

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL RESTAURANTE
CEVICHERIA “LAS GEMELAS” - TUMBES

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

Br. Calle Domínguez, Natali Nicoll

<https://orcid.org/0000-0003-2897-6673>

ASESOR (A)

Mg. Ramírez Arrascue, Catherine Ivette

<https://orcid.org/0000-0001-6552-0494>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión humana

TRUJILLO – PERÚ

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:

Yo, Mg. Catherine Ivette Ramírez Arrascue DNI N° 72653205, como asesora del trabajo de investigación titulado “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del restaurante cevichería “Las Gemelas” – Tumbes”, desarrollada por la egresada Natali Nicoll Calle Dominguez con DNI 71585025 del Programa de estudios de Administración; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Mg. Catherine Ivette Ramírez Arrascue

DNI: 72653205

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador y Gran Canciller de la
Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JAIME ROBERTO RAMÍREZ GARCÍA

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por siempre estar presente en mi vida, dame sabiduría e inteligencia para afrontar las dificultades y enseñarme el valor de la perseverancia para lograr mis objetivos.

El producto de mi esfuerzo va dedicado a mis padres, tíos y asesora, quienes me han apoyado en este duro trajinar en la carrera profesional.

La Autora.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a todos mis maestros, quienes me enseñaron valores y siempre me brindaron una buena enseñanza al infundirme nuevos conocimientos. En particular, quiero expresar mi gratitud a mi profesor asesor de tesis, quien de manera rigurosa y preocupada ayudó a poder culminar mi investigación.

A toda la plana docente de la Universidad Católica de Trujillo, por darme el privilegio de poder desarrollarme profesionalmente, y a mis amigos con quienes he compartido conocimientos y momentos agradables cuando los hubo.

La Autora.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Natali Nicoll Calle Domínguez con DNI 71585025, egresada del Programa de Estudios de Administración de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del restaurante cevichería “Las Gemelas” - Tumbes”, el cual consta de un total de 75 páginas, en las que se incluye 5 tablas y 0 figuras, más un total de 35 páginas en anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizó que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

El autor



Natali Nicoll Calle Dominguez
DNI 71585025

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. METODOLOGÍA	26
2.1. Enfoque, tipo	26
2.2. Diseño de investigación.....	26
2.3. Población, muestra y muestreo	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	28
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	28
2.6. Aspectos éticos en investigación	29
III. RESULTADOS.....	30
3.1. Resultados inferenciales.....	30
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	37
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	30
Tabla 2	31
Tabla 3	31
Tabla 4	32
Tabla 5	32

RESUMEN

El estudio titulado: “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Restaurante cevichería “Las Gemelas” - Tumbes”, determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del restaurante cevichería Las Gemelas del distrito de Tumbes. Metodológicamente la investigación fue cuantitativa, con nivel descriptivo, y diseño no experimental, debido que no se maniobraron los resultados; se empleó el diseño descriptivo correlacional, de corte transversal. Se formularon 2 cuestionarios uno por cada variable; se realizaron 8 preguntas en clima organizacional y 8 para la variable satisfacción laboral, la cual fue empleada a los 30 colaboradores del restaurante cevichera “Las gemelas”. Producto del estudio se pudo evidenciar que existe relación positiva moderada entre el ambiente y la satisfacción laboral con un coeficiente “r” de Pearson con valor de 0.571; se finaliza indicando que hay correlación positiva directa considerable entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral; tal es así, que el coeficiente de correlación Rho de Spearman dio un valor de $r = 0.603$, en un nivel de compatibilidad entre las dos variables menor al 1% ($p < 0.000$).

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, colaboradores,

ABSTRACT

The study titled: "Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction of Workers at the Cevichería Restaurant 'Las Gemelas' - Tumbes," aims to determine the influence of organizational climate on the job satisfaction of the workers at the cevichería restaurant Las Gemelas in the district of Tumbes. Methodologically, the research was quantitative, with a descriptive level and a non-experimental design, as the results were not manipulated; a correlational descriptive design of a cross-sectional nature was employed. Two questionnaires were formulated, one for each variable; 8 questions were made on organizational climate and 8 for the variable job satisfaction, which was administered to the 30 employees of the ceviche restaurant "Las Gemelas." The study's results showed a moderate positive relationship between the environment and job satisfaction, with a Pearson correlation coefficient of 0.571. It concludes by indicating that there is a considerable direct positive correlation between the variables of organizational climate and job satisfaction; indeed, the Spearman correlation coefficient yielded a value of $r = 0.603$, with a compatibility level between the two variables of less than 1% ($p < 0.000$).

Keywords: Organizational climate, Job satisfaction, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos, las diversas actividades administrativas son asociadas para encaminar una organización. En el mismo contexto, la competencia empresarial está siendo más rigurosa y por ende más difícil para los empresarios lograr cumplir con los requisitos del desarrollo fijado y estar en constante innovación, es por ello que las empresas requieren del talento humano para poder desarrollarse con éxito, sin embargo, para que ese éxito se vea bien reflejado es necesario mantener y cultivar un clima organizacional idóneo para así contar con colaboradores comprometidos y satisfechos de lo que están recibiendo por parte de la empresa así mismo, felices de pertenecer a la empresa haciendo crecer la productividad y potenciando las ganancias dando una percepción positiva de nuestra compañía, por otro lado servirá para fomentar nuevos puestos de empleo brindando como referencia el buen clima que se vive dentro de la empresa y lo satisfechos que están tanto en su espacio físico de trabajo como con la relación sus compañeros (Díaz, 2020).

En el ámbito empresarial son pocos los corporativos de RRHH que priorizan los temas relacionados a la edificación de un buen ambiente dentro de las mismas. Sin embargo, el noventa y ocho por ciento de sus colaboradores tiene la expectativa puesta en sus organizaciones en que hagan uso de el programa que equilibre las utilidades dentro de la organización (La República, 2022); por eso señalo que conocer las condiciones laborales y el bienestar de los colaboradores resulta favorables para todos, tanto así que invertir en el capital humano es un punto importante que deben considerar las empresas porque los colaboradores son quienes están en la parte productiva y deben sentirse satisfechos con sus herramientas, lugar físico de trabajo, relaciones con sus compañeros, entre otros factores para poder a largo plazo brindar un mayor valor económico traducido a una excelente productividad.

A nivel europeo, según una revista digital *Economía 3* señala que los trabajadores españoles están más satisfechos con su trabajo que la media europea, con un 73% de los trabajadores satisfechos con su empleo, En comparación con países de Europa lo esto es un reflejo más de la media europea. En este sentido, el porcentaje de contento de los profesionales con educación superior es del setenta y cuatro por ciento, lo que simboliza la tasa más alta lograda académicamente. El 73% de los empleados tienen educación secundaria, mientras que el 62% tiene educación primaria. (Economía 3, 2022).

El año pasado, España se situó en el país con un porcentaje del 90% de tasa laboral respecto a la falta de compromiso y estrés reflejados por sus colaboradores lo que es un indicador de la mala relación de ellos con sus actividades laborales (Digital, 2023).

Según la revista “*La razón*”, España es considerada el país con menos empatía laboral. Por otro lado, el informe de *anual de Gallup* expresó que tan solo el 20% dice sentir un enojo diariamente el solo ir al centro laboral lo cual resulta preocupante (Montero, 2023).

En América latina en países como Colombia se ha identificado un indicador un poco alarmante de insatisfacción laboral debido a que según unos informes un 80% Los empleados no están satisfechos con su trabajo. Además, el 25% de las personas dice que su trabajo les causa más estrés. En cuanto a las empresas, aproximadamente el 38 % les resulta complicado mantener involucrados a los trabajadores con su centro laboral. La carencia de compromiso tiende a llevar hacer que se retire de la empresa y busque otras opciones laborales. (Montes, 2019).

En México según la revista *Scielo* según un estudio que se realizó en trabajadores del sector salud se obtuvieron los siguientes porcentajes donde la mayoría de las personas dijeron que la situación laboral estaba mejorando (56%) y el 40,7% dijo que la variable de satisfacción laboral era muy satisfactoria (46,2%) (Salazar, 2021).

Según Andina (2020), una encuesta realizada en Perú donde arrojó que el 81% de los colaboradores opina que el ambiente en su trabajo es esencial en el cumplimiento de su labor, mientras que el 86% de ellos no tendría problemas con renunciar si su entorno laboral no fuera bueno. El setenta por ciento afirmó que consideran sus opiniones, recomendaciones, ideas o soluciones sobre cómo se genera el entorno en la organización, mientras que el treinta por ciento afirmó que no lo hacen. De manera similar, solo el 49% de los empleados expresó que utilizan la meritocracia para reconocer o premiar su desempeño. El 70% dijo que toman en cuenta sus puntos de vista, sugerencias, pensamientos o posibles maneras que ayuden a resolver algún problema que puedan surgir, mientras que un treinta por ciento afirmó que no lo hacen. De manera similar, solo el 49% de los empleados expresó que utilizan la meritocracia para reconocer o premiar su desempeño.

En Tarapoto también se encontró un estudio según la revista *Latina Multidisciplinar* donde se pudo observar cómo resultados que en el Hospital II-E Banda de Shilcayo existía un ambiente laboral promedio con 50,4% y un 37,0% lo calificaba como malo”, sobre la satisfacción laboral arrojó un 49,6% y el 33,6% con la calificación en baja (Arévalo, 2021).

Por otro lado, en Lima, según el artículo de *Scielo* por Charry (2018) nos dice que:

“Un 52.5% no tienen buena en relación al diálogo; el 55.5% están en desacuerdo a la existencia del nivel de relación adecuado, el 63% afirman que no hay cordialidad y ni son receptivos con la información, y el 51.5% manifiestan que no hacen buen uso de la comunicación organización. Es decir, la comunicación interna vendría hacer como la columna vertebral de toda organización.

A nivel local en Tumbes, un estudio realizado en los colaboradores del área administrativa del Establecimiento Penitenciario encontró que “la satisfacción laboral del 52,4% se vio afectada por el 61,9% de las respuestas de los trabajadores. Esto se corroboró con un RS 0,842 y el grado de compatibilidad de 0.000, expresa un vínculo positivo alta a través del ambiente en el trabajo y la satisfacción” (Castro, 2023).

También se ha encontrado el 56% de incidencia ante el ambiente en el trabajo y un 62% en satisfacción en los educadores y el área administrativa (Pérez, 2021). De acuerdo a los porcentajes del clima y la satisfacción señalados anteriormente, recalcar que son factores relevantes para un buen ambiente laboral, por lo que es fundamental realizar este estudio. Como se mencionó anteriormente, planteamos como objetivo principal "Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del restaurante Cevichería Las Gemelas del distrito de Tumbes".

Según lo revelado, y en conformidad con la problemática, se estima oportuno plantear posterior pregunto: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del restaurante Cevichería Las Gemelas del distrito de Tumbes?

Para poder contestar a la problemática se ha considerado el siguiente objetivo principal:

Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del restaurante cevichería Las Gemelas del distrito de Tumbes. A partir de eso, podemos desglosar los siguientes objetivos específicos:

- Identificar la influencia de la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional en la variable satisfacción laboral de los trabajadores del restaurante cevichería las gemelas del distrito de Tumbes.
- Identificar la influencia de la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional en la variable satisfacción laboral de los trabajadores del restaurante cevichería las gemelas del distrito de Tumbes.
- Identificar la influencia de la dimensión comunicación de la variable clima organizacional en la variable satisfacción laboral de los trabajadores del restaurante cevichería las gemelas del distrito de Tumbes.

- Identificar la influencia de la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional en la variable satisfacción laboral de los trabajadores del restaurante cevichería las gemelas del distrito de Tumbes.

En cuanto a la hipótesis se plasmó de la forma que se presentara a continuación: H_i : El clima organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del restaurante cevichería Las Gemelas de Tumbes; H_0 : El clima organizacional no influye de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del restaurante cevichería Las Gemelas de Tumbes.

Respecto a la justificación teórica el estudio permitirá a futuros investigadores servir como antecedente para algún problema futuro o presente sobre el CL. o la SL de sus empleados para que así potencien su desempeño. En cuanto a la justificación práctica, contribuirá a conocer su relación y poder mejorar las dimensiones que muestren resultados negativos; por lo tanto, se indagará acerca del ambiente laboral que experimenta la parte humana de la empresa, para así poder alcanzarle ciertas estrategias de la misma; para aumentar la productividad, cada empleado debe sentirse feliz y mejorar su salud física y mental al realizar sus actividades, lo que aumenta la eficiencia. En lo concerniente a la justificación metodológica, permitirá servir como antecedente para otras investigaciones con el mismo tipo de variable a investigar y también brindándoles tanto para las empresas como a los colaboradores que la conforman nuestros resultados con información confiable lo cual posibilitara conocer los aspectos que suelen fallar, se tendrá la influencia del sistema que analice y valide las dimensiones como: “autor-realización, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales”, en la variable clima y “condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, desarrollo del personal” en la variable satisfacción laboral comprobando su confiabilidad en el SPSS y el alfa de Cronbach.

En cuanto a la justificación social, el estudio se difundirá al mundo, al beneficiar a los dueños de las empresas dado que se investigó la situación laboral en la satisfacción de los trabajadores lo que le permitirá reconocer en lo que están fallando y poder implementar técnicas de mejora lo que hará que aumente el ingreso de clientes a sus establecimientos y/o empresas, a su vez consiguiendo mejores ingresos económicos.

En cuanto a los antecedentes a nivel internacional Comina (2023) en su estudio sobre "El ambiente laboral y la satisfacción laboral en una Corporación Médica de la ciudad de Quito" en Ecuador. El objetivo era determinar la magnitud del vínculo entre la SL y el CL. Se aplicó un enfoque cuantitativo y se implementó un diseño correlacional no experimental.

Se utilizó el (IPCO) para la muestra de noventa empleados. En respuesta a lo investigado evidenciaron que, si hay una alta conexión entre el CL y la SL, alcanzando el 54%, para el clima organizacional el 75% dijo que era favorable, el 22% dijo que era favorable en general y solo el 3% dijo que era desfavorable. En cuanto al contenido laboral, el 59% de los empleados expresó complacencia y el 41% expresó insatisfacción. El 21% encontró una correlación negativa entre el contenido laboral y el grado pedagógico. Los resultados revelaron que un buen clima mejora la satisfacción.

Moran (2022) La tesis se titula "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Área de Emergencia del Hospital General Norte De Guayaquil Iess Ceibos". En Ecuador. Su objetivo fue identificar de qué forma el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados se relacionan para desarrollar una mejor propuesta, se implementó un diseño de corte transversal, de tipo descriptivo y un enfoque cuantitativo. La muestra consistió en 45 empleados del área de emergencia; se utilizó el formulario de Bustamante et al. (2015) para evaluar el CL y la SL, utilizando el formulario de Bustamante (2009). Los hallazgos muestran que hay una conexión alta entre el CL y la SL (RS: 0,031), pero la correlación no es significativa ($P < 0,05$); hay evidencia suficiente para respaldar la hipótesis nula y la hipótesis alternativa.

Torres, (2023) La tesis "Incidencia del Clima Organizacional en la Satisfacción del personal de tripulación de la Armada del Ecuador- Cогuar, 2022", Argentina. Presento como objetivo, incidencia del CL en la SL de tripulación de la Armada del Ecuador, Cогuar, 2022; para ello, se aplicó un proyecto donde no hubo experimentación alguna, de tipo diseño correlacional de corte transversal y enfoque cuantitativo; la muestra fue de 85 de tripulantes de comando; aplicándose como instrumento el eco y s21/26. Los resultados dieron en CL un 2.81 lo que vendría a ser un nivel desfavorable, y en cuanto a su satisfacción dio un promedio de 2.81. Se concluye que no existe una relación relevante en ambas dimensiones.

Noboa (2019) En el artículo se analiza la conexión entre la SL y el CL en una empresa del sector de la construcción. En Ecuador El objetivo era investigar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa de construcción en Ecuador. Para lograrlo, se empleó el método de la descripción, de tipo correlacional y un enfoque cuantitativo. La muestra consistió en 250 empleados y se utilizó dos Cuestionarios de Minnesota uno por cada variable. Los resultados demostraron que los factores intrínsecos y extrínsecos, así como los propósitos u objetivos, estaban relativamente conectados con todas las dimensiones del ambiente en el trabajo, la comunicación laboral, el sistema y los

dispositivos de gestión, los dispositivos de apoyo, las retribuciones y liderar, como muestra que la tiene una evaluación elevada superiores a 0.70. Se pudo concluir que la investigación de CL y la SL son beneficiosos; sin embargo, hay maneras de poder mejorarla y estar en constante evolución con ayuda de los objetivos y metas trazadas por la empresa ya sea a un corto o largo plazo lo cual permitirá optimizar la relación laboral. Esto se podría lograr mediante la creación de operaciones que ayuden a visualizar y hacer comparaciones vinculando los resultados del periodo pasado. Además, se les daría a conocer a los empleados que conforman la empresa respecto al objetivo de negocios actuales y puntos a renovar.

En cuanto al ámbito nacional, Carrillo (2022) en su tesis sobre el "CL y SL de los colaboradores asistenciales del Hospital Belén Lambayeque". Lambayeque. Su finalidad era reconocer la conexión entre las variables mencionadas anteriormente de los trabajadores. Se implemento un proyecto no experimental, transversal, descriptivo, correlacional y cuantitativo; la muestra consto de 60 colaboradores. La Encuesta fue del Clima laboral de (ECOS-S) y de la Satisfacción Laboral S20/23, creadas por Meliá & Peiró. Según los resultados, el clima organizacional es considerado "adecuado" por el 31% de los encuestados, mientras que el 58% lo considera "peligroso". El setenta por ciento de los encuestados expresó estar "relativamente satisfechos". "relativamente satisfechos" o "muy satisfechos" con su trabajo. Señalamos la evidente conexión que hay entre las variables estudio dando entre $R = 0,417$ y $P = 0.01$. Como resultado, consideramos aprobada la hipótesis general con rango notorio de compatibilidad del $\alpha = 0,05$.

Carrasco (2018) El estudio denominado "El clima laboral y su vinculo con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en la Constructora Río Bravo S.A.C. en el 2017" fue la investigación que realicé. El objetivo en Lima, Perú, es investigar cómo el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores. se relacionan entre sí en el 2017. Se utilizó un análisis cuantitativo y de corte transversal; la muestra se conformó por los 40 empleados y se utilizó una encuesta tipo Likert. Los resultados demostraron una relación significativa. Por lo tanto, se demostró una correlación de 0,571 al aplicar el coeficiente de Pearson. La constructora Río Bravo ha encontrado una conexión afirmativa entre las variables estudiadas (CL y SL).

Cruz (2021) en su estudio sobre el "Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales del Perú - 2020". El objetivo de Lima fue, investigar cómo el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados se relacionan entre sí. Se empleo un enfoque cuantitativo no experimental y un diseño que

describirá las características; la muestra la conformaron 1296 colaboradores, de los cuales 296 fueron seleccionados como muestra y se utilizó la encuesta como herramienta. Los resultados muestran que el CL es dañino, respectivamente un 48.3% de la población tiene un ambiente laboral normal y el 25% de la población tiene un ambiente laboral bueno. En cuanto a la satisfacción laboral, se detectó un 28% de la totalidad estudiada que calificó la SL devaluada, el 49% regular y el 23% en alto nivel. Los resultados muestran que cuando el CL no es oportuno la SL es negativa (19,3%), cuando el CL es oportuno la satisfacción laboral es excelente (16,9%).

Crisanta (2018) En su tesis sobre "El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de un hospital público de Lambayeque, 2018", su objetivo era investigar cómo la satisfacción laboral y el clima organizacional se relacionaban en las personas que ejecutan tareas administrativas. Se implementó un estudio cuantitativo y un diseño no experimental correccional. La cantidad de personas investigadas fue de 42 empleados y el instrumento fue un cuestionario de 18 preguntas. Los hallazgos mostraron que, según la relación de Pearson, se encuentra en 0,539, lo que afirma que, si hay una conexión significativa por parte de variables de estudio, Según la hipótesis alternativa, "Se encontró un enlace por parte del CL y la SL de los colaboradores del área administrativa". Se ha llegado a la conclusión de que los componentes del entorno laboral que contribuyen a la satisfacción de los miembros administrativos son las relaciones interpersonales y el entorno mismo, los cuales son favorables en el progreso del trabajador.

En cuanto al nivel regional, Romero (2023) en su tesis "El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores contratados en la Oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022" Tumbes. Su finalidad era descubrir cómo el CL y la dedicación laboral se relacionaban. Se aprovechó un diseño transversal cuantitativo, no experimental y correccional. Hubo un cuestionario utilizado para la muestra de 23 empleados; los resultados muestran que intensidad reflejada de Pearson de 0.709 indica una elevada interrelación positiva entre las variables de estudio; y el valor de significancia de 0.000 señalada que desaprueba la hipótesis nula y se acepta la hipótesis donde se decretó una correlación entre el CL y la SL de los empleados.

Cobeñas (2023), en su tesis sobre el efecto del clima institucional en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes, Perú, 2022. Tumbes. Se tenía como objetivo investigar cómo la satisfacción laboral se ve afectada por el clima institucional en 2022. Se usó un método descriptivo no experimental, transversal,

cuantitativo y relacional. La muestra consistió en 46 empleados administrativos, cada uno con un cuestionario con 12 ítems. Los resultados mostraron una correlación con los coeficientes de Rho de Spearman de 0.778, 0,705, 0,724 y 0,797, relativamente. Las dimensiones de responsabilidad del 69.6%, las recompensas del 54.3%, las relaciones con el 60.9% y la identidad tuvieron un impacto en la satisfacción laboral del 65.2%. También se encontró un ambiente del 71.7% en comparación con la satisfacción del 65.2%, con un Rho de Spearman de 0.871 y un P-valor de 0.000 <0.01, esto confirma la hipótesis del objetivo principal, nos demuestra que cuentan con un ambiente propicio.

Herrera (2022) en su investigación "Clima organizacional y su impacto en la productividad de la gerencia de rentas de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2021". Presentó como finalidad estudiar de qué manera la motivación del personal influye en la productividad de la gerenciaaa. Se utilizó un enfoque descriptivo no experimental, correlacional y cuantitativo. La muestra consistió en 50 empleados administrativos con un cuestionario estructurado de 20 ítems. La respuesta de estudio demostró que la motivación del personal tiene un 64 %, comunicación con el 66 % y liderazgo participativo con el 80 % tuvieron un efecto del 84 % en la variable productividad. Las dimensiones tuvieron un Rho de Spearman de 0.347, 0.442. Se descubrió que el clima organizacional, con un índice de 0.72 por ciento, tiene un impacto en la productividad expresada con un 0.84 por ciento. Esto confirma la relación favorable y considerable entre las variables de la investigación en la productividad municipal, con un índice de 0.412.

Cabrera (2020) en la tesis "La satisfacción laboral tiene un impacto en el desempeño de los empleados, Tiendas Curacao S.A., Provincia de Tumbes, Perú, 2020". El primer objetivo fue medir el impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores de Tiendas Curacao. El estudio se realizó sin hacer ninguna clase de experimento, de tipo descriptivo-correlacional, las personas encuestadas la conformaron treinta empleados de las tiendas. utilizando la encuesta como medio. Los resultados mostraron que las magnitudes salariales y de capacidades alcanzaron un rango del 56,7% de las entrevistas, con un impacto alto del 63,3%. El 66,7% de las dimensiones de oportunidades y condiciones tuvieron un impacto significativo en el desempeño laboral. Con el 73,3% de las respuestas y el 63,3% de las consultas, se encontró que la satisfacción laboral era alta.

1. Bases teóricas

1.1 Clima organizacional

Definición

Respecto a la fundamentación teórica que sustenta el clima organizacional, según Hualcas (2021) “Un ambiente de trabajo es conformado por un grupo de principios y convicciones que generalmente se derivan desde el punto de vista laboral subjetiva de cada individuo en el interior de una organizacional” (p. 93). Del mismo modo, Tafur (2018) la define como la percepción que tiene un socio sobre su lugar de trabajo y relacionarla con la oportunidad de autorrealización, el nivel de involucramiento laboral en las tareas que recibe cada socio y la supervisión que recibe cada socio en términos de acceso a la información, plantéese. La información que obtiene en base a las funciones que desempeña, la comunicación con compañeros y superiores y en definitiva las condiciones laborales en las que se desarrolla su trabajo.

Por otro lado, Martines (2018) sostiene que el clima de una organización se compone de una mezcla de rasgos organizacionales y estilos de liderazgo que pueden afectar la personalidad interna de una organización. Desde esta perspectiva, el clima organizacional es una característica en el entorno de trabajo donde el líder define y los empleados experimentan. Por lo tanto, se demostró que el clima laboral es un suceso global circular donde las percepciones de los empleados se fortalecen con los resultados.

Importancia del clima organizacional

Al estudiar su importancia, Vargas (2017) escribe: el clima laboral es considerado una variante que incide en el agrado y el rendimiento laboral. Se refiere al “saber hacer” de los recursos humanos, su personalidad, trabajo y relación, sus interacciones con la empresa, las máquinas que utilizan y el trabajo de cada persona. Investigar una organización o un entorno laboral le ayudará a ver dónde se encuentra la empresa en términos de características organizativas, entorno laboral, cultura, emociones y actitudes en lo que afecta el trabajo de los empleados. RR.HH. debe decidir si sus políticas y estrategias son efectivas; nos indica. En algunos casos, los empleados abandonan sus puestos, lo que genera una alta rotación, y en otros casos algunos deciden quedarse por situaciones de índole monetario o temas propios. Las malas relaciones entre empleados hacen ocasionar dificultades operativas, y los fallos de comunicación pueden provocar un seguimiento insuficiente de los procesos, lo que puede derivar en una serie de fallas en la producción, en la distribución y en el servicio al público. Para las organizaciones, se reflejan en fines financieros, debido a que el proceso es lento, la

productividad es baja, el cambio de empleados sigue aumentando y se pierden clientes, lo que daña y perjudica a la organización (Sam, 2018).

En cuanto a las dimensiones, Luza (2018) expresó que para medir el clima organizacional existen las siguientes dimensiones que son:

Dimensión autorrealización, es la sensación que tiene el colaborador en cuanto a las oportunidades que la empresa le brinda sobre su crecimiento de cada individuo y profesionalmente en función a la actividad que realiza (Luza, 2018).

Oportunidades de progreso: Es responsabilidad de la empresa proporcionar a los empleados las mejores oportunidades de crecimiento para que puedan alcanzar sus metas y cumplirlas por completo; es imprescindible un pacto psicológico entre el individuo y la organización (Paulin, 2006).

Desarrollo personal: Debido a lo importante que es el cumplir y alcanzar los objetivos organizacionales, es ideal crear métodos que puedan reconocer, complementarse y guiar su progreso en el trabajo; esto mejorará la calidad de vida de las organizaciones, un entorno de trabajo más positivo y en una formación corporativa más sólida y saludable. (Andrade, 2021).

Dimensión involucramiento laboral; Cuando el trabajador se siente parte de la empresa su labor la realizará de manera eficiente y eficaz, lo cual repercutirá en el desarrollo de la empresa, es por ello que se ha tomado como un punto importante a considerar e investigar (Luza, 2018).

Compromiso con la empresa: Vendría hacer el vínculo espiritual y emocional de correlación entre el colaborador y la entidad, los cuales se identifican con los intenciones y valores de la corporación y su anhelo de continuidad en dicha institución (Mamani-Guzmán, 2023).

Misión, visión y valores: Su propósito y su visualización a futuro se describen en los valores, lo que le da la razón de por qué y para qué existe, y constituyen los elementos que la identifican (Quiroa, 2020).

Dimensión comunicación; Es la sensación clara, coherente y fluida que se tiene en función a la información interna que se les otorga a todos los miembros de una organización (Luza, 2018).

Relación armoniosa con los grupos: Permitirá mejorar el aumentar la comprensión en los equipos de trabajo a través de una conexión interpersonal fuerte teniendo en cuenta los distintos puntos de vista de cada individuo (Eude, 2018).

Promoción de la comunicación interna: Es un instrumento valioso que aumenta la productividad, la competitividad y el éxito comercial (Oyarvide, 2017).

Dimensión condiciones laborales; son los materiales, insumos, económicos o psicológico apropiados y necesarios que la empresa le brinda a los trabajadores a fin de cumplir con sus actividades (Luza, 2018)

Tecnología del trabajo: se trata de la aplicación nuevas ciencias aplicadas virtuales que facilitaran las diferentes actividades acelerando las operaciones corporativas (Indeed, 2022).

Administración de los recursos: Las organizaciones deben ser consideradas como inversiones en lugar de gastos, ya que son el factor más crucial para su éxito (Armijos, 2019)

1.2 Satisfacción laboral

Definición

Referente a la fundamentación teórica; en toda empresa es indispensable mantener felices a los trabajadores para que así se pueda haber incremento en la productividad, según Soledispa, y Balladares (2022), “La satisfacción laboral se precisa diciendo que es la sensación de felicidad y bienestar de cada individuo relacionada con su productividad en su centro laboral, y su ámbito es un elemento determinante en el desempeño y hacer una buena ejecución en una empresa” (p.51). En tanto que Charaja (2013) la define como la percepción que una persona puede llegar a sentir al haber logrado satisfacer sus necesidades y expectativas sobre su lugar de trabajo, se puede decir que esto es el resultado de la interacción a diferentes interconexiones entre los jefes, los colaboradores y su centro de trabajo. Y de acuerdo a Hernandez (2018) Lo define como la respuesta emocional de un individuo a su trabajo. Esta reacción puede ser negativa o positiva ante su insatisfacción o satisfacción con las actividades laborales. Las reacciones positivas permiten a los empleados desarrollar valores laborales, a diferencia de las reacciones emocionales negativas que alteran y niegan los valores laborales de los empleados. Sin embargo, Pedraza (2020) Dijo que es una forma de ver cómo se sienten los empleados en base a varias cosas que consideran importantes, como el salario, los beneficios adicionales, los compañeros de trabajo, el ambiente en la oficina, la comunicación con los jefes, los estándares de trabajo y otros aspectos que ayudan a que los empleados se sientan contentos en su trabajo.

Importancia de la satisfacción Laboral

La importancia de tener una buena satisfacción laboral en los trabajadores se ve

reflejada en diversos aspectos especialmente al momento que desempeñen sus labores dando buenos resultados en la producción; es por ello que según Hernández (2018) afirmó que los estudios teóricos muestran que la satisfacción está relacionada con las características organizacionales; Las percepciones del clima empresarial influyen en varias dimensiones del contenido laboral, principalmente en el ámbito interpersonal. Según CDMX (2018) otro punto importante que las empresas consideran es el impacto que tiene la tecnología sobre los trabajadores es importante gracias a los diferentes aportes que nos brinda hoy en día, por lo tanto, al no verse satisfechos en sus empleos en seguro de salud y cuentas de ahorro para la jubilación, algunos tienden a ver como mejor opción independizarse ocasionando pérdidas en el personal, es por ello que debemos saber identificar en que factores estamos actuando de manera negativa hacia ellos.

Según Sicha (2018) determino el importante impacto de la variable de estudio las cuales detallaremos a continuación:

Dimensión condiciones físicas y/o materiales, son todos los implementos tangibles que se le brindan a un trabajador que le permitan desarrollar sus actividades, así como también el lugar físico donde laboran como por ejemplo una oficina, el cual debe ser un ambiente positivo que les permita cumplir con sus roles de manera eficiente y eficaz (Sicha, 2018).

Distribución física: afecta bastante la productividad porque depende de cómo es el lugar donde trabajamos. Cosas como la luz, el calor, la humedad y cómo nos sentimos con esas condiciones pueden influir directamente en cómo rendimos (Villafuerte, 2019).

Comodidad para el buen desempeño: Es esencial para el buen desempeño laboral. Las tareas en oficinas con el pasar del tiempo se tornan más engorrosas, esto nos ha vuelto dependientes de la era tecnológica. Al mismo tiempo, muchas empresas enfrentan el aumento de costos de ocupación y buscan reducir gastos sin perjudicar el bienestar de sus empleados (Villafuerte, 2019)

Dimensión beneficios laborales, se entiende como aquellas prestaciones de las que todo equipo de trabajo debe gozar. En la mayoría de los casos estos están garantizados por ley, mientras que en otros se otorgan por la decisión de la dirección de la empresa ofreciéndoles un extra a sus colaboradores. Entendido como las compensaciones o retribuciones, no necesariamente monetarias, que se les otorga a los colaboradores aparte de su sueldo. Dichos otorgamientos no pueden ser usados en lugar de aumento de sueldo o como pagos extra.

Remuneración: Nos dijeron que no se trata de pagar salarios bajos para mejorar las ganancias, sino de aumentar efectivamente la productividad con recompensas atractivas que mantengan contentos a los empleados (Chunga, 2022).

Expectativas económicas: Esto está dirigido directamente con las necesidades monetarias de cada individuo, la toma de decisión estará asociada con lo dispuesto en lo que la empresa les brindara por sus labores y si van acorde con sus requisitos personales (Castañón, 2019).

Dimensiones políticas administrativas, conformadas por normas y leyes que son el reglamento interno de la cultura organización de la empresa; las cuales son aprobadas por los trabajadores y conformidad sobre ellas (Sicha, 2018).

Horarios de trabajo: Tener un salario determinado hace que los empleados se sientan más motivados a través de otras formas de incentivos, y una de ellas es la planificación; Como resultado, las organizaciones pueden volverse más flexibles para adaptarse a las necesidades de los empleados; Al darles a los empleados control sobre sus horarios de trabajo, el ausentismo y las bajas por enfermedad por motivos personales disminuirán, lo que resultará en una mayor satisfacción de los empleados y un mejor ambiente de trabajo (Mazloum, 2017).

Limitaciones de trabajo: En el desempeño de sus funciones, los empleados deben obedecer al empleador, tienen la obligación de ejecutar las disposiciones laborales y están sujetos a los privilegios de dirección, control y penalización del empleador en sus funciones (Top, 2021).

Dimensión desarrollo personal, son las tareas que se le otorgan a los trabajadores con la finalidad de ayudarlos a potenciar sus habilidades y mejorar su desempeño a nivel personal y profesional (Sicha, 2018).

Realización: De acuerdo con la teoría de Maslow si el colaborador está motivado esto impulsa al individuo a incrementar su rendimiento y a crecer como personas (Peña, 2017).

Desarrollo: Al mantener a los empleados motivados, asegurándose de que harán esfuerzos más efectivos para alcanzar metas y tareas específicas que satisfagan tipos específicos de necesidades y/o expectativas, el nivel de satisfacción más o menos satisfacción depende del esfuerzo que decidan hacer. hacer. aplicable a acciones futuras (Peña, 2017).

Operacionalización de variables y definición conceptual

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
V. Independiente: Clima Organizacional	Un entorno laboral es conformado por un grupo de principios y convicciones que generalmente de derivan desde el punto de vista laboral subjetiva de cada individuo en el interior de una organizacional (Hualcas, 2017, p.93).	En esta investigación el clima organizacional se calculará mediante sus dimensiones.	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oportunidades de progreso ▪ Desarrollo del personal 	1 2	Cuestionario cerrado basado en Palma (2004). La cual consta de 8 preguntas	Escala de Likert
			Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso con la empresa ▪ Visión, misión y valores 	3 4		
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relación armoniosa con los grupos ▪ Comunicación interna 	5 6		
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tecnología en el trabajo ▪ Administración de los recursos 	7 8		
V. Dependiente: Satisfacción Laboral	En toda empresa es indispensable mantener felices a los trabajadores para que así pueda haber incremento en la productividad. Por otro lado, se precisa diciendo que es la sensación de felicidad y bienestar de cada individuo	En esta investigación la satisfacción laboral se calculará mediante sus dimensiones.	Condiciones físicas y/o materiales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Distribución física ▪ Comodidad para el buen desempeño 	1 2	Cuestionario cerrado basado en Palma (2004). La cual consta de 8 preguntas	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remuneraciones ▪ Expectativas económicas 	3 4		
			Políticas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Horario de trabajo. ▪ Limitación del trabajo. 	5 6		

	relacionada con su productividad en su centro laboral(Soledispa y Balladares, 2022, p.51).		Desarrollo del personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización ▪ Desarrollo 	7 8		
--	--	--	-------------------------	---	--------	--	--

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

2.1.1. Enfoque de investigación

Es de enfoque cuantitativo porque va a recolectar información para estudiar las variables y posibles relaciones entre ellas, por medio de cuestionarios los cuales han sido pasados por un instrumento para verificar su confiabilidad cuyos resultados se detallan por medio del análisis de resultados y conclusiones. La metodología cuantitativa utiliza la medida y cuantificación de datos para lograr alcanzar el objetivo en el descubrimiento del entendimiento (Alvarez, 2011, p.14).

2.1.2. Tipo de investigación

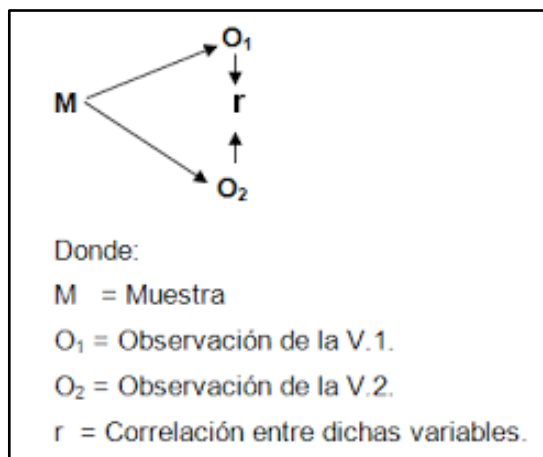
Es de tipo no experimental porque no se manipulará información de los resultados de cada variable y de corta transversal ya que la investigación se realizó en un tiempo concreto y ya establecido. En este diseño, no se utilizan estímulos ni condiciones experimentales para exponer las cualidades del estudio. Los individuos son evaluados en su ambiente sin modificar sus circunstancias; por lo tanto, las variantes del estudio no han sido manipuladas (Arias,2021, p.78)

2.2. Diseño de investigación

El esquema de investigación fue descriptivo correlacional por lo que se centrará en el análisis de datos numéricos y estadísticos, y en el calculo de cualidades cuantitativas. Para lograr esto, se estableció el objetivo principal y una hipótesis positiva y negativa, y según los resultados se avanzará para determinar el grado de relación entre las dos variables. Según la investigación descriptiva, el experto está en libre albedrío de decidir si toma el rol de observador, involucrarse directamente o solo ser un participante que observa (Guevara, 2020, p.167).

En este sentido se plantean hipótesis de correlación, no se proponen como variables independientes ni dependientes y sólo dos variables se relacionan entre sí (Arias,2021, p.71). Los métodos de investigación son un grupo de técnicas y métodos los cuales son utilizados para realizar una investigación de manera sistemática y rigurosa.

El método más utilizado en la investigación científica, y se sustenta en la observación empírica, el planteamiento de hipótesis, la recolección y análisis de datos, y la verificación o refutación de las hipótesis. A partir de ahí expresamos que la investigación es de método deductivo – hipotético el cual se basó en la formulación de una hipótesis o teoría general, y la deducción de implicaciones o consecuencias específicas, para luego comprobar si estas se cumplen en la realidad.



2.3. Población, muestra y muestreo

Los habitantes y el universo comparten las mismas características, por lo que se le puede llamar universo o, de forma contraria, población (Arias, 2021, p.113).

La población con la que se realiza la investigación está conformada por los 30 trabajadores del restaurante cevichería “las Gemelas” del distrito de Tumbes, 2019; para lo cual se utiliza la fórmula para calcular la muestra de una población finita, y se pueda aplicar una encuesta y conocer el impacto del ambiente administrativo en la complacencia en el trabajo.

Tabla 1

Tabla de trabajadores del restaurante cevichería las Gemelas

Trabajadores del restaurante cevichería ía Las Gemelas de Tumbes.	Nº trabajadores
Hombres	15
Mujeres	15
Total	30

Nota: Esta tabla corresponde a la cantidad de trabajadores del restaurante cevichería las Gemelas.

Muestra

Se dice que la muestra viene hacer una parte de la población, es decir una porción del total, sin embargo, la presente investigación tiene muestra no probabilística (Arias, 2021). Ya que se ha tomado toda la población total del restaurante cevichería “Las Gemelas”, es decir los 30 trabajadores. Una muestra es un subgrupo considerado representativo de una población o universo.

Muestreo

De acuerdo Arias (2021) sugiere que este tipo de muestreo se usa cuando queremos escoger una comunidad en función de sus particularidades o por la opinión parcial del indagador. En esta ocasión no se utilizan técnicas de selección estadística y no todas las personas que conforman la población pueden ser elegidos. (p.116), el muestreo es el procedimiento donde se de escoge una porción de individuos para su estudio y análisis, en lugar de estudiar toda la población. La muestra se selecciona de tal manera que represente a la población en su conjunto, lo que permite obtener resultados precisos y generalizables. Por conveniencia, se utiliza el muestreo no probabilístico porque no se utiliza una formula y la totalidad de la población se conformará con el mismo número de muestra según el criterio del investigador.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Esto comprende procedimientos y actividades que permiten al investigador obtener información para responder a su pregunta de investigación (Hernández, 2020). Es este estudio tenemos como técnica de investigación una encuesta la cual se plasmará de manera directa y personal a los colaboradores del restaurante cevichería Las Gemelas del distrito de Tumbes, 2019.

En una investigación científica, todo instrumento de recolección de datos debe ser confiable, objetivo y válido (Hernández, 2020); en esta ocasión tenemos para la recolección de los datos dos cuestionarios cerrados estructurados que se emplearan conforme está planteado en la definición operacional de las variables.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Procesamiento de datos

La descripción del plan de análisis de datos y la justificación de su elección son componentes esenciales de la evaluación de la investigación. El nivel de análisis se

ajustará tanto a los objetivos como a los supuestos. Los datos se recopilarán a través de encuestas y se organizarán en tablas y gráficos en función de las dimensiones de cada variable de la presente investigación.

Análisis de la información

El cálculo de frecuencias y porcentajes utilizará el programa de hoja de cálculo Excel para realizar la estadística descriptiva, seguido de la herramienta informática de análisis (SPSS) para calcular tablas descriptivas, describir, comprobar y evaluar la normalidad de los expertos utilizando técnicas de evaluación de expertos.

2.6. Aspectos éticos en investigación

En el estudio se emplean unos principios éticos que se mencionaran a continuación: Responsabilidad, Verdad, Calidad, Respeto, Libertad y confiabilidad (UCT, 2019, p.3-4). Durante la realización de este estudio, se consideraron los principios de investigación humana, autonomía, integridad y total privacidad para garantizar que se cumplieran las expectativas descritas en el estudio.

- **Beneficencia no maleficencia:** Porque los datos en este estudio se utilizan de manera transparente sin alterar los resultados o manipular la realidad de la investigación.
- **Confidencialidad y protección:** Se mantuvo en reserva y se protegió la identidad de las personas que participaran en este estudio.
- **Consentimiento informado:** Porque tanto como los representantes de la empresa y sus trabajadores han sido informados con anticipación sobre sus derechos y responsabilidades antes de participar en este estudio.
- **Respeto hacia las personas:** Porque se respeta la opinión de cada persona encuestada, así mismo el derecho de su decisión a participar en este estudio.

III. RESULTADOS

3.1.Resultados inferenciales

Objetivo General

Previo al análisis de correlación, se realizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Al ser una muestra por debajo de los 50, se descubrió que la prueba era no paramétrica debido a que el p-valor era inferior al 5%. Esto indicaba que los datos no seguían una distribución normal. Como resultado, se estableció la correlación mediante Rho de Spearman. Para obtener información adicional, consulte el Anexo N° 05.

Tabla 1

Correlación entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral

Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	Clima	
			Organizacional	Satisfacción Laboral
			1.000	,603**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,603**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

En la Tabla 1 se evidencia como el coeficiente de correlación Rho de Spearman habiendo arrojado un valor de $r = 0.603$ con un nivel de carácter entre ambas variables por debajo del 1% ($p < 0.000$) señalada que existe correlación positiva altamente relevante entre las variables de estudio.

Por ende, al constatar la hipótesis, se rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Objetivo Especifico 1:

Tabla 2

Correlación entre la dimensión autorrealización y la variable satisfacción laboral

		Autorrealización	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Autorrealización	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,669**
		N	30
Satisfacción Laboral	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,669**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	30

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

La Tabla 2 demuestra la correlación positiva directa relevante entre la dimensión autorrealización y la variable satisfacción laboral. Como resultado, el coeficiente de correlación Rho de Spearman dio un estimado de $r = 0,669$, mientras que el grado de significancia entre las dos variables era inferior al 1% ($p < 0.000$). Esto significa que el factor autorrealización tiene un impacto en la variable dependiente.

Por lo tanto, al constatarse la hipótesis nos aseguramos que la hipótesis nula se rechace y la hipótesis alternativa se acepte.

Objetivo Especifico 2:

Tabla 3

Correlación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral

		Involucramiento Laboral	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.279
		N	30
Satisfacción Laboral	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	0.279
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	30

La Tabla 3 demuestra una débil correlación real entre la dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral. El coeficiente de correlación Rho de Spearman mostró un promedio de $r = 0.279$ y un grado de significancia entre ambas por encima del 1% y al 5% ($p = 0.136$). Esto significa que la variable de satisfacción laboral no está influenciada adecuadamente con el involucrarse laboralmente.

Objetivo Especifico 3:

Tabla 4

Correlación entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral

		Comunicación		Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	0.344
		Sig. (bilateral)		0.063
		N	30	30
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	0.344	1.000
		Sig. (bilateral)	0.063	
		N	30	30

La Tabla 4 se evidencia la débil influencia o correlación positiva directa entre la comunicación y satisfacción. El coeficiente de correlación Rho de Spearman mostró un valor de $r = 0.279$ y un nivel de significancia bilateral por encima del 1% y al 5% ($p = 0.136$). Esto significa que la satisfacción no está influenciada debidamente con la comunicación.

Objetivo Especifico 4:

Tabla 5

Correlación entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral

		Condiciones Laborales		Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Condiciones Laborales	Coefficiente de correlación	1.000	,515**
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	30	30
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,515**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	30	30

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

En la tabla 5 corroboramos que existe una correlación positiva de media a generosa entre las condiciones laborales y la satisfacción lo que podemos expresarlo en lo arrojado por Rho de Spearman que nos dio un valor de $r = 0.515$ y un nivel de significancia entre ambas por debajo del 1% ($p < 0.004$); sugerimos que las condiciones laborales en el restaurante de ceviche Las Gemelas en Tumbes determinan la satisfacción de los empleados.

IV. DISCUSIÓN

Después de investigar las variables y dimensiones podemos afirmar que:

1. **OG:** La tabla 1 muestra un nivel significativo de correlación positiva; la proporción de relación Rho de Spearman dio un estimado de 0,603 en un promedio de compatibilidad entre ambas variables inferior al 1% ($p \leq 0.01$), lo que permite inferir que el 60.3% del clima organizacional tiene un impacto en la variable dependiente del estudio. Se puede comparar con lo que Carrasco (2018) afirmó en su tesis, en la que concluyó que había una relación positiva moderada entre el CL y la SL, cuyo factor de relación "r" de Pearson tiene un valor de 0.571 en un grado de significancia. Con estos resultados, concluimos que el ambiente laboral impacta en la satisfacción laboral de los colaboradores de cualquier empresa. Además, según Martínez (2018), el clima organizacional se compone de las características y el estilo de gestión de una organización, que pueden afectar su personalidad interna.
2. **OE 1:** La tabla 2 muestra un nivel significativo de relación positiva directa entre la dimensión autorrealización y la variable satisfacción laboral. La proporción de correlación Rho de Spearman dio un estimado de 0,669 en un nivel de significancia bilateral inferior al 1% ($p \leq 0.000$), lo que significa que el 66,9% de la autorrealización tiene un impacto en variable dependiente del estudio. Al ser cotejado en cierto modo, se asemeja a lo que Noboa (2019) señaló en su investigación, en la que concluyó que los factores intrínsecos y extrínsecos estaban significativamente relacionados; por lo tanto, los mecanismos de apoyo, recompensas y liderazgo alcanzaron valores superiores a 0.70. De esta manera, Tafur (2018) afirma que la percepción de un trabajador sobre su centro de trabajo está relacionada con las posibilidades de autorrealización, el involucramiento laboral y las tareas asignadas a cada trabajador.
3. **OE 2:** Los resultados de la tabla 3 muestran una influencia y una correlación positiva directa débil entre la dimensión involucramiento laboral y variable dependiente. La proporción de correlación Rho de Spearman dio un estimado de $r = 0.279$ y un grado de significancia en ambas variables superior al 1% y al 5% ($p = 0.136$). Al comparar con Tafur (2018), se afirma que la percepción de un empleado sobre su centro de trabajo y su relación con las oportunidades de participación laboral está relacionada

con las tareas asignadas a cada empleado, así como con la supervisión que recibe sobre la información y las tareas que realiza. De esta manera, según Luza (2018), cuando un empleado se siente parte de la empresa, realizará su trabajo de manera eficiente y eficaz, lo que a su vez contribuirá al crecimiento de la empresa.

4. **OE 3:** La proporción de relación Rho de Spearman dio un estimado de $r = 0,344$ con un grado de significancia bilateral superior al 5% y al 1%, lo que demuestra una influencia débil y una correlación positiva directa entre la dimensión comunicación y variable dependiente de la investigación, según los resultados de la Tabla 4. Al concluir que la comunicación tiene un impacto en la productividad, Herrera (2022) en su investigación, concluyó que existe una asociación positiva y significativa entre la dimensión de la comunicación y la variable de la productividad, cuya relación Rho de Spearman dio un promedio de 0.442. De esta manera, Luza (2018) afirma que la dimensión comunicación es la sensación de ser claro, coherente y fluido en función de la información interna proporcionada a todos los miembros de una organización.
5. **OE 4:** En un nivel de compatibilidad entre ambas variables menor al 1%, la proporción de correlación Rho de Spearman dio un promedio de 0.515, lo que demuestra una influencia y una correlación altamente notoria que impacta directamente la cual va de media a considerable entre la dimensión de condiciones laborales y variable dependiente de la presente tesis. En su tesis, Carrillo (2022) encontró una relación positiva y significativa entre las variables ($r=0,417$ correlación de Pearson, $p<0.01$). Por lo tanto, es aprobada la hipótesis general alterna con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$. De esta manera, Luza (2018) afirma que la dimensión de las condiciones laborales incluye los materiales, insumos, recursos financieros o psicológicos adecuados y necesarios que la empresa proporciona a sus empleados para que puedan realizar sus tareas.

V. CONCLUSIONES

Conforme con lo presentado, se concluye que:

1. Objetivo General:

En la variable clima organizacional, el 70% de los trabajadores manifestaron que esta tuvo un nivel de medio a alto predominando el nivel medio en un 43%, esto como producto de una conveniente autorrealización, involucramiento laboral; comunicación, y adecuada condición laboral, mientras que un 30.0% manifestó que el nivel fue bajo. Respecto a la variable dependiente del estudio, un 70% indicaron que esta alcanzó un nivel medio en un 43.3% con predominio de las condiciones física y/o materiales, los beneficios laborales, políticas administrativas y el desarrollo del personal. Por otro lado, existe influencia o correlación positiva directa considerable entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. De esta manera, el coeficiente de correlación Rho de Spearman mostró un valor de $r = 0.603$, lo que indica un nivel de significancia bilateral inferior al 1% ($p = 0.000$).

2. Objetivo Especifico N° 1:

Se halló una relación positivamente considerable entre la dimensión autorrealización y variable dependiente; tal es así, que el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor de $r = 0.669$, en un nivel de significancia bilateral menor al 1% ($p < 0.000$).

3. Objetivo Especifico N° 2:

Se detectó una relación positivamente clara entre la dimensión involucramiento laboral y la variable dependiente; De esta manera, el coeficiente de correlación Rho de Spearman mostró un grado de $r = 0.279$, mientras que el nivel de significancia bilateral fue superior al 5% y al 1% ($p < 0.136$). Por lo tanto, se concluimos que la variable de satisfacción laboral no está relacionada adecuadamente por la dimensión de involucramiento laboral.

4. Objetivo Especifico N° 3:

se encontró una relación positiva directa significativa dentro de la comunicación y la satisfacción laboral; de este modo, el coeficiente de correlación

Rho de Spearman arrojó un valor de $r = 0.344$, con un nivel de significancia bilateral mayor al 5% y 1% ($p < 0.063$). Por lo que se deduce que la dimensión comunicación no está influyendo de manera adecuada sobre la variable satisfacción laboral.

5. Objetivo Especifico N° 4:

Existe influencia o correlación positiva directa de media a considerable entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral; de esta manera, el coeficiente de correlación Rho de Spearman dio como resultado un valor de $r = 0.515$, lo que representa un nivel de significancia bilateral menor al 1% ($p = 0.004$).

VI. RECOMENDACIONES

Se solicita al representante legal de la empresa restaurante cevichería Las Gemelas del distrito de Tumbes:

1. Utilizar estrategias que permitan que colaboradores o trabajadores se identifiquen con la empresa, fortaleciendo su compromiso con la visión, misión y los valores de deben mostrar hacia los consumidores.
2. Mejorar la información y comunicación interna que existe entre los trabajadores y el dueño o propietario del negocio; a fin de optimizar la buena atención que se debe brindar a los consumidores y de reducir los tiempos de espera en la atención de sus pedidos.
3. Realizar mayores capacitaciones del personal en atención al cliente y usuarios con la finalidad de mantenerlos actualizados haciéndolo participe de lo que se acuerda en la empresa respecto a su área y así puedan mejorar sus modalidades, actitudes y respuestas a las solicitudes que se les presente, de tal forma que al realizar dicha mejora contribuirá a la optimización del compromiso del trabajador a su centro laboral haciéndolo sentir parte de la empresa y logre sentirse satisfecho.
4. Realizar un seguimiento continuo por colaborador posibilitándole conocer la capacidad de atención y beneplácito del cliente, y con ello permitirse resaltar su desempeño con algún tipo reconocimiento monetario o no monetario, creando así un mayor compromiso entre el trabajador y la empresa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, L. J. (2021, 22 de Octubre). *Importancia de la Capacitación Laboral para las Organizaciones*. Recuperado de [es.linkedin.com: https://es.linkedin.com/pulse/importancia-de-la-capacitaci%C3%B3n-laboral-para-las-jes%C3%BAs-rodolfo](https://es.linkedin.com/pulse/importancia-de-la-capacitaci%C3%B3n-laboral-para-las-jes%C3%BAs-rodolfo)
- Arévalo, B. J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8615.
- Armijos, M. F. (2019, 02 de septiembre). *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. Recuperado de [http://scielo.sld.cu: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)
- Castañón, O. N. (2019). Estudio Sobre Expectativas Laborales De Estudiantes De La Carrera De Educación Inicial En La Universidad Metropolitana Caracas – Venezuela. *Vivat Academia*, 59-60.
- Castro, S. I. (2023). *Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de trabajadores administrativos, Órgano Técnico de Tratamiento, Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022*. Recuperado de [repositorio.untumbes.edu.pe: https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64177/TESIS%20-%20CASTRO%20SEMINARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64177/TESIS%20-%20CASTRO%20SEMINARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chunga, L. R. (2022, 12 Febrero). *Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa*. Recuperado de DIALNET: <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-RemuneracionSalarialYSuIncidenciaEnLaCalidadDeVida-8383357.pdf>
- Economía 3. (2022, 25 de Agosto). *La satisfacción laboral en España, por encima de Alemania, Francia e Italia*. Recuperado de [economia3.com: https://economia3.com/2018/07/02/150018-satisfaccion-laboral-espana-por-encima-alemania-francia-italia/](https://economia3.com/2018/07/02/150018-satisfaccion-laboral-espana-por-encima-alemania-francia-italia/)

- Eude. (2018, 18 de julio). *La importancia de las relaciones humanas en la gestión de empresas*. Recuperado de [www.eude.pe: https://www.eude.pe/blog/2018/07/18/relaciones-humanas-empresas/](https://www.eude.pe/blog/2018/07/18/relaciones-humanas-empresas/)
- Digital, R. (2023, 13 de Junio). España, el cuarto país europeo con menor compromiso laboral. *RRHH Digital*, págs. Recuperado de <https://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/158462/Espana-el-cuarto-pais-europeo-con-menor-compromiso-laboral/>.
- Indeed. (2022, 30 de septiembre). *Importancia de la tecnología para empresas*. Recuperado de [www.indeed.com: https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/tecnologia-empresas](https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/tecnologia-empresas)
- La República. (2022, 5 de Mayo). Las tendencias de capital humano que marcarán el segundo semestre de 2022. Colombia, Bogota, Colombia.
- Mamani-Guzmán, C. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, 158. Recuperado de <file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-CompromisoOrganizacionalSatisfaccionLaboralYSuRepe-8736836.pdf>
- Mazloun, A. R. (2017). La Flexibilidad En Los Horarios De Trabajo Como Herramienta Para Mejorar La Productividad Del Talento. *Iustitia Socialis*, 87-88.
- Montero, H. (2023). El 90% de los españoles están desmotivados en su puesto de trabajo. *La Razon*.
- Montes, S. (2019, 20 de Febrero). *Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo*. Recuperado de [.larepublica.co: https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069](https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069)
- Oyarvide, R. P. (2017). La comunicación interna como herramienta indispensable de la administración. *Dominio de las Ciencias*, 297. Obtenido de <file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-LaComunicacionInternaComoHerramientaIndispensableD-6174479.pdf>

- Pais, E. (2021, 17 de Mayo). La movilidad laboral crece en España por encima de la media europea. *El País*.
- Paulin, M. A. (2006, Octubre). *Relación entre las oportunidades de desarrollo profesional disponibles en la empresa y el compromiso organizacional*. Recuperado de biblioteca2.ucab.edu.ve:
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ7156.pdf>
- Peña, R. H. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.*, 182.
- Pérez, H. T. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020*. Recuperado de repositorio.untumbes.edu.pe:
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2698/TESIS%20-%20PEREZ%20HAYMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quiroa, M. (2020, 1 de Marzo). *Misión, visión y valores de una empresa*. Recuperado de economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/mision-vision-y-valores-de-una-empresa.html>
- Salazar, E. d. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *sciELO*.
- Sam. (2018, 08 de Agosto). *¿Te sientes bien en tu trabajo?, La importancia del clima organizacional*. Recuperado de desarrollandoeltalento.com.mx:
<https://desarrollandoeltalento.com.mx/te-sientes-bien-en-tu-trabajo-la-importancia-del-clima-organizacional/>
- Top, D. (2021). Límites De Subordinación Del Empleado Al Empleador Y Autocracia Laboral. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 165.
- Villafuerte, M. M. (2019). Calidad de ambiente físico en el entorno de trabajo. Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Manabí. Ecuador. *Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. SALUD Y VIDA*, 154-155.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información.



CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

La presente encuesta está dirigida a los trabajadores del restaurante cevichería “Las Gemelas” ubicados en el Distrito de Tumbes anónimamente como parte de un proyecto de investigación. La información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

En su calidad de colaborador, le agradeceremos responder todas las preguntas con la mayor sinceridad posible, marcando con una “X” la alternativa teniendo en cuenta los siguientes criterios:

ESCALA VALORATIVA

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

Dimensión	Ítems	1	2	3	4	5
Autorrealización	1. Existen oportunidades de progresar en la empresa					
	2. Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal					
Involucramiento laboral	3. Se siente comprometido con el éxito de la empresa					
	4. Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa					
Comunicación	5. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
	6. La empresa fomenta y promueve la comunicación.					
Condiciones Laborales	7. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
	8. Existe una buena administración de los recursos.					

CUESTIONARIO DE LA SATISFACCION LABORAL

El cuestionario que usted va a responder es parte de un proyecto de investigación. La información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración en responder estas preguntas con calma y con toda la sinceridad posible.

ESCALA VALORATIVA

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

Dimensión	Ítems	1	2	3	4	5
Condiciones físicas y/o materiales	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
	2. Existen las comodidades para un buen desempeño de las Labores diarias.					
Beneficios laborales	3. Las remuneraciones que la empresa le otorga son justas en base a las funciones que desempeña					
	4. Su trabajo le permite cubrir mis expectativas económicas					
Políticas administrativas	5. Le disgusta su horario					
	6. Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
Desarrollo del personal	7. Su trabajo le permite desarrollarse personalmente					
	8. Es grata la disposición de su jefe cuando le pide alguna consulta sobre el trabajo.					

Anexo 2: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Cuestionario del Clima Organizacional.				
Autores:	Natali Nicoll Calle Dominguez				
Objetivo del instrumento:	Medir la influencia entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral				
Usuarios:	15 trabajadores del restaurante cevichería Las Gemelas				
Forma de Administración o Modo de aplicación:	De forma presencial - Directa				
Validez: (presentar la constancia de validación de expertos):	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mg. Cristihan Sosa Orellana ▪ Mg. José Fernando Escobedo Gálvez ▪ Mg. Galvani Guerrero García 				
Confiabilidad: (presentar los resultados estadísticos)	<p>La confiabilidad fue determinada mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach los resultados fueron obtenidos tras la aplicación a una prueba piloto de 15 sujetos similares al estudio, "para fijar la regla de valoración se consideró lo expuesto por (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) quienes señalan que un coeficiente por arriba de 0,75 revela que el instrumento es confiable". En la siguiente tabla se muestran los resultados obtenidos:</p> <p style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center;">N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,754</td> <td style="text-align: center;">15</td> </tr> </tbody> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,754	15
Alfa de Cronbach	N de elementos				
,754	15				

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de Satisfacción Laboral.				
Autores:	Natali Nicoll Calle Domínguez				
Objetivo del instrumento:	Medir la influencia entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral				
Usuarios:	15 trabajadores del restaurante cevichería Las Gemelas				
Forma de Administración o Modo de aplicación:	De forma presencial - Directa				
Validez: (presentar la constancia de validación de expertos):	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mg. Cristihan Sosa Orellana ▪ Mg. José Fernando Escobedo Gálvez ▪ Mg. Galvani Guerrero García 				
Confiabilidad: (presentar los resultados estadísticos)	<p>La confiabilidad fue determinada mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach los resultados fueron obtenidos tras la aplicación a una prueba piloto de 10 sujetos similares al estudio, "para fijar la regla de valoración se consideró lo expuesto por (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) quienes señalan que un coeficiente por arriba de 0,75 revela que el instrumento es confiable". En la siguiente tabla se muestran los resultados obtenidos:</p> <p style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Alfa de Cronbach</th> <th>N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,763</td> <td style="text-align: center;">15</td> </tr> </tbody> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,763	15
Alfa de Cronbach	N de elementos				
,763	15				

Anexo 3: Operacionalización de variable

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
V. Independiente: Clima Organizacional	El ambiente laboral se fundamenta en un conjunto de creencias y valores que se materializan en base a la experiencia profesional subjetiva de cada empleado de la empresa. (Hualcas, 2017, p.93)	El clima organizacional donde los trabajadores laboran en esta investigación se medirá a través del: autorrealización, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales.	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidades de progreso Desarrollo del personal 	1 2	Cuestionario cerrado basado en Palma (2004). La cual consta de 8 preguntas	Escala de Likert
			Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso con la empresa Visión, misión y valores 	3 4		
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Relación armoniosa con los grupos Comunicación interna 	5 6		
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> Tecnología en el trabajo Administración de los recursos 	7 8		
V. Dependiente: Satisfacción Laboral	En toda empresa es indispensable mantener felices a los trabajadores para que así pueda haber incremento en la productividad. La satisfacción laboral es el estado de bienestar y felicidad de una persona en relación al desempeño en el espacio de trabajo y su entorno es un gran determinante en la productividad y buen funcionamiento dentro de una empresa. (Soledispa y Balladares, 2022, p.51)	En el presente estudio la satisfacción laboral de los trabajadores se medirá mediante: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales, políticas administrativas y desarrollo del personal.	Condiciones físicas y/o materiales	<ul style="list-style-type: none"> Distribución física Comodidad para el buen desempeño 	1 2	Cuestionario cerrado basado en Palma (2004). La cual consta de 8 preguntas	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none"> Remuneraciones Expectativas económicas 	3 4		
			Políticas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> Horario de trabajo. Limitación del trabajo. 	5 6		
			Desarrollo del personal	<ul style="list-style-type: none"> Realización Desarrollo 	7 8		

Anexo 4: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Yo,.....Milagros Cossio Añasco....., identificado con DNI.....41941340....., en mi calidad deAdministradora.....de la empresa/instituciónAlimentos Norteños SAC “Cevichería Las Gemelas”....., con RUC N°.....20523163249.....ubicada en la ciudad De....Tumbes., Perú.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

Al Sr.(ta)Natali Nicoll Calle Domínguez....., identificado (a) con DNI N° ...71585025..., bachiller (es) del programa de estudios de.....Administración....., para que utilice la siguiente información de la empresa, tener acceso, utilizar información y aplicar instrumentos de recolección de información para la tesis titulada”Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción laboral de los trabajadores del Restaurante cevichería las Gemelas – Tumbes, 2019”.... para obtener el Título Profesional. Adjunto a esta carta la siguiente documentación:

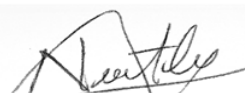
() Ficha RUC



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 41941340

El bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y Tesis. En caso de comprobarse la falsedad de datos y será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente y así mismo asumirá la responsabilidad antes posible acciones legales que la empresa, otorgante de la información, pueda ejecutar.



Firma del Bachiller

DNI: 71585025

Anexo 5: Confiabilidad del instrumento

MATRIZ DE ITEMS: Encuesta de Clima Organizacional

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Preguntas	a ₁	a ₂	a ₃	a ₄	a ₅	a ₆	a ₇	a ₈	Total
Sujetos									
1	3	5	5	3	3	5	4	4	32
2	2	2	3	3	4	4	5	4	27
3	5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	4	5	2	5	5	5	2	5	33
6	4	5	1	5	5	5	2	5	32
7	5	5	3	4	4	5	5	5	36
8	4	5	5	5	5	5	5	5	39
9	2	2	3	3	4	4	5	4	27
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	5	1	5	4	5	1	4	29
12	4	5	1	5	2	5	1	5	28
13	4	4	3	5	5	5	5	5	36
14	5	4	5	5	5	5	5	5	39
15	2	2	3	1	2	4	4	4	22
\bar{X}	3.87	4.2	3.333	4.267	4.2	4.733	3.933	4.667	\bar{X} 33.200
σ^2	1.267	1.457	2.524	1.495	1.171	0.21	2.495	0.238	S_t 31.886
σ	1.126	1.207	1.589	1.223	1.082	0.458	1.580	0.488	σ 5.647
Alfa de Cronbach	0.754		1.143		0.340		0.660		
Alfa de Cronbach	= $(K/K-1) * (1 - (\sum S_i^2 / S_t^2))$								

MATRIZ DE ITEMS: Encuesta de Satisfacción Laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Preguntas									
Sujetos	a ₁	a ₂	a ₃	a ₄	a ₅	a ₆	a ₁₁	a ₁₂	Total
1	5	5	2	2	4	4	5	5	32
2	4	4	2	1	1	3	5	5	25
3	5	5	3	5	4	5	5	5	37
4	5	5	5	5	3	5	5	5	38
5	5	5	5	5	2	5	5	5	37
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	5	2	3	5	5	4	4	32
8	2	5	3	2	3	4	5	4	28
9	5	5	1	2	3	4	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	2	2	5	5	4	4	30
12	5	4	1	3	2	3	3	5	26
13	5	5	5	5	2	5	5	5	37
14	5	5	5	5	2	5	5	5	37
15	4	5	1	2	3	4	4	4	27
\bar{X}	4.53	4.8	3.133	3.467	3.267	4.467	4.667	4.733	\bar{X} 33.067
σ^2	0.695	0.171	2.838	2.41	1.781	0.552	0.381	0.21	S_t 27.21
σ	0.834	0.414	1.685	1.552	1.335	0.743	0.617	0.458	σ 5.216
Alfa de Cronbach			0.763	1.143			0.332		0.668
Alfa de Cronbach = $(K/K-1) * (1 - (\sum S_i^2 / S_t^2))$									

Anexo 6: Resultados descriptivos

Tabla 6
Nivel de Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	9	30.0
	Nivel medio	13	43.3
	Nivel alto	8	26.7
	Total	30	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Cevichería Las Gemelas - Tumbes

Figura 1
Nivel de Clima Organizacional


Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Cevichería Las Gemelas – Tumbes

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 1, correspondientes a la variable clima organizacional, del total de 30 encuestados que representaron al 100%, el 70% (21 de ellos) manifestaron que el clima organizacional en el restaurante cevichería Las Gemelas, tuvo un nivel de medio a alto predominando el primero, esto como producto de una conveniente autorrealización, involucramiento laboral; comunicación, y adecuada condición laboral, mientras que un 30.0% (9 encuestado) señalaron que el nivel fue bajo.

Tabla 7

Dimensión Autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	15	50.0
	Nivel medio	15	50.0
	Nivel alto	0	0.0
	Total	30	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Cevichería Las Gemelas - Tumbes

Figura 2

Dimensión Autorrealización



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Cevichería Las Gemelas - Tumbes

Interpretación:

Según la Tabla y Figura 2, correspondientes a la dimensión autorrealización, del total de 30 encuestados que representaron al 100%, el 50% (15 encuestados) señalaron que el nivel de autorrealización en el restaurant cevichería Las Gemelas fue medio, en el que prevalecieron las oportunidades de progreso y el desarrollo personal; mientras que el otro 50% (15 encuestados) indicó que el nivel de autorrealización fue bajo; no evidenciándose porcentaje alguno que muestre un nivel alto.

Tabla 8

Dimensión Involucramiento Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	15	50.0
	Nivel medio	15	50.0
	Nivel alto	0	0.0
	Total	30	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Cevichería Las Gemelas - Tumbes

Figura 3

Dimensión Involucramiento Laboral



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Cevichería Las Gemelas - Tumbes

Interpretación:

Respecto a la Tabla y Figura 3, correspondientes a la dimensión involucramiento laboral, del total de 30 encuestados que representaron al 100%, el 50% (15 encuestados) argumentaron que el nivel de involucramiento laboral en el restaurant cevichería Las Gemelas fue medio, prevaleciendo la visión, misión, valores y compromiso de la empresa; mientras que el otro 50% (15 encuestados) exteriorizó que el nivel de involucramiento fue bajo; no evidenciándose porcentaje alguno que muestre un nivel alto.

Tabla 9
Dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	13	43.33
	Nivel medio	17	56.67
	Nivel alto	0	0.00
	Total	30	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Cevichería Las Gemelas - Tumbes

Figura 4
Dimensión Comunicaciones


Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Cevichería Las Gemelas - Tumbes

Interpretación:

En lo que concierne a la Tabla y Figura 4, correspondientes a la dimensión comunicación, del total de 30 encuestados que representaron al 100%, el 56.67% (17 encuestados) declararon que el nivel de comunicación del restaurante, cevichería Las Gemelas fue medio, producto de que la empresa promueve y fomenta la comunicación a través de la relación armoniosa que existe entre los compañeros; mientras que un 43.33% (13 encuestados) replicaron que este fue bajo; no evidenciándose porcentaje alguno que muestre que el nivel fue alto.

Tabla 10

Dimensión Condiciones Laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	9	30.00
	Nivel medio	21	70.00
	Nivel alto	0	0.00
	Total	30	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Cevichería Las Gemelas - Tumbes

Figura 5

Dimensión Condiciones Laborales



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Cevichería Las Gemelas - Tumbes

Interpretación:

Según la Tabla y Figura 5, correspondientes a la dimensión condiciones laborales, del total de 30 encuestados que representaron al 100%, el 70% (21 encuestados) expusieron que las condiciones laborales alcanzaron un nivel medio, producto de la disposición de tecnología y la buena administración de los recursos; mientras que un 30% (9 encuestados) declararon que esta alcanzó un nivel bajo; no evidenciándose porcentaje alguno que muestre que el nivel fue alto.

Tabla 11

Nivel de Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	9	30.0
	Nivel medio	13	43.3
	Nivel alto	8	26.7
	Total	30	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Cevichería Las Gemelas - Tumbes

Figura 6

Nivel de Satisfacción Laboral



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Cevichería Las Gemelas - Tumbes

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 6, correspondientes a la variable satisfacción laboral, del total de 30 encuestados que representaron al 100%, el 70% (21 de ellos) manifestaron que la satisfacción laboral en el restaurante cevichería Las Gemelas, tuvo un nivel de medio a alto predominando en ello, las condiciones físicas y/o materiales, los beneficios laborales, las políticas administrativas y el desarrollo del personal; sin embargo, un 30.0% (9 encuestado) expresaron que el nivel de satisfacción laboral fue bajo.

Tabla 12

Nivel de Condiciones Físicas y Materiales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	14	46.7
	Nivel medio	16	53.3
	Nivel alto	0	0.0
	Total	30	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Cevichería Las Gemelas - Tumbes

Figura 7

Nivel de Condiciones Físicas y Materiales



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Cevichería Las Gemelas - Tumbes

Interpretación:

Respecto a la Tabla y Figura 7, correspondientes a la dimensión condiciones físicas y/o materiales, del total de 30 encuestados que representaron al 100%, el 53.3% (16 encuestados) del restaurante cevichería Las Gemelas, revelaron que esta tuvo un nivel medio producto de la buena distribución física del ambiente y las comodidades para el mejor desempeño; mientras que un 46.7% (14 encuestados) sostuvieron que dicho nivel fue bajo, no evidenciándose porcentaje alguno que muestre que el nivel fue alto.

Tabla 13

Nivel de Beneficios Laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	11	36.7
	Nivel medio	19	63.3
	Total	30	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Cevichería Las Gemelas - Tumbes

Figura 8

Nivel de Beneficios Laborales



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Cevichería Las Gemelas - Tumbes

Interpretación:

Según la Tabla y Figura 8, correspondientes a la dimensión beneficios laborales, del total de 30 encuestados que representaron al 100%, de los trabajadores del restaurante de la cevichería La Gemela, el 63.3% (19 encuestados) expresaron que el nivel de beneficios fue medio, producto de las remuneraciones justas que asume la picantería para con los trabajadores y las expectativas que el trabajo les permite cubrir; mientras que un 36.7% (11 encuestados) señalaron que el nivel fue bajo, no evidenciándose porcentaje alguno que muestre que el nivel fue alto.

Tabla 14

Nivel de Políticas Administrativas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	11	36.7
	Nivel medio	19	63.3
	Nivel alto	0	0.0
	Total	30	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Cevichería Las Gemelas - Tumbes

Figura 9

Nivel de Políticas Administrativas



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Cevichería Las Gemelas - Tumbes

Interpretación:

En la Tabla y Figura 9, correspondientes a la dimensión políticas administrativas, del total de 30 encuestados que representaron al 100%, de los trabajadores del restaurante cevichería Las Gemelas, el 63.3% (19 encuestados) señalaron que estas alcanzaron un nivel medio, producto del horario establecido y el reconocimiento por el esfuerzo fuera de las horas reglamentarias; sin embargo, un 36.7% (11 encuestados) exteriorizaron que el nivel de políticas administrativas alcanzado fue bajo.

Tabla 15

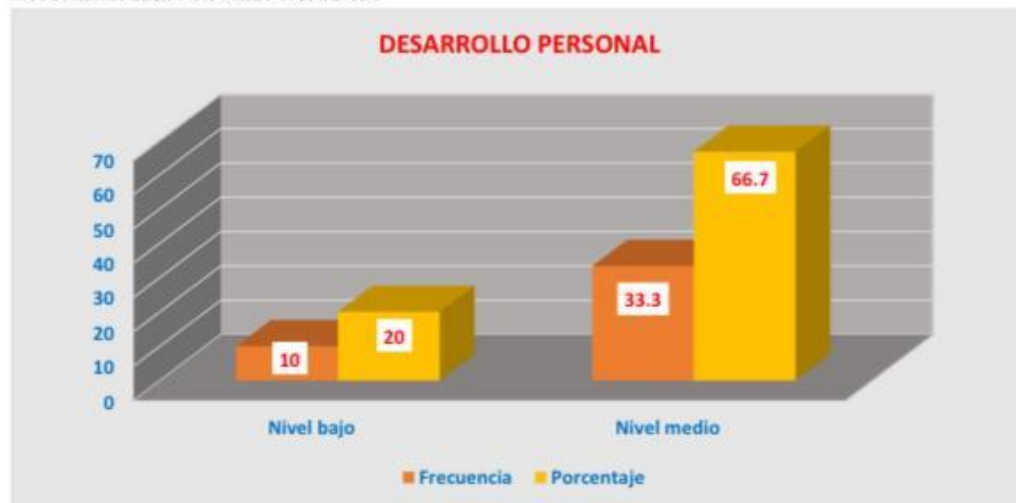
Nivel de Desarrollo del Personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	10	33.3
	Nivel medio	20	66.7
	Total	30	66.7

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Cevichería Las Gemelas – Tumbes

Figura 10

Nivel de Desarrollo del Personal



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Cevichería Las Gemelas - Tumbes

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 10, correspondientes a la dimensión desarrollo personal, del total de 30 encuestados que representaron al 100%, de los trabajadores del restaurante cevichería Las Gemelas, el 66.7% (20 encuestados) precisaron que el nivel de desarrollo personal fue medio, producto de la buena disposición del jefe al realizar alguna consulta acerca del trabajo encomendado; mientras que un 33.3% (10 encuestados) explicaron que este alcanzó un nivel bajo; no evidenciándose porcentaje alguno que muestre que el nivel fue alto.

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Restaurante cevichería “Las Gemelas” - Tumbes” diseñado por el (la) Bachiller, **Natali Nicoll Calle Dominguez** cuyo propósito es medir la relación entre variables, **Clima organizacional y satisfacción laboral**, el cual será aplicado a 30 trabajadores de la empresa **Restaurante cevichería las Gemelas**, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

“Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Restaurante cevichería “Las Gemelas” - Tumbes”

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

Administración de Empresas

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Anexo 7: Validez del instrumento de expertos

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: "Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Restaurante cevichería "Las Gemelas" - Tumbes" diseñado por el (la) Bachiller, **Natali Nicoll Calle Dominguez** cuyo propósito es medir la relación entre variables, **Clima organizacional y satisfacción laboral**, el cual será aplicado a 30 trabajadores de la empresa **Restaurante cevichería las Gemelas**, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

"Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Restaurante cevichería "Las Gemelas" - Tumbes"

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

Administración de Empresas

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Clima Organizacional	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidades de progreso Desarrollo del personal 	1, 2	x	
	Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> empresa Visión, misión y valores 	3, 4	x	
	comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Relación armoniosa con los grupos Comunicación interna 	5, 6	x	
	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> Tecnología en el trabajo Administración de los recursos 	7, 8	x	
Satisfacción laboral	Condiciones física y/o materiales	<ul style="list-style-type: none"> Distribución física Comodidad para el buen desempeño 	1, 2	x	
	Beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none"> Remuneraciones Expectativas económicas 	3,4	x	
	Políticas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> Horario de trabajo Limitación del trabajo 	5,6	x	
	Desarrollo del personal	<ul style="list-style-type: none"> Realización Desarrollo 	7,8	x	

Preguntas satisfacción laboral		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	x					
2	Existen las comodidades para un buen desempeño de las Labores diarias.	x					
3	Las remuneraciones que la empresa le otorga son justas en base a las funciones que desempeña	x					
4	Su trabajo le permite cubrir mis expectativas económicas	x					
5	Le disgusta su horario	x					
6	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	x					
7	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente	x					
8	Es grata la disposición de su jefe cuando le pide alguna consulta sobre el trabajo.	x					

Evaluado por: Mg. Cristihan Sosa Orellana

D.N.I.: 00373944

Fecha: 20/12/2023

Firma:



Mgtr. Lic. Adm. CRISTIHAN SOSA ORELLANA
 NÚMERO DE COLEGIATURA 007335
 MAGISTER EN FINANZAS

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Sosa Orellana Cristhian**, con Documento Nacional de Identidad N°00373944, de profesión **administración de empresas**, grado académico **magister** con código de colegiatura **007335**, labor que ejerzo actualmente como **docente**, en la **Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **clima organizacional y satisfacción laboral del restaurante cevichería las gemelas** cuyo propósito es medir la **relación entre clima organizacional y satisfacción laboral**, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la empresa restaurante cevichería las gemelas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	x				
Congruencia con los indicadores.	x				
Coherencia con las dimensiones.	x				
Nivel de aporte parcial:	x			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

Apreciación total: (12) puntos **No aporta:** ()

Trujillo, a los 20 días del mes de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres: Mg. Cristihan Sosa Orellana

D.N.I.: 00373944

Firma:



Mgtr.Lic. Adm. CRISTHIAN SOSA ORELLANA
 NUMERO DE COLEGIATURA 007335
 MAGISTER EN FINANZAS

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Restaurante cevichería “Las Gemelas” - Tumbes” diseñado por el (la) Bachiller, **Natali Nicoll Calle Dominguez** cuyo propósito es medir la relación entre variables, **Clima organizacional y satisfacción laboral**, el cual será aplicado a 30 trabajadores de la empresa **Restaurante cevichería las Gemelas**, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

“Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Restaurante cevichería “Las Gemelas” - Tumbes”

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

Administración de Empresas

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Clima Organizacional	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidades de progreso Desarrollo del personal 	1, 2	x	
	Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> empresa Visión, misión y valores 	3, 4	x	
	comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Relación armoniosa con los grupos Comunicación interna 	5, 6	x	
	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> Tecnología en el trabajo Administración de los recursos 	7, 8	x	
Satisfacción laboral	Condiciones física y/o materiales	<ul style="list-style-type: none"> Distribución física Comodidad para el buen desempeño 	1, 2	x	
	Beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none"> Remuneraciones Expectativas económicas 	3,4	x	
	Políticas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> Horario de trabajo Limitación del trabajo 	5,6	x	
	Desarrollo del personal	<ul style="list-style-type: none"> Realización Desarrollo 	7,8	x	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas clima organizacional		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Existen oportunidades de progresar en la empresa	x					
2	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal	x					
3	Se siente comprometido con el éxito de la empresa	x					
4	Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa	x					
5	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	x					
6	La empresa fomenta y promueve la comunicación.	x					
7	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	x					
8	Existe una buena administración de los recursos.	x					

Evaluado por: Mg. José Fernando Escobedo Gálvez

D.N.I.: 44632438 **Fecha:** 20/12/2023

Firma:



ADM. Mg. José F. Escobedo Gálvez
CLAD N° 05720

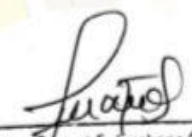
Preguntas satisfacción laboral		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	x					
2	Existen las comodidades para un buen desempeño de las Labores diarias.	x					
3	Las remuneraciones que la empresa le otorga son justas en base a las funciones que desempeña	x					
4	Su trabajo le permite cubrir mis expectativas económicas	x					
5	Le disgusta su horario	x					
6	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	x					
7	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente	x					
8	Es grata la disposición de su jefe cuando le pide alguna consulta sobre el trabajo.	x					

Evaluated by: Mg. José Fernando Escobedo Gálvez

D.N.I.: 44632438

Fecha: 20/12/2023

Firma:



ADM. M.C. José F. Escobedo Gálvez
 CLAD N° 09720

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **José Fernando Escobedo Gálvez**, con Documento Nacional de Identidad N° 44632438, de profesión **administración de empresas**, grado académico **Magister** con código de colegiatura **09720**, labor que ejerzo actualmente como **docente**, en la **universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **clima organizacional y satisfacción laboral del restaurante cevichería las gemelas** cuyo propósito es medir la **relación entre clima organizacional y satisfacción laboral**, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la empresa restaurante cevichería las gemelas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	x				
Congruencia con los indicadores.	x				
Coherencia con las dimensiones.	x				
Nivel de aporte parcial:	x			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

Apreciación total: (12) puntos No aporta: ()

Trujillo, a los 20 días del mes de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres: Mg. José Fernando Escobedo Gálvez

D.N.I.: 44632438

Firma:



ADM. Mg. José F. Escobedo Gálvez
 CLAD N° 09720

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Restaurante cevichería “Las Gemelas” - Tumbes” diseñado por el (la) Bachiller, **Natali Nicoll Calle Dominguez** cuyo propósito es medir la relación entre variables, **Clima organizacional y satisfacción laboral**, el cual será aplicado a 30 trabajadores de la empresa **Restaurante cevichería las Gemelas**, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

“Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Restaurante cevichería “Las Gemelas” - Tumbes”

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

Administración de Empresas

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Clima Organizacional	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidades de progreso Desarrollo del personal 	1, 2	x	
	Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> empresa Visión, misión y valores 	3, 4	x	
	comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Relación armoniosa con los grupos Comunicación interna 	5, 6	x	
	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> Tecnología en el trabajo Administración de los recursos 	7, 8	x	
Satisfacción laboral	Condiciones física y/o materiales	<ul style="list-style-type: none"> Distribución física Comodidad para el buen desempeño 	1, 2	x	
	Beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none"> Remuneraciones Expectativas económicas 	3,4	x	
	Políticas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> Horario de trabajo Limitación del trabajo 	5,6	x	
	Desarrollo del personal	<ul style="list-style-type: none"> Realización Desarrollo 	7,8	x	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

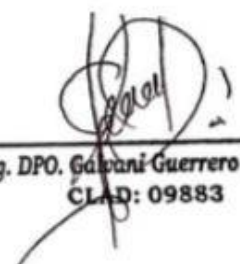
Preguntas clima organizacional		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Existen oportunidades de progresar en la empresa	x					
2	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal	x					
3	Se siente comprometido con el éxito de la empresa	x					
4	Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa	x					
5	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	x					
6	La empresa fomenta y promueve la comunicación.	x					
7	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	x					
8	Existe una buena administración de los recursos.	x					

Evaluado por: Mg. Galvani Guerrero García

D.N.I.: 45101586

Fecha: 20/12/2023

Firma:



Mg. DPO. Galvani Guerrero García
 CLAD: 09883

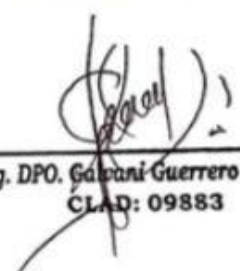
Preguntas satisfacción laboral		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	x					
2	Existen las comodidades para un buen desempeño de las Labores diarias.	x					
3	Las remuneraciones que la empresa le otorga son justas en base a las funciones que desempeña	x					
4	Su trabajo le permite cubrir mis expectativas económicas	x					
5	Le disgusta su horario	x					
6	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	x					
7	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente	x					
8	Es grata la disposición de su jefe cuando le pide alguna consulta sobre el trabajo.	x					

Evaluado por: Mg. Galvani Guerrero García

D.N.I.: 45101586

Fecha: 20/12/2023

Firma:



Mg. DPO. Galvani Guerrero García
 CLAD: 09883

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Galvani Guerrero García**, con Documento Nacional de Identidad N°45101586, de profesión **administración de empresas**, grado académico **magister** con código de colegiatura **09883**, labor que ejerzo actualmente como **docente**, en la **Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **clima organizacional y satisfacción laboral del restaurante cevichería las gemelas** cuyo propósito es medir la **relación entre clima organizacional y satisfacción laboral**, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la empresa restaurante cevichería las gemelas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	x				
Congruencia con los indicadores.	x				
Coherencia con las dimensiones.	x				
Nivel de aporte parcial:	x			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				


Apreciación total: (12) puntos **No aporta:** ()

Trujillo, a los 20 días del mes de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres: Mg. Galvani Guerrero García

D.N.I.: 45101586

Firma



Mg. DPO. Galvani Guerrero Garcia
CLAD: 09883

Anexo 8: Matriz de consistencia

TITULO	FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
Influencia el Clima Organizacional En La Satisfacción Laboral de los trabajadores del Restaurante Cevichería "Las Gemelas" - Tumbes	<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del restaurante Cevichería Las Gemelas del distrito de Tumbes?</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Ha: El clima organizacional sí influye de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del restaurante cevichería Las Gemelas de Tumbes.</p> <p>Ho: El clima organizacional no influye de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del restaurante cevichería Las Gemelas de Tumbes.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del restaurante Cevichería Las Gemelas del distrito de Tumbes.</p>	Clima Organizacional	<p>D₁: Autorrealización</p> <p>D₂: Involucramiento laboral</p> <p>D₃: Comunicación</p> <p>D₄: Condiciones laborales</p>	<p>Tipo: Correlativo</p> <p>Método: Cuantitativo</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Población y muestra:</p> <p>Población Todos los restaurantes cevicherías del distrito de Tumbes</p> <p>Muestra La presente investigación tomara toda la población total del restaurante cevichería "Las Gemelas", es decir los 30 trabajadores que se encuestaron.</p>
	<p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la influencia de la autorrealización en la satisfacción laboral del restaurante cevichería las gemelas del distrito de Tumbes? ▪ ¿Cuál es la influencia del involucramiento en la satisfacción laboral del restaurante cevichería las gemelas del distrito de Tumbes? ▪ ¿Cuál es la influencia de la supervisión en la satisfacción laboral del restaurante cevichería las gemelas del distrito de Tumbes? ▪ ¿Cuál es la influencia de la comunicación en la satisfacción laboral del restaurante cevichería las gemelas del distrito de Tumbes? ▪ ¿Cuál es la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción laboral del restaurante cevichería las gemelas del distrito de Tumbes? 	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H₁: Influencia de la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional en la variable en la satisfacción laboral de los trabajadores del restaurante cevichería las gemelas del distrito de Tumbes.</p> <p>H₂: Influencia de la dimensión involucramiento de la variable clima organizacional en la variable en la satisfacción laboral de los trabajadores del restaurante cevichería las gemelas del distrito de Tumbes.</p> <p>H₃: Influencia de la dimensión comunicación de la variable clima organizacional en la variable en la satisfacción laboral de los trabajadores del restaurante cevichería las gemelas del distrito de Tumbes.</p> <p>H₄: Influencia de la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional en la variable en la satisfacción laboral de los trabajadores del restaurante cevichería las gemelas del distrito de Tumbes.</p>	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar la influencia de la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional en la variable en la satisfacción laboral de los trabajadores del restaurante cevichería las gemelas del distrito de Tumbes. ▪ Identificar la influencia de la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional en la variable en la satisfacción laboral de los trabajadores del restaurante cevichería las gemelas del distrito de Tumbes. ▪ Identificar la influencia de la dimensión comunicación de la variable clima organizacional en la variable en la satisfacción laboral de los trabajadores del restaurante cevichería las gemelas del distrito de Tumbes. ▪ Identificar la influencia de la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional en la variable satisfacción laboral de los trabajadores del restaurante cevichería las gemelas del distrito de Tumbes. 			

Anexo 9: REPORTE TURNITIN

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL RESTAURANTE CEVICHERIA "LAS GEMELAS" - TUMBES

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

6%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

3

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.untumbes.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo