,228**	,180**	,167**
		Sig. (bilateral)	.	,289	,003	,001	,023	,026
		N	80	80	80	80	80	80
	Involucramiento_Laboral	Coeficiente de correlación	,091**	1,000	,172**	,207**	,191**	,166**
		Sig. (bilateral)	,289	.	,030	,004	,001	,027
		N	80	80	80	80	80	80
	Supervisión	Coeficiente de correlación	,239**	,172**	1,000	,712**	,817**	,191**
		Sig. (bilateral)	,003	,030	.	,000	,000	.001
		N	80	80	80	80	80	80
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,228**	,207**	,712**	1,000	,581**	,622**
		Sig. (bilateral)	,001	,004	,000	.	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
	Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	,180**	,191**	,817**	,581**	1,000	,177**
		Sig. (bilateral)	,023	,001	,000	,000	.	,009
		N	80	80	80	80	80	80
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,167**	,166**	,191**	,622**	,177**	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	,027	.001	,000	,009	.
		N	80	80	80	80	80	80

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

Nota: Elaboración propia

Esta tabla 3 se utilizó para confirmar las hipótesis y también ayudó a definir si las variables de clima organizacional y satisfacción laboral se hallan relacionadas o no. En su efecto, según los resultados conseguidos, se manifestó que, si existe una positiva correlación entre las dimensiones del clima organizacional y la variable satisfacción laboral, de tal manera que a mejor clima percibido más satisfechos estarán los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, distrito de Breña.

Al analizar la significación, vemos que es de 0,000, nuevamente se cumple que la condición de que el grado de significancia sea menor a 0,05, incluso es menor a 0,01, lo que indica que la correlación que se ha establecido es cierta.

3.1.2.4.Contrastación de hipótesis.

Con respecto a este punto se muestra la contrastación de todas las hipótesis, para ello se tomó la siguiente prueba estadística: Rho de Spearman, una prueba que ayudó a confirmar los resultados y explicar datos más precisos para la investigación.

3.1.2.4.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña - 2021.

a) **Hipótesis nula (Ho):** NO existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña - 2021.

b) **Hipótesis Alterna (H1):** SI existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña - 2021.

c) **Nivel de significancia (α):** Con respecto al nivel de significancia del problema de investigación se ha considerado un nivel de significación de: α= 5%.

d) **Se calculó la prueba estadística de la siguiente manera:**

Tabla 4
Resultado de Rho de Spearman- Hipótesis General

			Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de Correlación	1.000	.391''
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de Correlación	.391''	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	80	80

Prueba Estadística	**Significancia**	**Nivel de significancia**	**Conclusión**
Rho de Spearman	0.000	0.05	< 5% se rechaza la hipótesis nula

Nota: Elaboración propia

e) **Toma de decisiones:**

En torno a la hipótesis general, fue de 5% el nivel de significancia obtenido por lo que la hipótesis nula es rechazada y, en contraparte, la hipótesis alterna se acepta. Esto lleva a concluir que “El clima organizacional SI tiene relación significativa con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña - 2021”. Esta

afirmación se ha visto comprobada mediante la prueba no paramétrica (el software SPSS versión 22), es decir, se pudo comprobar que existe una correlación positiva entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

3.1.2.4.2. Primera hipótesis específica.

Existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.

a) **Hipótesis nula (Ho):** NO existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña - 2021.

b) **Hipótesis Alterna (H1):** SI existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña - 2021.

c) **Nivel de significancia (α):** Con respecto al nivel de significancia del problema de investigación se ha considerado un nivel de significación de: α= 5%.

d) **Se calculó la prueba estadística de la siguiente manera:**

Tabla 5
Resultado de Rho de Spearman- Primera hipótesis específica

			Autorrealización	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de Correlación	1.000	.167''
		Sig. (2-tailed)	.	.026
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de Correlación	.167''	1.000
		Sig. (2-tailed)	.026	.
		N	80	80

Prueba Estadística	**Significancia**	**Nivel de significancia**	**Conclusión**
Rho de Spearman	0.026	0.05	< 5% se rechaza la hipótesis nula

Nota: Elaboración propia

e) **Toma de decisiones:**

Analizando los resultados en torno a la primera hipótesis específica se determinó rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna debido a que el nivel de significancia fue del 5%. Esto lleva a concluir que "la autorrealización SI tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña - 2021", dicha afirmación se corroboró mediante la aplicación de una prueba no paramétrica empleando el software SPSS versión 20. En relación a ello, la tabla 5 refleja la buena relación existente entre las variables: autorrealización y satisfacción laboral.

3.1.2.4.3. Segunda hipótesis específica.

Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.

a) **Hipótesis nula (Ho):** NO existe relación significativa entre el involucramiento laboral con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña - 2021.
b) **Hipótesis Alterna (H1):** SI existe relación significativa entre el involucramiento laboral con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña - 2021.
c) **Nivel de significancia (α):** Con respecto al nivel de significancia del problema de investigación se ha considerado un nivel de significación de: α= 5%.
d) **Se calculó la prueba estadística de la siguiente manera:**

Tabla 6
Resultado de Rho de Spearman- Segunda hipótesis específica

			Involucramiento laboral	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coeficiente de Correlación	1.000	.166''
		Sig. (2-tailed)	.	.027
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de Correlación	.166''	1.000
		Sig. (2-tailed)	.027	.
		N	80	80

Prueba Estadística	**Significancia**	**Nivel de significancia**	**Conclusión**
Rho de Spearman	0.027	0.05	< 5% se rechaza la hipótesis nula

Nota: Elaboración propia

e) **Toma de decisiones:**

En relación a los resultados de la segunda hipótesis, los cuales pueden visualizarse mediante la tabla 6, se registró un nivel de significancia del 5%, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y, en consecuencia, aceptar la hipótesis alterna. Estos resultados permiten afirmar lo siguiente: "El involucramiento laboral SI tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña - 2021", dicha afirmación se comprobó aplicando la prueba no paramétrica (el software SPSS versión 22). A partir de esto se evidencia que hay una relación positiva entre la satisfacción laboral y el involucramiento laboral.

3.1.2.4.4. Tercera hipótesis específica.

Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.

a) **Hipótesis nula (Ho):** NO existe relación significativa entre la supervisión con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña - 2021.

b) **Hipótesis Alterna (H1):** SI existe relación significativa entre la supervisión con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña - 2021.

c) **Nivel de significancia (α):** Con respecto al nivel de significancia del problema de investigación se ha considerado un nivel de significación de: α= 5%.

d) **Se calculó la prueba estadística de la siguiente manera:**

Tabla 7
Resultado de Rho de Spearman- Tercera hipótesis específica

			Supervisión	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de Correlación	1.000	.191''
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de Correlación	.191''	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	80	80

Prueba Estadística	**Significancia**	**Nivel de significancia**	**Conclusión**
Rho de Spearman	0.001	0.05	< 5% se rechaza la hipótesis nula

Nota: Elaboración propia

e) **Toma de decisiones:**

En relación a los resultados de la tercera hipótesis - los cuales pueden visualizarse mediante la tabla 7 - se registró un nivel de significancia del 5%, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, lo que permite concluir que "la supervisión SI tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña - 2021", esto fue confirmado empleando la prueba no paramétrica (el software SPSS versión 22). En conclusión. hay una relación positiva entre las variables supervisión y la satisfacción laboral.

3.1.2.4.5. Cuarta hipótesis específica.

Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.

a) **Hipótesis nula (Ho):** NO existe una relación significativa entre la comunicación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña - 2021.

b) **Hipótesis Alterna (H1):** SI existe una relación significativa entre la comunicación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña – 2021.

c) **Nivel de significancia (α):** Con respecto al nivel de significancia del problema de investigación se ha considerado un nivel de significación de: α= 5%.

d) **Se calculó la prueba estadística de la siguiente manera:**

Tabla 8
Resultado de Rho de Spearman- Cuarta hipótesis específica

			Comunicación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de Correlación	1.000	.622''
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de Correlación	.622''	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	80	80

Prueba Estadística	**Significancia**	**Nivel de significancia**	**Conclusión**
Rho de Spearman	0.000	0.05	< 5% se rechaza la hipótesis nula

Nota: Elaboración propia

e) **Toma de decisiones:**

Por último, respecto a la cuarta hipótesis se obtuvo un nivel de significancia del 5%, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna, esto a su vez lleva a afirmar que "la comunicación laboral SI tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña - 2021", lo cual se pudo comprobar empleando la prueba no paramétrica (el software SPSS versión

22). Finalmente, se concluye que las variables comunicación y satisfacción laboral tienen una relación positiva.

3.1.2.4.6. Quinto hipótesis específica.

Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.

a) **Hipótesis nula (Ho):** NO existe una relación significativa entre las condiciones laborales con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña - 2021.

b) **Hipótesis Alterna (H1):** SI existe una relación significativa entre las condiciones laborales con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña - 2021.

c) **Nivel de significancia (α):** Con respecto al nivel de significancia del problema de investigación se ha considerado un nivel de significación de: α= 5%.

d) **Se calculó la prueba estadística de la siguiente manera:**

Tabla 9
Resultado de Rho de Spearman- Quinta hipótesis específica

			Condiciones laborales	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de Correlación	1.000	.177''
		Sig. (2-tailed)	.	.009
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de Correlación	.177''	1.000
		Sig. (2-tailed)	.009	.
		N	80	80

Prueba Estadística	**Significancia**	**Nivel de significancia**	**Conclusión**
Rho de Spearman	0.009	0.05	< 5% se rechaza la hipótesis nula

Nota: Elaboración propia

e) **Toma de decisiones:**

Con respecto a esta hipótesis se obtiene un nivel de significancia del 5%, en efecto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante, por consiguiente "Las condiciones laborales SI tienen una relación significativa con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña - 2021", siendo confirmado por el software SPSS versión 22. Finalmente, el resultado obtenido representa una muy buena relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral.

3.1.3. Discusión

En el presente estudio titulado "Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. S.A.C, Breña – 2021", se realizaron 2 encuestas enfocadas y dirigidas a los colaboradores de todas las áreas y niveles, con excepción de los jefes y gerentes. Con la finalidad de conocer cómo se relacionan ambas variables en la empresa. Las encuestas aplicadas fueron: clima organizacional y satisfacción laboral, desarrolladas previamente por Sonia Palma.

Al ser un tema abordado anteriormente, los resultados hallados se relacionaron y contrastaron con investigaciones previas hechas por distintos autores. Esto último se detalla a continuación:

3.1.3.1.Hipótesis general.

Respecto a la hipótesis general planteada, las variables clima organizacional y satisfacción laboral presentaron una relación positiva llevando a declinar la hipótesis nula y, en contraparte, aceptar la hipótesis alterna ($p<.05$, $r= 0.391$). Tiene una relación fuerte (anexo 16). De acuerdo a la relación encontrada, se realiza la comparación con la investigación realizada por Angulo y Campos (2019), una investigación que tuvo como muestra 40 trabajadores, en dicho proyecto se determina la manera en la que un colaborador ve y siente

su entorno laboral, pero a su vez, la actitud adoptada por el colaborador influye en el clima organizacional, por lo que también impacta en otros aspectos que conforman el sistema organizacional como lo es la motivación, el desempeño y la satisfacción laboral. El resultado que se obtuvo fue favorable, sin embargo, es importante señalar que se debe poner mucho empeño en mejorar aspectos en la empresa, como poner en marcha planes para la autorrealización del personal, mejorar la supervisión en todos los niveles de las áreas, innovar en la motivación de los trabajadores. En esta comparación se ve que en la medida que mejoren las actividades, procesos involucrados en el clima organizacional, el personal se encontrará satisfecho y por ende los resultados para la empresa serán más favorables. Así como en el estudio desarrollado por Lozano, Berrú y Del Aguilar (2019) en CrediVargas el cual fue una investigación realizada a 96 colaboradores de Pucallpa, señaló que el clima organizacional es un pronosticador significativo del estado de la satisfacción laboral; por lo tanto, si se mejora el clima de una empresa esto se verá reflejado en un mayor nivel de satisfacción por parte en los colaboradores. También en la investigación de Barrios y López (2017), se hizo con una muestra de 51 colaboradores de la empresa Curacao y 67 colaboradores de EFE, se demostró que los empleados perciben el clima organizacional considerando un conjunto de factores influyentes como: el reconocimiento, la toma de decisiones, la comunicación, entre otros, siendo estos determinantes en su percepción.

Según lo señalado anteriormente se puede decir y comparar lo señalado por otros autores y con la presente investigación que, en empresas de servicio, las variables objeto de estudio poseen una relación directa y positiva.

3.1.3.2.Primera hipótesis específica.

Para la hipótesis específica número 1 se demostró que la autorrealización relación con la satisfacción laboral ($p<.05$, $r= 0.167$) esto, en consecuencia, lleva a rechazar la hipótesis

nula y aceptar la hipótesis alterna afirmando así que entre las variables autorrealización y satisfacción laboral tienen una relación débil (anexo 16). Lo anterior lleva a afirmar que si la autorrealización se incrementa paralelamente así lo hará la satisfacción del trabajador.

Es muy importante también darle énfasis a este aspecto, ya que según el estudio de Angulo y Campos (2019) realizado en la empresa de Indapro S.A.C. de Huánuco confirmó que una dimensión importante de la confianza es la autonomía y el apoyo que se le da al trabajador con el objetivo que alcance la efectividad en el centro de trabajo. Así también, Barrios y López (2017) hicieron una investigación en un retail de Lima donde validaron que el desarrollo de la autorrealización se dio cuando se facultó la toma de decisiones por parte del trabajador y esta fue tomada con importancia en la organización, incrementando sí el nivel de satisfacción que el colaborador siente. Comparando estas investigaciones es importante señalar que en Salmon Corp S.A.C., los colaboradores perciben su trabajo como un reto en el cual deben tener un aprendizaje continuo y los jefes/gerentes debn darle confianza a sus colaboradores para que tome decisiones importantes y/o tenga aportes en mejoras en los procesos involucrados. En ese sentido, cuando esto se cumple se traduce en satisfacción, lo que a su vez serán buenos resultados para la empresa

3.1.3.3.Segunda hipótesis específica.

Para la hipótesis específica número 2, el involucramiento laboral si se vincula con la satisfacción laboral ($p<.05$, $r= 0.166$), tienen una relación débil (anexo 16), esto hace que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la nula pudiendo afirmar entonces que a mayor involucramiento se incrementa el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores.

En relación a lo anterior el estudio llevado a cabo por Sreekumaran, Aston y Kozlovski (2019) en dos empresas de TI de la India y el Reino Unido afirma que dicha dimensión se encuentra relacionada y, además, ejerce influencia en el trabajo de equipo que

tengan los colaboradores cuando se persigue incrementar el desempeño económico; esto permite deducir que los jefes deben interesarse, más allá de lo económico o comercial, en mejorar el clima organizacional donde interactúan día a día los colaboradores. De igual forma, el estudio de Lozano, Berrú y Del Aguilar (2019) en CrediVargas de Pucallpa evidenció la importancia del compromiso del colaborador con la empresa, por lo que se debe buscar que este sienta que forma parte de la organización, para así lograr un mayor nivel de satisfacción. Finalmente, el estudio realizado por Mariños (2016) en Plaza Vea de Chimbote validó que existe una significativa vinculación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral debido a que se evidenció que los colaboradores manifiestan un mayor grado de satisfacción cuando perciben que su trabajo contribuye a lograr los objetivos organizacionales. Comparando estas investigaciones con la empresa Salmon Corp S.A.C., resulta muy importante que los jefes/gerentes incentiven en mejorar el clima organizacional como, por ejemplo, que los colaboradores se identifiquen con la empresa lo que les permitirá que se involucren en ella y sumado a que los colaboradores se sientan valorados por la empresa; de esa manera existirá una satisfacción hacia los colaboradores.

3.1.3.4.Tercera hipótesis específica.

Como hipótesis específica número 3 se tiene que la supervisión se relaciona a la satisfacción laboral ($p<.05$, $r= 0.191$), en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna pudiendo afirmar así la relación débil (anexo 16) existente entre las variables supervisión y satisfacción laboral.

Respecto a las investigaciones realizadas previamente en relación a la hipótesis abordada, en primer lugar, se tiene el trabajo de investigación de Seclen (2016) en la empresa Sodimac de Chimbote, donde se evidenció que el supervisor tenía un rol importante dentro de la organización pues al ejecutar su rol - manifestando interés, brindando capacitación, apoyo y reconociendo el trabajo de sus colaboradores - contribuía a tener un mayor nivel de

satisfacción en los empleados de la empresa analizada. En la misma línea, la investigación llevada a cabo por Angulo y Campos (2019) en Indapro S.A.C. de Huánuco reafirmó que los colaboradores responden a diferentes factores de la organización como, por ejemplo, el tipo de jefe, lo que se traduce en que el vínculo entre jefe y empleado puede convertirse en un beneficio o una desventaja para la empresa por lo que este factor cobra mayor relevancia y se debe buscar una relación positiva entre estos actores a fin de que el trabajador tenga una buena percepción de su superior y, por ende, tenga una mayor satisfacción. Finalmente, la investigación hecha por Pupo, Velázquez y Tamayo (2017) de Holguín, Cuba, señaló que el factor de supervisión se vincula de manera positiva con el nivel de satisfacción que percibe el empleado, esto fue comprobado porque se buscó mantener una buena relación entre las partes brindando importancia y atención a lo que hacía el empleado teniendo como resultado un mayor nivel de satisfacción y mejores resultados para la empresa.

Comparando estas investigaciones, con la empresa Salmon Corp S.A.C., resulta importante que se pueda mejorar en las supervisiones de manera constructiva, es decir, brindando capacitación, reconocimiento laboral, buena percepción de los jefes, esto quiere decir que las supervisiones no son un aspecto negativo, al contrario, consistiría en mejorar aspectos que hacen falta fortalecer en la empresa, de esa manera se incrementará el nivel de satisfacción laboral.

3.1.3.5.Cuarta hipótesis específica.

Como hipótesis específica N°4 se tiene que la comunicación está vinculada con la satisfacción en los colaboradores ($p<.05$, $r= 0.622$), de manera muy fuerte (anexo 16), en ese sentido se aceptó la hipótesis alternativa y rechazó la nula, por lo cual se puede afirmar que hay una relación significativa, directa y positiva entre la satisfacción laboral y la comunicación. Al respecto, la investigación de Rodríguez (2017) de una pyme de Ecuador, confirmó que cuando se tiene una inadecuada administración en la comunicación esta deriva

en que las funciones en los colaboradores se confundan afectando su motivación y, por lo tanto, su desempeño y productividad. Asimismo, el estudio de Seclen (2016) en la empresa Sodimac de Chimbote validó que tener una adecuada comunicación por parte de los superiores empleando canales adecuados contribuye positivamente a la organización, haciendo que estos sientan satisfacción. A partir de estas comparaciones es importante señalar que uno de los principales factores para lograr la satisfacción laboral por parte del colaborador es la comunicación y esto es lo más valorado en la empresa Salmon Corp, por su muy fuerte relación con la satisfacción laboral, en consecuencia, si los jefes aumentan en mayor medida este aspecto, aumentarán considerablemente la satisfacción laboral de los colaboradores, por ejemplo desarrollando la empatía, escuchando a los empleados, etc. Ello conllevará a una mayor eficiencia por parte de los mismos beneficiando a la empresa Salmon Corp. S.A.C.

3.1.3.6.Quinta hipótesis específica.

Como hipótesis específica N°5 se tiene que la satisfacción laboral se encuentra vinculada con las condiciones laborales ($p<.05$, $r= 0.177$), tiene una relación débil (anexo 16), por lo tanto, se descartó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, lo que permite validar la relación entre ambas variables. Esto indica que cuando se tienen condiciones laborales beneficiosas para el trabajador, dentro de la organización, este tendrá un mayor nivel de satisfacción.

En línea con dicho resultado existen otras investigaciones que lo reafirman, entre ellas se encuentra el estudio realizado por Lozano, Berrú y Del Aguilar (2019) en CrediVargas de Pucallpa, donde se señaló que las capacitaciones forman parte de las condiciones del trabajo y que cuando estas son constantes el colaborador se siente más cómodo, preparado e informado para desempeñar su trabajo, elevando así su nivel de satisfacción. Asimismo, en

una investigación de Barrios y López (2017) en un retail de Lima se afirmó que las condiciones laborales, así como las relaciones y los beneficios, determinan el nivel de satisfacción laboral y que esto además afecta la percepción que tiene el colaborador respecto a la organización, influyendo en su productividad. Para finalizar, el estudio de Seclen (2016) en la empresa Sodimac de Chimbote, validó la importancia que tiene para el colaborador el movilizarse de forma cómoda y segura dentro de su área de trabajo para así realizar adecuadamente sus tareas, por lo que esto también impacta en el bienestar físico y emocional que tenga un colaborador dentro de la organización.

Comparando estas investigaciones con la empresa Salmon Corp S.A.C., es importante que se brinden las condiciones laborales adecuadas, ya sean los insumos adecuados para el desarrollo correcto de las actividades. Como, por ejemplo, salario relacionado al mercado, 8 horas de trabajo, oficinas adecuadas, seguridad en el empleo, materiales en buen estado, etc. eso garantizará la satisfacción de los colaboradores y por ende de la empresa.

3.1.4. Conclusiones

En el presente estudio se tuvo como objeto de investigación, a los colaboradores de las distintas áreas de la empresa Salmón Corp S.A.C., entre administrativos y operarios, que no pertenezcan a puestos de jefatura o gerenciales, para que no exista ningún tipo de sesgo al momento de realizar las encuestas, buscando analizar las variables clima organizacional y la satisfacción laboral y cómo estas se relacionaban e influían en la empresa. En específico, se concluye lo siguiente:

1- En cuanto a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, el cual estuvo orientado a los colaboradores de la empresa Salmon Corp S.A.C se llegó a la conclusión de que el clima organizacional tiene una relación fuerte

según la interpretación del anexo 16. Estos resultados se obtuvieron por Rho de Spearmean, KMO y Kolmogorov – Smirnov en base a los cuestionarios realizados, llegando a corroborar que ente el clima organizacional y satisfacción laboral si existe relación, llegando a reafirmar la hipótesis planteada.

2- En cuanto a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, el cual estuvo orientado a los colaboradores de la empresa Salmon Corp S.A.C, en cuanto a la relación de la dimensión de autorrealización y satisfacción laboral, luego del análisis de los resultados, se obtuvo que la autorrealización posee una relación débil con la satisfacción laboral por parte en los colaboradores, según la interpretación del anexo 16. Estos resultados se obtuvieron por Rho de Spearmean, KMO y Kolmogorov – Smirnov en base a los cuestionarios realizados, llegando a corroborar que entre la autorrealización y satisfacción laboral si existe relación, lo que comprueba la hipótesis planteada.

3- En cuanto a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, el cual estuvo orientado a los colaboradores de la empresa Salmon Corp S.A.C. Respecto a la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral, luego de evaluar los resultados de la encuesta aplicando la prueba de Spearman's rho, se concluye que entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral existe una relación débil, según la interpretación del anexo 16. Es por ello que se llega a corroborar que entre la dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral si existe relación, llegando a confirmar la hipótesis propuesta.

4- En cuanto a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, el cual estuvo orientado a los colaboradores de la empresa Salmon Corp S.A.C. En cuanto a la relación de la dimensión supervisión con la satisfacción laboral,

verificando los resultados obtenidos de la encuesta mediante la aplicación del estadígrafo Spearman's rho se llegó a comprobar que tiene una relación débil con la satisfacción laboral, según la interpretación del anexo 16. Asimismo, se llega a corroborar que entre la supervisión y el desempeño laboral si existe relación, llegando a comprobar la hipótesis propuesta.

5- En cuanto a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, el cual estuvo orientado a los colaboradores de la empresa Salmon Corp S.A.C. Respecto a la relación de la dimensión de comunicación con la satisfacción laboral. Verificando los resultados obtenidos en base a la aplicación del Rho Spearman, KMO y Kolmogorov- Smirnov, en base a los cuestionarios realizados, se llega a comprobar que la comunicación con la satisfacción laboral tiene una relación muy fuerte, según la interpretación del anexo 16. Asimismo, se llega a la conclusión de que la comunicación y satisfacción laboral si existe relación, corroborando la hipótesis planteada.

6- En cuanto a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, el cual estuvo orientado a los colaboradores de la empresa Salmon Corp S.A.C. Con los resultados obtenidos de las encuestas y de la aplicación del Rho Spearman, KMO y Kolmogorov-Smirnov. Se llega a la conclusión de que la relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral tiene una una relación débil, según según la interpretación del anexo 16. Además, se llega a corroborar que entre las condiciones laborales y satisfacción laboral si existe relación, llegando a ratificar la hipótesis que se plantea.

Luego de analizar los resultados obtenidos, se llega a la conclusión de que el clima organizacional posee una relación fuerte con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmón Corp. S.A.C., por su parte la dimensión

comunicación tiene una relación muy fuerte con la satisfacción laboral, en tanto la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión y las condiciones laborales tienen una relación débil con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmón Corp. S.A.C.

Es importante señalar que luego de haber analizado los resultados de la correlación de Spearman se observa que de todas las dimensiones la que tiene mayor influencia o valor para esta investigación es la comunicación (r=0.622) en relación con la satisfacción laboral, seguido de la dimensión supervisión (r=0.191), condiciones laborales (r=0.177), autorrealización (r=0.167) e involucramiento laboral (r=0.166)

3.1.5. *Recomendaciones*

La investigación llevada a cabo permitió demostrar la importancia que tiene el clima organizacional con la satisfacción laboral siendo, en muchos casos, determinante de este último. En el caso específico de la empresa Salmon Corp. S.A.C se pudo evidenciar una relación directa y significativa entre ambas variables. Por ello, las recomendaciones a brindar se orientan a reforzar y, dentro de lo posible, mejorar las variables que componen el clima organizacional a fin de contribuir a elevar el nivel de satisfacción y, por ende, el desempeño y los resultados de la empresa. En específico, se recomienda lo siguiente:

1- Se recomienda a la empresa que pueda instaurar un clima donde la base se centre en el respeto, la solidaridad, buenos valores, en el que todos puedan aportar con sus características distintivas y se cree un ambiente donde los trabajadores se sientan a gusto y puedan ser piezas importantes en el día a día. Para que todo esto pueda llevarse a cabo, va a ser necesario que se realicen distintas actividades recreativas con los colaboradores, que los ayude a despejarse del estrés laboral del día a día, y puedan sentirse en convivencia con su entorno de trabajo, ya que mientras mayores integraciones o actividades recreativas existan, mayor será el clima dentro de la

empresa. Como por ejemplo en la investigación de Obiukwu, F., & Alaneme, G. C. (2018) en el que las actividades de integración de una compañía en Nigeria se realizaban en horarios no laborales, consultando previamente con los colaboradores, eso logró que la satisfacción de estos se incremente. Por otro lado, debido a la coyuntura actual del covid-19, se recomienda el uso de los medios tecnológicos, actualmente se han innovado en plataformas para incentivar la recreación a nivel empresarial; y por supuesto en la medida que sea posible fuera del horario laboral.

2- Respecto a la autorrealización, se recomienda ofrecer distintos tipos de formaciones hacia los colaboradores, tanto para los administrativos, como para los operativos, ya que éstos cursos podrán ampliar su nivel de conocimiento y estará ligado a tener un mejor desempeño dentro de sus labores cotidianas. Además, se recomienda que creen programas de capacitación a largo plazo, esto hará que se cree una estabilidad laboral, además de incentivarlos a crecer profesionalmente. Asimismo, que esas horas de capacitación se encuentren contabilizadas dentro del horario laboral según contrato, que generen valor tanto para la empresa como para el colaborador. Así como por ejemplo en la investigación de Obeso, D. (2017), en el que las medianas y pequeñas empresas de distintos estratos y lugares de México consiguieron incrementar la satisfacción de los trabajadores con programas de capacitación y formación continua con la finalidad de brindarles herramientas para que puedan desarrollar mejor sus actividades.

3- Respecto al involucramiento laboral, se recomienda programar reuniones y aperturar canales en donde los colaboradores brinden ideas de mejora para optimizar los procesos y actividades de la empresa; así también, crear programas de liderazgo hacia los jefes, ya que, de esta manera ellos van a ser los que puedan llevar a cabo tener una mejor relación laboral con sus trabajadores y generará un correcto involucramiento

con sus subordinados, ello generará mejores lazos entre ellos. Como en la investigación de Vereau, G. (2018), en el cual los trabajadores experimentaron un compromiso con la organización y desarrollaron lazos de motivación cuando relacionan los objetivos de la empresa con sus metas, es decir cuando ambas están conectadas; ello le permite al trabajador la satisfacción que anhela, y por ende su trabajo se convierte una parte fundamental de su rutina.

4- En cuanto a la supervisión, se recomienda que se encuentre orientada a tener buenos lideres dentro de la empresa, que no necesariamente sea un supervisor, jefe o gerente, si no alguien que haya pasado por distintos exámenes psicológicos y que cuente con las características necesarias para poder llevar este cargo mencionado. En ese sentido, para ubicar al personal calificado, se recomienda el uso de test psicológicos como el Test de Juicio Situacional, que permite dar a conocer si la persona a cargo cuenta con las herramientas para ser dicho líder. ya que esa persona va a ser la encargada de potenciar la capacidad de los colaboradores, y los orientará a cumplir sus funciones de la mejor manera, puesto que hoy en día existen trabajadores que no tienen ese respaldo y necesitan ser guiados de la mejor manera para poder llegar a alcanzar los objetivos. La idea es que la supervisión no sea tomada como algo negativo, al contrario, se recomienda que sea tomada como un cimiento para algo mejor, ya que se basarán en críticas constructivas. Para ello se deberá capacitar a los supervisores/jefes/gerentes en cómo superar los límites, empatía, paciencia, relaciones interpersonales, etc. A partir de esa posición la persona idónea llegará a generar lazos de confianza, lo que permitirá tener una mejor evaluación del desempeño de sus colaboradores. Esto se encuentra reforzado por la investigación de Escudero, V. (2018) en el que una empresa en Ecuador logró que el desempeño de sus trabajadores

se incrementará en base a que crearan planes para fomentar el liderazgo, con juicios constructivos hacia los colaboradores.

5- En cuanto a la comunicación, este elemento es crucial en cualquier tipo de organización, y para Salmon Corp. S.A.C mucho más, ya que según los resultados obtenidos en la correlación de Spearman es el elemento que más valoran sus colaboradores para sentirse satisfechos. Para promover la comunicación efectiva en esta compañía, se recomienda que los jefes/gerentes escuchen a sus trabajadores, con la finalidad que sean empáticos con ellos, es decir que la comunicación se incentive a todo nivel. Esto se respalda con la investigación de Martinez, J. (2004) quien señala que la satisfacción laboral de una empresa radica en la comunicación interna; en base a las oportunidades de participación que tienen los trabajadores, con la finalidad que puedan emitir opiniones que logren ser escuchadas por sus dirigentes, o con el simple hecho que se tengan en cuenta para la toma de decisiones importantes. Además, este autor señala que los cambios y objetivos salen mejor si son de conocimiento de todos y si reúnen debidamente los comentarios de los subordinados, de esa manera se logra fomentar la satisfacción de los colaboradores. Además, se recomienda usar sistemas de comunicación al más rápido alcance para el colaborador (teléfonos, celulares, laptops en buen estado), ya que hoy en día la tecnología es lo que nos mantiene en constante comunicación con cualquier persona.

6- En torno a las condiciones laborales, se recomienda crear un espacio físico que sea agradable para el trabajador, puesto que los colaboradores pasan muchas horas dentro de la oficina, y debido a ello, se les debe brindar los mejores recursos para que ellos puedan sentirse de la manera más cómoda dentro de sus centros de labores, desde buena iluminación, escritorios, sillas, hasta tener un buen ventilador o aire acondicionado, durante la temporada de verano. También que se renueven

constantemente mensajes motivacionales o imágenes motivadoras en las paredes. Además, se debe hacer énfasis que los espacios en la oficina se mantengan limpios sobre todo los servicios higiénicos, ya que todo ello crea que un trabajador se sienta confortable para poder realizar sus labores, y eso repercutirá en la productividad y sus ánimos de los colaboradores. Esta idea está respaldada por la investigación realizada por Li, Y. (2017) donde empresas de distintos rubros lograron que la satisfacción de sus empleados se incremente en base a que el ambiente físico se encuentre bien acondicionado (iluminación, ventilación y decoración), de esa manera crecería su productividad.

Referencias bibliográficas

Aguillón, A., Berrún, L., Peña, J., & Treviño, F. F. (2015). El comportamiento humano en las organizaciones. Ciudad de México: El manual Moderno.

Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. Turkish journal of emergency medicine, 18(3), 91-93.

Angulo & Campos (2019), "La cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Indapro SAC Huánuco 2019" Perú: Universidad Nacional de Hermilio Valdizan. Recuperada de: http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5068

Barrios & López (2017), " Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una Empresa Retail (Zona Sur – Costa)" Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperada de: http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNAS/3624

Blum, & Naylor. (1968). Industrial Psychology its theoretical and social foundations. New York: Harper and Row

Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Madrid: Uned.

Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. Trillas.

Bullock, R. (1953). Position, Function, and Job Satisfaction of Nurses in the Social System of a Modern Hospital. Nursing Research

Chiang, M., Martín, M., & Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=v_sFY1XRFaIC&oi=fnd&pg=P%20ª142&dq=satisfaccion+laboral&ots=TqbYnq3QFU&sig=CzNvV9I6oudu6MR2bS%20NWsmzgiOY#v=onepage&q=satisfaccion%20laboral&f=true

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de https://www.ebooks7-24.com:443/?il=5207

Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (Tercera ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano. McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de https://www.ebooks7-24.com:443/?il=9350

Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento Humano (Quinta ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana.

Davis, K., & Newstrom, J. (2003). Comportamiento humano en el trabajo. Interamericana De México: Mc Graw Hill

Escudero, V. (2018). Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. Caso de estudio: Codiempaques del Ecuador (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). Recuperado de: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6212/1/T2649-MBA-Vilema-Correlacion.pdf

Forms, G. (febrero de 2021). Encuesta - Salmon Corp S.A.C. Obtenido de https://docs.google.com/forms/d/1dYZtejfCwDeeISL83m0Jq7HKzwLN1UtkKv5BDqM0iqE/edit

Gonzáles, M. (2012). Comportamiento Organizacional: un Enfoque Latinoamericano. Ciudad de México: Continental.

Griffin, R., Phillipsy, J., & Gully, S. (2020). Comportamiento organizacional (Décimo tercera ed.). Cengage.

Haynes, B. (2007). The impact of the behaviouralenvironment on officeproductivity. Sheffield: Sheffield Hallam University.

Hernández, R. (2018). Metodología de la Investigación. Ciudad de México: McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1969). Motivation to work. New York: Wiley.

Koontz, H. (2017). Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación (Décimoquinta ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2014). Elementos de la administración. Ciudad de México: Mac Graw Hill.

Li, Y. P. (2017). A Study On The Impact Of Organisational Climate On Employee Performance In A Malaysian Consultancy. International Journal of Accounting & Business Management, 5(1), 1-13. DOI: 24924/ijabm/2017.04/v5.iss1/1.13

Litwin, G., & Stringer, R. (1968). Motivation and Organizational Climate. Harvard University Press.

Litwin, G. H., Humphrey, J. W., & Wilson, T. B. (1978). “Organizational climate: a proven tool forimproving performance”, in Burke, W.W. (Ed.), The Cutting Edge: Current Theory andPractice in Organization Development. La Jolla, CA: University Associate

Locke. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Chicago: Rand McNally.

Lozano, Berrú & Del Águila (2018), "Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa CREDIVARGAS, de Pucallpa, 2018" Perú: Universidad Nacional de Ucayali. Recuperada de: http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4256

Madriz, Y. G. (2015). Los Estados débiles. ¿Culpa de los gobiernos o de los ciudadanos? Bubok. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=exi-CQAAQBAJ&pg=PA138&dq=necesidades+humanas&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEw

i3_Oeu0p7sAhW3FLkGHQEoBnYQ6AEwAXoECAMQAg#v=onepage&q=necesidades%20humanas&f=false

Martínez, J. (2004). Estrés laboral. Guía para directivos y empleados. Madrid, España: Pearson.

Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo (Decimotercera ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill .

Obeso, D. (2017). El clima organizacional y el desempeño de una MIPYME agrícola de Guasave Sinaloa. Recuperado de: https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/7-el-clima-organizacional-y-el-desempeno.pdf

Obiukwu, F., & Alaneme, G. C. (2018). Employee productivity as a function of organizational climate in selected manufacturing firms in the South-West, Nigeria. Fountain University Osogbo Journal of Management, 2(2). Recuperado de: http://osogbojournalofmanagement.com/index.php/ojm/article/viewFile/41/33

Pedraza & Norma (2018) “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano”. México: Universidad Autónoma de Tamaulipas. Recuperada de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492018000100090&lang=es

Peña, Díaz & Carrillo (2015) "Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar" México: Universidad Autónoma de Coahuila. Recuperada de: ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n1-2015/RIAF-V8N1-2015-3.pdf

Pope, S., & Stremmel, A. J. (1992). Organizational climate and job satisfaction among child care workers. Child Youth Care Forum, 21(1), 39-52.

Pupo, Velázquez & Tamayo (2017) "Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de dos empresas de la región de Holguín" Cuba: Universidad de la Habana. Recuperada de: https://www.redalyc.org/pdf/1815/181553376006.pdf

Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional (Decimoquinta ed.). Ciudad de México: Pearson educación.

Robbins, S., & Judge, T. (2017). Comportamiento organizacional. (Decimoséptima, Ed.) Cuidad de México: Decimoséptima.

Rodríguez T. Selenne M. (2018) “El Clima Organizacional y su influencia en la Satisfacción Laboral del personal de la empresa Flor Encanto Cía. Ltda. Finenflor”. Ecuador: Universidad Central de Ecuador. Recuperada de: http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15973/1/T-UCE-0007-CPS-022.pdf

Seclén E. Junior. (2017) “El clima organizacional en el nivel de satisfacción de trabajadores de Sodimac Chimbote año 2016”. Perú: Universidad San Pedro. Recuperada de: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/2245

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). Measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNall

Sreekumaran, Aston & Kozlovski (2019) "La relación entre la cultura organizacional y los niveles de satisfacción laboral de los empleados del sector de TI en economías contrastantes" London: University of Wales Trinity Saint David. Recuperada de: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/96241/

Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional. Ciudad de México: El Manual Moderno.

Valera M. Gelsin. (2017) "Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de hipermercados Plaza Vea, Chimbote, 2015". Perú: Universidad San Pedro. Recuperada de: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/2269

Vereau, G. (2018). "Clima Organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública en Lima". Perú. Universidad Ricardo Palma. Recuperada de: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1640/GiVereauC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vroom, V. (1978). Predicting leader behavior from a measure of behavioral intent. Academy of Management Journal.

Anexos

Anexo 1 Matriz de Consistencia

Alumno(a)	**:**	**Erick Roberto Jesús Morón Aguirre, Richard Fernando Valenzuela Salmón**	**Código:**	**-**
Carrera	**:**	Administración		
Línea de Investigación	**:**	Clima Organizacional y Satisfacción Laboral		
Título de la Investigación:		CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA SALMON CORP. SAC, BREÑA – 2021		

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE INVESTIGACIÓN (Parte I)

PROBLEMA	*OBJETIVOS*	*HIPÓTESIS*
Problema General ¿Existe relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores en la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021?	**Objetivo general** Determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.	**Hipótesis Principal** Existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.
Problemas Específicos ¿Existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los colaboradores en la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021?	**Objetivos específicos** Determinar si existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.	**Hipótesis Especificas** Existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.
¿Existe relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores en la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021?	Determinar si existe relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.	Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.
¿Existe relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en los colaboradores en la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021?	Determinar si existe relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.	Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.
¿Existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los colaboradores en la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021?	Determinar si existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.	Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.

¿Existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los colaboradores en la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021?	Determinar si existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.	Existe relación significativa las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021.

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE INVESTIGACIÓN (Parte II)

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	D. Conceptual	D. Operacional	Dimensiones
Clima Organizacional	Palma sostiene que el Clima Laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales (2004; p.1).	Para medir la variable: Clima organizacional, será empleado el cuestionario. Este instrumento está basado en la escala de Likert compuesto por 50 ítems.	Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales
Satisfacción laboral	Palma define la satisfacción laboral como "la actitud que tiene el colaborador hacia su propio trabajo con base en sus convicciones y valores originados en el mismo ambiente laboral" (1999; p.1).	Para medir la variable: Satisfacción laboral, será empleado el cuestionario. Este instrumento está basado en la escala de Likert compuesto por 36 ítems.	Condiciones físicas y/o materiales Beneficios laborales o remunerativos Políticas administrativas Relaciones sociales Desarrollo personal Desempeño de tareas Relación con la autoridad

MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Enfoque: Cuantitativo **Alcance de la investigación: Descriptiva – Correlacional** De acuerdo con Hernández & Mendoza, "mediante los estudios descriptivos se persigue detallar las particularidades y características del objeto de análisis, pudiendo ser estas personas, procesos, grupos u otros" (2018, p. 105). Además, Hernández & Mendoza explican que, "a través de un estudio correlacional se busca percibir y comprender cuál es el nivel de asociación que puede existir entre 2 a más variables, teniendo como referencia determinado contexto o muestra" (2018, p. 109). **Diseño de la investigación: No experimental** En concordancia con Hernández & Mendoza, "Un diseño transeccional descriptivo busca averiguar la repercusión o efectos que poseen los niveles o categorías de 1 o más variables en una población" (2018, p. 187). Asimismo, Hernández & Mendoza explican que, "mediante diseño transeccional correlacional – causal se explica cómo, en un contexto determinado, es la relación que poseen 2 o más variables" (2018, p. 187).	**Técnica: No probabilístico**. **Población:** De acuerdo a Hernández & Mendoza "La población corresponde a un grupo de casos que poseen y cumplen con determinadas características en común" (2018, p. 198). En base a ello la población que se empleará para el presente estudio está constituida por 88 colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021. **Muestra:** Hernández & Mendoza explican que, "la muestra corresponde a un parte de la población objeto de estudio y deber ser representativa, debe está definida previamente puesto que sobre ella se recolectarán los datos para la investigación" (2018, p. 200). En este caso, se aplicarán los siguientes criterios de inclusión para la muestra: - Colaboradores de Salmon Corp. SAC, Breña que se encuentren trabajando más de 12 meses con la empresa. - Colaboradores de Salmon Corp. SAC, Breña que tengan un contrato permanente. - Colaboradores de Salmon Corp. SAC, Breña que se desempeñen en tareas administrativas y operativas.	**Técnica:** Se utilizará la técnica: Encuesta. Varios autores señalan a las encuestas de opinión como un método o diseño. Sin embargo, en la presente obra esta no será considerada de la misma forma, debido a que en múltiples ocasiones su ampliación busca el propósito de otro diseño o de dos a la vez, es por ello que esta será comprendida como una investigación correlacional – causal, no experimental transversal o transaccional descriptiva" (2018, p. 242). **Instrumento:** Se utilizará en instrumento: Cuestionario. Al respecto Hernández, Fernández & Baptista sostienen que "Los cuestionarios se constituyen por una relación o grupo de preguntas respecto a las variables que desean medirse, además, estas preguntas son coherentes con la hipótesis y el problema planteado en la investigación" (2018, p. 290).

Anexo 2 Permiso

Salmón CORP
Seguridad, Tecnología y Confianza.

SAETA

Lima, 02 de Junio del 2020

Señores
UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA
Escuela de Administración
Presente.-

De nuestra mayor consideración :

Yo María Piedad Salmón Ojeda, identificado con DNI 08886047, en mi calidad de Directora Comercial de la empresa Salmón Corp. S.A.C, autorizo a Richard Valenzuela Salmon, estudiante de la carrera de Administración de la Universidad San Ignacio de Loyola, a utilizar información confidencial de la empresa para el proyecto denominado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA SALMON CORP. S.A.C, BREÑA – 2020". Como condiciones contractuales, el estudiante se obliga a (1) no divulgar ni usar para fines personales la información (documentos, expedientes, escritos, artículos y demás materiales) que, con objeto de la relación de trabajo, le fue suministrada; (2) no proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en la empresa durante la duración del proyecto y (3) no utilizar completa o parcialmente ninguno de los productos (documentos, metodología, procesos y demás) relacionados con el proyecto. El estudiante asume que toda información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico.

El material suministrado por la empresa será la base para la construcción de un estudio de caso. La información y resultado que se obtenga del mismo podrían llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye la formación de los estudiantes de la Escuela de Administración.

En caso de que alguna(s) de las condiciones anteriores sea(n) infringida(s), el estudiante queda sujeto a la responsabilidad civil por daños y perjuicios que cause, así como a las sanciones de carácter penal o legal a que se hiciere acreedor.

Atentamente,

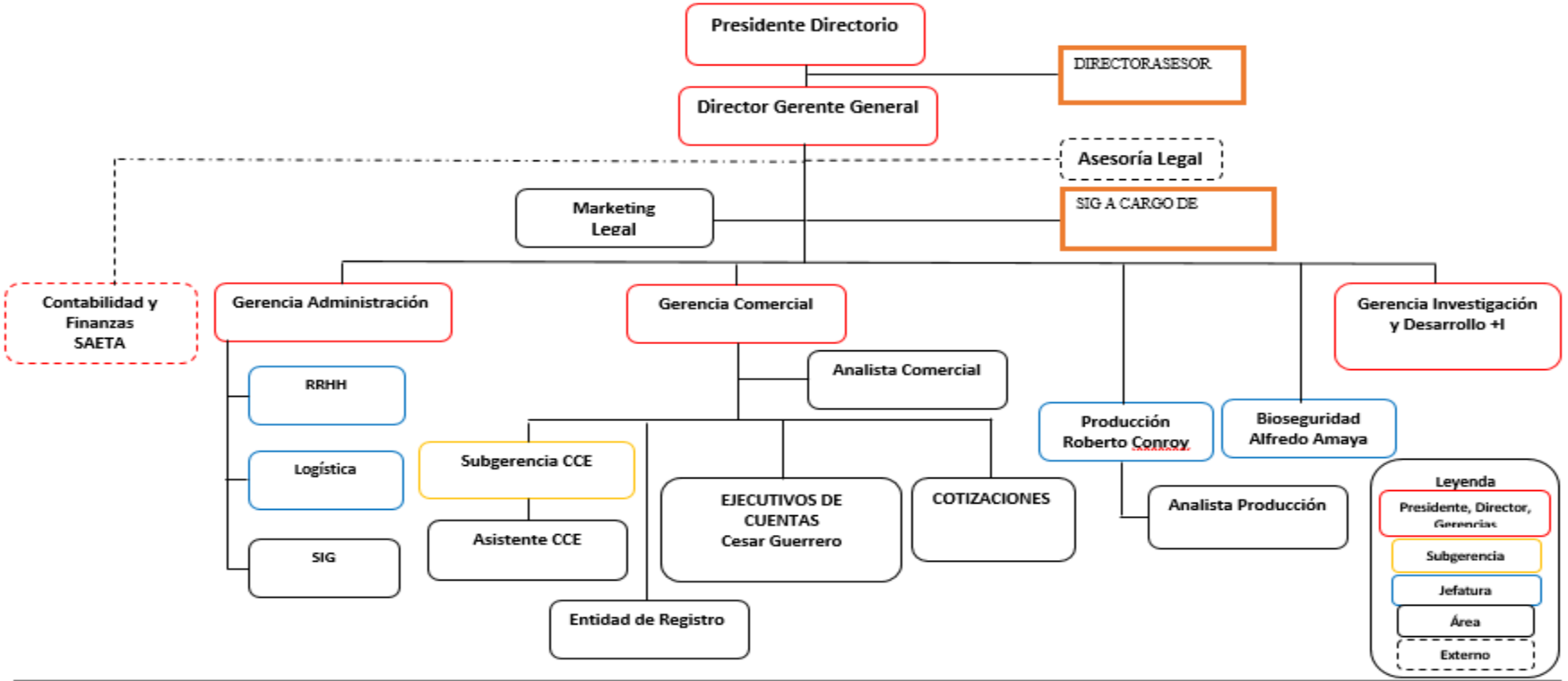
MARIA PIEDAD SALMON OJEDA
Firmado digitalmente por MARIA PIEDAD SALMON OJEDA
Fecha: 2020.06.02 14:07:49 -05'00'

MARIA PIEDAD SALMON
Directora Comercial
SALMON CORP SAC

Anexo 3 Organigrama General de Salmon Corp S.A.C

Salmón CORP S.A.C.	ORGANIGRAMA GENERAL DE SALMON CORP SAC	CÓDIGO: ORG.GGE.001 Versión: 09 Fecha aprobación: 18.11.2019 Puesto que lo Elabora: RED

TODA VERSION IMPRESA O FOTOCOPIA SE CONSIDERA "DOCUMENTO NO CONTROLADO"
EXCEPTO CUANDO LLEVE EL SELLO ORIGINAL COLOR ROJO DE "COPIA CONTROLADA"



Firma: Revisado por: Gerente General	Firma: Aprobado por: Presidente Directorio

Anexo 4 Guía de Cuestionario

Introducción:

La utilización de un cuestionario permite recoger información de manera estandarizada sobre cuestiones importantes. La confiabilidad del cuestionario depende del comportamiento de los entrevistadores. Por ello, es importante que las preguntas se lean exactamente como están impresas para no dar otras pistas a los entrevistados.

Descripción:

Para la realización será necesaria la presencia de las hojas de los cuestionarios. El cual se divide en 2 cuestionarios sobre las variables de estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral con preguntas tipo Likert con 5 opciones de respuestas que indican el grado de frecuencia.

Objetivo:

El presente cuestionario cuenta con el objetivo de medir ambas variables (clima organizacional y satisfacción laboral) con el fin de realizar una evaluación de la realidad institucional de los servidores, para luego determinar el nivel de relación entre ambas.

Antes de responder, considerar lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente en la organización, puede pensar en los últimos tres meses de trabajo.
- Llenar el cuestionario con lapicero.
- Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los enunciados.
- Asegúrese de responder todos los enunciados.

- Responder, posicionándose en alguna de las opciones que se presentan, encerrando con un círculo o marcando con un aspa, el número de la escala que mejor describa su situación.
- La información será recogida y analizada por el equipo técnico de clima organizacional de su organización.

Cuestionarios:

1- Utilizaremos el cuestionario de la psicóloga Sonia Palma "Cuestionario para el Estudio del Clima Organizacional" (2004); los cuales nos ayudarán a medir el nivel del clima organizacional en la empresa Salmon Corp S.A.C Breña - 2021. La constitución de este cuestionario se basa en 5 pilares o dimensiones que son:

- Autorrealización
- Involucramiento laboral
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones laborales

2- El cuestionario elaborado por la psicóloga Sonia Palma (1999), de la variable de estudio satisfacción laboral fue evaluado por 3 expertos con experiencia en el tema e institución. Asimismo, este cuestionario consiste en 36 ítems que ayudara a percibir la disposición o tendencia relativamente estable en la empresa Salmon Corp S.A.C Breña - 2021, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Las dimensiones a utilizar para medir la satisfacción laboral son siete, presentadas a continuación:

- Condiciones físicas y/o materiales
- Beneficios laborales o remunerativos

- Políticas administrativas
- Relaciones sociales
- Desarrollo personal
- Desempeño de tareas
- Relación con la autoridad

Anexo 5 Cuestionario Clima Organizacional

Este cuestionario tiene como propósito encontrar oportunidades y renovar fortalezas para mejorar el ambiente en la empresa Salmon Corp S.A.C. Las respuestas son opiniones basadas en la experiencia que tienen dentro del trabajo, de igual manera no existen respuestas malas o buenas.

Lea con atención y cuidado cada una de ellas, marca una X en la casilla que creas conveniente.

Tome en consideración la siguiente gradiente:

1 – Nunca

2 – Poco

3 – Regular

4 – Mucho

5 – Siempre

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL						
		Calificación				
Ítems	**Preguntas**	**1- Nunca**	**2- Poco**	**3- Regular**	**4- Mucho**	**5- Siempre**
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la empresa.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Hay accesibilidad de información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Cooperan entre si los colaboradores					
6	El jefe directo muestra interés por el éxito de sus empleados.					
7	Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	Los métodos de trabajo se mejoran continuamente					
9	En la oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos del trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					

23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Anexo 6 Operacionalización Clima Organizacional

Definición Conceptual	Según Aguillón, Berrín, Peña y Treviño, "el clima en un entorno de trabajo son las percepciones con respecto a la organización o sus miembros, estas tienen efectos en la actitud y comportamiento de los participantes, además, dichas percepciones son descriptivas y evaluativas" (2015, p. 105).	Leyenda: E.P: Encuesta Pregunta
Desarrollo Operacional	**1.1.Autorrealización**	EP1, EP6, EP11, EP16, EP21, EP26, EP31, EP36, EP41, EP46
	1.2.Involucramiento laboral	EP2, EP7, EP12, EP17, EP22, EP27, EP32, EP37, EP42, EP47
	1.3.Supervisión	EP3, EP8, EP13, EP18, EP23, EP28, EP33, EP38, EP43, EP48
	1.4.Comunicación	EP4, EP9, EP14, EP19, EP24, EP29, EP34, EP39, EP44, EP49
	1.5.Condiciones laborales	EP5, EP10, EP15, EP20, EP25, EP30, EP35, EP40, EP45, EP50
Escala valorativa	**Ordinal**	

Anexo 7 Cuestionario de Satisfacción Laboral

Datos personales:

Apellidos y nombres: _____ Edad: ____ Cargo: _____

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( ) Empresa: _____ Fecha: _____

En seguida, se mostrará algunas afirmaciones sobre cómo piensan, actúan o sienten los colaboradores de la empresa Salmon Corp S.A.C, con respecto a las características relacionadas con su actividad laboral.

Lea con atención y cuidado cada una de ellas. En cada frase, señale con un aspa (X) la columna que mejor indique su respuesta en cada frase:

TA: Totalmente de acuerdo.

DA: De acuerdo.

I: Indeciso.

ED: En desacuerdo.

TED: Totalmente en desacuerdo.

Por favor, conteste todos los enunciados, tenga en cuenta que no hay respuestas buenas ni malas.

CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL						
		Calificación				
Ítems	**Preguntas**	**5 (TA)**	**4 (DA)**	**3 (I)**	**2 (ED)**	**1 (TED)**
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo mal trato de parte de la empresa.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					

27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 8 Operacionalización Satisfacción Laboral

Definición Conceptual	Para Newstrom, "Es el conjunto de sentimientos negativos o positivos del colaborador respecto a su trabajo. Por ello, la satisfacción laboral constituye una sensación de gusto o desagrado por algo, esta percepción es diferente considerando otros dos elementos presentes en las actitudes del colaborador" (2014, p. 218).	Leyenda: E.P: Encuesta Pregunta
Desarrollo Operacional Escala valorativa	**1.1.Condiciones físicas y/o materiales**	EP1, EP13, EP21, EP28, EP32
	1.2.Beneficios laborales y/o remunerativos	EP2, EP7, EP14, EP22
	1.3.Políticas administrativas	EP8, EP15, EP17, EP23, EP33
	1.4.Relaciones sociales	EP3, EP9, EP16, EP24
	1.5.Desarrollo personal	EP4, EP10, EP18, EP25, EP29, EP34
	1.6.Desempeño de tareas	EP5, EP11, EP19, EP26, EP30, EP35
	1.7.Relación con la autoridad	EP6, EP12, EP20, EP27, EP31, EP36
Escala valorativa	**Ordinal**	

Anexo 9 Coeficiente de Aiken de los cuestionarios Clima Organizacional y

Satisfacción Laboral.

En la siguiente tabla se apreciará los resultados del coeficiente de Aiken: Cuestionario de Clima Organizacional: V AIKEN CO: 0.81 Cuestionario de Satisfacción Laboral: V AIKEN SL: 0.82

JUECES		ITEM	JUEZ 1				JUEZ 2				JUEZ 3				SUMA	V AIKEN
VARIABLES	DIMENSIONES		CLARIDAD	CONGRUENCIA	CONTEXTO	DOMINIO DE CONSTRUCTO	CLARIDAD	CONGRUENCIA	CONTEXTO	DOMINIO DE CONSTRUCTO	CLARIDAD	CONGRUENCIA	CONTEXTO	DOMINIO DE CONSTRUCTO		
C.O	Autorrealización	1	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Autorrealización	6	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Autorrealización	11	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Autorrealización	16	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Autorrealización	21	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Autorrealización	26	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Autorrealización	31	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Autorrealización	36	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Autorrealización	41	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Autorrealización	46	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Involucramiento Laboral	2	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	13.00	0.87
C.O	Involucramiento Laboral	7	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	13.00	0.87
C.O	Involucramiento Laboral	12	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Involucramiento Laboral	17	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Involucramiento Laboral	22	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Involucramiento Laboral	27	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	13.00	0.87
C.O	Involucramiento Laboral	32	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Involucramiento Laboral	37	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	13.00	0.87
C.O	Involucramiento Laboral	42	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	13.00	0.87
C.O	Involucramiento Laboral	47	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Supervisión	3	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Supervisión	8	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Supervisión	13	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Supervisión	18	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Supervisión	23	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Supervisión	28	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Supervisión	33	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Supervisión	38	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Supervisión	43	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Supervisión	48	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Comunicación	4	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Comunicación	9	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Comunicación	14	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Comunicación	19	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Comunicación	24	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Comunicación	29	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	13.00	0.87
C.O	Comunicación	34	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Comunicación	39	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Comunicación	44	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Comunicación	49	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Condiciones Laborales	5	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Condiciones Laborales	10	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80

C.O	Condiciones Laborales	15	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Condiciones Laborales	20	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Condiciones Laborales	25	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Condiciones Laborales	30	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Condiciones Laborales	35	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Condiciones Laborales	40	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Condiciones Laborales	45	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	12.00	0.80
C.O	Condiciones Laborales	50	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Cond. físicas y/o materiales	1	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Cond. físicas y/o materiales	13	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Cond. físicas y/o materiales	21	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Cond. físicas y/o materiales	28	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Cond. físicas y/o materiales	32	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Bene. Labor. y/o remuner.	2	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	13.00	0.87
S.L	Bene. Labor. y/o remuner.	7	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Bene. Labor. y/o remuner.	14	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Bene. Labor. y/o remuner.	22	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Políticas administrativas	8	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	13.00	0.87
S.L	Políticas administrativas	15	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Políticas administrativas	17	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Políticas administrativas	23	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Políticas administrativas	33	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Relaciones sociales	3	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Relaciones sociales	9	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	13.00	0.87
S.L	Relaciones sociales	16	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	13.00	0.87
S.L	Relaciones sociales	24	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	13.00	0.87
S.L	Relaciones sociales	24	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	13.00	0.87
S.L	Desarrollo personal	4	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	13.00	0.87
S.L	Desarrollo personal	10	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	13.00	0.87
S.L	Desarrollo personal	18	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	13.00	0.87
S.L	Desarrollo personal	25	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Desarrollo personal	29	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	13.00	0.87
S.L	Desarrollo personal	34	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Desempeño de tareas	5	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Desempeño de tareas	11	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Desempeño de tareas	19	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Desempeño de tareas	26	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Desempeño de tareas	30	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Desempeño de tareas	35	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Relación con la autoridad	6	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Relación con la autoridad	12	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Relación con la autoridad	20	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Relación con la autoridad	27	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Relación con la autoridad	31	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	12.00	0.80
S.L	Relación con la autoridad	36	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	13.00	0.87
															V AIK CO	0.81
															V AIK SL	0.82
															V AIKEN	0.81

Anexo 10 Coeficiente Alfa de Cronbach que se halló por variables y dimensiones

Por variables:

- Variable Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	50

Elaboración propia- extraído del SPSS 22

Cuestionario Clima Organizacional		
Nº	**Preguntas**	**Alfa de Cronbach**
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.	,963
2	Se siente comprometido con el éxito en la empresa.	,944
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	,951
4	Hay accesibilidad de información necesaria para cumplir con el trabajo.	,960
5	Cooperan entre si los colaboradores	,952
6	El jefe directo muestra interés por el éxito de sus empleados.	,964
7	Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	,947
8	Los métodos de trabajo se mejoran continuamente	,961
9	En la oficina, la información fluye adecuadamente.	,942
10	Los objetivos del trabajo son retadores.	,955
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	,963
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	,943
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	,952
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	,954
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	,954
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	,964
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	,941
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	,962
19	Existen suficientes canales de comunicación.	,954
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	,959
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	,963
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	,944
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	,951
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	,950
25	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	,962
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	,964
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	,947
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	,963
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	,966
30	Existe buena administración de los recursos.	,968
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	,963

32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	,941
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	,960
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	,952
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas.	,950
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.	,963
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	,947
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	,963
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	,960
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	,959
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	,963
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	,944
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	,958
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	,960
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	,962
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	,963
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	,941
48	Existe un trato justo en la empresa.	,963
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	,948
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	,966

Por variables:

- Variable Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	36

Elaboración propia- extraído del SPSS 22

Cuestionario Satisfacción Laboral		
Nº	**Preguntas**	**Alfa de Cronbach**
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	,889
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	,901
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	,910
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	,904
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	,922
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)	,922
7	Me siento mal con lo que hago.	,917
8	Siento que recibo mal trato de parte de la empresa.	,878
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	,833
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	,854
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	,901
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	,912
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	,905

14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	,887
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	,878
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	,887
17	Me disgusta mi horario.	,890
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	,910
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	,917
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	,901
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.	,920
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	,915
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.	,905
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	,903
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	,901
26	Mi trabajo me aburre.	,910
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	,916
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	,890
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.	,887
30	Me gusta el trabajo que realizo.	,920
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).	,911
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	,903
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	,912
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	,905
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	,910
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	,902

Anexo 11 Prueba de normalidad, Kolmogórov-Smirnov por variables

Clima Organizacional

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
P1 Existen oportunidades de progresar en la organización.	,281	80	,000
P2 Se siente comprometido con el éxito en la empresa.	,275	80	,000
P3 El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	,320	80	,000
P4 Hay accesibilidad de información necesaria para cumplir con el trabajo.	,315	80	,000
P5 Cooperan entre si los colaboradores	,397	80	,000
P6 El jefe directo muestra interés por el éxito de sus empleados.	,262	80	,000
P7 Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	,310	80	,000
P8 Los métodos de trabajo se mejoran continuamente	,252	80	,000
P9 En la oficina, la información fluye adecuadamente.	,289	80	,000
P10 Los objetivos del trabajo son retadores.	,281	80	,000
P11 Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	,271	80	,000
P12 Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	,265	80	,000
P13 La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	,460	80	,000
P14 En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	,302	80	,000
P15 Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	,264	80	,000
P16 Se valora los altos niveles de desempeño.	,283	80	,000
P17 Los trabajadores están comprometidos con la organización.	,281	80	,000
P18 Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	,275	80	,000
P19 Existen suficientes canales de comunicación.	,272	80	,000
P20 El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	,299	80	,000
P21 Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	,262	80	,000
P22 En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	,301	80	,000
P23 Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	,286	80	,000
P24 Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	,323	80	,000

P25 Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	,292	80	,000
P26 Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	,275	80	,000
P27 Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	,270	80	,000
P28 Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	,330	80	,000
P29 En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	,294	80	,000
P30 Existe buena administración de los recursos.	,263	80	,000
P31 Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	,249	80	,000
P32 Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	,285	80	,000
P33 Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	,280	80	,000
P34 La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	,296	80	,000
P35 La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas.	,407	80	,000
P36 La empresa promueve el desarrollo del personal.	,249	80	,000
P37 Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	,288	80	,000
P38 Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	,320	80	,000
P39 El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	,312	80	,000
P40 Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	,428	80	,000
P41 Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	,249	80	,000
P42 Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	,399	80	,000
P43 El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	,286	80	,000
P44 Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	,277	80	,000
P45 Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	,432	80	,000
P46 Se reconocen los logros en el trabajo.	,260	80	,000
P47 La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	,280	80	,000
P48 Existe un trato justo en la empresa.	,489	80	,000
P49 Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	,281	80	,000
P50 La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	,265	80	,000

Satisfacción Laboral

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
P1 La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	,317	80	,000
P2 Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	,265	80	,000
P3 El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	,322	80	,000
P4 Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	,354	80	,000
P5 La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	,290	80	,000
P6 Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)	,310	80	,000
P7 Me siento mal con lo que hago.	,270	80	,000
P8 Siento que recibo mal trato de parte de la empresa.	,289	80	,000
P9 Me agrada trabajar con mis compañeros.	,305	80	,000
P10 Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	,323	80	,000
P11 Me siento realmente útil con la labor que realizo.	,292	80	,000
P12 Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	,327	80	,000
P13 El ambiente donde trabajo es confortable.	,299	80	,000
P14 Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	,289	80	,000
P15 La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	,268	80	,000
P16 Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	,263	80	,000
P17 Me disgusta mi horario.	,315	80	,000
P18 Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	,305	80	,000
P19 Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	,312	80	,000
P20 Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	,365	80	,000
P21 La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.	,302	80	,000
P22 Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	,295	80	,000
P23 El horario de trabajo me resulta incómodo.	,294	80	,000
P24 La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	,299	80	,000
P25 Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	,302	80	,000
P26 Mi trabajo me aburre.	,305	80	,000
P27 La relación que tengo con mis superiores es cordial.	,323	80	,000
P28 En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	,314	80	,000
P29 Mi trabajo me hace sentir realizado.	,325	80	,000

P30 Me gusta el trabajo que realizo.	,326	80	,000
P31 No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).	,305	80	,000
P32 Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	,299	80	,000
P33 No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	,301	80	,000
P34 Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	,309	80	,000
P35 Me siento complacido con la actividad que realizo.	,310	80	,000
P36 Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	,326	80	,000

Anexo 12 KMO y prueba de extracción mediante el método de componentes principales

Clima Organizacional

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,895
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3025,272
	gl	1230
	Sig.	,000

Elaboración propia- extraído del SPSS 22

Comunalidades

	Inicial	Extracción
P1 Existen oportunidades de progresar en la organización.	1,000	,839
P2 Se siente comprometido con el éxito en la empresa.	1,000	,842
P3 El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	1,000	,775
P4 Hay accesibilidad de información necesaria para cumplir con el trabajo.	1,000	,789
P5 Cooperan entre si los colaboradores	1,000	,821
P6 El jefe directo muestra interés por el éxito de sus empleados.	1,000	,812
P7 Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	1,000	,815
P8 Los métodos de trabajo se mejoran continuamente	1,000	,823
P9 En la oficina, la información fluye adecuadamente.	1,000	,802
P10 Los objetivos del trabajo son retadores.	1,000	,779
P11 Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	1,000	,902
P12 Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	1,000	,701
P13 La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	1,000	,777
P14 En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	1,000	,881
P15 Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	1,000	,813
P16 Se valora los altos niveles de desempeño.	1,000	,853
P17 Los trabajadores están comprometidos con la organización.	1,000	,882
P18 Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	1,000	,828
P19 Existen suficientes canales de comunicación.	1,000	,902
P20 El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	1,000	,816
P21 Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	1,000	,792
P22 En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	1,000	,781

P23 Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	1,000	,755
P24 Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	1,000	,841
P25 Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	1,000	,767
P26 Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	1,000	,786
P27 Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	1,000	,842
P28 Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	1,000	,880
P29 En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	1,000	,876
P30 Existe buena administración de los recursos.	1,000	,821
P31 Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	1,000	,882
P32 Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	1,000	,890
P33 Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	1,000	,854
P34 La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	1,000	,887
P35 La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas.	1,000	,821
P36 La empresa promueve el desarrollo del personal.	1,000	,823
P37 Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	1,000	,870
P38 Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	1,000	,821
P39 El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	1,000	,799
P40 Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	1,000	,795
P41 Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	1,000	,781
P42 Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	1,000	,823
P43 El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	1,000	,844
P44 Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	1,000	,828
P45 Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	1,000	,823
P46 Se reconocen los logros en el trabajo.	1,000	,892
P47 La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	1,000	,888
P48 Existe un trato justo en la empresa.	1,000	,823
P49 Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	1,000	,834
P50 La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	1,000	,852

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Satisfacción Laboral

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,810
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1921,502
	gl	710
	Sig.	,000

Elaboración propia- extraído del SPSS 22

Comunalidades

	Inicial	Extracción
P1 La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1,000	,812
P2 Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	1,000	,745
P3 El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	1,000	,802
P4 Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1,000	,771
P5 La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	1,000	,782
P6 Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)	1,000	,820
P7 Me siento mal con lo que hago.	1,000	,805
P8 Siento que recibo mal trato de parte de la empresa.	1,000	,810
P9 Me agrada trabajar con mis compañeros.	1,000	,799
P10 Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	1,000	,785
P11 Me siento realmente útil con la labor que realizo.	1,000	,825
P12 Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	1,000	,831
P13 El ambiente donde trabajo es confortable.	1,000	,822
P14 Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	1,000	,805
P15 La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	1,000	,801
P16 Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	1,000	,754
P17 Me disgusta mi horario.	1,000	,721
P18 Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	1,000	,809
P19 Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	1,000	,725
P20 Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	1,000	,802
P21 La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.	1,000	,805
P22 Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1,000	,821
P23 El horario de trabajo me resulta incómodo.	1,000	,836

P24 La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	1,000	,821
P25 Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	1,000	,826
P26 Mi trabajo me aburre.	1,000	,789
P27 La relación que tengo con mis superiores es cordial.	1,000	,791
P28 En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	1,000	,798
P29 Mi trabajo me hace sentir realizado.	1,000	,805
P30 Me gusta el trabajo que realizo.	1,000	,803
P31 No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).	1,000	,810
P32 Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	1,000	,831
P33 No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	1,000	,849
P34 Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	1,000	,861
P35 Me siento complacido con la actividad que realizo.	1,000	,785
P36 Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	1,000	,805

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Anexo 13 Ficha de validación del instrumento – Juez N° 1

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

Juez N°1

El presente documento tiene como finalidad validar el cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral, el mismo que será aplicado a los operarios de la empresa Salmon Corp. SAC, quienes forman parte de la investigación "Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021" que corresponde a un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, con un diseño no experimental.

Tabla

Juez N°:	1
Fecha actual:	25/01/2021
Nombres y Apellidos:	Eloisa Liliana Llerena García
Institución donde labora:	Overall Resources S.A.C.
Años de experiencia profesional o científica:	20 años en Psicología Organizacional
Grado de instrucción:	Magíster en Psicología Empresarial de UNIFE.
Profesión:	Licenciada en Psicología en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
Puesto que desempeña:	Gerente General

Fuente: Elaboración Propia

Firma
DNI: 06725253

INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

Calificación: Inaceptable (1) Poco aceptable (2) Regular (3) Aceptable (4) Muy Aceptable (5)

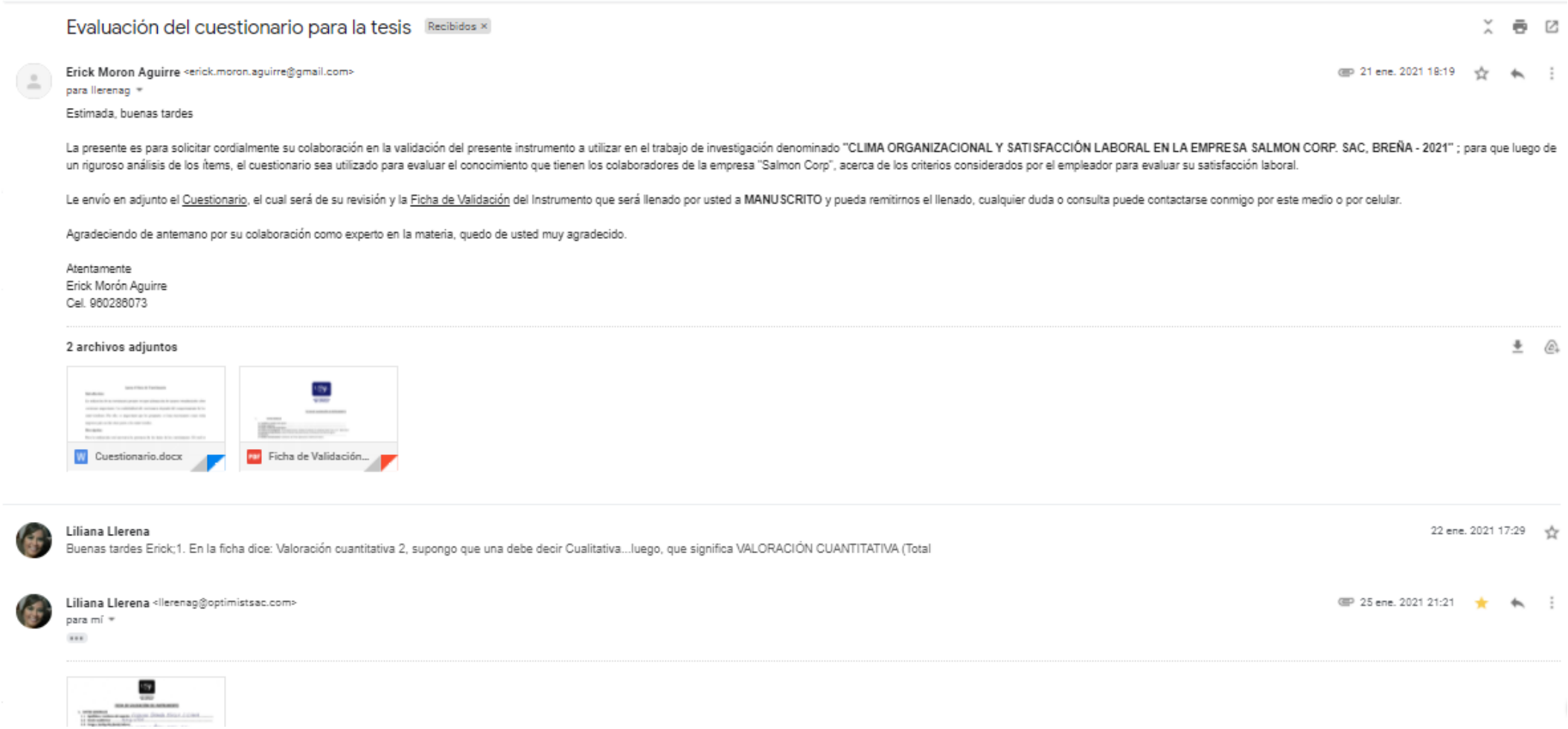
		Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio de Constructo					Sugerencias
Ítems	Preguntas	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.		x					x					x					x				
2	Se siente comprometido con el éxito en la empresa.	x						x				x					x					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.		x				x						x					x				
4	Hay accesibilidad de información necesaria para cumplir con el trabajo.		x					x					x					x				
5	Cooperan entre si los colaboradores.	x						x					x					x				
6	El jefe directo muestra interés por el éxito de sus empleados.		x					x					x					x				
7	Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x						x					x					x				
8	Los métodos de trabajo se mejoran continuamente		x					x					x					x				
9	En la oficina, la información fluye adecuadamente.		x					x					x					x				
10	Los objetivos del trabajo son retadores.		x					x					x					x				
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.		x					x				x						x				
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	x						x					x					x				
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.		x					x					x					x				
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.		x					x					x					x				
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.		x					x					x					x				
16	Se valora los altos niveles de desempeño.		x					x					x					x				
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	x						x					x					x				
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.		x					x					x					x				
19	Existen suficientes canales de comunicación.		x					x				x						x				
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.		x					x				x						x				
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.		x					x				x						x				
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	x						x					x					x				
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.		x					x					x					x				
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.		x					x					x					x				
25	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.		x					x					x					x				
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.		x					x				x						x				
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.		x				x					x					x					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.		x					x					x					x				
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.		x				x					x					x					
30	Existe buena administración de los recursos.		x					x					x					x				
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.		x					x					x					x				
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.		x				x						x					x				
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.		x					x					x					x				
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.		x				x						x					x				
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas.		x					x					x					x				
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.		x					x					x					x				
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.		x				x						x					x				
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.		x					x					x					x				
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.		x				x						x					x				
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.		x				x						x					x				
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.		x					x					x					x				
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.		x				x						x					x				
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.		x					x					x					x				
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.		x				x						x					x				
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.		x				x						x					x				
46	Se reconocen los logros en el trabajo.		x					x					x					x				
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.		x				x						x					x				
48	Existe un trato justo en la empresa.		x					x					x					x				
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	x						x					x					x				
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.		x				x						x					x				

INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

Calificación: Inaceptable (1) Poco aceptable (2) Regular (3) Aceptable (4) Muy Aceptable (5)

		Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio de Constructo					Sugerencias
Ítems	Preguntas	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.		x					x					x					x				
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	x					x						x				x					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	x						x					x					x				
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	x					x						x				x					
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	x						x					x					x				
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)		x					x					x					x				
7	Me siento mal con lo que hago.		x					x					x					x				
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.			x				x				x					x					Pulir redacción
9	Me agradan trabajar con mis compañeros.			x				x					x					x				Pulir redacción
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	x					x						x				x					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.		x					x					x					x				
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.		x					x					x					x				
13	El ambiente donde trabajo es confortable.		x					x					x					x				
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable		x					x					x					x				
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	x						x					x					x				
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	x						x					x					x				
17	Me disgusta mi horario.	x						x					x					x				
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	x					x					x					x					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia		x					x					x					x				
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo		x					x					x					x				
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.		x					x				x						x				
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		x					x					x					x				
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.	x						x					x					x				
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	x						x				x					x					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.		x					x				x						x				
26	Mi trabajo me aburre.	x						x					x					x				
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	x						x					x					x				
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.		x					x					x					x				
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.		x					x				x						x				
30	Me gusta el trabajo que realizo.	x						x						x				x				
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).		x					x				x					x					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.		x					x					x					x				
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	x						x						x				x				
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)		x					x				x						x				
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.		x					x					x					x				
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	x						x				x					x					

- **Evidencia de la validación de los instrumentos : Juez N°1**



Evaluación del cuestionario para la tesis Recibidos ×

Erick Moron Aguirre <erick.moron.aguirre@gmail.com> 21 ene. 2021 18:19
para llerenag

Estimada, buenas tardes

La presente es para solicitar cordialmente su colaboración en la validación del presente instrumento a utilizar en el trabajo de investigación denominado **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA SALMON CORP. SAC, BREÑA - 2021"** ; para que luego de un riguroso análisis de los ítems, el cuestionario sea utilizado para evaluar el conocimiento que tienen los colaboradores de la empresa "Salmon Corp", acerca de los criterios considerados por el empleador para evaluar su satisfacción laboral.

Le envío en adjunto el Cuestionario, el cual será de su revisión y la Ficha de Validación del Instrumento que será llenado por usted a **MANUSCRITO** y pueda remitirnos el llenado, cualquier duda o consulta puede contactarse conmigo por este medio o por celular.

Agradeciendo de antemano por su colaboración como experto en la materia, quedo de usted muy agradecido.

Atentamente
Erick Morón Aguirre
Cel. 960286073

2 archivos adjuntos

Cuestionario.docx Ficha de Validación...

Liliana Llerena 22 ene. 2021 17:29
Buenas tardes Erick;1. En la ficha dice: Valoración cuantitativa 2, supongo que una debe decir Cualitativa...luego, que significa VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total

Liliana Llerena <llerenag@optimistsac.com> 25 ene. 2021 21:21
para mí

Anexo 14 Ficha de validación del instrumento – Juez N° 2

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

Juez N°2

El presente documento tiene como finalidad validar el cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral, el mismo que será aplicado a los operarios de la empresa Salmon Corp. SAC, quienes forman parte de la investigación "Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021" que corresponde a un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, con un diseño no experimental.

Tabla

Juez N°:	**2**
Fecha actual:	26/01/2021
Nombres y Apellidos:	María Julia Sánchez Lévano
Institución donde labora:	Consultora Optimist S.A.C.
Años de experiencia profesional o científica:	25 años en Psicología Organizacional
Grado de instrucción:	Doctora y Magíster en Psicología Organizacional.
Profesión:	Licenciada en Psicología en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
Puesto que desempeña:	Especialista

Fuente: Elaboración Propia

Firma
DNI: 07475324

INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

Calificación: Inaceptable (1) Poco aceptable (2) Regular (3) Aceptable (4) Muy Aceptable (5)

		Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio de Constructo					Sugerencias
Ítems	Preguntas	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.		x					x					x					x				
2	Se siente comprometido con el éxito en la empresa.		x					x					x					x				
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x						x					x					x				
4	Hay accesibilidad de información necesaria para cumplir con el trabajo.		x					x					x					x				
5	Cooperan entre si los colaboradores.	x						x					x					x				
6	El jefe directo muestra interés por el éxito de sus empleados.		x					x					x					x				
7	Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo.		x					x					x					x				
8	Los métodos de trabajo se mejoran continuamente		x					x					x					x				
9	En la oficina, la información fluye adecuadamente.		x					x					x					x				
10	Los objetivos del trabajo son retadores.		x					x					x					x				
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.		x					x					x					x				
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.		x					x					x					x				
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.		x					x					x					x				
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.		x					x					x					x				
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.		x					x					x					x				
16	Se valora los altos niveles de desempeño.		x					x					x					x				
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.		x					x					x					x				
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.		x					x					x					x				
19	Existen suficientes canales de comunicación.		x					x					x					x				
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.		x					x					x					x				
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.		x					x					x					x				
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.		x					x				x					x					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.		x					x					x					x				
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.		x					x					x					x				
25	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.		x					x					x					x				
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.		x					x					x					x				
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.		x					x				x						x				
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.		x					x					x					x				
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.		x				x						x					x				
30	Existe buena administración de los recursos.		x					x					x					x				
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	x						x					x					x				
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.		x					x				x						x				
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.		x					x					x					x				
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.		x				x						x					x				
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas.		x					x					x					x				
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.	x						x					x					x				
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	x						x				x					x					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.		x					x					x					x				
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.		x				x						x					x				
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.		x					x					x					x				
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x						x					x					x				
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	x						x				x					x					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.		x					x					x					x				
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.		x				x						x					x				
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.		x					x					x					x				
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	x						x					x					x				
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x						x					x					x				
48	Existe un trato justo en la empresa.		x					x					x					x				
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.		x				x						x					x				
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.		x					x					x					x				

INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

Calificación: Inaceptable (1) Poco aceptable (2) Regular (3) Aceptable (4) Muy Aceptable (5)

		Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio de Constructo					Sugerencias
Ítems	Preguntas	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.		x					x					x					x				
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.		x					x					x					x				
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.		x					x					x					x				
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.		x					x					x					x				
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra		x					x					x					x				
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)		x					x					x					x				
7	Me siento mal con lo que hago.		x					x					x					x				
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.		x					x					x					x				
9	Me agradan trabajar con mis compañeros.		x					x					x					x				
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.		x					x					x					x				
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.		x					x					x					x				
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.		x					x					x					x				
13	El ambiente donde trabajo es confortable.		x					x					x					x				
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable		x					x					x					x				
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.		x					x					x					x				
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo		x					x					x					x				
17	Me disgusta mi horario.		x					x					x					x				
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo		x					x					x					x				
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia		x					x					x					x				
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo		x					x					x					x				
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.		x					x					x					x				
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		x					x					x					x				
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.		x					x					x					x				
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.		x					x					x					x				
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.		x					x					x					x				
26	Mi trabajo me aburre.		x					x					x					x				
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.		x					x					x					x				
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.		x					x					x					x				
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.		x				x					x					x					
30	Me gusta el trabajo que realizo.		x					x					x					x				
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).		x					x					x					x				
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.		x					x					x					x				
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.		x					x					x					x				
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)		x					x					x					x				
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.		x					x					x					x				
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.		x					x					x					x				

- **Evidencia de la validación de los instrumentos : Juez N° 2**

Anexo 15 Ficha de validación del instrumento – Juez N° 3

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

Juez N° 3

El presente documento tiene como finalidad validar el cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral, el mismo que será aplicado a los operarios de la empresa Salmon Corp. SAC, quienes forman parte de la investigación "Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Salmon Corp. SAC, Breña – 2021" que corresponde a un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, con un diseño no experimental.

Tabla

Juez N°:	**3**
Fecha actual:	26/01/2021
Nombres y Apellidos:	Fernando Alonso Soto Llerena
Institución donde labora:	Corporación Century S.A.C.
Años de experiencia profesional o científica:	12 años en Gestión de Recursos Humanos
Grado de instrucción:	Magíster Business Administration - Barcelona
Profesión:	Licenciado en Administración en Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
Puesto que desempeña:	Gerente General

Fuente: Elaboración Propia

Firma
DNI: 07332468

INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

Calificación: Inaceptable (1) Poco aceptable (2) Regular (3) Aceptable (4) Muy Aceptable (5)

		Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio de Constructo					Sugerencias
Ítems	Preguntas	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.		x					x					x					x				
2	Se siente comprometido con el éxito en la empresa.		x					x					x					x				
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.		x					x					x					x				
4	Hay accesibilidad de información necesaria para cumplir con el trabajo.		x					x					x					x				
5	Cooperan entre si los colaboradores.		x					x					x					x				
6	El jefe directo muestra interés por el éxito de sus empleados.		x					x					x					x				
7	Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x					x						x				x					
8	Los métodos de trabajo se mejoran continuamente		x					x					x					x				
9	En la oficina, la información fluye adecuadamente.		x					x					x					x				
10	Los objetivos del trabajo son retadores.		x					x					x					x				
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.		x					x					x					x				
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.		x					x					x					x				
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.		x					x					x					x				
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.		x					x					x					x				
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.		x					x				x						x				
16	Se valora los altos niveles de desempeño.		x					x					x					x				
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.		x					x					x					x				
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.		x					x					x					x				
19	Existen suficientes canales de comunicación.		x					x					x					x				
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.		x					x					x					x				
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.		x					x					x					x				
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.		x					x					x					x				
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.		x					x					x					x				
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.		x					x					x					x				
25	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.		x					x					x					x				
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.		x					x					x					x				
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.		x					x					x					x				
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.		x					x					x					x				
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.		x					x					x					x				
30	Existe buena administracion de los recursos.		x				x						x					x				
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.		x					x					x					x				
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.		x					x					x				x					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.		x					x					x					x				
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.		x					x					x					x				
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas.		x				x						x					x				
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.		x					x					x					x				
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.		x					x					x					x				
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.		x					x					x					x				
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.		x					x					x					x				
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.		x				x						x					x				
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.		x					x					x					x				
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.		x					x					x					x				
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.		x					x					x					x				
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.		x					x					x					x				
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.		x				x						x					x				
46	Se reconocen los logros en el trabajo.		x					x					x					x				
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.		x					x					x					x				
48	Existe un trato justo en la empresa.		x					x					x					x				
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.		x					x					x					x				
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.		x				x						x					x				

INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

Calificación: Inaceptable (1) Poco aceptable (2) Regular (3) Aceptable (4) Muy Aceptable (5)

		Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio de Constructo					Sugerencias
Ítems	Preguntas	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.		x				x						x					x				
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.		x					x					x					x				
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.		x					x					x					x				
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.		x					x					x					x				
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra		x					x					x					x				
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)		x					x					x					x				
7	Me siento mal con lo que hago.	x					x						x				x					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.		x					x					x					x				
9	Me agradan trabajar con mis compañeros.		x					x					x					x				
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.		x					x					x					x				
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.		x					x					x					x				
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.		x					x					x					x				
13	El ambiente donde trabajo es confortable.		x					x					x					x				
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable		x					x					x					x				
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.		x					x				x						x				
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo		x					x					x					x				
17	Me disgusta mi horario.		x					x					x					x				
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo		x					x					x					x				
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia		x					x					x					x				
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo		x					x					x					x				
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.		x					x					x					x				
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		x					x					x					x				
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.		x					x					x					x				
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.		x					x					x					x				
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.		x					x					x					x				
26	Mi trabajo me aburre.		x					x					x					x				
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.		x					x					x					x				
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.		x					x					x					x				
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.		x					x					x					x				
30	Me gusta el trabajo que realizo.		x				x						x					x				
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).		x					x					x					x				
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.		x					x					x					x				
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.		x					x					x					x				
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)		x					x					x					x				
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.		x				x						x					x				
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.		x					x					x					x				

- **Evidencia de la validación de los instrumentos : Juez N° 3**

Erick Moron Aguirre
Estimado por favor utilizar estos nuevos formatos. En adjunto pongo un ejemplo del llenado de la ficha. La cual detallo a explicar (La valoración de la califica

25 ene. 2021 20:30

Fernando Alonso Soto Llerena <fernandosotollerena@hotmail.com>
para mí

26 ene. 2021 17:54

ALCANZO LO SOLICITADO

De: Erick Moron Aguirre <erick.moron.aguirre@gmail.com>
Enviado: martes, 26 de enero de 2021 01:30
Para: Fernando Alonso Soto Llerena <fernandosotollerena@hotmail.com>
Asunto: Utilizar estos formatos

...

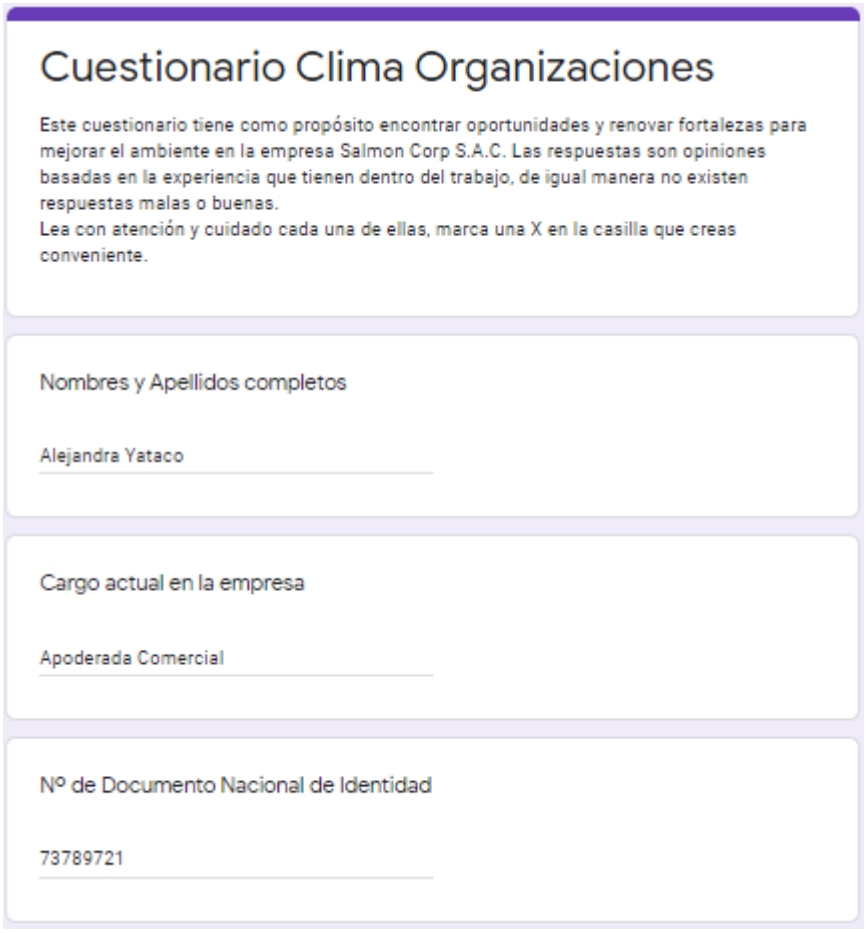
[Mensaje acortado] Ver mensaje completo

Anexo 16 Interpretación de Rho Spearman

Valores	Interpretación
$0 < r \leq 0.1$	Despreciable
$0.1 < r \leq 0.2$	Débiles
$0.2 < r \leq 0.3$	Moderado
$0.3 < r \leq 0.4$	Fuerte
$0.4 < r < 0.5$	Fuerte
$0.5 < r < 0.6$	Fuerte
$0.6 < r < 0.7$	Muy fuerte
$0.7 < r < 0.8$	Muy fuerte
$0.8 < r < 0.9$	Muy fuerte
$0.9 < r < 1$	Perfecto

Fuente: Akoglu, H. (2018). "User's guide to correlation coefficients".

Anexo 17 Formulario Google Encuestas



Cuestionario Clima Organizaciones

Este cuestionario tiene como propósito encontrar oportunidades y renovar fortalezas para mejorar el ambiente en la empresa Salmon Corp S.A.C. Las respuestas son opiniones basadas en la experiencia que tienen dentro del trabajo, de igual manera no existen respuestas malas o buenas.
Lea con atención y cuidado cada una de ellas, marca una X en la casilla que creas conveniente.

Nombres y Apellidos completos

Alejandra Yataco

Cargo actual en la empresa

Apoderada Comercial

Nº de Documento Nacional de Identidad

73789721

Cuestionario : Autorrealización

	1 - Nunca	2 - Poco	3 - Regular	4 - Mucho	5 - Siempre
1-Existen oportunidades de progresar en la organización.	☐	☐	☐	☑	☐
6-El jefe directo muestra interes por el éxito de sus empleados.	☐	☐	☐	☑	☐
11-Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	☐	☐	☐	☑	☐
16-Se valora los altos niveles de desempeño.	☐	☐	☑	☐	☐
21-Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	☐	☐	☐	☑	☐
26-Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	☐	☐	☑	☐	☐
31-Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	☐	☐	☐	☑	☐
36-La empresa promueve el desarrollo del personal.	☐	☐	☐	☑	☐
41-Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	☐	☐	☑	☐	☐
46-Se reconocen los logros en el trabajo.	☐	☐	☐	☑	☐

Cuestionario: Involucramiento Laboral

	1 - Nunca	2 - Poco	3 - Regular	4 - Mucho	5 - Siempre
2-Se siente comprometido con el éxito en la empresa.	○	○	○	◉	○
7-Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	○	○	○	◉	○
12-Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	○	○	○	◉	○
17-Los trabajadores están comprometidos con la organización.	○	◉	○	○	○
22-En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	○	○	○	◉	○
27-Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	○	○	○	◉	○
32-Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	○	○	○	◉	○
37-Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	○	○	◉	○	○
42-Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	○	○	○	◉	○
47-La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	○	○	○	◉	○

Cuestionario: Supervisión

	1 - Nunca	2 - Poco	3 - Regular	4 - Mucho	5 - Siempre
3-El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	○	○	○	◉	○
8-Los métodos de trabajo se mejoran continuamente	○	○	○	◉	○
13-La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	○	○	○	◉	○
18-Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	○	○	◉	○	○
23-Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	○	◉	○	○	○
28-Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	○	○	◉	○	○
33-Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	○	○	◉	○	○
38-Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	○	○	○	◉	○
43-El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	○	○	○	◉	○
48-Existe un trato justo en la empresa.	○	○	○	◉	○

Borrar selección

Cuestionario: Comunicación

	1 - Nunca	2 - Poco	3 - Regular	4 - Mucho	5 - Siempre
4-Hay accesibilidad de información necesaria para cumplir con el trabajo.	○	○	○	◉	○
9-En la oficina, la información fluye adecuadamente.	○	○	○	◉	○
14-En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	○	○	○	◉	○
19-Existen suficientes canales de comunicación.	○	○	○	◉	○
24-Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	○	○	○	◉	○
29-En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	○	○	○	◉	○
34-La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	○	○	◉	○	○
39-El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	○	○	○	◉	○
44-Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	○	○	○	◉	○
49-Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	○	○	○	◉	○

Borrar selección

Cuestionario: Condiciones Laborales

	1 - Nunca	2 - Poco	3 - Regular	4 - Mucho	5 - Siempre
5-Cooperan entre si los colaboradores	○	○	○	◉	○
10-Los objetivos del trabajo son retadores.	○	○	○	◉	○
15-Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	○	○	○	◉	○
20-El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	○	○	◉	○	○
25-Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	○	○	◉	○	○
30-Existe buena administración de los recursos.	○	○	○	◉	○
35-La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas.	○	○	◉	○	○
40-Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	○	○	○	◉	○
45-Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	○	○	◉	○	○
50-La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	○	○	○	◉	○

Borrar selección

GRACIAS POR SU TIEMPO.

Cuestionario Satisfacción Laboral

En seguida, se mostrara algunas afirmaciones sobre cómo piensan, actúan o sienten los trabajadores de la empresa Salmon Corp S.A.C, con respecto a las características relacionadas con su actividad laboral.
Lea con atención y cuidado cada una de ellas. En cada frase, señale con un aspa (X) la columna que mejor indique su respuesta en cada frase:

TA: Totalmente de acuerdo.
DA: De acuerdo.
I: Indeciso.
ED: En desacuerdo.
TED: Totalmente en desacuerdo.

Cuestionario: Condiciones físicas y/o materiales

	5 - TA	4 - DA	3 - I	2 - ED	1 - TED
1-La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	◉	○	○	○	○
13-El ambiente donde trabajo es confortable.	◉	○	○	○	○
21-La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.	○	◉	○	○	○
28-En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	◉	○	○	○	○
32-Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	◉	○	○	○	○

Borrar selección

Cuestionario: Beneficios laborales y/o remunerativos

	5 - TA	4 - DA	3 - I	2 - ED	1 - TED
2-Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	◉	○	○	○	○
7-Me siento mal con lo que hago.	○	◉	○	○	○
14-Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	◉	○	○	○	○
22-Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	○	○	◉	○	○

Borrar selección

Cuestionario: Políticas Administrativas

	5 - TA	4 - DA	3 - I	2 - ED	1 - TED
8-Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	◉	○	○	○	○
15-La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	◉	○	○	○	○
17-Me disgusta mi horario.	◉	○	○	○	○
23-El horario de trabajo me resulta incómodo.	○	◉	○	○	○
33-No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	◉	○	○	○	○

Cuestionario: Relaciones sociales

	5 - TA	4 - DA	3 - I	2 - ED	1 - TED
3-El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	◉	○	○	○	○
9-Me agradan trabajar con mis compañeros.	○	◉	○	○	○
16-Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	○	◉	○	○	○
24-La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	○	◉	○	○	○

Borrar selección

Cuestionario: Desarrollo Personal

	5 - TA	4 - DA	3 - I	2 - ED	1 - TED
4-Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	◉	○	○	○	○
10-Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	○	◉	○	○	○
18-Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	○	◉	○	○	○
25-Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	○	◉	○	○	○
29-Mi trabajo me hace sentir realizado.	◉	○	○	○	○
34-Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	○	◉	○	○	○

Cuestionario: Desempeño Laboral

	5 - TA	4 - DA	3 - I	2 - ED	1 - TED
5-La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	○	◉	○	○	○
11-Me siento realmente útil con la labor que realizo.	○	◉	○	○	○
19-Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	◉	○	○	○	○
26-Mi trabajo me aburre.	◉	○	○	○	○
30-Me gusta el trabajo que realizo.	◉	○	○	○	○
35-Me siento complacido con la actividad que realizo.	◉	○	○	○	○

Cuestionario: Relación con la autoridad

	5 - TA	4 - DA	3 - I	2 - ED	1 - TED
6-Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)	◉	○	○	○	○
12-Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	◉	○	○	○	○
20-Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	◉	○	○	○	○
27-La relación que tengo con mis superiores es cordial.	◉	○	○	○	○
31-No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).	◉	○	○	○	○
36-Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	○	◉	○	○	○

Cuestionario Clima Organizaciones

Este cuestionario tiene como propósito encontrar oportunidades y renovar fortalezas para mejorar el ambiente en la empresa Salmon Corp S.A.C. Las respuestas son opiniones basadas en la experiencia que tienen dentro del trabajo, de igual manera no existen respuestas malas o buenas.
Lea con atención y cuidado cada una de ellas, marca una X en la casilla que creas conveniente.

Nombres y Apellidos completos

Roberto Conroy

Cargo actual en la empresa

Jefe de operaciones

Nº de Documento Nacional de Identidad

06748023

Cuestionario : Autorrealización

	1 - Nunca	2 - Poco	3 - Regular	4 - Mucho	5 - Siempre
1-Existen oportunidades de progresar en la organización.	○	○	○	◉	○
6-El jefe directo muestra interes por el éxito de sus empleados.	○	○	○	◉	○
11-Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	○	○	○	◉	○
16-Se valora los altos niveles de desempeño.	○	○	○	◉	○
21-Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	○	○	◉	○	○
26-Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	○	◉	○	○	○
31-Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	○	○	○	○	◉
36-La empresa promueve el desarrollo del personal.	○	○	○	○	◉
41-Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	○	○	◉	○	○
46-Se reconocen los logros en el trabajo.	○	◉	○	○	○

Borrar selección

Cuestionario: Involucramiento Laboral

	1 - Nunca	2 - Poco	3 - Regular	4 - Mucho	5 - Siempre
2-Se siente comprometido con el éxito en la empresa.	○	○	○	◉	○
7-Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	○	○	○	◉	○
12-Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	○	○	○	◉	○
17-Los trabajadores están comprometidos con la organización.	○	○	○	◉	○
22-En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	○	○	○	○	◉
27-Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	○	○	◉	○	○
32-Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	○	○	◉	○	○
37-Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	○	○	○	◉	○
42-Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	○	○	○	◉	○
47-La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	○	○	○	◉	○

Cuestionario: Supervisión

	1 - Nunca	2 - Poco	3 - Regular	4 - Mucho	5 - Siempre
3-El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	○	○	○	◉	○
8-Los métodos de trabajo se mejoran continuamente	○	○	○	◉	○
13-La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	○	○	○	○	◉
18-Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	○	○	○	○	◉
23-Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	○	○	○	○	◉
28-Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	○	○	◉	○	○
33-Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	○	○	○	◉	○
38-Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	○	○	◉	○	○
43-El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	○	○	◉	○	○
48-Existe un trato justo en la empresa.	○	○	◉	○	○

Borrar selección

Cuestionario: Comunicación

	1 - Nunca	2 - Poco	3 - Regular	4 - Mucho	5 - Siempre
4-Hay accesibilidad de información necesaria para cumplir con el trabajo.	○	○	○	○	◉
9-En la oficina, la información fluye adecuadamente.	○	○	○	○	◉
14-En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	○	○	○	○	◉
19-Existen suficientes canales de comunicación.	○	○	○	◉	○
24-Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	○	○	◉	○	○
29-En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	○	○	◉	○	○
34-La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	○	○	○	◉	○
39-El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	○	○	○	◉	○
44-Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	○	○	○	◉	○
49-Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	○	○	○	◉	○

Cuestionario: Condiciones Laborales

	1 - Nunca	2 - Poco	3 - Regular	4 - Mucho	5 - Siempre
5-Cooperan entre si los colaboradores	○	○	○	○	◉
10-Los objetivos del trabajo son retadores.	○	○	○	◉	○
15-Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	○	○	○	◉	○
20-El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	○	○	○	◉	○
25-Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	○	○	○	○	◉
30-Existe buena administración de los recursos.	○	○	○	◉	○
35-La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas.	○	○	○	◉	○
40-Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	○	○	○	◉	○
45-Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	○	○	○	◉	○
50-La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	○	○	○	○	◉

Cuestionario Satisfacción Laboral

En seguida, se mostrara algunas afirmaciones sobre cómo piensan, actúan o sienten los trabajadores de la empresa Salmon Corp S.A.C, con respecto a las características relacionadas con su actividad laboral.
Lea con atención y cuidado cada una de ellas. En cada frase, señale con un aspa (X) la columna que mejor indique su respuesta en cada frase:

TA: Totalmente de acuerdo.
DA: De acuerdo.
I: Indeciso.
ED: En desacuerdo.
TED: Totalmente en desacuerdo.

Cuestionario: Condiciones físicas y/o materiales

	5 - TA	4 - DA	3 - I	2 - ED	1 - TED
1-La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	◉	○	○	○	○
13-El ambiente donde trabajo es confortable.	◉	○	○	○	○
21-La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.	◉	○	○	○	○
28-En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	◉	○	○	○	○
32-Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	◉	○	○	○	○

Borrar selección

Cuestionario: Beneficios laborales y/o remunerativos

	5 - TA	4 - DA	3 - I	2 - ED	1 - TED
2-Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	◉	○	○	○	○
7-Me siento mal con lo que hago.	○	○	◉	○	○
14-Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	◉	○	○	○	○
22-Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	◉	○	○	○	○

Borrar selección

Cuestionario: Políticas Administrativas

	5 - TA	4 - DA	3 - I	2 - ED	1 - TED
8-Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	◉	○	○	○	○
15-La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	◉	○	○	○	○
17-Me disgusta mi horario.	○	◉	○	○	○
23-El horario de trabajo me resulta incómodo.	○	◉	○	○	○
33-No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	◉	○	○	○	○

Cuestionario: Relaciones sociales

	5 - TA	4 - DA	3 - I	2 - ED	1 - TED
3-El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	◉	○	○	○	○
9-Me agradan trabajar con mis compañeros.	◉	○	○	○	○
16-Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	○	◉	○	○	○
24-La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	○	◉	○	○	○

Cuestionario: Desarrollo Personal

	5 - TA	4 - DA	3 - I	2 - ED	1 - TED
4-Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	◉	○	○	○	○
10-Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	○	◉	○	○	○
18-Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	◉	○	○	○	○
25-Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	○	◉	○	○	○
29-Mi trabajo me hace sentir realizado.	◉	○	○	○	○
34-Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	○	◉	○	○	○

Cuestionario: Desempeño Laboral

	5 - TA	4 - DA	3 - I	2 - ED	1 - TED
5-La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	○	◉	○	○	○
11-Me siento realmente útil con la labor que realizo.	◉	○	○	○	○
19-Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	◉	○	○	○	○
26-Mi trabajo me aburre.	◉	○	○	○	○
30-Me gusta el trabajo que realizo.	◉	○	○	○	○
35-Me siento complacido con la actividad que realizo.	◉	○	○	○	○

Cuestionario: Relación con la autoridad

	5 - TA	4 - DA	3 - I	2 - ED	1 - TED
6-Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)	◉	○	○	○	○
12-Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	◉	○	○	○	○
20-Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	○	◉	○	○	○
27-La relación que tengo con mis superiores es cordial.	○	◉	○	○	○
31-No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).	◉	○	○	○	○
36-Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	○	◉	○	○	○