

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
PSICOLOGÍA, CON MENCIÓN EN INTERVENCIÓN
PSICOLÓGICA E INVESTIGACIÓN



CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UN
GRUPO DE TRABAJADORES DE LA MINERÍA VOLCAN –
PASCO, 2019

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PSICOLOGÍA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
PSICOLOGÍA, CON MENCIÓN EN INTERVENCIÓN
PSICOLÓGICA E INVESTIGACIÓN

TESISTA: CHUQUIYAURI ALVARADO NATALY JUDITZA
ASESORA: DRA. CHAMORRO GUERRA MARIBEL SELMA

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicar en primera instancia a Dios, por el don de la vida y la salud para poder alcanzar mis sueños, a mi familia por el apoyo incondicional que siempre me han brindado en este camino profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar en donde me formé como una profesional, a la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan”, lugar donde viví los mejores años académicos de mi vida y obtuve grandes compañeros de mi especialidad.

A la variada gama de maestros que me formaron en los distintos cursos de la rama de la psicología, con mención en intervención psicológica e investigación, gracias a sus enseñanzas e iluminaciones, puedo tener un mayor enfoque de mi vocación profesional.

Agradezco de igual manera, a la Dra. Maribel Selma Chamorro Guerra, quien, con sus consejos ilustrados, me ha guiado en todo este proceso de obtención del grado y ha solucionado mis dudas.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación que lleva como título CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DE LA MINERÍA VOLCÁN – PASCO, 2019. Tuvo como propósito determinar si existe relación significativa entre el clima laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019. El método utilizado fue de tipo y nivel correlacional, con un diseño no experimental transversal, la población estuvo determinado por 140 trabajadores y la muestra determinada por un muestreo no probabilístico, por conveniencia, siendo la misma cantidad de la población para la muestra a los cuales se les aplico dos instrumentos, con 50 ítems el CL – SPC (clima laboral) y 27 ítems el SL – SPC (Satisfacción laboral). Con el fin de poder determinar el grado de relación de ambas variables se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados arrojaron que un 42.9% consideran favorable el clima laboral, mientras que el 57,1% una satisfacción laboral promedio. Así mismo al relacionar las variables arrojaron un coeficiente de Spearman de 0.033 indicando una correlación positiva muy baja entre las variables de estudio, con un nivel de significancia cuyo valor fue de 0.700. Concluyendo que no existe relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán – Pasco, 2019.

Palabras clave: Clima laboral, involucramiento laboral, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The present research work is titled WORK CLIMATE AND JOB SATISFACTION IN A GROUP OF WORKERS FROM THE MINING VOLCÁN – PASCO, 2019. The purpose of this research was to determine if there is a significant relationship between the work environment and job satisfaction in a group of workers from the Minería Volcán - Pasco, 2019. The method used was correlational type and level, with a non-experimental cross-sectional design, the population was determined by 140 workers and the sample determined by non-probabilistic sampling, for convenience, with the same amount of the population for the sample to which two instruments were applied, with 50 items the CL – SPC (work environment) and 27 items the SL – SPC (Job Satisfaction). In order to determine the degree of relationship between both variables, Spearman's correlation coefficient was used. The results showed that 42.9% consider the work environment favorable, while 57.1% consider average job satisfaction. Likewise, when relating the variables, they showed a Spearman coefficient of 0.033, indicating a very low positive correlation between the study variables, with a significance level whose value was 0.700. Concluding that there is no significant relationship between the work environment and job satisfaction in a group of workers from the Volcán Mining – Pasco, 2019.

Keywords: Work environment, work involvement, job satisfaction.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPITULO I: ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1 Fundamentación del problema.....	12
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	14
1.3 Viabilidad de la investigación.....	14
1.4 Formulación del problema	14
1.4.1. Problema general.....	14
1.4.2. Problemas específicos	15
1.5 Formulación de objetivos.....	15
1.5.1. Objetivo general	15
1.5.2. Objetivos específicos.....	15
CAPITULO II: SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	16
2.1. Formulación de las hipótesis.....	16
2.1.1. Hipótesis general	16
2.1.2. Hipótesis específicas	16
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Definición operacional de la variables.....	19
CAPITULO III: MARCO TEÓRICO.....	20
3.1. Antecedentes de investigación	20
3.1.1. Antecedentes Internacionales.....	20

3.1.2. Antecedentes Nacionales.....	21
3.1.3. Antecedentes Locales	33
3.2. Bases teóricas	38
3.2.1. Clima organizacional.....	38
3.2.2. Satisfacción laboral	44
3.3. Bases conceptuales.....	52
CAPITULO IV: MARCO METODOLÓGICO.....	54
4.1. Ámbito	54
4.2. Tipo y nivel de investigación	55
4.2.1. Tipo	55
4.2.2. Nivel.....	55
4.3. Población y muestra.....	55
4.3.1. Descripción de la población	55
4.3.2. Muestra y método de muestreo	55
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión	56
4.4. Diseño de investigación	56
4.5. Técnica e instrumentos	56
4.5.1. Técnicas.....	56
4.5.2. Instrumentos	57
4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos.....	59
4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	60
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	61
4.7. Aspectos éticos.....	62
CAPITULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	63
5.1. Análisis descriptivo.....	63
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	83
5.3. Discusión de resultados.....	88
5.4. Aporte científico de la investigación	90

CONCLUSIONES	91
SUGERENCIAS	92
REFERENCIAS	94
ANEXOS	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	17
Tabla 2 Análisis de confiabilidad Espala CL – SPC.....	60
Tabla 3 Adecuación para análisis Factorial Escala CL – SPC.....	61
Tabla 4 Edad	63
Tabla 5 Sexo.....	64
Tabla 6 Estado civil.....	65
Tabla 7 Puesto de trabajo	66
Tabla 8 Nivel educativo	67
Tabla 9 Empresas	68
Tabla 10 Condición laboral.....	69
Tabla 11 Experiencia laboral	70
Tabla 12 Sueldo.....	71
Tabla 13 Variable: Clima laboral.....	72
Tabla 14 Autorrealización.....	73
Tabla 15 Involucramiento laboral	74
Tabla 16 Supervisión.....	75
Tabla 17 Comunicación	76
Tabla 18 Condiciones laborales	77
Tabla 19 Variable: Satisfacción laboral	78
Tabla 20 Significación tarea.....	79
Tabla 21 Condiciones de trabajo.....	80
Tabla 22 Reconocimiento personal y/o social	81
Tabla 23 Beneficios económicos	82
Tabla 24 Prueba de normalidad.....	83
Tabla 25 Contrastación de hipótesis general.....	84
Tabla 26 Contrastación de hipótesis especifica 1	84
Tabla 27 Contrastación de hipótesis especifica 2	85
Tabla 28 Contrastación de hipótesis especifica 3	86
Tabla 29 Contrastación de hipótesis especifica 4	87
Tabla 30 Contrastación de hipótesis especifica 5	87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Edad	63
Figura 2 Sexo	64
Figura 3 Estado civil	65
Figura 4 Puesto de trabajo.....	66
Figura 5 Nivel educativo.....	67
Figura 6 Empresas.....	68
Figura 7 Condición laboral.....	69
Figura 8 Experiencia laboral	70
Figura 9 Sueldo	71
Figura 10 Variable: Clima laboral.....	72
Figura 11 Autorrealización	73
Figura 12 Involucramiento laboral.....	74
Figura 13 Supervisión	75
Figura 14 Comunicación	76
Figura 15 Condiciones laborales	77
Figura 16 Variable: Satisfacción laboral.....	78
Figura 17 Significación tarea	79
Figura 18 Condiciones de trabajo	80
Figura 19 Reconocimiento personal y/o social	81
Figura 20 Beneficios económicos	82

INTRODUCCIÓN

A diferencia de las grandes compañías mineras, las empresas de servicios como son las contratistas mineras son creadas con pocos recursos económicos y pocos conocimientos sobre gestión administrativa y del recurso humano, por tanto, su objetivo primordial es “ganar y ganar”; en su gran mayoría laboran bajo jornadas laborales atípicas; investigaciones realizadas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional revelan que este tipo de jornadas producen diversos efectos desfavorables en la salud psicológica y familiar del trabajador.

El propósito de esta investigación fue poder conocer la relación del clima laboral y la satisfacción laboral, para lo cual se empleó el método correlacional, donde las dos variables se relacionan de manera positiva pero baja.

Por lo cual la investigación esta estructurada en 5 capítulos:

El Capítulo I expresa la descripción del problema de investigación y su planteamiento, además se mencionan los objetivos, hipótesis, justificación, importancia y viabilidad.

El Capítulo II muestra el marco teórico, los antecedentes de investigación y el desarrollo de las bases teóricas de las variables de investigación.

El Capítulo III señala el marco metodológico el cual engloba el tipo de investigación, el diseño y esquema de la investigación, asimismo se describe a la población y la muestra, los instrumentos de recolección de datos, el procesamiento y presentación de datos.

El Capítulo IV muestra los resultados representados de forma estadística, a través de tablas y gráficos, así como la verificación de las hipótesis.

El Capítulo V trata sobre la discusión, la constatación de resultados y las referencias bibliográficas de las bases teóricas. Por último, se presentan las conclusiones, sugerencias y anexos.

CAPITULO I

ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

La sociedad actual se encuentra en medio de una crisis sanitaria ocasionada por la pandemia generada por la enfermedad Covid-19, la cual se expandió en más de cien países de manera simultánea (Organización Mundial de la Salud, 2020). Esta crisis representa un riesgo para la salud, entornos laborales y el bienestar de millones de personas (Briones, 2020). Varias organizaciones gubernamentales han aplicado restricciones en la movilización en forma de lockdown, cierre de emergencias o cuarentenas lo cual ha tenido efecto en el ámbito económico, social y laboral de los empleados (Bonnaccorsi et al., 2020).

Por las características de los participantes para el presente estudio nos es necesario referir la importancia que tiene el sector minero en nuestro país, en el 2015 represento el 80.1% de exportaciones tradicionales, considerándose como uno de los principales motores del desarrollo económico de la última década; pero, el factor con más valor en este sector va más allá de la economía y es el factor humano, que hace posible estos logros, los cuales están expuestos a diferentes condiciones de trabajo obteniendo diferentes impactos en su salud física y psicológica, ya que adoptan diferentes jornadas laborales que alteran su estilo de vida generando conflictos internos asociados a la ansiedad, depresión, estrés en distintos niveles y; cambios en la conducta como irritabilidad, intolerancia, baja autoestima entre otros, soledad.

El trabajo acumulativo conlleva a la soledad, se detectan resultados negativos como alimentación deficiente, hasta 30 enfermedades profesionales, exposición a riesgos físicos, además de las dificultades inherentes del trabajo en altura (MINTRA, 2002). Por otro lado, trabajar separado de la familia y amigos por un largo periodo de tiempo tiene consecuencias negativas al proceso de bienestar y

adaptabilidad (Vinhas & Veiga, 2019), sentimientos de homesickness, así como también distracción y fallas cognitivas.

Teniendo en cuenta que las condiciones inherentes al trabajo en campamentos mineros afectan al trabajador (Vinhas & Veiga, 2019; MINTRA, 2020) y las condiciones actuales de la sociedad representan un riesgo para entornos laborales y el bienestar de millones de personas (Briones, 2020); asimismo, afecta los aspectos psicológicos como el clima laboral y satisfacción laboral.

El clima laboral no es más que el sitio físico en el cual se efectúa un trabajo o se ejerce una determinada labor, podemos observar que cada institución posee un clima laboral que lo caracteriza. La manera en que se desenvuelve el ambiente laboral causa de algún modo, influencia sobre el agrado de los trabajadores y, por ende, se refleja en sus funciones y desempeño; un inadecuado clima laboral perjudica el ambiente de trabajo y ocasiona situaciones que generan malestar que no se sienten satisfechos en su ambiente de trabajo (García, 2009).

El clima laboral y la forma como es percibida por los trabajadores de una institución es de suma importancia para la gerencia y administración de la misma; debido a que ayuda a potenciar el capital humano para obtener sus metas, es así que se ha convertido en un tema central en la organización (Chiavenato, 2007).

La satisfacción laboral como tal, se refiere al conjunto de expresiones cognitivas y afectivas que hace el trabajador de sus actividades, la organización y las relaciones con sus compañeros (Dalal, 2013). La importancia del estudio de la Satisfacción laboral se encuentra en relación con la salud física y mental del trabajador (Salanova et. al, 2014); así como, el impacto que tiene en el rendimiento del empleado.

En contraste, la falta de satisfacción laboral es un principal motivo de rotación de personal, genera desconfianza y causa conductas indeseables para la

organización como el ausentismo y falsificación de descansos médicos (Soriano, Kozuznik y Peiró, 2020).

1.2 Justificación e importancia de la investigación

Este trabajo de investigación busca establecer qué relación existe entre el Clima laboral y la Satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán – Pasco, 2019.

La contribución de este estudio resulta significativa, ya que permitirá la adopción de medidas estratégicas y la implementación de acciones encaminadas para promover un entorno laboral propicio y la satisfacción de los empleados, con el consiguiente beneficio no solo para las organizaciones, sino también para sus trabajadores.

Al transformar el entorno laboral en el que lleva a cabo sus tareas, se busca promover un ambiente completamente positivo y apropiado para fomentar el desempeño óptimo de los empleados, lo cual a su vez genera mayores beneficios para la organización. Además, se busca que los colaboradores se sientan comprometidos con el éxito de la empresa, lo que a su vez contribuya a su permanencia a largo plazo y a la mejora de la productividad de la organización.

1.3 Viabilidad de la investigación

Se tiene el compromiso y disposición de la capacidad para llevar a cabo y poder superar los inconvenientes que puede implicar su realización. Se cuenta con la disponibilidad de los recursos materiales, económicos, financieros, humanos, tiempo y de información.

1.4 Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019?

1.4.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Qué relación existe entre la autorrealización y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019?
- ✓ ¿Qué relación existe entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019?
- ✓ ¿Qué relación existe entre la supervisión y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019?
- ✓ ¿Qué relación existe entre la comunicación y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019?
- ✓ ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar si existe relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

1.5.2. Objetivos específicos

- ✓ Determinar si existe relación entre la autorrealización y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.
- ✓ Determinar si existe relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.
- ✓ Determinar si existe relación entre la supervisión y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.
- ✓ Determinar si existe relación entre la comunicación y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.
- ✓ Determinar si existe relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

CAPITULO II

SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el clima laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

H0: No existe relación significativa entre el clima laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

2.1.2. Hipótesis específicas

Hi: Existe relación significativa entre la autorrealización y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

H0: No existe relación significativa entre la autorrealización y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

Hi: Existe relación significativa entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

H0: No existe relación significativa entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

Hi: Existe relación significativa entre la supervisión y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

H0: No existe relación significativa entre la supervisión y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

Hi: Existe relación significativa entre la comunicación y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

H0: No existe relación significativa entre la comunicación y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

Hi: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

H0: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Niveles	Indicadores	Tipo de variable	Instrumentos
VARIABLE I clima laboral	Autorrealización	- Muy favorable - Favorable - Media	Los ítems que conforman la prueba son: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46.	Ordinal	Escala de clima laboral (CL – SPC) (De Sonia Palma Carrillo)
	Involucramiento laboral	- Desfavorable - Muy Desfavorable	Los ítems referidos a este indicador son: 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47.		
	Supervisión		Los ítems son: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43 y 48.		
	Comunicación		Los ítems correspondientes son: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49.		
	Condiciones laborales		Los ítems son: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50.		
VARIABLE II Satisfacción laboral	Significación Tarea	- Muy Satisfecho	Consta de los ítems: 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26.	Ordinal	Escala de satisfacción laboral (SL – SPC) (De Sonia Palma Carrillo)
	Condiciones de Trabajo	- Satisfecho - Promedio - Insatisfecho	Consta de los ítems: 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27.		
	Reconocimiento Personal y/o Social	- Muy Insatisfecho	Consta de los ítems: 6, 11, 13, 19 y 24.		
	Beneficios Económicos		Consta de los ítems: 2, 5, 9, 10 y 16.		

Variable	Indicador	Unidad/categoría	Tipo de variable
VARIABLE III Variables intervinientes	Edad	a) 18 - 26 años b) 27 - 59 años c) 60 años a más	Escala
	Sexo	Varón - Mujer	Nominal
	Estado Civil	a) Soltero (a) b) Casado (a) c) Separado (a) d) Divorciado(a) e) Viudo (a) f) Conviviente	Nominal
	Puestos de trabajo	a) Ayudante b) Cargador c) Maestro d) Bodeguero e) Mecánico f) Electricista g) Soldador h) Bombero i) Conductor j) Operador de equipos pesados	
	Nivel educativo	a) Primaria b) Secundaria c) Técnico d) Universitario	Ordinal
	Empresas	a) IESA b) Miro Vidal c) Robocon d) AESA, e) Chungar f) Alpamarca g) otros	Nominal
	Condición laboral	a) Contratado b) Estable	Nominal
	Experiencia laboral	a) De 1 a 5 años b) De 5 a 10 años c) De 10 a 15 años d) Más de 15 años	Escala
	Sueldo	a) Entre 1000 a 1500 b) Entre 1600 a 2000 c) Entre 2100 a 2500 d) Entre 2600 a 3000 e) Entre 3100 a más	Escala

**FICHA
SOCIODEMO-
GRÁFICA**

2.3. Definición operacional de la variables

Clima Laboral

Es definida por los puntajes obtenidos al aplicar la Escala de clima laboral (CL – SPC), cuyas dimensiones a considerar son el de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, a través del cual se busca recoger información de cada una de ellas y definir las en el nivel correspondiente de muy favorable, favorable, media, desfavorable o muy desfavorable.

Satisfacción Laboral:

Es definida por los puntajes obtenidos al aplicar la Escala de satisfacción laboral (SL – SPC), cuyas dimensiones a considerar son el de significación tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos, a través del cual se busca recoger información de cada una de ellas y definir las en el nivel correspondiente de muy satisfecho, satisfecho, promedio, insatisfecho o muy insatisfecho.

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Sandoval et. al (2013), el objetivo de esta investigación fue determinar la percepción del clima organizacional en el personal docente investigador perteneciente a los cuerpos académicos, es decir, grupos de investigadores que cultivan una o más líneas de generación y aplicación del conocimiento. El estudio se realizó en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. Obedece a que el profesorado se encuentra supeditado a una serie de evaluaciones de sus actividades académicas que repercuten en un clima organizacional en deterioro. La investigación adopta un enfoque cuantitativo descriptivo y correlacional, mientras que el diseño no es de naturaleza experimental transeccional. Se aplicó un cuestionario de manera directa a una muestra estratificada de la población para medir el constructo en el contexto de la educación superior. Según los resultados obtenidos, se destaca que un 24% de la población experimenta un clima organizacional altamente favorable, mientras que el 27% lo describe como desfavorable. Se puede llegar al interés general de que las dimensiones que presentan los valores más reducidos generan una conclusión significativa en la comunidad académica y científica, así como en el ámbito laboral. No obstante, la apreciación del clima organizacional difiere entre las distintas Divisiones Académicas de la Universidad.

Rodríguez et. al (2011) presento una investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño: “evaluación en una empresa pública chilena” realizado para la Universidad de Talca cuyo objetivo fue determinar si existe una relación significativa entre las variables y si el clima organizacional o la satisfacción laboral son predictores significativos del desempeño y sus dimensiones específicas. La investigación empleó un diseño transversal correlacional, incorporando tanto técnicas

cuantitativas (instrumentos) como métodos cualitativos (grupos focales confirmatorios), con un tamaño de muestra de 96 trabajadores del Servicio Agrícola y Ganadero de la Región del Maule. Los hallazgos revelan que existe una correlación significativa entre las variables y que el rendimiento se predice de manera más precisa a través de una combinación del clima laboral y la satisfacción. Dado el análisis de las variables de desempeño, podemos destacar que únicamente el factor del clima laboral presenta una influencia significativa sobre el comportamiento del personal y las circunstancias individuales. Asimismo, se observa que únicamente la satisfacción laboral muestra una relación significativa con el rendimiento y la productividad.

3.1.2. Antecedentes Nacionales

Polo (2016), presento una investigación titulada “El Clima Organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores obreros de la empresa especializada Contratistas Mineros y Civiles del Perú, Retamas – Parcoy.2015”. Tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores obreros de la Empresa Especializada Contratistas Mineros y Civiles del Perú – COMICIV. La investigación comprendió un estudio sistemático y detallado de los indicadores de satisfacción laboral; así como, clima organizacional de los trabajadores, utilizando para eso los instrumentos de observación, entrevista estructurada y cuestionario. Para llevar a cabo este estudio se escogió una escala que contempla las dimensiones propuestas por Warr, Cook y Wall.

Cainicela y Pazos (2016), presento una investigación titulada “La Relación entre Satisfacción Laboral, Compromiso Organizacional e Intención de Rotación en Profesionales de una Empresa Minera en el Perú”. La investigación tuvo como objetivo identificar si existe relación entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la intención de rotación en profesionales de una empresa minera. Así como, determinar las variables que predicen la intención de rotación. Para ello, fueron encuestados 150 profesionales, considerando la variable de satisfacción laboral con sus dos factores (extrínsecos e intrínsecos), la variable

de compromiso organizacional en sus tres dimensiones (compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad), y la variable de intención de rotación. Los resultados indican que existe una relación negativa y altamente significativa entre la intención de rotación y los factores extrínsecos e intrínsecos de la satisfacción laboral. Por otro lado, no existe una relación significativa entre el compromiso organizacional en sus tres dimensiones (afectivo, normativo y de continuidad) y la intención de rotación. Y la única variable que predice la intención de rotación son los factores intrínsecos de la satisfacción laboral. Finalmente, luego de los resultados obtenidos se propuso un plan de mejora enfocado en los factores intrínsecos, con el objetivo de optimizar la satisfacción laboral minimizando de esa forma la intención de rotación de los trabajadores y evitar la pérdida de talento que conlleva a elevados costos para la organización.

Arana (2016), presento una investigación titulada “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana” realizado para la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo -Perú. Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional de una empresa minera peruana y la satisfacción de sus trabajadores. Los datos fueron recolectados a través de sendos cuestionarios distribuidos entre los 120 trabajadores del área de Procesos de la empresa minera, habiéndose obtenido la respuesta de 66 de ellos. En base al uso de estadísticos descriptivos de cada variable y a un análisis de correlación, mediante el coeficiente Rho de Spearman, los resultados han demostrado la existencia de una correlación directa o positiva entre las variables estudiadas, hallazgo que refuerza la teoría existente al respecto.

Así mismo Millán y Montero (2016), presento una la investigación titulada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Empresa Oncorad de Chiclayo del 2016” realizado para la universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo cuyo objetivo es investigar el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa. El estudio tuvo como objetivo comprobar la presencia de coincidencia entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, y explorar si las dimensiones de ambas

variables presentan una relación positiva. El estudio se realizó bajo un enfoque observacional, con un nivel relacional y un enfoque cuantitativo. Se llevó un cabo sobre una muestra de 29 empleados. Para medir el Clima Organizacional se utilizó el cuestionario “Escala de Clima Laboral” Palma (1999), que tiene cinco dimensiones: (a) Autorrealización, (b) Involucración Laboral, (c) Supervisión, (d) Comunicación y (e) Condiciones Laborales; y el cuestionario “Escala de Satisfacción Laboral” SL- SPC Palma (2005), que tiene cuatro dimensiones: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social y (d) Beneficios Económicos. La evidencia recopilada en esta investigación establece una conexión entre los dos elementos propuestos, a saber, el clima organizacional y la satisfacción laboral. Sin embargo, existe diferencia significativa cuando se hace el análisis por dimensiones entre ambas variables (Clima Organizacional y Satisfacción Laboral), en la dimensión Beneficios Económicos de la variable Satisfacción Laboral, solo se encontró relación con la dimensión Condiciones Laborales de la variable Clima Organizacional.

Arrevalo y Tapia (2016), presento una investigación titulada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal de Salud de la Liga Contra el Cáncer” realizado para la universidad Privada Norbert Wiener que tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Institución “Liga Contra el Cáncer, Pueblo Libre”. Estudio de investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal y correlacional. Luego de un análisis de cuidadoso, se encontró que existe una correlación altamente significativa entre ambas variables en un sentido general. Se evidenció una conexión de gran relevancia entre los índices de clima organizacional y los elementos de satisfacción en el ámbito laboral; además, se constató que la mayoría de los individuos en la muestra presentan un nivel promedio tanto en el clima organizacional como en la satisfacción laboral. Con respecto al Clima organizacional se obtuvo que el 50.0% percibe un clima organizacional favorable, 41.7% medianamente favorable, 6.3% desfavorable y por último 2.1% muy favorable y en satisfacción laboral el 85.4% de los

trabajadores se encuentran satisfecho, 6.3% en la categoría medianamente satisfecho, a la vez en la categoría muy satisfecho se obtuvo 6.3% y por último en la categoría insatisfecho 2.1%. Conclusión. Existe una relación directa, significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la institución, mediante la prueba r Pearson= 0,574 valor $p < 0.001$.

Campos (2016), su investigación fue titulada Nivel de Satisfacción Laboral en los Trabajadores de una Empresa Agrícola. Distrito De Íllimo, 2016. El propósito de este estudio fue evaluar el grado de satisfacción laboral de los empleados de una empresa agrícola en el distrito de Íllimo en marzo de 2016, tomando en cuenta variables como la edad, el género y el puesto ocupado por cada individuo El propósito de este estudio fue evaluar el grado de satisfacción laboral de los empleados de una empresa agrícola en el distrito de Íllimo en marzo de 2016, tomando en cuenta variables como la edad, el género y el puesto ocupado por cada individuo. La muestra estuvo conformada por 72 empleados que cumplieron con los criterios de elegibilidad, seleccionados mediante un examen probabilístico. Para evaluar el nivel de satisfacción laboral, se obtuvo la escala SL-SPC de Sonia Palma Carrillo, que fue baremada por Idrogo y cuenta con una confiabilidad de 0.9 según el método Split Half de Guttman. Se implementaron diversas estrategias para garantizar la integridad ética y los criterios científicos en el estudio. Los hallazgos indican que la mayoría de los trabajadores (60%) están insatisfechos. Los criterios utilizados para identificar la insatisfacción laboral entre los empleados son los siguientes: exhibir una actitud negativa e incomodidad hacia el ambiente de trabajo, percibir sus tareas como poco importantes, sentirse incómodo con el desempeño de las actividades asignadas, expresar que las tareas no cumplen con sus expectativas económicas, experimentar malas relaciones con los compañeros, expresar resentimiento hacia las restricciones en el reconocimiento de horas extras, disgusto por las tareas que realizan y sentirse descontento porque sus esfuerzos no son valorados por su supervisor. En consecuencia, sostenemos que la mayoría de los empleados experimenta insatisfacción laboral (60%), lo que los hace más propensos a renunciar, generar un ambiente laboral desagradable y manifestar su

insatisfacción a través de una actitud irresponsable o ausentismo laboral. Asimismo, de acuerdo con las variables sociodemográficas, se ha constatado que el 50% de los trabajadores pertenecientes al rango de edad de 20 a 30 años experimentan insatisfacción, siendo los hombres aquellos que presentan un mayor índice de insatisfacción, alcanzando un 51%. Existe una mayor insatisfacción entre el personal administrativo en comparación con los agricultores.

Fernández y Muñoz (2017), realizaron un estudio no experimental, descriptivo – correlacional. La población y muestra estuvo conformada por los 62 empleados (gerentes de agencia, supervisores, personal de banca pyme, supervisores de pyme, fuerza de ventas, personal de banca exclusiva, promotores líderes, gerentes de atención al cliente, plataformas y promotores de servicio) de las agencias del Banco de Crédito del Perú, en la ciudad de Cajamarca. Se les administraron los cuestionarios de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral respectivamente, los cuales fueron validados por el Dr. Walter Terán Ramírez y la Lic. Liliana Carrillo Carranza, a una representación de 10 empleados del Banco de Crédito del Perú, específicamente de la agencia ubicada en el Jr. Apurímac. Con este propósito se realizó una prueba piloto y se sometió a la prueba de consistencia utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. El nivel de confianza resultó fue de 0,90 para clima organizacional y 0,83 para satisfacción laboral, lo que indica que el instrumento es confiable. Ambos resultados son una corroboración de la precisión excepcional de los instrumentos. Mediante el análisis de los resultados, se pudo determinar la existencia de una relación directa y significativa entre las dos variables de estudio, evidenciada por un coeficiente de realización de Pearson de 0,696. Este valor indica que el 69,6% de los datos presentados una alta confirmación, lo cual demuestra que hay una atracción suficiente y positiva entre estas variables. Adicionalmente, se ha constatado que los empleados exhiben un elevado nivel de vinculación con la organización, así como también poseen un grado significativo de autonomía en el desempeño de sus labores. Asimismo, se destaca la comprensión de la configuración jerárquica de la compañía objeto de estudio. Además, fue notable constatar que

prácticamente todos los colaboradores cuentan con las condiciones óptimas para desempeñar eficazmente sus labores y obtienen un respaldo continuo por parte tanto de sus colegas como de sus superiores jerárquicos. No obstante, percibo que los estímulos económicos derivados de labores complementarias no son debidamente valorados.

Quispe (2015), presentó una investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores una empresa privada. El estudio fue de tipo no experimental transversal, descriptivo, comparativo y correlacional. La muestra fue de 168 colaboradores de una empresa privada de Lima. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Estrés de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de Salud (OIT-OMS) y la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma (CL-SPC) para ambos se obtuvieron sus propiedades psicométricas. Los resultados obtenidos evidencian que existe una relación significativa entre las variables de estrés y clima laboral, al obtener como correlación bivariada una significación.

Aponte (2017), presento una investigación titulada “Condiciones Laborales, Salud ocupacional y Satisfacción laboral de los trabajadores de la Compañía Minera Santa Rosa” tuvo como objetivo, determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa. El tipo de investigación fue el descriptivo y el nivel explicativo. La población objeto de estudio, tuvo conformada por el personal de Laboratorio Químico de la Compañía Minera Santa Rosa. El número de trabajadores es: 24 empleados y 25 obreros, siendo total 49 trabajadores. Debido al pequeño tamaño de la población se consideró como muestra a toda la población, es decir los 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la Compañía Minera Santa Rosa, a las cuales se les aplicó el instrumento que constó de 35 preguntas, utilizando la escala de likert con alternativas de respuesta múltiple. Se procedió a analizar los resultados, luego se realizó la contratación de hipótesis, utilizando la prueba estadística conocida como coeficiente de correlación de SPEARMAN, debido a que las variables de

estudio son cualitativas. Finalmente, se pudo determinar que Las condiciones de trabajo influyen negativamente en la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.

Huampa (2017), presento una investigación titulada “Programa motivacional para mejorar el nivel de satisfacción laboral en una empresa contratista minera” realizado por la Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa – Perú. Tuvo como objetivo Comprobar la efectividad de un programa basado en la motivación intrínseca y extrínseca que busca desarrollar las competencias personales y laborales para mejorar el nivel de satisfacción en las organizaciones. Se realizó entre el año 2015 y 2016 en trabajadores del área de operación de la empresa. Se utilizó un diseño de investigación cuasi experimental con pre-test – intervención – post-test, con grupo control. Para medir del impacto del programa se utilizó la escala de Satisfacción Laboral SL SPC, escala que cuenta con una confiabilidad de 0.79 Alfa de Cronbach. La muestra incluyó a 50 trabajadores de una empresa privada, 25 grupo experimental y 25 de grupo control todos del sexo masculino. Se empleó un tipo de muestra intencional. Los resultados sugieren un impacto positivo del Programa motivacional para mejorar significativamente la satisfacción laboral, al haber registrado ($T=-13.016$; $p<0.05$) de un nivel parcial insatisfacción y regular satisfacción a un nivel de parcial satisfacción en el grupo experimental de acuerdo a los resultados en el post-test.

Canchanya (2017), presento una investigación titulada “Nivel de Satisfacción Laboral en el Personal Operativo de la Empresa Estrategias Corporativas de Servicios S.A.C. de Ransa San Agustín - Callao, 2017” realizado para la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, el propósito de este estudio consistía en evaluar el grado de satisfacción laboral entre los miembros del equipo operativo de Estrategias Corporativas de Servicios SAC, una empresa perteneciente a Ransa San Agustín dedicada a la prestación de servicios de estiba y desestiba, así como etiquetado, entre otras responsabilidades. Utilizando un enfoque metodológico descriptivo cuantitativo, con un diseño de investigación no

experimental de tipo transversal, de nivel aplicado y tomando una muestra probabilística. Empleando la escala de evaluación de satisfacción laboral desarrollada por Sonia Palma Carrillo en 2004, que consta de 27 ítems que evalúan cuatro dimensiones: el grado de significado de la tarea, las condiciones laborales, el nivel de reconocimiento personal y/o social, y los beneficios económicos. La muestra estuvo compuesta por 98 trabajadores de ambos géneros pertenecientes al sector operativo. Los hallazgos indican que el 50% del personal operativo posee bajos niveles de satisfacción laboral. Con base en esta investigación se ha desarrollado el "programa destinado a mejorar los niveles de satisfacción laboral del personal operativo, con el propósito de fomentar una actitud favorable de los trabajadores hacia sus labores."

Olivari (2017), presento una investigación titulada "Satisfacción Laboral y Apoyo Social en Trabajadores Administrativos de una Empresa de Servicios de Lima Metropolitana" realizado por la Universidad San Ignacio de Loyola cuyo objetivo fue determinar si la red de apoyo social (RAS) con la que cuenta el trabajador en su organización está asociada con su satisfacción laboral. La muestra intencional estuvo conformada por 60 trabajadores, 24 hombres y 36 mujeres (edades entre 20 y 50 años), quienes ocupaban distintos cargos en el Área Comercial de una empresa. Para evaluar la red de apoyo social fue utilizada una variante de sociograma y la satisfacción laboral (SL) fue evaluada mediante la escala de Opiniones SL-SPC de Palma (2005). El análisis comparativo de SL fue realizado entre los grupos de alta y baja RAS mediante un análisis no paramétrico (U de Mann-Whitney) y una medida de magnitud del efecto (rb). Se encontró que en cuanto a la Satisfacción Global no existe diferencia significativa entre grupos, pero en la dimensión Significación de la tarea y Reconocimiento Personal y/o Social, las puntuaciones son mayores en las personas con alta RAS; y en Condiciones laborales, son las personas de baja RAS quienes poseen mayores puntuaciones. En conclusión, existe una asociación entre la RAS y las dimensiones de satisfacción laboral.

Flores y Jiménez (2017), su investigación fue “evaluar el clima laboral y su incidencia en los colaboradores de la cooperativa Aprocanorsi en la Provincia de San Ignacio”, la misma que se dedica a la producción y comercialización de este producto orgánico como es el cacao, el propósito fue identificar como es el ambiente de desarrollo y como se sienten los colaboradores en sus puestos de trabajo como también el grado de confianza entre las diferentes áreas tanto verticales como horizontales. El estudio se efectuó en el mismo espacio considerando la totalidad de la muestra siendo 33 los colaboradores del objeto en estudio el método de investigación es cuantitativo, del tipo descriptivo, nivel descriptivo, el instrumento utilizado fue la encuesta con un cuestionario estructurado de acuerdo con el campo de estudio. El análisis e interpretación de datos se realizó con ayuda del programa Excel 2016, representado en cuadros y figuras lo que consta de mayor efectividad en los resultados obtenidos. Los resultados obtenidos confieren de veracidad dado que el estudio se realizó de acuerdo a los procesos establecidos respondiendo al objetivo planteado, en la investigación; Lo que ha permitido ser conocedores de la actual situación que vive la cooperativa y sus colaboradores.

Tolentino (2017), su investigación fue determinar la relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral. La muestra estuvo conformada por 46 empleados, que abarcó a representantes de ventas, choferes, trabajadores de producción, auxiliares administrativos, auxiliares contables, entre otros, afiliados a Flama Gas Corporation SAC Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: la Escala de Clima Organizacional CL-SP de Sonia Palma Carrillo (2004) y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SP de Sonia Palma Carrillo (1999). Además, los cuestionarios utilizados fueron de tipo Likert, constando de preguntas cerradas que comprendieron un total de 50 ítems para la variable Clima organizacional, y 36 ítems para la variable Satisfacción laboral. Para el análisis de los datos se produjo tanto estadística descriptiva como estadística inferencial. Adicionalmente, se evaluó la confiabilidad de los instrumentos mediante el Alfa de Cronbach. Además, se probó la normalidad de los datos mediante la prueba de Shapiro-Wilk y las hipótesis se probaron

mediante el Coeficiente de Spearman. Los datos fueron tabulados en Excel y procesados con el software estadístico SPSS 22.

La satisfacción laboral dentro del ámbito organizacional. Además, en lo referente al entorno laboral que impera dentro de la empresa, se ha constatado que prevalece un ambiente laboral altamente favorable, mientras que la satisfacción laboral actual se sitúa en un nivel intermedio.

Flores (2018), presento una investigación titulada “Correlación de las Prácticas en Recursos Humanos, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y su influencia en la Intención de Rotación de los trabajadores de una Empresa Contratista Minera de Lima, Perú”. El estudio actual tiene como objetivo explorar más a fondo el impacto de ocho (8) dimensiones de las Prácticas de recursos humanos (RRHH) en los niveles de Satisfacción laboral (SL) y Compromiso organizacional (CO), así como Intención de rotación de empleados (IR) entre trabajadores de una Empresa Contratista Minera ubicada en Lima.

Paucar (2018), su investigación fue titulada “Riesgos Psicosociales Emergentes y Satisfacción Laboral en Colaboradores de una Minera Peruana” El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre los riesgos psicosociales emergentes y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa minera peruana. Se consideró una muestra de 314 trabajadores de ambos sexos con un rango de edad entre 22 a 64 años, los cuales mantienen una relación laboral con la empresa de planilla y contrata (terceros). Se utilizó el Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo adaptado a población peruana por Pando y Aranda, y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC elaborado por Sonia Palma para la población peruana. Se obtuvo como resultados que existe correlación altamente significativa entre ambas variables, Riesgos Psicosociales Emergentes y Satisfacción Laboral, de manera general. Como también se pudo observar una correlación significativa entre el factor Carga de Trabajo, Papel laboral y desarrollo de la carrera y Remuneración del rendimiento pertenecientes a la

variable Riesgos Psicosociales Emergentes con todos los factores de la variable Satisfacción laboral.

Del Carmen (2018), menciona que el propósito fue examinar la conexión entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados en una empresa de transporte internacional en el ámbito global. Además, se destinaron cuatro meses, desde agosto hasta diciembre de 2017, para llevar a cabo este estudio de investigación. El enfoque empleado fue el método hipotético-deductivo, y se aplicó el diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La muestra estuvo compuesta por un conjunto de 15 colaboradores en su totalidad. El instrumento de investigación empleado fue un cuestionario, específicamente se desarrollaron dos cuestionarios: el primero mide la variable Clima Organizacional y consta de 50 preguntas, cada una con 5 opciones de respuesta. El segundo medio de evaluación de la satisfacción laboral contempla un cuestionario compuesto por 36 preguntas, cada una con 5 opciones posibles. Ambos cuestionarios fueron elaborados por la señorita Sonia Palma Carrillo. Por último, como fundamento para la formulación de las conclusiones y sugerencias, en el capítulo final se expone la interpretación y el análisis de las variables elegidas, de las cuales se deduce que existe una conexión entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral.

Chusco et. al (2019) presentó la investigación titulada “La relación entre el Balance Trabajo – Vida y la Satisfacción Laboral en el sector minero” el estudio fue de tipo descriptivo enfocándolo de manera cuantitativa de variables ordinales utilizando una muestra de 374 colaboradores de dos empresas mineras, una en la zona de Huancavelica y otra en la zona de Huaraz, los cuales permitirán identificar, por un lado, la influencia de la satisfacción laboral en la vida, trabajo tomando en cuenta el sistema laboral de la empresa. Para este estudio se utilizaron las “Escala General de Satisfacción de Robert Eisenberger, Jim Cummings, Stephen Armeli and Patrick Lynch” (1997) y la “Escala de balance Vida Trabajo de Frone y Yardley” (1996).

Segura y Vásquez (2019), presento una investigación titulada “Clima Laboral y Satisfacción Laboral en Obreros de una Mina Subterránea - Jauja, 2019.” El propósito del estudio fue investigar la conexión entre el entorno laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en una mina subterránea de Jauja durante el año 2019. La metodología de investigación empleada se alinea con el enfoque cuantitativo, específicamente un diseño de investigación básica con un nivel de análisis descriptivo. Adicionalmente, el diseño de investigación es correlacional, involucrando dos variables y una muestra no probabilística de 51 trabajadores. Se utilizaron cuestionarios para ambas variables como instrumentos de investigación, los cuales fueron sometidos a pruebas de validez y confiabilidad. Al concluir la investigación se ha obtenido los siguientes resultados: $r_s = 0.406$, el cual se encuentra estadísticamente significativo. Por lo tanto, el valor t calculado es mayor que el valor t teórico ($3,1 > 2,00$) a un nivel de significancia de 0,05. Al llegar a la conclusión de que hay una conexión importante y moderada entre el entorno laboral y la satisfacción en el trabajo de los empleados de una mina subterránea en Jauja en el año 2019. Los resultados de este estudio serán comunicados a las autoridades de la mina subterránea de Jauja, con el propósito de que se tomen medidas para mejorar y fortalecer las condiciones laborales de los trabajadores, brindándoles un entorno laboral adecuado en términos de clima y satisfacción.

Ríos (2021), presento una investigación titulada “Satisfacción Laboral y Engagement en Empleados del Servicio de Alimentación de Campamentos Mineros”. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y engagement en empleados del servicio de alimentación ubicados en los campamentos mineros de Moquegua, Cerro de Pasco y Ayacucho. Se tuvo como muestra 107 empleados cuyos rangos de edad fueron de 20 y 50 años. Asimismo, se utilizaron los inventarios de Utrecht Work Engagement Survey (UWES) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (S20/26). Los resultados prueban la existencia de la relación entre el vigor y dedicación con la satisfacción con la supervisión ($r = .274$, $r = .322$), satisfacción intrínseca ($r = .359$, $r = .417$), satisfacción con la producción ($r = .287$, $r = 3.27$) y

satisfacción con la participación ($r = .316$, $r = .351$). Se puede concluir que las variables vigor y dedicación tienen una relación con satisfacción con la supervisión, satisfacción intrínseca, satisfacción con la calidad de producción y satisfacción con la participación.

3.1.3. Antecedentes Locales

Falcon et. al (2019), el propósito del estudio consistió en investigar la conexión existente entre el entorno laboral y la satisfacción en el trabajo de los empleados pertenecientes a la Institución Educativa Milagro de Fátima Huánuco el año 2019. La metodología de estudio empleada se basó en un enfoque descriptivo-correlacional, caracterizado como una investigación fundamental, cuantitativa y transversal. Se empleó el método de encuestas mediante cuestionarios como técnica de investigación, siendo los instrumentos empleados el Cuestionario de clima laboral diseñado por Litwin y Stringer, así como el Cuestionario de satisfacción laboral desarrollado por Sonia Palma. La población evaluada estuvo conformada por 49 trabajadores de la institución educativa “Milagro de Fátima”, entre ellos tanto personal docente como administrativo. Según los resultados obtenidos, se han identificado diferentes niveles dentro del clima laboral. Un 55,1% de los participantes ha manifestado un nivel desfavorable, mientras que un 36,7% ha indicado un nivel medio. Solo un 8,2% ha opinado un nivel favorable. En cuanto a la variable de satisfacción laboral, se ha observado que un 51% de los encuestados posee un nivel bajo de satisfacción, mientras que un 42,9% ha informado un nivel regular. Solo un 6,1% ha manifestado un alto nivel de satisfacción. Para contrastar la hipótesis, se empleó el estadístico chi-cuadrado, arrojando un valor de 16,169, que se encuentra dentro de la región de rechazo de la tabla de distribución, lo que resulta en una significación estadística (valor P) de dos colas de 0,003, que es inferior al nivel de significación del 5% ($0,05 =$ margen de error). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula H_0 . Por lo tanto, se puede inferir de manera estadística que existe una correlación entre el ambiente laboral y el grado de satisfacción laboral en los empleados de la institución educativa Milagros de Fátima en Huánuco, durante el año 2019. Nuestros resultados respaldan la hipótesis planteada en nuestra investigación.

Vela (2016), realizó una investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción del usuario externo Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2015”. El objetivo principal de esta investigación fue conocer la conexión entre el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios externos que visitaron el Hospital Regional Hermilio Valdizán. Para este estudio se desarrolló el método descriptivo, el cual califica como una investigación observacional, correlacional, prospectiva y transversal. Se realizó una encuesta a una muestra de 320 individuos que frecuentan los consultorios externos, los cuales fueron seleccionados mediante un método de prueba no probabilístico por conveniencia. La metodología utilizada consistió en la aplicación del cuestionario Servqual modificado, el cual permite evaluar el grado de satisfacción del usuario a partir de las discrepancias observadas entre sus expectativas y percepciones. Los resultados obtenidos muestran que el 72,2% (231) de los usuarios entrevistados fueron los mismos usuarios. Un total del 65% (208) corresponden al género femenino. El cuarenta por ciento de las personas encuestadas, que equivale a ciento veintiocho individuos, posee un nivel educativo secundario. Un porcentaje del 89,1% (285 individuos) ha afirmado contar con la cobertura completa de seguro de salud provista por el Sistema Integral de Salud (SIS). Un total del 62% (201 individuos) correspondió al grupo de continuadores. Una proporción de 25,3% (81 individuos) pertenece al rango de edades de 25 a 31 años. El 77,5% de los empleados señalan que el ambiente laboral no es apropiado. Un porcentaje de 82,2% de los usuarios expresan su insatisfacción en relación a la atención recibida. El análisis estadístico se realizó mediante las pruebas r de Pearson y Rho de Spearman, con el apoyo de PASW V18 para Windows. En resumen, se puede concluir que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción del usuario externo. El Rho calculado es -0.173 y el valor p es 0.002.

Sánchez (2017), realizó una investigación de la “Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2017”. Es imperativo destacar la relevancia y la necesidad ineludible de mantener un clima organizacional óptimo en las

instituciones. Los resultados indicaron que se observó una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un coeficiente de consecuencias de 0,752. Además, se encontró una fuerte confirmación positiva entre el clima organizacional de relaciones y la satisfacción laboral, con un coeficiente de producción de 0.751. De igual manera, se identificó una consecuencia moderada entre el clima organizacional de identidad y la satisfacción laboral, con un valor de consecuencia de 0.410. Finalmente, se producirá una culminación moderada entre el clima organizacional de conflicto y la satisfacción laboral, con un valor de culminación de 0.265. Con esto se ratifica la premisa general de que existe una asociación entre el ambiente laboral y la medida en que los empleados se sienten satisfechos en su trabajo. La conclusión que se puede extraer es que tanto el ambiente laboral como la satisfacción en el trabajo son elementos esenciales en las empresas que buscan ser competitivas.

Delgado (2015), realizó una investigación en “El Clima Organizacional y su Influencia en la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco - 2015”. El objetivo del estudio fue conocer las conexiones entre el clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis en el año 2016. Este estudio empleó un diseño de investigación correlacional descriptivo, utilizando un enfoque transversal no experimental. La población consistió en 117 individuos, de los cuales se seleccionó una muestra de 66 personas de manera no probabilística y conveniente. Además, se desarrolló la metodología de la encuesta haciendo uso de los instrumentos denominados "Cuestionario de clima organizacional" y "Cuestionario de satisfacción". El principal hallazgo derivado de este estudio revela que, según el Coeficiente de Correlación de Pearson, existe una fuerte relación positiva de 0,823 entre las dos variables investigadas.

Soria (2018), hizo una investigación titulada “Clima Organizacional y desempeño laboral en docentes y personal Administrativo de la I.E.I N° 32629

La Punta del Distrito de Umari, Pachitea - Huánuco, 2018". El propósito principal de este estudio radicó en analizar la conexión existente entre el ambiente de trabajo y la productividad laboral. Durante el estudio llevado a cabo, se pudo concluir que existe una conexión directa y con dificultad negativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Inicial N° 32629 "La Punta", ubicada en el distrito de Umari de Pachitea, en la provincia de Huánuco. Los resultados de esta investigación revelaron que un 61,22% de los participantes operaron que nunca o solo algunas veces considerando que el ambiente laboral es ameno y propicio para trabajar con satisfacción. Además, solo un 12,24% del total del personal manifestó cumplir con las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos.

Atencio y Espinoza (2018), realizaron una investigación titulada "Clima Organizacional y la satisfacción Laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Potracancha - Huánuco". La evaluación se realizó mediante la Escala de Clima Organizacional de Koys & Decottis, y la Escala de Satisfacción Laboral de Meliá y Pieró. Se realizó una mejora en el Diseño descriptivo-correlacional dentro del contexto de la investigación. Se llevó a cabo un demostrado no probabilístico intencional, demostrado mediante una muestra de 90 empleados que desempeñaron sus funciones en el Establecimiento Penitenciario de Huánuco. la hipótesis nula y se acepta rechaza la hipótesis alternativa. Esto implica que existe evidencia estadística suficiente para sostener que hay una diferencia significativa entre los grupos comparados". Descartar la hipótesis nula, lo cual indica que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Este hecho les permite deducir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el establecimiento penitenciario de Potracancha – Huánuco 2017.

Benavides (2018), realizó una investigación titulada "El clima organizacional y la calidad de la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann,

Huánuco 2017”, esta investigación tuvo como objetivo general “Determinar el valor de la relación entre el clima organizacional y la calidad de la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann”, para el desarrollo plantearon una investigación no experimental, transversal, correlacional descriptivo, finalizado el trabajo la conclusión a la que se llegó fue: “Existe una correlación positiva fuerte, es decir que el nivel de dependencia entre estas dos variables, el clima organizacional y la satisfacción laboral, para el caso de la I.E.P. Von Neumann, es alta, la variación en una de ellas implica un cambio directo en la valoración de la otra variable”.

Burga (2019), realizó una investigación titulada “Relación entre el Clima Organizacional y la Productividad Laboral de los trabajadores de salud de la Microred Umari, Pachitea - Huánuco, 2017”. El autor se enfocó en el estudio del clima organizacional en el contexto de la Microred de Salud Umari, con el propósito de establecer una conexión entre el clima organizacional y la eficiencia laboral de los empleados en los servicios de Atención Integral del Niño y Atención de la Mujer, durante el año 2017.

En términos metodológicos, se llevó a cabo un estudio de naturaleza correlacional, retrospectiva, transversal y cuantitativa.

La población estuvo conformada por 48 profesionales de la salud, entre ellos prestadores de salud nominados y contratados, así como personal administrativo, que laboraron en la Microred de Salud Umari en la provincia Pachitea del departamento de Huánuco durante el año 2017.

La muestra abarcó a toda la población, representando el 100%, es decir, 48 trabajadores de la salud. El tipo de muestra correspondió al muestreo no probabilístico o intencional.

El estudio llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la Micro

Red de Salud Umari, con un nivel de significancia de 0,05, un nivel de confianza del 95%, un coeficiente de convergencia de Pearson de 0,507 y un significado asintótico (valor p) de 0.000238. El estudio muestra que un porcentaje significativo de trabajadores, concretamente el 18%, señala que jamás se trabaja en un ambiente organizacional apropiado. Por otro lado, un 27% opina que a veces se da esta situación, mientras que un 46% afirma que con frecuencia existe un clima organizacional adecuado. Por último, el 9% considera que siempre se trabaja en un ambiente organizacional propicio. En base a esto, se determinó que la productividad de la Micro Red de Salud fue de 69,08%, lo que corresponde al nivel "Alto". 05; confianza nivel del 95%; coeficiente de convergencia de Pearson de 0,507 y un nivel de significancia asintótica (valor p) de 0,000238. El 18% de los empleados sostiene que se trabaja "nunca" en un entorno organizacional apropiado; el 27% opina que se trabaja "ocasionalmente", el 46% afirma que se trabaja "con frecuencia" y el 9% sostiene que se trabaja "siempre" en un entorno organizacional adecuado. En base a esto, se determinó que la productividad de la Micro Red de Salud fue de 69,08%, clasificada como nivel "Alto". Sobre la base de un nivel de confianza del 95 %, se observaron un coeficiente de convergencia de Pearson de 0,507 y una significación asintótica (valor p) de 0,000238. Un 18% de los trabajadores sostiene que "nunca" se labora en un clima organizacional apropiado, mientras que un 27% opina que "ocasionalmente" se da esta situación. Por otro lado, un 46% afirma que "con frecuencia" se trabaja en un ambiente organizacional adecuado y únicamente el 9% considera que esto sucede "siempre". Con base en esto, se identificó que la productividad de la Micro Red de Salud fue de 69,08%, lo que corresponde al nivel "Alto".

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Clima organizacional

Son varios los estudiosos que abordan el concepto de "Clima Organizacional" debido a su relevancia en el ámbito empresarial. Esta variable se ha convertido en una herramienta fundamental para optimizar las condiciones de trabajo, lo que conlleva a incrementar la productividad empresarial y está relacionada con

la cultura organizacional. Por consiguiente, esta variable ha sido de investigación desde la década de los 80 hasta el presente, centrándose en diferentes aspectos relacionados con objetos con una organización, especialmente en relación a las percepciones del personal.

En el marco de este estudio, se han empleado garantías respaldadas por autores, tal como se ha mencionado previamente. Si bien es cierto que la diversidad de la variable es vasta, existe una perspectiva personal que se considera teóricamente más sólida y razonable para la población objeto de estudio.

Conforme a las palabras de Robbins (1999), se sostiene que la percepción es el proceso mediante el cual las personas estructuran e interpretan sus sensaciones con el objetivo de otorgar sentido a su entorno. En otras palabras, se trata del método mediante el cual elegimos, estructuramos e interpretamos la información sensorial con el fin de lograr una comprensión de nuestro entorno.

Luego de dos años, Rodríguez (2011), define al clima organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.

Por otro lado; Anzola (2003), opina que el clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

Además, Palma (2004), indica que es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan la tarea. En este

mismo año, Chiavenato, explica que el clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas, directa o indirectamente por los empleados y causan repercusiones en el comportamiento laboral. El clima es una variante que interviene entre los factores organizacionales y los individuales.

Por último; García (2009), dice que el clima laboral está estrechamente ligado con la motivación de los miembros. Cuando los empleados muestran un alto grado de motivación, se observa un clima organizacional propicio, caracterizado por relaciones satisfactorias, un ambiente animado, interesante y colaborativo entre los miembros del equipo. En el caso de que los empleados experimenten una falta de motivación, ya sea debido a la frustración o la existencia de obstáculos para satisfacer sus necesidades individuales, es probable que el ambiente laboral experimente un declive progresivo.

Según se ha mencionado anteriormente, estas definiciones nos brindan la oportunidad de comprender el concepto de clima organizacional. En resumen, el clima organizacional se refiere a la forma en que los empleados perciben su entorno de trabajo, lo cual implica que esta percepción está determinada por nuestra capacidad sensorial para evaluar si el medio en el cual un individuo realiza su labor es favorable o desfavorable. Además, el entorno físico y la atmósfera en la que el empleado lleva a cabo sus actividades diarias, la manera en que el jefe o el líder se relacionan con su equipo de trabajo, así como las relaciones que se establecen con el resto del personal que conforme la organización, son aspectos determinantes del clima organizacional. Estos factores pueden promover o dificultar el desempeño efectivo de los empleados y, en consecuencia, afectar el funcionamiento adecuado de la organización en su totalidad.

3.2.1.1. Características del Clima Laboral

En el ámbito del clima organizacional, se puede notar una fluctuación temporal en las actitudes de las personas, la cual puede ser atribuida a diversas

circunstancias, tales como los días de remuneración, los días de cierre mensual, la entrega de bonificaciones navideñas, el aumento de salarios, la reducción de personal, los cambios en la dirección, entre otras. A modo de ilustración, cuando se produce un incremento generalizado de los salarios, se observa un aumento en la motivación de los empleados y se puede afirmar que su nivel de compromiso laboral se ve potenciado. En contraste, si en lugar de implementarse un aumento salarial se procediera a realizar despidos, se generaría un ambiente laboral desfavorable y la disposición de los trabajadores hacia su labor se vería disminuida.

Rodríguez (2001), menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- ✓ Ser constante, lo cual implica que las empresas mantienen una cierta estabilidad en el entorno laboral con cambios graduales. - Mantener una continuidad, es decir, las empresas aseguran una cierta estabilidad en la atmósfera laboral con cambios graduales. - Permanecer invariable, es decir, las empresas mantienen cierta estabilidad en el ambiente laboral con cambios graduales.
- ✓ El clima organizacional tiene un impacto en el comportamiento de los empleados en una empresa.
- ✓ El clima dentro de la empresa influye en el nivel de compromiso e identificación de los empleados.
- ✓ Los empleados influyen en el ambiente laboral de la organización y, a su vez, se manifiestan a través de sus propios comportamientos y actitudes.
- ✓ Las diversas variables estructurales de la empresa generan el mismo ambiente, el cual a su vez puede influir en dichas variables.
- ✓ Los problemas dentro de la organización, como la alta rotación y el ausentismo, pueden servir como indicadores de que existe un mal ambiente de trabajo dentro de la empresa, lo que sugiere que los empleados pueden estar insatisfechos.

3.2.1.2. Influencias del clima Organizacional

Según Brunet (2004), el clima organizacional está bajo la influencia de dos grandes corrientes:

- a) **Escuela Gestalt:** Este enfoque se enfoca en la organización perceptiva, reconociendo que el todo es más que la suma de sus partes. Dentro de este enfoque, se abordan dos principios fundamentales de la percepción humana: a) la captación del orden de las cosas tal como existen en el mundo y b) la creación de un nuevo orden a través de un proceso de integración cognitiva. De acuerdo a esta escuela de pensamiento, los individuos adquieren un entendimiento del entorno mediante la evaluación de criterios percibidos e inferiores, y manifiestan su conducta en consonancia con su percepción de dicho entorno. Por consiguiente, la percepción del entorno laboral y las condiciones de trabajo son factores determinantes que inciden en la conducta de los empleados.
- b) **Escuela Funcionalista:** De acuerdo con esta corriente teórica, el entorno en el que se encuentra un individuo, así como las peculiaridades de cada persona, desempeñan un papel central en la capacidad de adaptación de dicho individuo a su entorno. Estas dos instituciones educativas comparten un fundamento común, que es el deseo de los individuos de alcanzar un estado de homeostasis, es decir, un equilibrio en su relación con el entorno. Los individuos requieren de información derivada de su ocupación laboral con el propósito de comprender los comportamientos requeridos por la entidad organizativa y, de esta manera, lograr un nivel de armonía satisfactoria con su entorno.

De igual forma, Martín y Colbs (1998), exponen escuelas que se enfocan también en el clima organización, las cuales se describen de esta manera:

1. **Escuela Estructuralista:** La corriente de pensamiento estructuralista en el ámbito de la gestión empresarial argumenta que el clima organizacional se origina a partir de elementos tangibles del entorno laboral, tales como el tamaño de la organización, la distribución de la autoridad en la toma de decisiones, la jerarquía de

niveles de autoridad, el tipo de tecnología empleada y la regulación del comportamiento individual. Se hace especial énfasis en los factores estructurales de carácter objetivo que engloban estos aspectos.

2. **Escuela Humanista:** Se aborda el clima como el conjunto de percepciones integrales que las personas tienen de su entorno, las cuales reflejan la interacción entre las características individuales y las de la organización.
3. **Escuela Sociopolítica y Escuela Crítica:** coinciden en que el clima organizacional constituye un concepto holístico que engloba todos los elementos de una organización, abarcando las actitudes, valores, normas y emociones que los miembros mantienen hacia la misma. Las instituciones educativas anteriormente mencionadas exponen diversas teorías con enfoques distintos, los cuales tienen la intención general de proporcionar referencias más sólidas y permitir la conexión y contraste entre ellas. Esto tiene como objetivo abarcar una mayor cantidad de elementos que se encuentran relacionados con el clima organizacional, lo cual facilita una comprensión más completa del tema en cuestión. Algunas teorías se centran en analizar cómo el ambiente y las características individuales de los empleados influyen en el clima organizacional, mientras que otras se centran en examinar los elementos físicos involucrados en dicho clima. Por último, hay teorías que se ocupan de explorar la esencia misma de los trabajadores.

3.2.1.3. Variables del Clima Organizacional

Morán (2009), menciona que las variables que definen el concepto de clima organizacional son las siguientes:

- a) **Ambiente físico:** Incluyendo el entorno espacial, así como las condiciones de sonido, temperatura, entre otros.
- b) **Estructurales:** Tales como la configuración formal, el enfoque de liderazgo, la escala de la organización, etc.

- c) **Ambiente Social:** Incluyendo aspectos como la camaradería, los conflictos, las interacciones comunicativas, entre otros.
- d) **Personales:** Tales como las actitudes, motivaciones, expectativas, entre otras.
- e) **Propias del comportamiento organizacional:** características inherentes al comportamiento organizacional, tales como la eficiencia, la asistencia, la rotación, las tensiones y la satisfacción laboral, entre otros. Evidentemente, hay diversas variables que inciden en el desarrollo del clima organizacional. En efecto, alrededor de los trabajadores siempre surgen una serie de factores externos que tendrán un impacto directo o indirecto en la conducta del individuo dentro de una institución u organización.

3.2.1.4. Importancia del clima organizacional

Conforme a la investigación de Toro (2001), el clima organizacional desempeña un papel fundamental al brindar un impulso significativo a la productividad y competitividad de una empresa. En las organizaciones con una cultura más establecida y establecida, es común encontrar un clima organizacional más uniforme. Asimismo; Vásquez (2000), afirma que el clima organizacional brinda una salud organizativa es decir es la satisfacción que sienten las personas en el trabajo, es lo que facilita la adaptación estratégica frente al entorno turbulento, es lo que hace posible la regularidad y el buen funcionamiento para conseguir los objetivos y la rentabilidad; los sentimientos positivos de las personas correspondientes satisfacción, colaboración y buenas relaciones entre los grupos.

3.2.2. Satisfacción laboral

La clasificación de la satisfacción laboral es diversa; sin embargo, en esta ocasión nos basaremos en la contribución teórica de Landy y Conte (2005), quienes presentan cuatro tipos distintos, los cuales se detallan a continuación:

- **Satisfacción Laboral Progresiva:** se refiere a la satisfacción del empleado con su trabajo a medida que aumenta su nivel de ambición.

- **Satisfacción Laboral Estable:** Hace referencia a un nivel de satisfacción moderado, en cual la persona muestra motivación al mantener su nivel de aspiración y el estado agradable de satisfacción. Además, se observa un aumento en las expectativas en otros aspectos personales, posiblemente debido a la escasez de incentivos en el ámbito laboral.
- **Satisfacción Laboral Conformista:** Se refiere al estado en el que el empleado muestra un bajo nivel de dedicación y una escasa disposición para cambiar o adaptarse, lo que demuestra una falta de motivación para superarse y crecer tanto a nivel profesional como personal.
- **Seudo - Satisfacción:** Se refiere a elementos que generan engaño en el empleado con falsas sensaciones, las cuales surgen como resultado de intentar satisfacer una necesidad específica, impidiendo así la posibilidad de obtener una satisfacción genuina en otras necesidades.

3.2.2.1. Determinantes de la Satisfacción laboral

Existe una serie de aspectos precisos que pueden determinar en gran medida el nivel de satisfacción asumido por cada trabajador y de acuerdo con Guzhñay y Ortiz (2010), expone que los aspectos que determinan la satisfacción laboral pueden abordarse desde un punto de vista individual o bien organizacional; por ello se abordarán ambos tipos a continuación: Determinantes Individuales, estas son:

- ✓ **Años de Carrera Profesional:** a medida que aumenta la edad de los empleados, también aumenta su satisfacción laboral, aunque esta empieza a decrecer al llegar la jubilación, momento en que suele registrarse una disminución drástica. Asimismo, se da con frecuencia una eficaz reducción en los empleados que llevan en la organización entre seis meses y dos años, la cual generalmente se debe a que el empleado se da cuenta de que el trabajo no satisface todas sus necesidades personales tan rápidamente como esperaba. Mientras que para Werther y Davis (1996), la carrera profesional no implica un esfuerzo por descifrar las sorpresas que bien puede guardar el futuro, pues la responsabilidad de

planear una carrera profesional recae sobre el interesado, siendo una responsabilidad individual no de la organización, aunque si puede ser un medio que facilite y apoye el proyecto.

- ✓ **Expectativas Laborales:** Todos los individuos generan proyecciones acerca de sus empleos a largo plazo. Al buscar empleo, las expectativas laborales de los individuos se ven modificadas por la información que reciben de sus pares, de las agencias de contratación y por su comprensión de las condiciones de trabajo. Las expectativas generadas hasta ese momento permanecieron inalteradas hasta que son incorporadas dentro de una entidad. La satisfacción laboral se alcanza cuando se satisfacen las expectativas previamente establecidas. En caso contrario, si no se logra cumplir con ello, conlleva una disminución en la satisfacción experimentada por la persona.

Determinantes Organizacionales: Los principales elementos de la organización que inciden en la satisfacción laboral son:

- **Reto del Trabajo:** La naturaleza del empleo es un factor determinante crucial para la satisfacción del empleado, ya que el nivel de complejidad necesario para realizar el trabajo implica el uso de diversas habilidades y talentos por parte del empleado.
- **Sistema de Recompensas Justas:** se constata que hay dos categorías de retribuciones directamente vinculadas a la gratificación laboral.
- **Recompensas Extrínsecas:** corresponden a las recompensas que otorga la organización en función del desempeño y esfuerzo de los empleados, tales como los sistemas de remuneración y políticas de ascensos implementados dentro de la organización, así como los elogios y reconocimientos recibidos de los jefes inmediatos.
- **Recompensas Intrínsecas:** Se refieren a aquellas que son experimentadas internamente por el empleado, tales como sentimientos de competencia, orgullo y dominio como resultado

de un trabajo bien hecho. Es fundamental que los empleados perciban este sistema de recompensas como equitativo a fin de que experimenten satisfacción personal.

- **Condiciones Favorables de Trabajo:** Estas hacen referencia a que los empleados se preocupan por su entorno laboral, que les permita su bienestar personal y facilite la realización eficiente de sus labores. Un entorno físico confortable y apropiado para la tarea a llevar a cabo propiciará un rendimiento óptimo y contribuirá al bienestar del empleado.
- **Colegas que Brinden Apoyo:** La conducta del superior es uno de los factores más destacados en cuanto a la satisfacción. Los trabajadores experimentan una mayor satisfacción cuando sus líderes muestran mayor tolerancia y consideración, en comparación con la autoridad y la indiferencia de los jefes. Resulta plausible que la presencia de un líder valorado por su consideración y tolerancia sea de una relevancia superior para aquellos empleados que presenten un bajo nivel de autoestima o estén desempeñando funciones laborales poco gratificantes o fuente de frustración.
- **Compatibilidad entre la Personalidad y el Puesto:** Una concordancia significativa entre los rasgos de personalidad de un individuo y los requisitos del puesto de trabajo conlleva una mayor satisfacción, puesto que la persona contará con las aptitudes y habilidades adecuadas para llevar a cabo adecuadamente sus labores auxiliares en el entorno laboral. Es altamente probable que aquellos individuos que desempeñen labores acordes a sus habilidades sean capaces de alcanzar un rendimiento superior en su ocupación, logrando así un mayor nivel de éxito profesional que a su vez contribuirá a su satisfacción personal.

3.2.2.2. Importancia de la Satisfacción laboral

Robbins (2004), plantea tres (3) razones por las que esta variable es importante:

- ✓ Existen pruebas que demuestran que los empleados que experimentan insatisfacción laboral tienen una mayor propensión a ausentarse con mayor frecuencia ya renunciar con mayor facilidad.
- ✓ Numerosos estudios han evidenciado que los empleados que experimentan satisfacción laboral presentan un estado de salud mejorado y tienden a vivir una mayor cantidad de años.
- ✓ La satisfacción laboral se manifiesta en la esfera personal del empleado.
 - a) Para el trabajador: La satisfacción en el trabajo desempeña un papel crucial en el crecimiento personal, ya que contribuye al equilibrio de la salud y el bienestar. Además, es un factor elemental para la creación de capital relacional y confianza. Asimismo, posibilita que el individuo experimente un progreso favorable al recibir estímulos gratificantes que generen un estado emocional equilibrado.
 - b) Para la Organización: Es crucial contar con un nivel satisfactorio de bienestar en el trabajo con el fin de alcanzar eficientemente los objetivos establecidos y satisfacer las necesidades de relaciones afectivas tanto entre los niveles jerárquicos (gerentes-empleados) como entre los compañeros de trabajo. Además, sirve como palanca de cambio y factor favorable para establecer un clima homeostático organizacional.
 - c) Para el equipo de trabajo y los compañeros: La satisfacción en el ámbito laboral promoverá un clima propicio, es decir, un ambiente saludable en el que los equipos de trabajo se esforzarán al máximo para llevar a cabo sus responsabilidades laborales de manera óptima. Además, se fomentará el establecimiento de vínculos basados en la confianza, relaciones positivas que constituyen el fundamento del capital social de una organización.
 - d) Para los trabajadores y destinatarios de los servicios: La mejora de la satisfacción laboral contribuirá a elevar la calidad del servicio y mejorará la gestión de las quejas por parte del personal. En otras

palabras, los empleados experimentarán satisfacción al recibir un trato adecuado y una compensación justa, gracias al establecimiento de una satisfacción óptima en el seno de la organización. Por ello, generará empatía e interacción con los administrativos, si existiera alguna demanda de insatisfacción por parte de los operativos, llegando a soluciones adecuadas con el fin de establecer equilibrio en ambas partes.

3.2.2.3. La Minería, La Seguridad en el Trabajo

En materia de seguridad y salud en el trabajo Méndez y Berrueta (2011), los mineros tienen que trabajar en un entorno laboral en constante transformación. Algunos trabajan sin luz natural o con ventilación insuficiente, excavando la tierra, extrayendo material y, al mismo tiempo, tomando medidas para evitar que se produzca una reacción inmediata de los estratos adyacentes. A pesar de los importantes esfuerzos realizados en muchos países, la tasa mundial de víctimas mortales, lesiones y enfermedades entre los mineros demuestra, que, en la mayoría de ellos, la minería sigue siendo el trabajo más peligroso. En efecto, aunque a nivel mundial la minería sólo emplea al 1% del total de trabajadores, es responsable de acerca del 8% de los accidentes laborales (15.000 al año aproximadamente). A pesar de no disponer de datos fiables sobre accidentes, si resulta significativo su número, así como el de trabajadores afectados por enfermedades profesionales (neumoconiosis, pérdida de audición, y lesiones causadas por vibraciones), cuya incapacidad prematura es incluso fallecimiento son directamente atribuibles al trabajo.

3.2.2.4. La Minería y las Condiciones de trabajo

En materia de seguridad y salud en el trabajo Méndez y Berrueta (2011), los mineros tienen que trabajar en un entorno laboral en constante transformación. Algunos trabajan sin luz natural o con ventilación insuficiente, excavando la tierra, extrayendo material y, al mismo tiempo, tomando medidas para evitar que se produzca una reacción inmediata de los estratos adyacentes. A pesar de los importantes esfuerzos realizados en muchos países, la tasa mundial de víctimas

mortales, lesiones y enfermedades entre los mineros demuestra, que, en la mayoría de ellos, la minería sigue siendo el trabajo más peligroso. En efecto, aunque a nivel mundial la minería sólo emplea al 1% del total de trabajadores, es responsable de acerca del 8% de los accidentes laborales (15.000 al año aproximadamente). A pesar de no disponer de datos fiables sobre accidentes, si resulta significativo su número, así como el de trabajadores afectados por enfermedades profesionales (neumoconiosis, pérdida de audición, y lesiones causadas por vibraciones), cuya incapacidad prematura es incluso fallecimiento son directamente atribuibles al trabajo.

La minería, al igual que otros sectores productivos que son considerados de alto riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores ya que las condiciones de trabajo y del medio ambiente que rodean a los trabajadores son precarias.

Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2002) realizó el estudio “Condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional en la minería en el Perú” para conocer las relaciones laborales, el tiempo de trabajo, la organización del mismo y los efectos de los sistemas de trabajo sobre los accidentes y la productividad laboral, así como también los servicios de bienestar y de salud en el lugar de trabajo y los elementos de protección, la descripción de los principales factores ambientales y los accidentes del trabajo. Se encontró diferencias en el acceso a los servicios de bienestar y salud en la grande, mediana y pequeña empresa minera. De otro lado, según la mortalidad de los trabajadores mineros en el año 1990, se registraron 96 accidentes mortales; y en el año 1996, 120 accidentes mortales. Luego se aprecia una tendencia a la baja, hasta llegar a 54 accidentes mortales en el 2000. Respecto a los accidentes graves se observó que el año 1996 fue el de mayor accidentabilidad con 2009 accidentados, siendo los mineros de la mediana minería metálica los más afectados con 1276 accidentados, con puestos de perforistas y los ayudantes, seguido por los operadores de equipo pesado, con 46 accidentes mortales (9,3%).

Las minas, en general no están próximas a los centros urbanos. Para las minas de mayor porte ello significa que, a menos que los trabajadores residan en campamentos en las propias minas o en comunidades muy próximas a las explotaciones, un primer problema es el traslado hacia los centros de trabajo y

desde éste hasta el domicilio del trabajador. La eficacia de ese servicio es importante para asegurar a su vez un trabajo productivo y calidad por parte de los mineros.

En cuanto a la duración y el ordenamiento de la jornada (Merino et al. 2007), las grandes distancias a la que se encuentran muchas minas de los centros poblados ha llevado muchas veces a la práctica de jornadas extendidas (de 10 o más horas) y a la organización del trabajo nocturno. En algunos casos, los turnos se organizan de manera que obligan al trabajador a laborar en la mina durante más de los cuarenta días consecutivos, antes de poder disfrutar de dos semanas de descanso. Son conocidos los efectos principales sobre la salud de los trabajadores en correspondencia con estas modalidades de organización de las jornadas de trabajo, así como las consecuencias de trabajo nocturno.

Muchas veces el trabajo se desarrolla en situaciones en las que está confinado aislados de sus compañeros. Cuando las tareas no ocurren al aire libre, se realizan en espacios (galerías) cuyas características no son precisamente agradables. Los factores físicos deber ser muy tenidos en cuenta por la iluminación, el nivel de ruido, las vibraciones, y otros aspectos del entorno circundante pueden afectar a los trabajadores y, en consecuencia, a su trabajo.

En el Perú la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2002), en necesario hacer hincapié en la necesidad de prestar atención al problema del trabajo en altura y las consecuencias que el mal de montaña crónica tiene en un porcentaje relevante de la población. Estos y otros aspectos de las condiciones de trabajo, junto con las cuestiones propias de seguridad y la salud de los mineros, deberían ser tratados de una manera integral. Hay que recordar que las personas, cuando trabajan, están inexorablemente inmersas en conjunto de situaciones vivenciales y de factores laborales que interactúan simultáneamente sobre ellas. Por ello, el análisis, diagnóstico y tratamiento por separado de cada uno de estos factores no es suficiente.

3.3. Bases conceptuales

❖ **Clima Organizacional**

Es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan la tarea. (Palma, 2004).

❖ **Satisfacción laboral**

La actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea, y el desempeño de tareas”. (Palma, 2004).

❖ **Centro de trabajo o Unidad de Producción o Unidad Minera**

Es el conjunto de instalaciones y lugares en el que los trabajadores desempeñan sus labores relacionadas con la actividad minera. Está ubicado dentro de una Unidad Económica Administrativa o concesión minera o concesión de beneficio o labor general o transporte minero. En el caso que la concesión de beneficio y concesión de transporte minero se encuentren fuera de la UEA o de la concesión minera, las fiscalizaciones podrán efectuarse en forma independiente.

❖ **Trabajo**

Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

❖ **Mina**

Es un yacimiento mineral que se encuentra en proceso de explotación.

❖ **Salud Ocupacional**

Rama de la salud responsable de promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, a fin de prevenir riesgos en el trabajo.

❖ **Empresa Minera**

Es la persona natural o jurídica que ejecuta las acciones y trabajos de la actividad minera de acuerdo con las normas legales o vigentes.

❖ **Pandemia de COVID – 19**

La Organización Mundial de la Salud reconoció como pandemia global el 11 de marzo del 2020, debido a que en el año 2019 se originó la enfermedad por coronavirus (COVID-19) y a causa del virus SARS-COV-2 (MINSA,2020).

❖ **Estado de Emergencia Sanitaria**

De acuerdo al Decreto Supremo N°008-2020-SA se da un plazo de 90 días calendarios a nivel nacional para la prevención de la propagación del COVID-19, durante ese tiempo el Decreto Supremo N°044-2020-PCM se extiende y declara Estado de Emergencia Nacional, dándose de manera obligatorio el aislamiento social para evitar el brote del virus. (EsSalud, 2020). A partir del mes de Julio del año 2020, se levanta la cuarentena en varias provincias del Perú que tengan menor número de contagio del virus, incluido Lima. De manera paulatina, se ha ido reactivando las cuatro fases de la economía del Perú, teniendo en consideración los cuidados y protocolos de la prevención del virus.

CAPITULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito

El presente estudio se realizó en la Empresa Minera Volcán, perteneciente al Perú, departamento de Pasco, Provincia de Pasco y Distrito de Huallay. El departamento de Pasco se encuentra ubicado en la vertiente oriental de los andes y zona central del territorio peruano, abarcando un área total de 25 320 km², lo que constituye el 2,0 por ciento del territorio peruano. Comprende una región andina en su parte oeste y una amazónica en la oriental. Limitando al norte con Huánuco, al este con Ucayali, al sur con Junín y al oeste con Lima. Según las proyecciones poblacionales del INEI al 2019, Pasco albergaba una población de 312,652 habitantes, lo que representa el 0.9% de la población nacional. En el departamento se han diferenciado cinco tipos de clima, dos localizados en la zona ceja selva y selva, y tres en la región andina. Destacan las cumbres nevadas o de muy alta montaña, sobre los 5 000 m.s.n.m., con temperaturas medias durante todo el año que están por debajo del punto de congelación.

4.1.1 Estructura productiva:

De acuerdo a la estructura productiva de 2017, Pasco aportó el 1.14 por ciento del Producto Bruto Interno (PBI) Nacional.

4.1.2 Minería:

Constituye la principal actividad económica del departamento, al aportar con más del 59.7 por ciento al VAB. Sobresalió la producción de zinc (50 por ciento del VBP minero metálico de 2012), seguido de plata (2,0 por ciento), plomo (7.5 por ciento), cobre (8.2 por ciento) y oro (3.3 por ciento). Entre las principales empresas se encuentran Volcan, el Brocal, Buenaventura, Chungar, Atacocha, Milpo y Pan American Silver. Durante el 2012, Pasco se consolidó como el primer productor nacional de plata y plomo y como el segundo en zinc.

4.2. Tipo y nivel de investigación

4.2.1. Tipo

El tipo de estudio fue correlacional, el cual consiste en “conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández et al, 2014, p.93).

4.2.2. Nivel

El nivel de esta investigación es también correlacional al cuarto nivel, no es causal y su tipo de análisis es predominante cuantitativo, pero con calificaciones e interpretaciones cualitativas, sobre una mutua relación para saber cómo se puede comportar una variable al conocer el comportamiento de la(s) otras(s) variable(s) correlacionada(s) cuantitativamente, aunque la interpretación cualitativa también es importante. (Caballero, 2014, p. 41).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La población de la presente investigación estuvo conformada por un grupo de trabajadores de la Minería Volcán – Pasco que se encontraban laborando en distintas áreas y cuya empresa contratista de procedencia se detalla a continuación, siendo un total de 140.

N°	Empresa	Total
1	IESA	37
2	Miro Vidal	40
3	Robocon	16
4	AESA	21
5	Chunga	18
6	Alpamarca	7
7	Otros	1
TOTAL		140

4.3.2. Muestra y método de muestreo

Se utilizó el muestreo no probabilístico de tipo “por conveniencia”. Hernández, Fernández y Baptista (2014), hacen la observación de que las muestras no

probabilísticas, también denominadas muestras dirigidas, implican un método de selección orientado por las características de la investigación más que estar basado en un criterio estadístico de generalización (p.190).

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

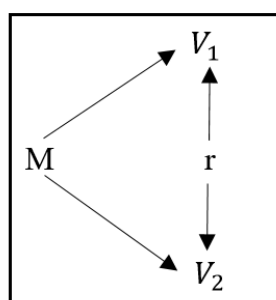
- Trabajadores de la Empresa Minera Volcan.
- Trabajadores mayores de 18 años.
- Trabajadores que aceptaron formar parte del estudio y lo expresan antes de la recolección de los datos.

Criterios de exclusión

- Trabajadores diagnosticados con infección por SARS – CoV - 2.

4.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental transversal correlacional, este diseño “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado” (Hernández et al, 2014, p. 158). La representación del diseño es el siguiente:



Donde:

V1: Clima laboral

V2: Satisfacción Laboral

M: La muestra de pacientes

r: Valor de asociación entre las variables

4.5. Técnica e instrumentos

4.5.1. Técnicas

Se realizó a través del análisis de las respuestas expresadas por los trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco, en la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) y Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC).

4.5.2. Instrumentos

Escala de Clima Laboral (CL-SPC)

A. Ficha Técnica

- **Nombre del Instrumento:** Escala de Auto-medición de la Ansiedad (EAA).
- **Autor** : Sonia Palma Carrillo
- **Administración** : Individual o colectiva
- **Duración** : 15 a 20 minutos aproximadamente
- **Año de publicación** : 2005
- **Ámbito de Aplicación:** Trabajadores con dependencia laboral
- **Propósito** : Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la autorización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.
- **Tipificación** : Baremos percentiles generales para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa muestra peruana: Lima Metropolitana.

B. Descripción de Instrumento (baremos, dimensiones, calificación y procedimiento):

- **La Escala de Clima laboral (CL-SPC):** fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo como parte de sus actividades de profesora investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

A. Ficha Técnica

- **Nombre** : Escala de Satisfacción laboral
- **Autor** : Sonia Palma Carrillo
- **Edición Original:** 2005
- **Administración** : Diagnostico organizacional
- **Usos** : Individual o Colectiva
- **Aplicación** : Trabajadores con relación laboral de dependencia.
- **Duración** : 15 minutos aproximadamente
- **Tipificación** : 1058 trabajadores con dependencia laboral de Lima Metropolitano.
- **Barremos** : Percentiles generales para muestra total, por sexo y grupo ocupacional.

B: Descripción de Instrumento (baremos, dimensiones, calificación y procedimiento)

- **La Escala de Satisfacción laboral (SL-SPC):** Facilita la evaluación global de la disposición hacia el trabajo, identificando el nivel de satisfacción o insatisfacción que experimenta el empleado con su labor. De manera específica, posibilita evaluar el nivel de satisfacción en relación a aspectos como el alcance de las tareas, el ambiente laboral, el reconocimiento individual o social, así como los beneficios económicos. En consecuencia, este dispositivo se convierte en una herramienta valiosa para establecer un análisis detallado de los elementos que, en mayor o menor medida, influyen en el nivel de satisfacción del empleado. A partir de dichos resultados, se proponen recomendaciones para llevar a cabo una intervención. La escala ha sido creada utilizando la técnica de Likert y está compuesta por 27 ítems que abarcan tanto aspectos positivos como negativos. Estos elementos han sido agrupados en cuatro factores, mediante un análisis factorial, estos son:

- **Factores de la Escala SL-SPC:** La Escala SL-SPC permite una evaluación global de la actitud hacia el trabajo, revelando el nivel de satisfacción o insatisfacción que experimenta el empleado con respecto a su actividad laboral. En concreto, brinda la oportunidad de evaluar el nivel de satisfacción en relación a aspectos tales como la importancia de la labor desempeñada, las condiciones laborales, el reconocimiento tanto personal como social, y los incentivos económicos.

En este contexto, esta herramienta se presenta como un recurso valioso para identificar los elementos que influyen en el grado de satisfacción del empleado, ya sea de manera más o menos significativa. Con base en dichos elementos, se formulan recomendaciones para llevar a cabo acciones correctivas. La escala se implementa mediante la técnica de Likert y consta de 27 elementos que engloban aspectos tanto positivos como negativos.

El instrumento proporciona una evaluación del nivel de satisfacción laboral utilizando una escala dimensional de opciones que incluyen "Total acuerdo", "De acuerdo", "Ni de acuerdo ni en desacuerdo", "En desacuerdo" y "Total Desacuerdo". Estas opciones son evaluadas de manera automática, asignando una puntuación de 1 a 5 puntos, dependiendo si el ítem es positivo o negativo. Estas bases se registran como normas percentiles y categorías diagnósticas.

De tal forma que el puntaje total de la escala tiene un mínimo de 27 puntos y un máximo de 135 puntos. Siendo la cantidad de ítems diferentes por áreas, la comparación entre las mismas sólo es posible a través de las normas percentilares y/o categorías diagnósticas. El examinador puede, sin embargo, utilizar puntuaciones "T" para facilitar la comparación entre áreas.

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Para validar el instrumento desarrollado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo, se utilizaron los datos obtenidos de la aplicación de la Escala

de Satisfacción Laboral SL-SPC a 1058 trabajadores del área de Lima Metropolitana. Posteriormente, estos datos fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS, con el objetivo de someterlos a análisis estadísticos con efectos de confiabilidad. La consistencia interna se estimó mediante el método del coeficiente Alfa de Cronbach y el método de las dos mitades con el coeficiente de Guttman. Los resultados obtenidos, como se muestra en la siguiente tabla, superaron un valor de 8.

Confiabilidad Escala SL – SPC

Método / Coeficiente	Correlación
Consistencia Interna / Alfa de Cronbach	.84*
Mitades / Guttman	.81*

Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, Sonia Palma, 2005.

*< = 0.05

Durante el proceso de validación subsiguiente, Sonia Palma seleccionó 6 conjuntos de elementos con el propósito de evaluar la inconsistencia en el puntaje, buscando aquellos que presentaran una conexión significativa entre sí. Se esperaba que los artículos con contenido similar correspondieran a similares. En caso de existir una disparidad notoria o extrema, se calificará como inconsistencia y se considerará que un puntaje de 4 o más indica falta de consistencia en la prueba.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

En la etapa de ajuste final de la Escala CL -SPC, los datos obtenidos de la muestra total se analizaron con el Programa del SPSS, y con los métodos Alfa de Cronbachy Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de .97 y .90 respectivamente; lo que permite refiere de una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable.

Tabla 2

Análisis de confiabilidad Espala CL – SPC

Método de análisis	Escala DO.SPC
Alfa de Cronbach	97
Split Half de Guttman	90

Los datos de la versión de 66 ítems se sometieron a la prueba de Kaiser-Meyer Olkin obteniendo un nivel de .980 lo que evidencia la adecuación de la muestra para efectos de análisis factorial.

Tabla 3

Adecuación para análisis Factorial Escala CL – SPC

	Coficiente
Medida de adecuación Kaiser Meyer	980
Test de esfericidad de Barlett	44751.69
Nivel de significación	000

Luego

de corroborada, dicha adecuación, se efectuó el análisis del factor de extracción y la comunidad es pertinentes; luego el análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, determinando 50 ítems para la versión final del instrumento, en él se determinan correlaciones positivas y significativas ($\alpha.05$) entre los cinco factores de Clima Laboral, confirmando la validez del instrumento.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

- ✓ Se efectuó una solicitud al jefe del Centro Médico de la Empresa Minera Volcán para obtener el permiso requerido.
- ✓ El permiso para realizar las encuestas dentro de los espacios de la institución fue gestionado, y se concertó que se llevarán a cabo durante un horario adictivo al horario laboral para garantizar la participación de todos los empleados.
- ✓ Los empleados de la institución fueron requeridos para firmar el consentimiento informado.
- ✓ Se emplearán los dispositivos de recopilación de información del entorno laboral (como la Escala de Clima Laboral y la Escala de Satisfacción Laboral) para recolectar datos.

- ✓ Posteriormente, se llevó a cabo la revisión de los cuestionarios con el fin de estructurar y agilizar el procedimiento de tabulación.
- ✓ La clasificación de los resultados obtenidos del procesamiento de los datos, con el propósito de asignar valores reales a cada variable.

4.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se tuvo en cuenta el consentimiento informado por cada trabajador para su aplicación, dicha información obtenida de los participantes será solo para la investigación.

CAPITULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

En este apartado, se presenta la información descriptiva de ambas variables.

Aspecto Sociodemográfico

Tabla 4

Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18 - 26 años	15	10,7	10,7	10,7
27 - 59 años	123	87,9	87,9	98,6
60 años a mas	2	1,4	1,4	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco

En la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa en mención, se puede observar que, en la tabla 4 y figura 1, se obtuvieron las siguientes respuestas: El 10.7% representa a los colaboradores de entre 18 a 26 años de edad, el 87,9% representa a una cantidad mayor de colaboradores entre 27 a 59 años de edad y tan solo el 1,4% representa a los colaboradores de 60 años a más.

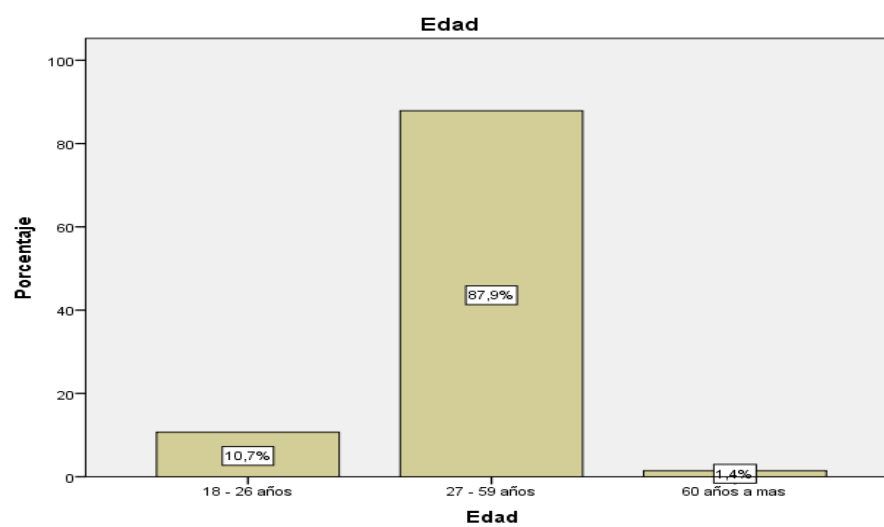


Figura 1. *Edad*

Tabla 5

Sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Varón	130	92,9	92,9	92,9
Mujer	10	7,1	7,1	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco

En la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa en mención, se puede observar que, en la tabla 5 y figura 2, se obtuvieron las siguientes respuestas: El 92,9% se encuentra liderado por colaboradores del sexo masculino y tan solo el 7,1% se encuentra representado por los colaboradores del sexo femenino.

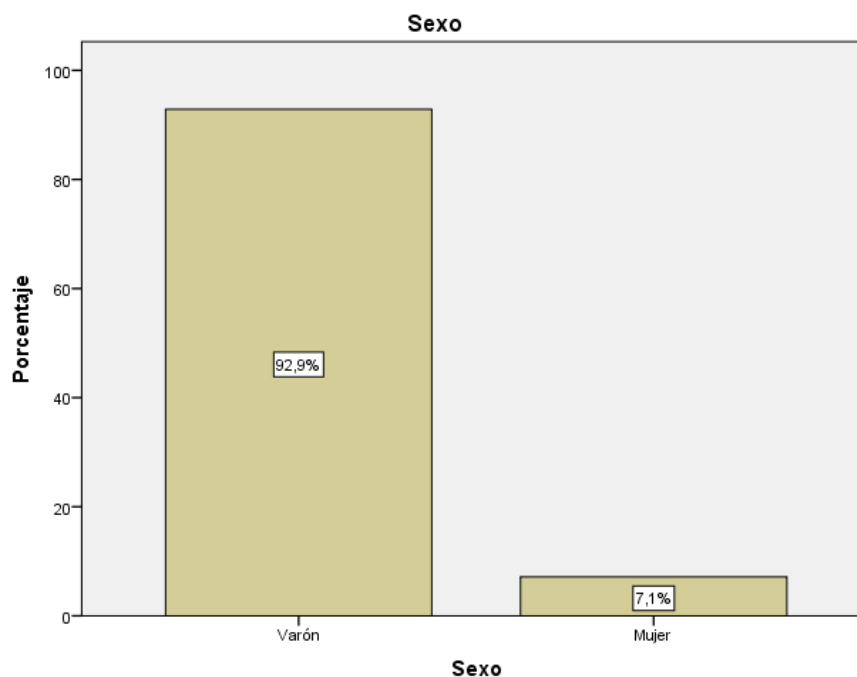
Figura 2. *Sexo*

Tabla 6

Estado civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero	22	15,7	15,7	15,7
Casado	43	30,7	30,7	46,4
Separado	4	2,9	2,9	49,3
Divorciado	1	,7	,7	50,0
Conviviente	70	50,0	50,0	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco

En la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa en mención, se puede observar que, en la tabla 6 y figura 3, se obtuvieron las siguientes respuestas: El 15.7% se encuentra representado por solteros, el 30,7 % por casados, el 2,9% por separados, el 0,7% en casi nulidad por divorciados y finalmente el 50,0% se encuentra representado por colaboradores que son convivientes.

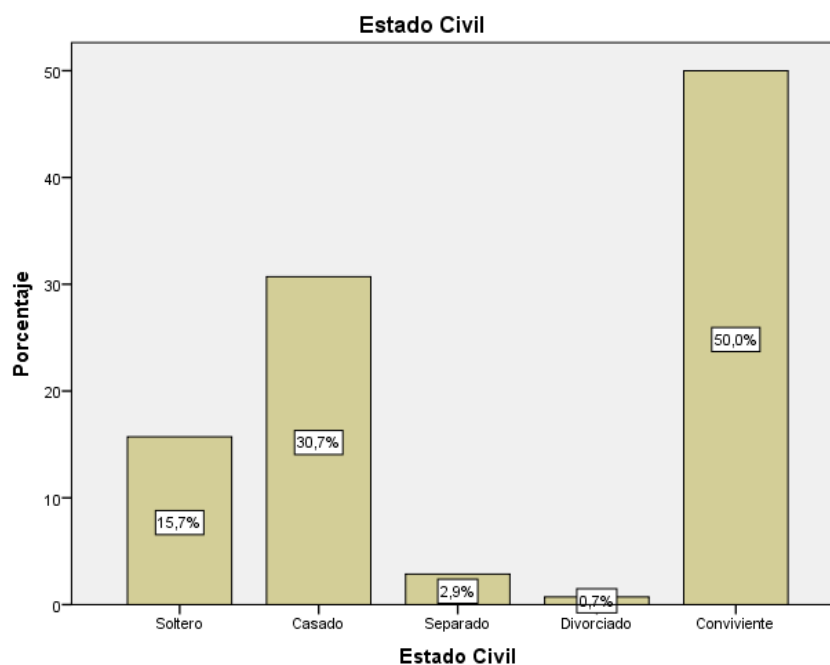
Figura 3. *Estado civil*

Tabla 7

Puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ayudante	23	16,4	16,4	16,4
Cargador	1	,7	,7	17,1
Maestro	13	9,3	9,3	26,4
Bodeguero	2	1,4	1,4	27,9
Mecánico	15	10,7	10,7	38,6
Electricista	5	3,6	3,6	42,1
Conductor	21	15,0	15,0	57,1
Operador de equipos pesados	44	31,4	31,4	88,6
Otros	16	11,4	11,4	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco

En la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa en mención, se puede observar que, en la tabla 7 y figura 4, se obtuvieron las siguientes respuestas: El 16.4% son ayudantes, el 0,7% son cargadores, el 9,3% son maestros, el 1,4% son bodegueros, el 10,7% son mecánicos, el 15,0% son conductores, el 31,4% son operadores de equipos pesados y el 11,4% son considerados como otros.

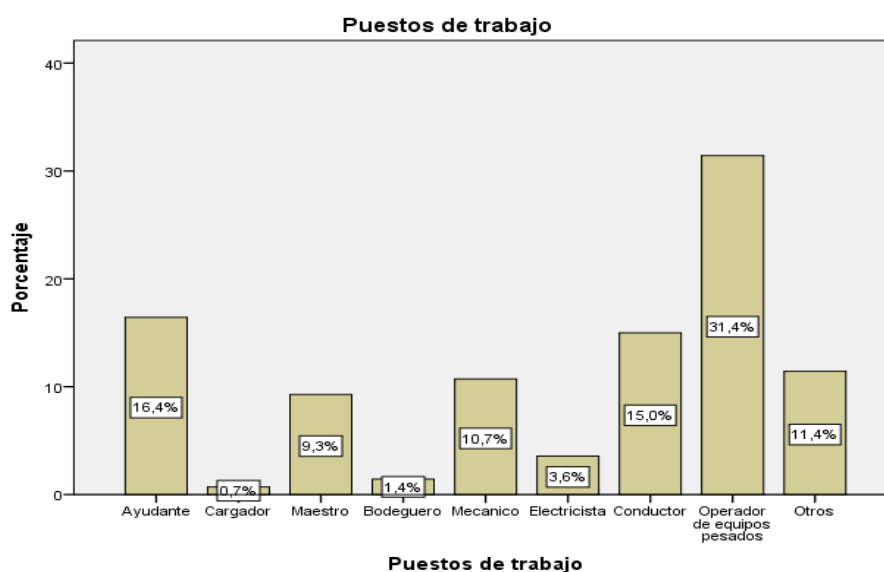
Figura 4. *Puesto de trabajo*

Tabla 8

Nivel educativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Secundaria	73	52,1	52,1	52,1
Técnico	54	38,6	38,6	90,7
Universitaria	13	9,3	9,3	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco

En la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa en mención, se puede observar que, en la tabla 8 y figura 5, se obtuvieron las siguientes respuestas: El 52.1% de los colaboradores se encuentran en el nivel educativo secundario, el 38,6% están en el nivel educativo técnico y el 9,3% están en el nivel educativo universitario.

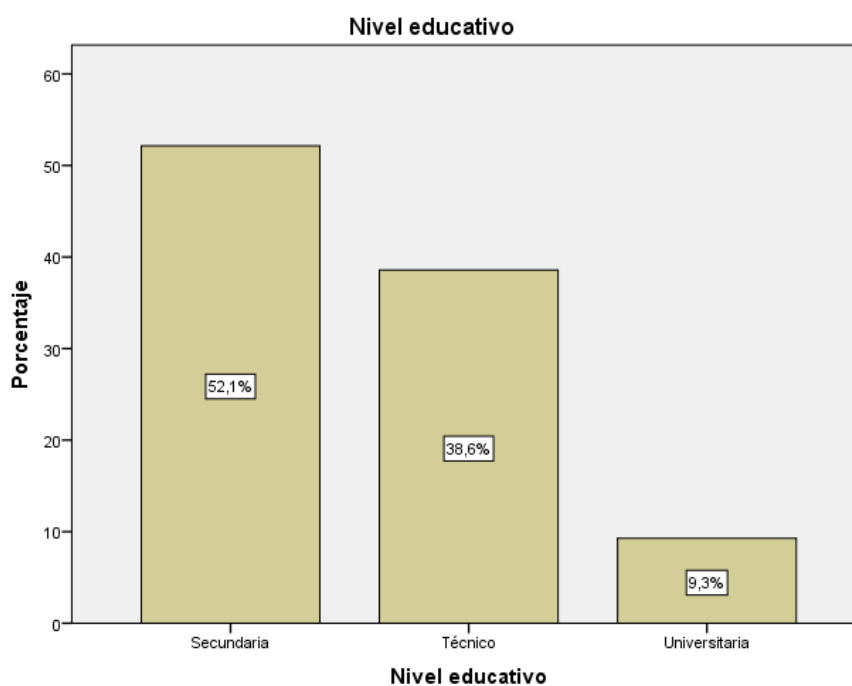
Figura 5. *Nivel educativo*

Tabla 9
Empresas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
IESA	37	26,4	26,4	26,4
Miro vidal	40	28,6	28,6	55,0
Robocon	16	11,4	11,4	66,4
AESA	21	15,0	15,0	81,4
Chungar	18	12,9	12,9	94,3
Alpamarca	7	5,0	5,0	99,3
Otros	1	,7	,7	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco

En la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa en mención, se puede observar que, en la tabla 9 y figura 6, se obtuvieron las siguientes respuestas: El 26,4% de los colaboradores trabajan en la empresa IESA, la mayoría en 28,6% pertenecen a la empresa Miro Vidal, el 11,4% pertenecen a la empresa Robocon, el 15,0% pertenece a la empresa AESA, el 12,9% pertenece a la empresa Chungar, el 5,0% pertenece a la empresa Alpamarca y el 0,7 % pertenecen a otras empresas.

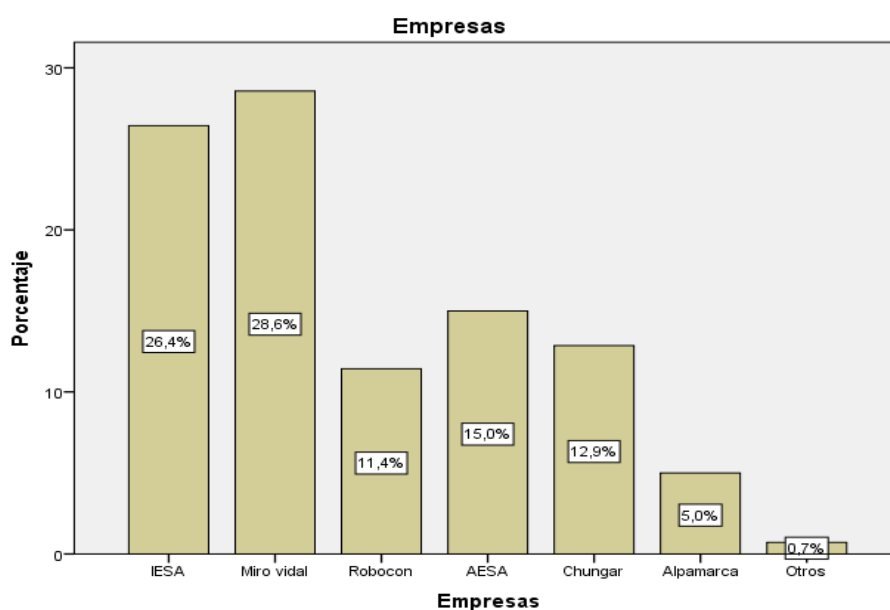


Figura 6. *Empresas*

Tabla 10

Condición laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Contrato	119	85,0	85,0	85,0
Estable	21	15,0	15,0	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco

En la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa en mención, se puede observar que, en la tabla 10 y figura 7, se obtuvieron las siguientes respuestas: El 85.0% pertenecen a una mayoría de la condición laboral de contrato y el 15,0 % pertenece a la condición laboral estable.

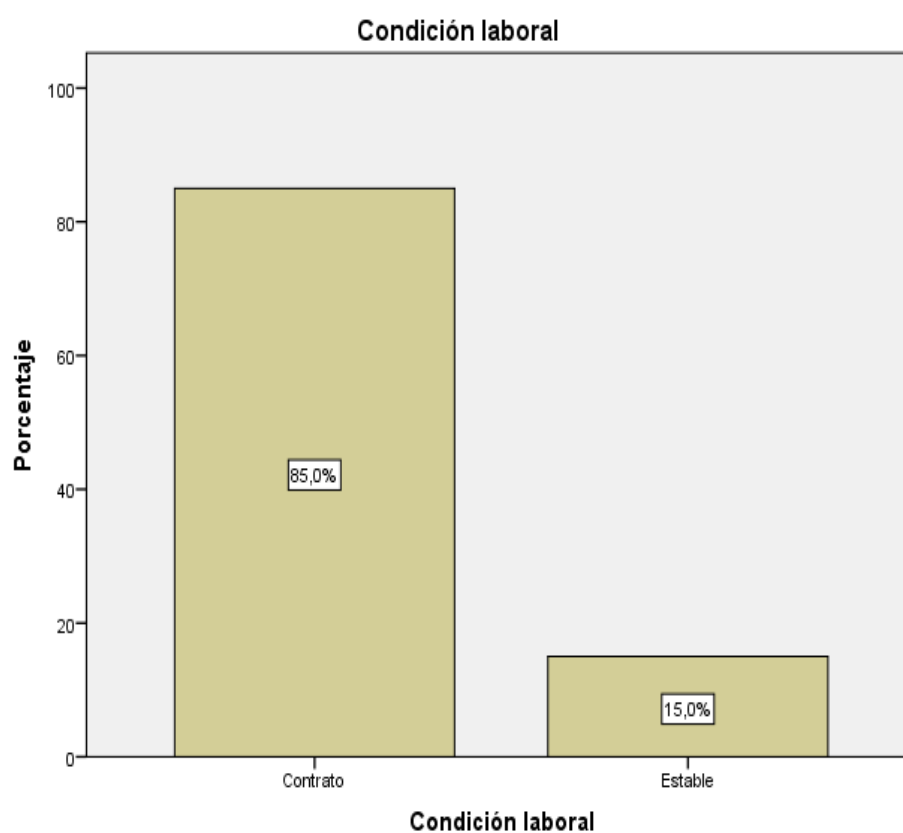
Figura 7. *Condición laboral*

Tabla 11

Experiencia laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 1 a 5 años	42	30,0	30,0	30,0
De 5 a 10 años	42	30,0	30,0	60,0
De 10 a 15 años	34	24,3	24,3	84,3
Mas de 15 años	22	15,7	15,7	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco

En la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa en mención, se puede observar que, en la tabla 11 y figura 8, se obtuvieron las siguientes respuestas: El 30.0% tiene experiencia laboral de 1 a 5 años, el 30,0% tiene experiencia laboral de 5 a 10 años, el 24,3% tiene una experiencia laboral de entre 10 a 15 años y el 15,7% tiene más de 15 años de experiencia laboral en las distintas empresas que se encuestó.

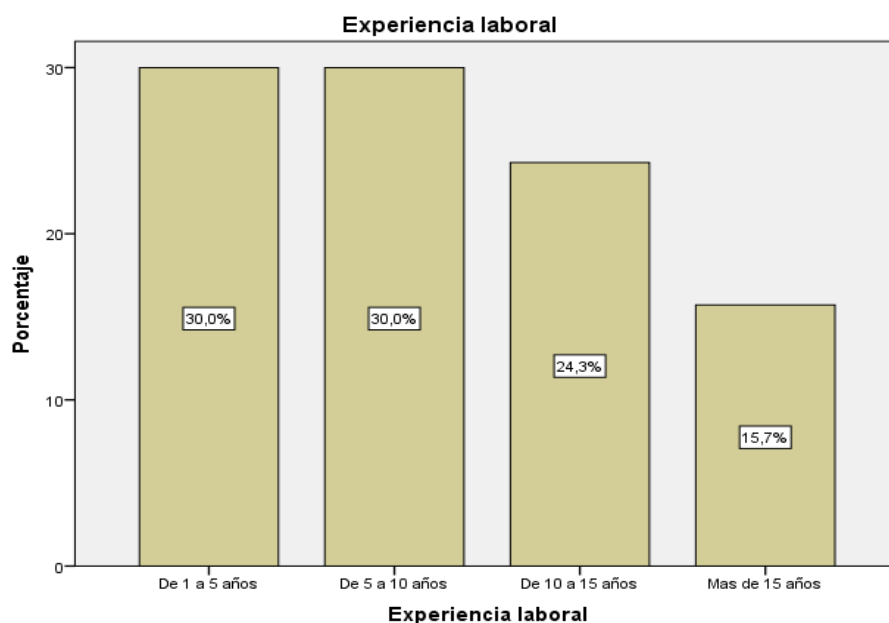


Figura 8. *Experiencia laboral*

Tabla 12

Sueldo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Entre 1000 a 1500	23	16,4	16,4	16,4
Entre 1600 a 2000	42	30,0	30,0	46,4
Entre 2100 a 2500	35	25,0	25,0	71,4
Entre 2600 a 3000	31	22,1	22,1	93,6
Entre 3100 a más	9	6,4	6,4	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco

En la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa en mención, se puede observar que, en la tabla 12 y figura 9, se obtuvieron las siguientes respuestas: El 16.4% tienen sueldos de entre 1000 a 1500 soles, el 30,0% tienen sueldos de entre 1600 a 2000 soles, el 25,0% tienen sueldos de entre 2100 a 2500 soles, el 22,1% tienen sueldos de entre 2600 a 3000 soles y el 6,4% tiene sueldos de entre 3100 soles a más.

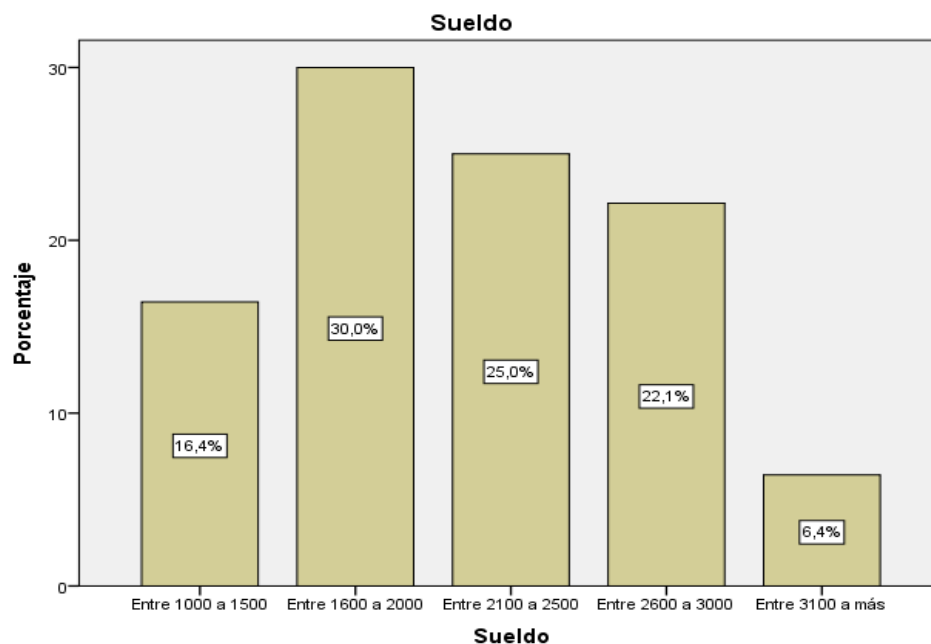
Figura 9. *Sueldo*

Tabla 13

Variable: Clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desfavorable	1	,7	,7	,7
Desfavorable	7	5,0	5,0	5,7
Media	26	18,6	18,6	24,3
Favorable	60	42,9	42,9	67,1
Muy favorable	46	32,9	32,9	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco

En la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa en mención, se puede observar que, en la tabla 13 y figura 10, se obtuvieron las siguientes respuestas: El 0,7% considera el clima laboral muy desfavorable, el 5,0% considera el clima laboral desfavorable, el 18,6% considera el clima laboral medio, el 42,9% considera el clima laboral favorable y el 32,9% considera el clima laboral muy favorable.

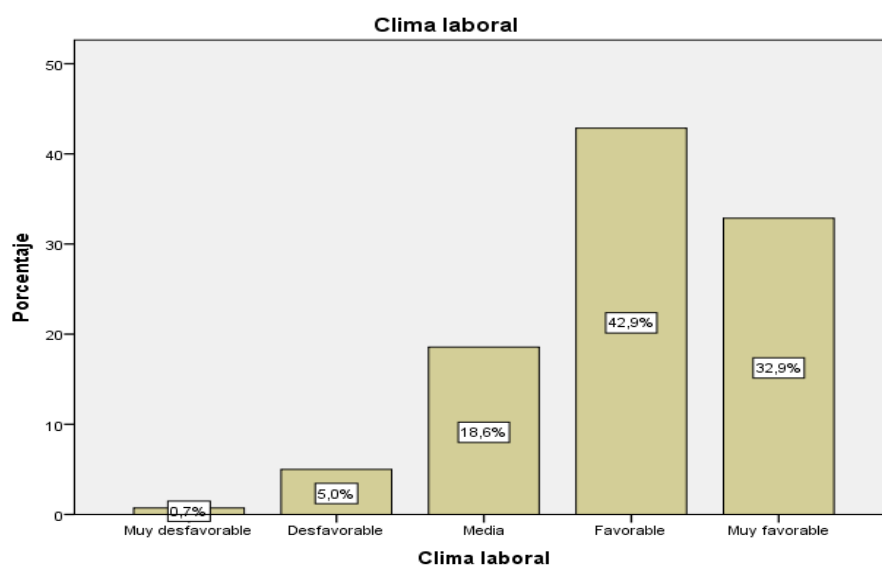
Figura 10. *Variable: Clima laboral*

Tabla 14

Autorrealización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desfavorable	2	1,4	1,4	1,4
Desfavorable	12	8,6	8,6	10,0
Media	33	23,6	23,6	33,6
Favorable	48	34,3	34,3	67,9
Muy favorable	45	32,1	32,1	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco

En la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa en mención, se puede observar que, en la tabla 14 y figura 11, se obtuvieron las siguientes respuestas: El 1,4% se encuentra muy desfavorable en la autorrealización, el 8,6% se encuentra desfavorable en la autorrealización, el 23,6% considera su autorrealización media, el 34,3% consideran favorable su autorrealización y el 32,1% considera muy favorable su autorrealización.

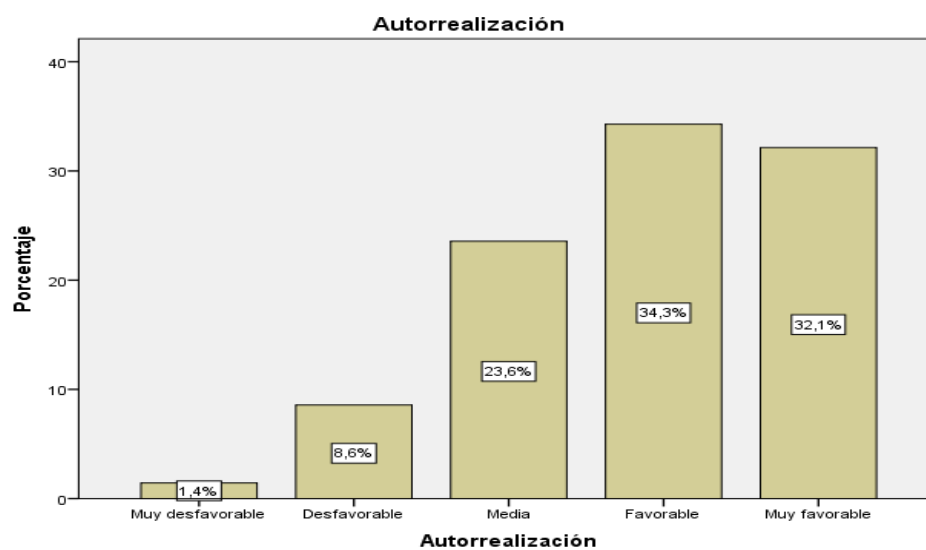
Figura 11. *Autorrealización*

Tabla 15

Involucramiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desfavorable	1	,7	,7	,7
Desfavorable	5	3,6	3,6	4,3
Media	14	10,0	10,0	14,3
Favorable	58	41,4	41,4	55,7
Muy desfavorable	62	44,3	44,3	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco

En la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa en mención, se puede observar que, en la tabla 15 y figura 12, se obtuvieron las siguientes respuestas: El 0,7% siente que es muy desfavorable su involucramiento laboral, el 3,6% es desfavorable el involucramiento laboral, el 10,0% es medio su involucramiento laboral, el 41,4% es favorable el involucramiento laboral y el 44,3% es muy desfavorable su involucramiento laboral.

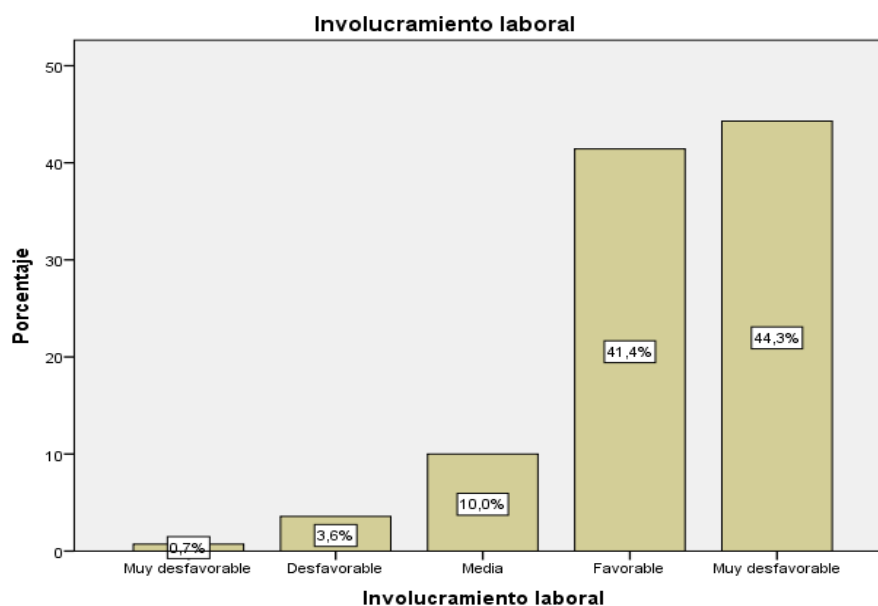


Figura 12. *Involucramiento laboral*

Tabla 16

Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desfavorable	1	,7	,7	,7
Desfavorable	6	4,3	4,3	5,0
Media	20	14,3	14,3	19,3
Favorable	45	32,1	32,1	51,4
Muy favorable	68	48,6	48,6	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco

En la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa en mención, se puede observar que, en la tabla 16 y figura 13, se obtuvieron las siguientes respuestas: El 0,7% siente muy desfavorable la supervisión, el 4,3% siente desfavorable la supervisión, el 14,3% considera que es media la supervisión, el 32,1% es favorable la supervisión y el 48,6% considera que es muy favorable la supervisión.

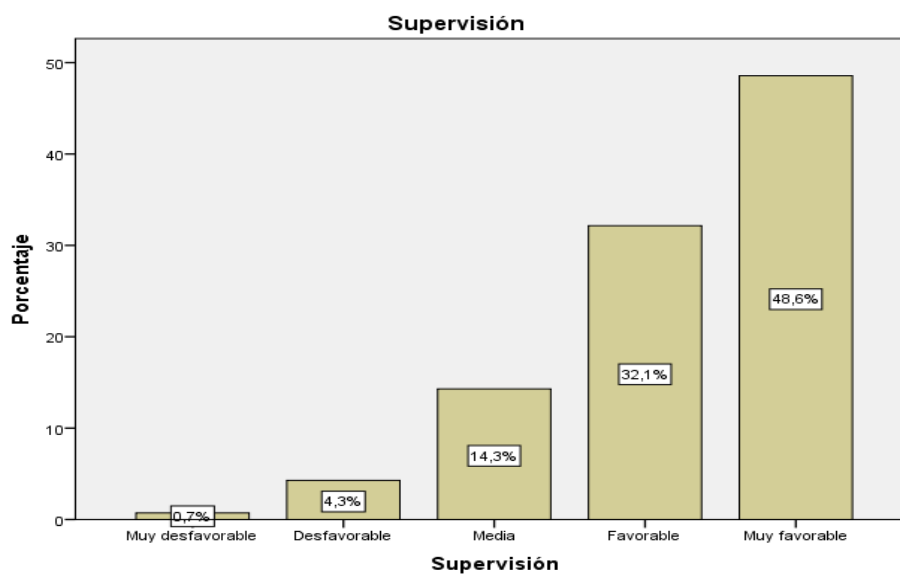
Figura 13. *Supervisión*

Tabla 17

Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desfavorable	1	,7	,7	,7
Desfavorable	9	6,4	6,4	7,1
Media	25	17,9	17,9	25,0
Favorable	53	37,9	37,9	62,9
Muy favorable	52	37,1	37,1	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco

En la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa en mención, se puede observar que, en la tabla 17 y figura 14, se obtuvieron las siguientes respuestas: El 0,7% considera que la comunicación es muy desfavorable, el 6,4% considera que la comunicación es desfavorable, el 17,9% considera que la comunicación es media, el 37,9% considera que es favorable la comunicación, el 37,1% considera que la comunicación es muy favorable.

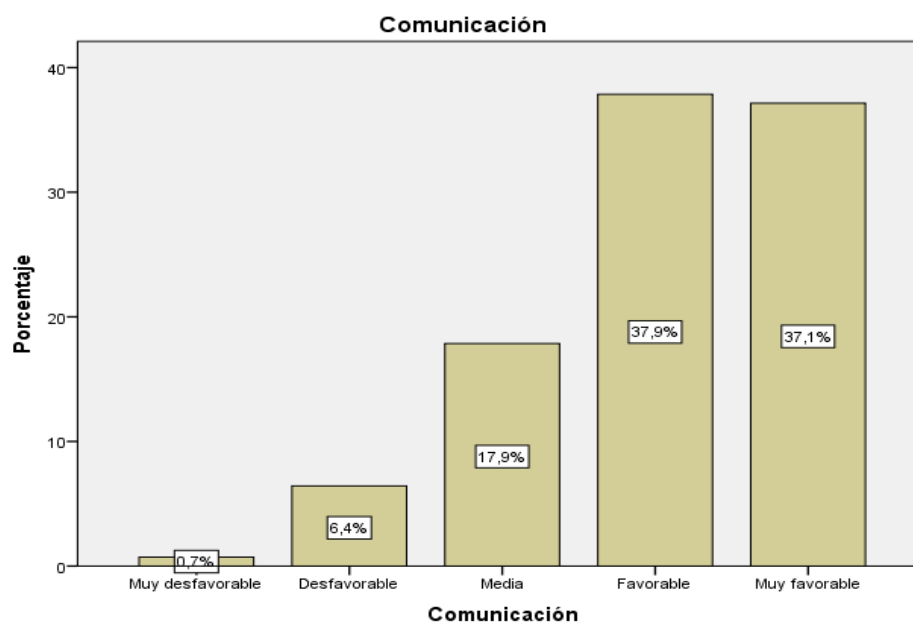
Figura 14. *Comunicación*

Tabla 18

Condiciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desfavorable	8	5,7	5,7	5,7
Media	27	19,3	19,3	25,0
Favorable	68	48,6	48,6	73,6
Muy favorable	37	26,4	26,4	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco

En la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa en mención, se puede observar que, en la tabla 18 y figura 15, se obtuvieron las siguientes respuestas: El 5.7% considera que las condiciones laborales que atraviesa son desfavorables, el 19,3% considera que son medias sus condiciones laborales, el 48,6% considera que es favorable sus condiciones laborales y el 26,4% considera que sus condiciones laborales son muy favorables.

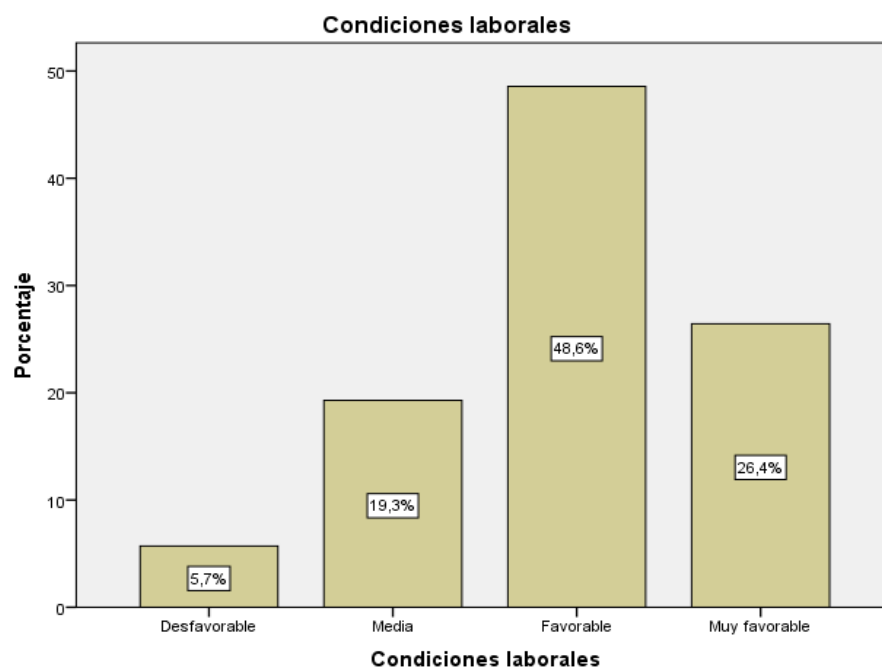


Figura 15. Condiciones laborales

Tabla 19

Variable: Satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	45	32,1	32,1	32,1
Promedio	80	57,1	57,1	89,3
Satisfecho	13	9,3	9,3	98,6
Muy satisfecho	2	1,4	1,4	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco

En la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa en mención, se puede observar que, en la tabla 19 y figura 16, se obtuvieron las siguientes respuestas: El 32.1% se encuentra insatisfecho en referencia a la satisfacción laboral, el 57,1% se encuentra en promedio, el 9,3% se encuentra satisfecho y tan solo el 1,4% se encuentra muy satisfecho.

Figura 16. *Variable: Satisfacción laboral*

Tabla 20

Significación tarea

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	5	3,6	3,6	3,6
Insatisfecho	6	4,3	4,3	7,9
Promedio	60	42,9	42,9	50,7
Satisfecho	35	25,0	25,0	75,7
Muy satisfecho	34	24,3	24,3	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco

En la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa en mención, se puede observar que, en la tabla 20 y figura 17, se obtuvieron las siguientes respuestas: El 3.6% se considera muy insatisfecho, el 4,3% se considera insatisfecho, el 42,9% se considera promedio, el 25,0% se considera satisfecho y el 24,3% se considera muy satisfecho.

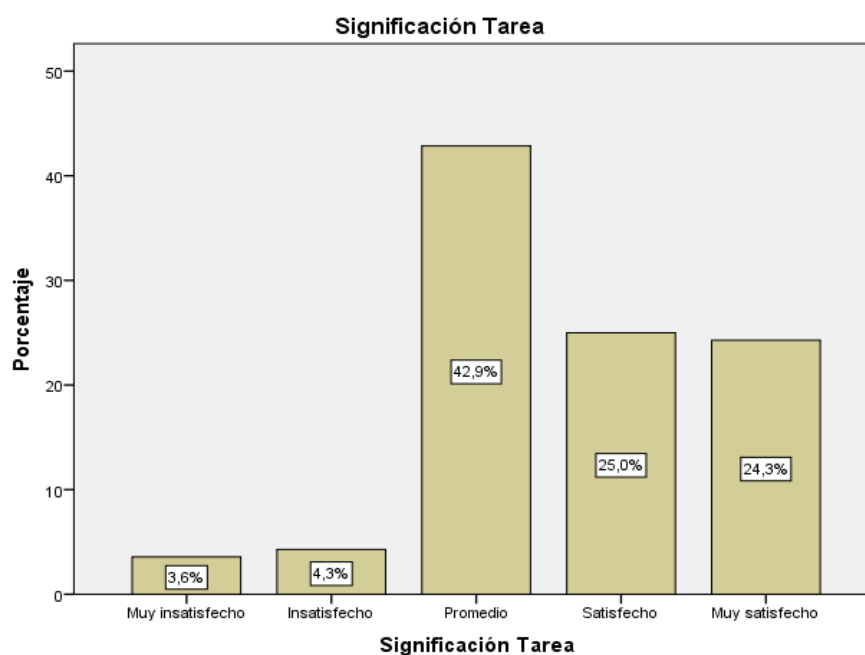


Figura 17. *Significación tarea*

Tabla 21
Condiciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	4	2,9	2,9	2,9
Insatisfecho	15	10,7	10,7	13,6
Promedio	99	70,7	70,7	84,3
Satisfecho	22	15,7	15,7	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco

En la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa en mención, se puede observar que, en la tabla 21 y figura 18, se obtuvieron las siguientes respuestas: El 2,9% se considera muy insatisfecho respecto a las condiciones de su trabajo, el 10,7% se considera insatisfecho, el 70,7% se considera promedio y el 15,7% se considera satisfecho en sus condiciones de trabajo.

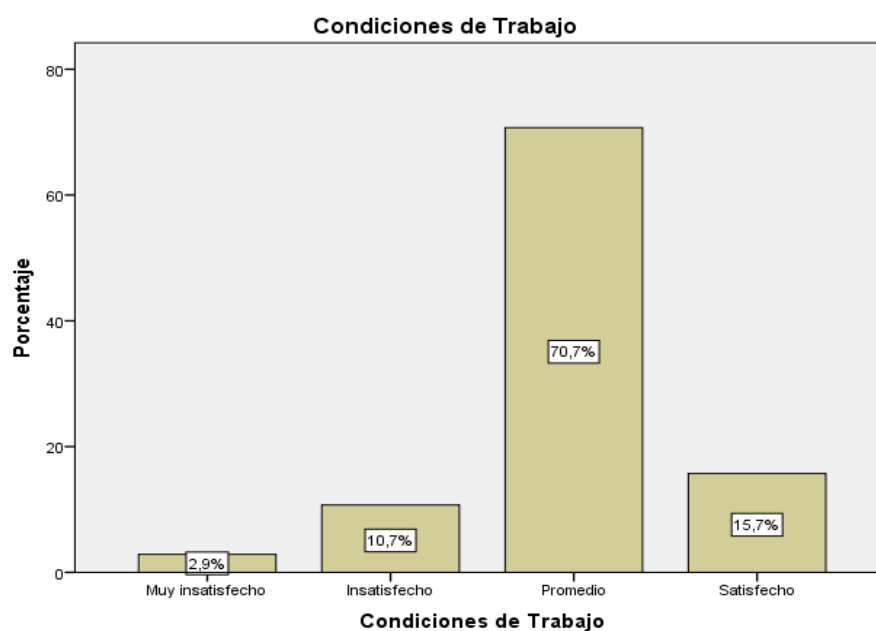


Figura 18. *Condiciones de trabajo*

Tabla 22

Reconocimiento personal y/o social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	52	37,1	37,1	37,1
Insatisfecho	78	55,7	55,7	92,9
Promedio	6	4,3	4,3	97,1
Satisfecho	4	2,9	2,9	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco

En la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa en mención, se puede observar que, en la tabla 22 y figura 19, se obtuvieron las siguientes respuestas: El 37.1% se encuentra muy insatisfecho respecto a su reconocimiento personal y/o social, el 55,7% se encuentra insatisfecho, el 4,3% se encuentra promedio y tan solo el 2.9% se considera satisfecho en su reconocimiento personal y /o social.

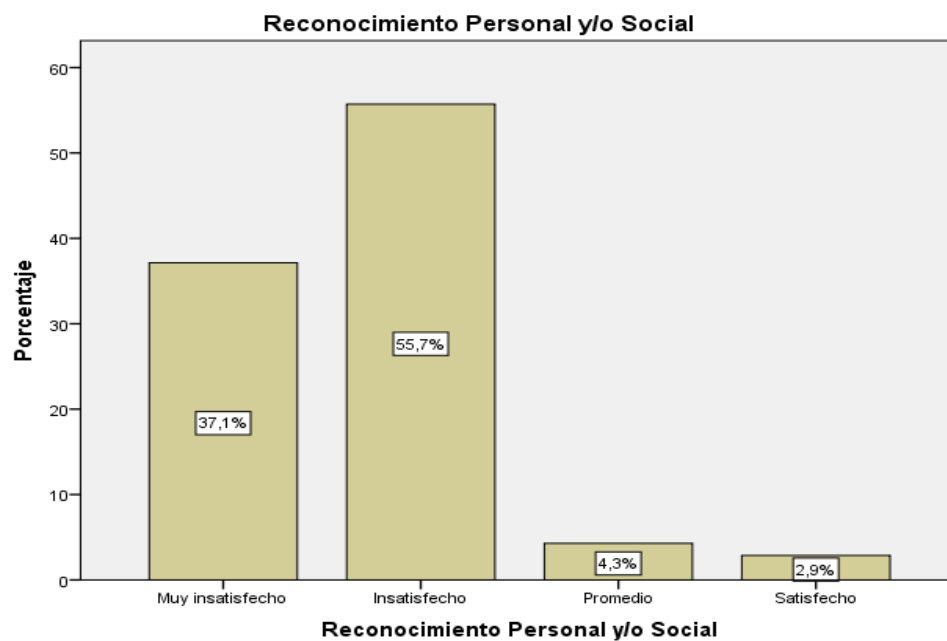


Figura 19. *Reconocimiento personal y/o social*

Tabla 23

Beneficios económicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	3	2,1	2,1	2,1
Promedio	68	48,6	48,6	50,7
Satisfecho	57	40,7	40,7	91,4
Muy satisfecho	12	8,6	8,6	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Empresa Minera Volcán – Pasco

En la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa en mención, se puede observar que, en la tabla 22 y figura 19, se obtuvieron las siguientes respuestas: El 2,1% se encuentra insatisfecho respecto a sus beneficios económicos, el 48,6% se considera promedio, el 40,7% se considera satisfecho y el 8,6 % se considera muy satisfecho en sus beneficios económicos.

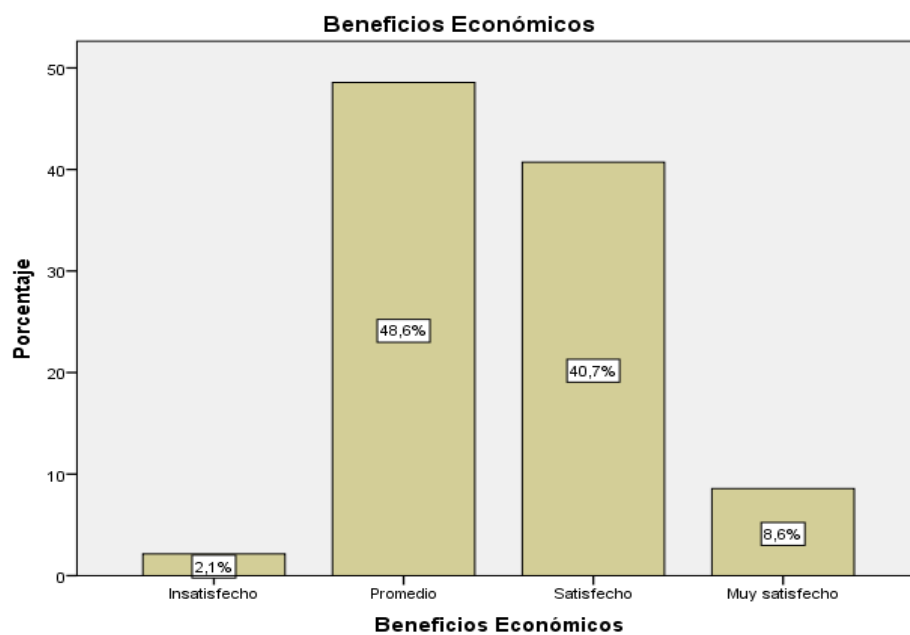


Figura 20. Beneficios económicos

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad:

De acuerdo a los resultados estadísticos inferenciales, se efectuó la prueba de normalidad, se eligió la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, debido a que tuvimos una muestra de 140 participantes.

Tabla 24

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,097	140	,003	,963	140	,001
Satisfacción laboral	,097	140	,002	,960	140	,000

Para este análisis inferencial, fue indispensable cumplir con los requisitos de las medidas paramétricas, todas las distribuciones de contraste fueron no significativas $p < 0.05$, por lo cual se consideran distribuciones no normales, es por ello que para el contraste de hipótesis se hizo uso de las pruebas no paramétricas, como es el caso del Rho de Spearman.

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el clima laboral y satisfacción laboral en puntajes totales un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

H0: No existe relación significativa entre el clima laboral y satisfacción laboral en puntajes totales un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

Tabla 25

Contrastación de hipótesis general

			Clima laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,033
		Sig. (bilateral)	.	,700
		N	140	140
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,033	1,000
		Sig. (bilateral)	,700	.
		N	140	140

Análisis e interpretación:

Según el coeficiente de correlación se obtuvo un valor de 0.033, encontrándose dentro de una correlación positiva muy baja; además el valor de significancia es de 0.700, siendo este mayor a 0.05, en tal sentido se rechaza la hipótesis alterna de investigación y se acepta la nula por la cual decimos que no existe relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán – Pasco.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa entre la autorrealización y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

H0: No existe relación significativa entre la autorrealización y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

Tabla 26

Contrastación de hipótesis específica 1

			Autorrealización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Autorrealización	Coefficiente de correlación	1,000	,036
		Sig. (bilateral)	.	,675
		N	140	140
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,036	1,000
		Sig. (bilateral)	,675	.
		N	140	140

Análisis e interpretación:

Según el coeficiente de correlación se obtuvo un valor de 0.036, encontrándose dentro de una correlación positiva muy baja; además el valor de significancia es de 0.675, siendo este mayor a 0.05, en tal sentido se rechaza la hipótesis alterna de investigación y se acepta la nula por la cual decimos que no existe relación significativa entre la autorrealización y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

H0: No existe relación significativa entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

Tabla 27

Contrastación de hipótesis específica 2

			Involucramiento o laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,058
		Sig. (bilateral)	.	,497
		N	140	140
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,058	1,000
		Sig. (bilateral)	,497	.
		N	140	140

Análisis e interpretación:

Según el coeficiente de correlación se obtuvo un valor de 0.058, encontrándose dentro de una correlación positiva muy baja; además el valor de significancia es de 0.497, siendo este mayor a 0.05, en tal sentido se rechaza la hipótesis alterna de investigación y se acepta la nula por la cual decimos que no existe relación significativa entre el involucramiento laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa entre la supervisión y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

H0: No existe relación significativa entre la supervisión y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

Tabla 28

Contrastación de hipótesis específica 3

			Supervisión	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1,000	-,008
		Sig. (bilateral)	.	,928
		N	140	140
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	-,008	1,000
		Sig. (bilateral)	,928	.
		N	140	140

Análisis e interpretación:

Según el coeficiente de correlación se obtuvo un valor de -0.008, encontrándose dentro de una correlación negativa muy baja; además el valor de significancia es de 0.928, siendo este mayor a 0.05, en tal sentido se rechaza la hipótesis alterna de investigación y se acepta la nula por la cual decimos que no existe relación significativa entre la supervisión y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación significativa entre la comunicación y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

H0: No existe relación significativa entre la comunicación y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

Tabla 29

Contrastación de hipótesis específica 4

			Comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,052
		Sig. (bilateral)	.	,544
		N	140	140
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,052	1,000
		Sig. (bilateral)	,544	.
		N	140	140

Análisis e interpretación:

Según el coeficiente de correlación se obtuvo un valor de 0.052, encontrándose dentro de una correlación positiva muy baja; además el valor de significancia es de 0.544, siendo este mayor a 0.05, en tal sentido se rechaza la hipótesis alterna de investigación y se acepta la nula por la cual decimos que no existe relación significativa entre la comunicación y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

Hipótesis específica 5

Hi: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

H0: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

Tabla 30

Contrastación de hipótesis específica 5

			Condiciones laborales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,018
		Sig. (bilateral)	.	,835
		N	140	140
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,018	1,000
		Sig. (bilateral)	,835	.
		N	140	140

Análisis e interpretación:

Según el coeficiente de correlación se obtuvo un valor de 0.018, encontrándose dentro de una correlación positiva muy baja; además el valor de significancia es de 0.835, siendo este mayor a 0.05, en tal sentido se rechaza la hipótesis alterna de investigación y se acepta la nula por la cual decimos que no existe relación significativa entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

5.3. Discusión de resultados

Al concluir con el procesamiento de datos se pudo determinar la inexistencia de relación entre ambas variables en el grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco.

Los resultados previamente encontrados discuten con los obtenidos por Arana (2016), debido a que los resultados que obtuvo han demostrado la existencia de una correlación directa o positiva entre las variables estudiadas, hallazgo que refuerza la teoría existente al respecto, de igual manera con Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2011), debido a que en sus resultados manifiestan que existe una relación significativa entre las variables y que el desempeño es predicho de mejor forma por el clima y la satisfacción en conjunto, esta divergencia con las conclusiones de nuestra investigación se pueden explicar en el tipo de condición laboral al cual están sujetos nuestros encuestados, siendo el 85% contratados y solo el 15% estables, tal como se muestra en la tabla 10 y Figura 7, hecho que repercute en los tiempos para desarrollar un adecuado clima laboral que vaya en consonancia con la satisfacción laboral.

No obstante, si coincide con Cainicela y Pazos (2016), ya que en sus resultados indican que existe una relación negativa y altamente significativa entre la intención de rotación y los factores extrínsecos e intrínsecos de la satisfacción laboral. Por otro lado, no existe una relación significativa entre el compromiso organizacional en sus tres dimensiones (afectivo, normativo y de continuidad) y

la intención de rotación. Y la única variable que predice la intención de rotación son los factores intrínsecos de la satisfacción laboral.

Por otro lado, en los resultados que se obtuvieron se evidencia en la tabla 13 y figura 10, que el 0.7% considera el clima laboral muy desfavorable, el 5,0% considera el clima laboral desfavorable, el 18,6% considera el clima laboral medio, el 42,9% considera el clima laboral favorable y el 32,9% considera el clima laboral muy favorable. Asimismo, en la tabla 19 y figura 16, el 32.1% se encuentra insatisfecho en referencia a la satisfacción laboral, el 57,1% se encuentra en promedio, el 9,3% se encuentra satisfecho y tan solo el 1,4% se encuentra muy satisfecho. Resultados que pueden ser discutidos con los de Falcon et. al (2019), debido a que en sus resultados encontramos que dentro del clima laboral existe un 55.1% correspondiente al nivel desfavorable, 36.7% indican un nivel medio, 8.2 % manifiestan un nivel favorable, en la variable satisfacción laboral se pudo apreciar 51% de ellos manifiestan un nivel bajo de satisfacción, 42.9% indican un nivel regular y un 6.1 % manifiestan un nivel alto.

De igual manera con los de Sandoval et. al (2013), los resultados reportan que el 24% de la población percibe un clima organizacional altamente favorable y el 27% no favorable. Se concluye de manera general que las dimensiones que reportan los valores más bajos son la de interés por la investigación y el estudio y la presión laboral. Sin embargo, la percepción del clima organizacional no es igual en todas las Divisiones Académicas de la Universidad.

Asimismo, con, Arrevalo y Tapia (2016), con respecto al Clima organizacional se obtuvo que el 50.0% percibe un clima organizacional favorable, 41.7% medianamente favorable, 6.3% desfavorable y por último 2.1% muy favorable y en satisfacción laboral el 85.4% de los trabajadores se encuentran satisfecho, 6.3% en la categoría medianamente satisfecho, a la vez en la categoría muy satisfecho se obtuvo 6.3% y por último en la categoría insatisfecho 2.1%.

5.4. Aporte científico de la investigación

En el presente estudio pretendemos ampliar el conocimiento acerca de la asociación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de Minería Volcán - Pasco, 2019, donde los resultados obtenidos al respecto, proporcione a los trabajadores y directivos de la empresa una base para mejorar los aspectos relacionados al clima y la satisfacción laboral.

De acuerdo con el aporte teórico, según lo que refiere Palma, hay un aporte al punto de vista que tiene el empleado de que el entorno en el que trabaja le ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo personal, así como participación en las tareas, supervisión continua, cooperación con los compañeros de trabajo y circunstancias laborales que apoyan la función asignada del trabajador, dándole nuevas perspectivas que satisfagan su estancia laboral. Cabe precisas que, aunque no son lo mismo, tanto el clima laboral como la satisfacción laboral están influenciados por la naturaleza de la empresa y el entorno de trabajo, lo que a su vez conduce a una variedad de comportamientos organizacionales.

Así mismo hay una contribución a la metodología el cual permitirá a los futuros investigadores llevar a cabo una investigación analítica respecto a la temática estudiada en la presente, en la que puedan identificar nuevos problemas y se elaboren nuevas hipótesis para responder a ellos.

CONCLUSIONES

1. Se determino que no existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán – Pasco, 2019.
2. No existe relación significativa entre la autorrealización con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán – Pasco, 2019.
3. No existe relación significativa entre el involucramiento laboral con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán – Pasco, 2019.
4. No existe relación significativa entre la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán – Pasco, 2019.
5. No existe relación significativa entre la comunicación con respecto al grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como la atención a usuarios y/o clientes y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán – Pasco, 2019.
6. No existe relación significativa entre las condiciones laborales como reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán – Pasco, 2019.

SUGERENCIAS

1. Los datos del resultado de la investigación servirán para que el gerente o jefes a cargo de la empresa, desarrollen acciones y puedan mejorar, para así puedan tener un adecuado clima y satisfacción laboral.
2. Se recomienda al Gerente de Minería Volcan fortalecer el talento humano mediante desarrollo de actividades orientadas a potencializar el desarrollo personal y profesional, basado en ascensos internos y externos, programas de capacitación.
3. Desarrollar programas de reconocimiento, debido que, celebrando de manera regular eventos que satisfagan la necesidad personal y/o social de los trabajadores mineros, resaltando al mejor colaborador por su identificación con los valores, compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la empresa.
4. Implementación incentivos al mejor supervisor, por medio de evaluación por sus jefes inmediatos y/o puestos que se relacionan dentro de su actividad laboral, donde se evidencia apoyo y orientación a los trabajadores mineros en sus respectivas tareas que forman parte de su desempeño diario.
5. Difusión de información de manera individual y grupal, para brindar una comunicación fluida, clara y coherente y precisa, pertinente al funcionamiento interno de la empresa y como la atención a los trabajadores.
6. Se le recomienda el sistema de trabajo más participativo entre los trabajadores de la empresa, con la actualización de los periódicos murales y reuniones, para de esa manera escuchar sus inquietudes, necesidades, aportes y recomendaciones en aras de mejorar la comunicación entre los colaboradores de la organización.
7. Desarrollar y promover actividades deportivas, culturales entre los trabajadores de la empresa, los cuales fortalezcan la integración y cohesión grupal.
8. Facilitar ambientes gratos y relajantes de trabajo, esparcimiento y descanso, con la finalidad de alentar la integración y cohesión grupal entre los colaboradores de la organización laboral.

9. Se recomienda al Gerente de Minería Volcan realizar reajustes necesarios y convenientes en el salario de todo el personal de la organización, sin marginación alguna, en comparación con otras organizaciones.
10. Desarrollar y organizar, talleres de habilidades blancas, desarrollo personal orientados a promover los estilos de vida saludables y prevenir los diversos problemas psicosociales que puedan ocurrir dentro y fuera del entorno laboral.
11. La minería Volcan debe realizar de manera periódica, las evaluaciones, diagnóstico y seguimiento del clima laboral y satisfacción laboral entre los trabajadores, para intervenir en las deficiencias suscitadas dentro de la Minería Volcan.

REFERENCIAS

- Anzola, O. (2003). *Clima organizacional*. México: U. Externado de Colombia.
- Arana Morales, J. R. (2016). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana. *Ex Cathedra En Negocios*, 1(1), 8–17. <https://doi.org/10.18050/RevEXCATHEDRAENNEGOCIOS.v1n1a1>
- Arévalo-Reyes, R. (2015). *Factores Asociados a la Satisfacción en el Trabajo de los directores de las Instituciones Educativas Secundarias Particulares del Distrito de Castilla – Piura*. [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3187/MAE_EDUC_138.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Arrevalo P, & Tapia E. (2016). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal de Salud de la Liga Contra el Cáncer*. [Tesis de Licenciatura] Universidad Privada Norbert Wiener.
- Aponte, J. (2017). Condiciones laborales, salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía minera Santa Rosa [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega] Repositorio Institucional. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2003>
- Atencio Gonzales, D. I., & Espinoza Soto, S. P. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del establecimiento penitenciario de Potracancha, Huánuco-2017. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/3711>
- Bonaccorsi, G., Pierri, F., Cinelli, M., Flori, A., Galeazzi, A., Porcelli, F., & Pammolli, F. (2020). Economic and social consequences of human mobility restrictions under COVID-19. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(27), 15530-15535.
- Briones, I. E. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Domino de las Ciencias*, 6(3), 26-34.
- Brunet. (2004). *El clima organizacional bajo influencias de dos grandes corrientes*. Lima.

- Burga Nieto, S. S. (2019). Relación Entre El Clima Organizacional Y La Productividad Laboral De Los Trabajadores De Salud De La Microrred Umari–Pachitea–Huanuco, 2017. [Tesis de maestría, Universidad de Huanuco]. Repositorio institucional UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1631>
- Cainicela Ramírez, F. J., & Pazos Egúsqiza, P. J. (2016). La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú. [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio institucional de la Universidad del Pacífico. <http://hdl.handle.net/11354/1655>
- Calcina M. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima: UNMSM.
- Campos R. (2016). Nivel de Satisfacción Laboral en los Trabajadores de una Empresa Agrícola. Distrito de Ñlilimo, 2016. [Tesis de Licenciatura] Universidad Privada Juan Mejía Baca.
- Canchanya E. (2017). Nivel de Satisfacción Laboral en el Personal Operativo de la Empresa Estrategias Corporativas de Servicios S.A.C. de Ransa San Agustín - Callao. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega] Repositorio Institucional. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1372>
- Carbajal. I (2014). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Centro de Especialización y Capacitación Profesional del Perú. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman: Perú.
- Casana M. (2015). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una Empresa Azucarera de Chiquitoy. Trujillo: Universidad privada Antenor Orrego.
- Chiang, M., C, S., & A, n. (2007). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un establecimiento de Salud Estatal: Hospital Tipo 1. España-Portugal: Revista red de revistas Científicas de América Latina y el Caribe.
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. Bogotá Colombia: McGraw Hill.
- Chusho Obispo, G., León Guerrero, D. J., Quintanilla Trigos, A. M., & Ramirez Camasca, G. M. (2019). La relación entre el balance trabajo-vida y la satisfacción

- laboral en el sector minero. [Tesis de Maestría, Universidad Esan]. Repositorio institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12640/1736>
- Dalal, F. (2013). *Race, colour and the processes of racialization: New perspectives from group analysis, psychoanalysis and sociology*. Routledge.
- Dawis, R. (1994). *The theory of work adjustment as convergent theory*.
- Delgado, A. (2017). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco-2015*. [Tesis de maestría, Universidad de Húanuco]. Repositorio institucional. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/604>
- Falcón Medina, Y. G., Falcón Medina, N. M., & Matos Espinoza, J. M. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la institución educativa Milagro de Fátima-Huánuco 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio institucional <https://hdl.handle.net/20.500.13080/4822>
- Fernandes. (2009). *manifiesta que las variables en el trabajo determinan la satisfacción laboral, puesto que los principales factores son un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas*. Lima.
- Fernández Bernal, E. J., & Muñoz Izquierdo, G. C. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Banco de Crédito del Perú en las agencias de la ciudad de Cajamarca en el año 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte] Repositorio institucional. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10900>
- Flores Cumbay, N. E., & Jimenez Aldaz, T. (2017). *El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa Aprocanorsi Ltda, en la provincia de San Ignacio-2017*. [Tesis de Bachiller, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4385>
- Flores Hernandez, S. K. (2018). *Correlación de las Prácticas en Recursos Humanos, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y su influencia en la Intención de Rotación de los trabajadores de una Empresa Contratista Minera de Lima, Perú*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16926>

- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Cuadernos de Administración, (42), 43-61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Guzhñay, D. L., & Ortiz, C. (2010). Propuesta para la mejora de la satisfacción laboral en la cooperativa de ahorro y credito juventud ecuatoriana progresita JEP. Cuenca, Ecuador.
- Hernández, S., Fernández, C. & Baptista P. (2014). Metodología De La Investigación. México: Mc Graw-Hill.
- Huaman G, & Ramos J. (2015). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal adscrito al Centro de Salud Ascensión Huancavelica. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Huampa Cahuana, E. G. (2017). Programa motivacional para mejorar el nivel de satisfacción laboral en una empresa contratista minera. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] Repositorio Institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3522>
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2005). Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional. McGraw-Hill.
- Lawler, E. L. (1973). Optimal sequencing of a single machine subject to precedence constraints. *Management science*, 19(5), 544-546.
- Martín, M y Colbs, (1998). Clima de trabajo y participación en las Organizaciones y funcionamiento de los centros de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. España: Ministerio de Educación y Cultura. Universidad de Alcalá.
- Méndez y Berrueta, L. (2011). El trabajo minero: accidente, enfermedad y muerte. *El Cotidiano*, (169). <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=32519776008>
- Morán, L. (2009). Clima organizacional. Obtenido de <https://es.slideshare.net/Lilianamoranrivera/clima-organizacional-1249063>.
- M Rodriguez, A. R. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño: “evaluación en una empresa pública chilena. Santiago: Universidad de Talca.

- M. Beltrán E. Plomino. (2014). “Propuesta para mejorar la Satisfacción Laboral en una Institución Educativa a partir de la Gestión del Clima Laboral”. Lima: Universidad del Pacifico.
- Millán J, & Montero M. (2016). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Empresa Oncorad de Chiclayo. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/822>
- Ministerio Nacional del Trabajo (2020). Variación del Empleo Sector Formal Privado. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1239594-resultados-de-la-variacion-del-empleo-en-el-sector-formal-privado-a-abril-2020>
- Oficina de Gestión de la Información y Estadística Dirección General Parlamentaria (2019). Lima: Pasco: Resultados Definitivos. Recuperado de https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/GestionInformacionEstadistica/files/carpeta_geo_2019/19_carpeta_georeferencial_pasco_i.pdf
- Olivari G. (2017). Satisfacción Laboral y Apoyo Social en Trabajadores Administrativos de una Empresa de Servicios de Lima Metropolitana. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/2771>
- Pacheco K. (2015). Influencia en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de Pataz. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Palma, S. (2004). Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. *Revista del departamento de psicología*, 5, 49-59.
- Palma, S. (2005). Diagnóstico del clima laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista de Psicología. Lima, Perú: URP*
- Paucar Santivañez, A. P. (2018). Riesgos psicosociales emergentes y satisfacción laboral en colaboradores de una minera peruana. [Tesis de Bachiller, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3584>
- Perea Dominguez, K. M., & Castro Mendoza, R. (2016). *Estudio comparativo de satisfacción laboral de docentes de un colegio estatal y un colegio privado.*

- Polo Reyes, W. G. (2016). El Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores obreros de la empresa especializada contratistas mineros y civiles del Perú, Retamas-Parcoy. 2015. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional de Trujillo
- Quispe N. (2015). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas. [Tesis de Licenciatura] Universidad Nacional José María Arguedas.
- Rios More, R. A. (2021). Satisfacción laboral y engagement en empleados del servicio de alimentación de campamentos mineros. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional <https://dx.doi.org/10.20511/USIL.thesis/11234>
- Robbins, S. (1999) *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall, Mexico.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Rodríguez, A. A., Retamal, M. P., Lizana, J. N., & Cornejo, F. A. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud & sociedad*, 2(2), 219-234.
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. México D. F.: Editorial Alfaomega.
- Sanchez Tacuchi, J. J. (2017). Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2017. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/840>
- Sandoval, M., Magaña, D., & Surdez, E. (2013). Clima organizacional en profesores investigadores de una institución superior. *Revista de Administración Empresarial de la Universidad de Costa Rica*, 22.
- Salanova, M., Martínez, I.M., & Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 22-30
- Segura Lazo, S. S., & Vásquez Soto, P. L. (2019). Clima Laboral y satisfacción laboral en obreros de una mina subterránea-Jauja, 2019. [Tesis de Licenciatura,

- Universidad Peruana los Andes]. Repositorio institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12848/1049>
- Soria, C. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en docentes y personal administrativo de la IEI N 32629 la Punta del distrito de Umari de Pachitea-Huánuco, 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1543>
- Soriano, A., Kozusnik, M.W. and Peiró, J.M. (2020), “The role of employees’ work patterns and office type fit (and misfit) in the relationships between employee Well-Being and performance”, *Environment and Behavior*, Vol. 52 No. 2, pp. 111-138, doi: 10.1177/0013916518794260.
- Tenazoa, P., Oswaldo, N., & Rivera Cardozo, P. L. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana*. Amazonas: Instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana.
- Tolentino Fernández, N. O. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores, de acuerdo con criterios internacionales en la empresa Flama Gas Corporation SAC 2017. [Tesis de Maestría]. Escuela Internacional de Posgrado. <https://core.ac.uk/reader/250038410>
- Toro, F. (2001). *El clima organizacional: perfil de empresas colombianas*. Medellín: Cincel.
- Vásquez, I. (2000). *Empresa y Grupo: Fundamentos de la conducta humana en la organización. Aspectos Grupales*. Barcelona: Barcelona.
- Vela López, S. T. (2016). Clima organizacional y satisfacción del usuario externo-Hospital Regional Hermilio Valdizan–Huánuco-2015. [Tesis de Doctorado, Universidad de Huánuco]. Repositorio insitucional <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/194>
- Vinhas, A., & Veiga, F. (2019). Engagement – Self Concept and leaving home in military personnel. *Atas do III Congresso Internacional Envolvimento dos Alunos na Escola: Perspetivas da Psicologia e Educação — Inclusão e Diversidade*. Lisboa.
- Werther, W. B., & Davis, J. K. (1996). *Administración de personal y recursos humanos*. Mexico: Mac Graw–Hill.

ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable y dimensiones	Metodología
<p>General: ¿Qué relación existe entre el clima laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019?</p> <p>Específicos: ¿Qué relación existe entre la autorrealización y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la supervisión y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la</p>	<p>General: Determinar si existe relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.</p> <p>Específicos Determinar si existe relación entre la autorrealización y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.</p> <p>Determinar si existe relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.</p> <p>Determinar si existe relación entre la supervisión y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería - Pasco, 2019.</p> <p>Determinar si existe relación significativa entre la comunicación y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.</p>	<p>General H₁: Existe relación significativa entre el clima laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019. H₀: No existe relación significativa entre el clima y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.</p> <p>Específica H₁: Existe relación significativa entre la autorrealización y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019. H₀: No existe relación significativa entre la autorrealización y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019. H₂: Existe relación significativa entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019. H₀: No existe relación significativa entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019. H₃: Existe relación significativa entre la supervisión y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019. H₀: No existe relación significativa entre la supervisión y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.</p>	<p>V₁: Clima laboral <i>Dimensiones</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Realización Personal - Involucramiento laboral - Supervisión - Comunicación - Condiciones laborales <p>V₁: Satisfacción Laboral <i>Dimensiones</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Significación Tarea - Condiciones de Trabajo - Reconocimiento Personal y/o Social - Beneficios Económicos <p>V₃: Factores Sociodemográficos <i>Dimensiones</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Edad - Sexo - Estado civil - Lugar de Procedencia - Condición Laboral - Nivel Educativo 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN La presente investigación será de nivel correlacional, el cual consiste en “conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández et al, 2014, p.93).</p> <p>El tipo de estudio es cuantitativo</p> <p>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Encuesta: Se aplicará la ESCALA DE CLIMA LABORAL (CL – SPC) y la Escala de Satisfacción laboral (SL-SPC)</p>

<p>Minería Volcán - Pasco, 2019?</p>	<p>- Determinar si existe relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.</p>	<p>H₄: Existe relación significativa entre la comunicación y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.</p>
<p>¿Qué relación existe entre la comunicación y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019?</p>		<p>H₀: No existe relación significativa entre la comunicación y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.</p>
<p>¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019?</p>		<p>H₅: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.</p>
		<p>H₀: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.</p>



ANEXO 02 CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID:

FECHA: / /

TÍTULO: CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA MINERÍA VOLCÁN – PASCO, 2019

OBJETIVO:

Determinar si existe relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcán - Pasco, 2019.

INVESTIGADOR: NATALY JUDITZA CHUQUIYAURI ALVARADO

Consentimiento / Participación voluntaria

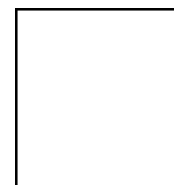
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____



ANEXO 03 INSTRUMENTOS

Escala de Opiniones (CL - SPC)

N ^o	ÍTEMS	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					

28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	la institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovación.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organizacional es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.					

ANEXO 04
Escala de Opiniones (SL - SPC)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculada al trabajo. Le agradecemos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que se considere expreso mejor su punto de vista.

N°	ÍTEMS	Total, acuerdo	Acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total, desacuerdo
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis exceptivas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	El ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Me jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

ANEXO 05

Ficha Sociodemográfica

INSTRUCTIVO: Se realizará con el fin de conocer el perfil sociodemográfico de cada trabajador

EMPRESA:

1. EDAD

- a) Menor de 20 años
- b) 20 - 27 años
- c) 28 - 37 años
- d) 38 - 47 años
- e) 48 a más

2. ESTADO CIVIL

- f) Soltero (a)
- g) Casado (a)
- h) Separado (a)
- i) Divorciado(a)
- j) Viudo (a)
- k) Conviviente

3. NIVEL DE ESCOLARIDAD

- a) Primaria
- b) Secundaria
- c) Técnico
- d) Universitario

4. INGRESO

- a) Entre 1000 a 1500
- b) Entre 1600 a 2000
- c) Entre 2100 a 2500
- d) Entre 2600 a 3000

5. EXPERIENCIA LABORAL

- a) De 1 a 5 años
- b) De 5 a 10 años
- c) De 10 a 15 años
- d) Más de 15 años

6. TIPO DE VINCULACIÓN

- a) Contrato
- b) Estable

7. PUESTO LABORAL

- a) Maestro
- b) Ayudante
- c) Bodegero
- d) Chofer
- e) Mecánico
- f) Electricista
- g) Operador de dumper
- h) Operador de scooptram
- i) Otros:

ANEXO 06

DOCUMENTO DE GESTIÓN Y PERMISOS A LA EMPRESA MINERA VOLCÁN

Doctor

Tania Sánchez Fernández

Jefa del Centro Medico

Huánuco 15 de diciembre

2019

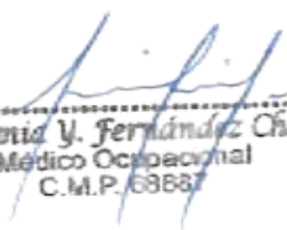
De mi consideración

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez manifestarle que la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de la ciudad de Huánuco, es una institución que promueve la Investigación de sus estudiantes y ese fin la Escuela de Post grado cuenta con diferentes menciones entre ellas la de Psicología, la cual entre sus líneas de investigación de proyección a la comunidad en bien de la salud mental.

Por ello, centrado en fortalecer el desarrollo de la investigación y aporte para la comunidad en general, y con el apoyo de la institución pública en este campo, presentamos a la maestrante Nataly Juditza Chuquiyaury Alvarado, de la Escuela Profesional de Postgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco quien es egresada de nuestra maestría y se encuentra desarrollando la tesis denominada: **“CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DE LA MINERÍA VOLCÁN – PASCO, 2019 ”**; al concluir con el proceso presentare los resultados, las cuales podrán ser de uso para la su institución en el diagnóstico de riesgos psicosociales.

Agradecemos el apoyo brindado,

Atentamente,


Dra. Tania Y. Fernández Chávez
Médico Ocupacional
C.M.P. 68887

ANEXO 07 VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

Experto 1: Mg. Deicy Fiorella Rivera Osorio

Escala de Clima Laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACION DE INSTRUMENTO

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Nombre del experto: Deicy Fiorella Rivera OsorioEspecialidad: Maestría en sistema de protección de derechos del niño, niña y adolescente frente a la violencia

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Autorrealización	1.Existen oportunidades de progresar en la institución.	4	4	4	4
	6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	3	4	4	4
	11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	4	4	4	4
	16. Se valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	4
	21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	4	4	3	4
	26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	4
	31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	4
	36. La empresa promueve el desarrollo del personal.	4	4	4	4
	41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovación.	4	4	4	4
Involucramiento Laboral	46. Se reconocen los logros en el trabajo	4	4	4	4
	2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.	4	4	4	4
	7.Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	4	4	4	4
	12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	4
	17. Los trabajadores están comprometidos con la organización	4	4	4	4
	22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	4	4	4	4
	27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	4	4	4	4
	32.Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	4
	37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	4	4	4	4
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	4	4	4	4	
47. La organizacional es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4	4	4	4	

Deicy
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



Supervisión	3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	4
	8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	4
	13. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	4
	18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	4	4	4	4
	23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	4
	28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	4
	33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	3	4	4	4
	38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	4	4	4	3
	43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	4	4	4	4
	48. Existe un trato justo en la empresa.	4	4	4	4
Comunicación	4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	3
	9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	4	4	4	4
	14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	3	4
	19. Existen suficientes canales de comunicación.	4	4	4	4
	24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	4	3	4	4
	29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	4	4	4	3
	34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	4	4	4	4
	39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	4	4	4	4
	44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	4	4	3	3
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	4	4	4	4	
Condiciones Laborales	5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	4	4	4	4
	10. Los objetivos de trabajo son retadores.	4	4	4	4
	15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	4	4	4	4
	20. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	3	4	4	4
	25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4	4	4	4


 Deicy Fiorella
 PSICÓLOGA
 CPSP. 28462



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



30. Existe buena administración de los recursos.	4	4	4	4
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	4	4	4	3
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	4	4	4	4
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	4	4	4	4
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que fue evaluada? SI () NO () En caso de Si,

¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()



 Deicy Fiorella
 PSICÓLOGA
 CPsP, 28462

Escala de Satisfacción Laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO

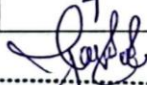


ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Nombre del experto: Deicy Fiorella Rivera Osorio

Especialidad: Magisteria en sistema de protección de derechos del niño, niña y adolescente frente a la violencia.
"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Significación de la Tarea	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	4
	4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	4
	7. Me siento útil con la labor que realizo.	4	4	4	3
	18. Me complace los resultados de mi trabajo.	4	4	4	4
	21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	4
	22. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	4
	25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	4
	26. Me gusta la actividad que realizo.	4	4	4	4
Condiciones de Trabajo	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	4
	8. El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4	4	4
	12. Me disgusta mi horario.	4	4	4	3
	14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	4	4	4	4
	15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	4	4	4	4
	17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	4	4	4	4
	20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	4	4	4	4
	23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	4	3	4	4
	27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4	4	4	4
Reconocimiento Personal y/o Social	6. Siento que recibo de parte de la empresa "maltrato".	4	3	4	4
	11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	4	4	4	4
	13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	4	4	4	4
	19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	4	4	4	4


Riviera Osorio Deicy Fiorella
PSICÓLOGA
CPsP. 28462



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



	24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	4	3	4	4
Beneficios Económicos	2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	4	4	4	4
	5. Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	4
	9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	3	4	4
	10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	4	4	4	4
	16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que fue evaluada? SI () NO () En caso de SI,

¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()


 Rivera Osorio Deicy Fiorella
 PSICÓLOGA
 CPsP. 28462

Firma y sello del experto

Experto 2: Mg. Tatiana Leticia Santos Vicente
Escala de Clima Laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 HUANUCO - PERU
 ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACION DE INSTRUMENTO

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Nombre del experto: Mtra. Tatiana Leticia Santos Vicente

Especialidad: Psicología

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Autorrealización	1.Existen oportunidades de progresar en la institución.	4	4	4	4
	6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	4	4	4	4
	11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	4	4	4	4
	16. Se valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	4
	21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	4	4	4	4
	26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	4
	31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	4
	36. La empresa promueve el desarrollo del personal.	4	4	4	4
	41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovación.	4	4	4	4
	46. Se reconocen los logros en el trabajo	4	4	4	4
Involucramiento Laboral	2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.	4	4	4	4
	7.Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	4	4	4	4
	12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	4
	17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.	4	4	4	4
	22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	4	4	4	4
	27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	4	4	4	4
	32.Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	4
	37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	4	4	4	4
	42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	4	4	4	4
47. La organizacional es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4	4	4	4	



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



Supervision	3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	4
	8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	4
	13. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	4
	18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	4	4	4	4
	23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	4
	28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	4
	33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4	4	4	4
	38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	4	4	4	4
	43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	4	4	4	4
	48. Existe un trato justo en la empresa.	4	4	4	4
Comunicación	4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	4
	9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	4	4	4	4
	14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	4
	19. Existen suficientes canales de comunicación.	4	4	4	4
	24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	4	4	4	4
	29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	4	4	4	4
	34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	4	4	4	4
	39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	4	4	4	4
	44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	4	4	4	4
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	4	4	4	4	
Condiciones Laborales	5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	4	4	4	4
	10. Los objetivos de trabajo son retadores.	4	4	4	4
	15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	4	4	4	4
	20. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	4	4	4	4
	25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4	4	4	4



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO**



30. Existe buena administración de los recursos.	4	4	4	4
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	4	4	4	4
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	4	4	4	4
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	4	4	4	4
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Si,

¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



 DNI 72887126

Escala de Satisfacción Laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Nombre del experto: Mtra. Tatiana Leticia Santos Vicente

Especialidad: Psicología

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Significación de la Tarea	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	4
	4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	4
	7. Me siento útil con la labor que realizo.	4	4	4	4
	18. Me complace los resultados de mi trabajo.	4	4	4	4
	21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	4
	22. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	4
	25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	4
Condiciones de Trabajo	26. Me gusta la actividad que realizo.	4	4	4	4
	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	4
	8. El ambiente donde trabajo es comfortable.	4	4	4	4
	12. Me disgusta mi horario.	4	4	4	4
	14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	4	4	4	4
	15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	4	4	4	4
	17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	4	4	4	4
	20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	4	4	4	4
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	4	4	4	4	
Reconocimiento Personal y/o Social	27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4	4	4	4
	6. Siento que recibo de parte de la empresa “mal trato”.	4	4	4	4
	11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	4	4	4	4
	13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	4	4	4	4
	19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	4	4	4	4
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	4	4	4	4	



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



Beneficios Económicos	2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	4	4	4	4
	5. Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	4
	9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	4
	10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	4	4	4	4
	16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Si,

¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

P. SANTOS V

DNI 72887126

Experto 3: Mg. Melisa Lizet Meza Pagano

Escala de Clima Laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



ESCALA DE CLIMA LABORAL

Nombre del experto: MELISSA LIZET MEZA PAGANO

Especialidad: PSICOLOGA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Autorrealización	1.Existen oportunidades de progresar en la institución.	4	4	4	4
	6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	4	4	4	4
	11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	4	4	4	4
	16. Se valora los altos niveles de desempeño.	3	3	3	3
	21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	2	2	2	2
	26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	4
	31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	4
	36. La empresa promueve el desarrollo del personal.	4	4	4	4
	41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovación.	4	4	4	4
	46. Se reconocen los logros en el trabajo	4	4	4	4
Involucramiento Laboral	2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.	4	4	4	4
	7.Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	4	4	4	4
	12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	4
	17. Los trabajadores están comprometidos con la organización	4	4	4	4
	22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	3	3	3	3
	27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	4	4	4	4
	32.Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	2	2	2	2
	37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	4	4	4	4
	42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	4	4	4	4
	47. La organizacional es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



Supervision	3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	4
	8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	4
	13. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	4
	18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	3	3	3	3
	23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	3	3	3	3
	28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	4
	33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	3	3	3	3
	38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	4	4	4	4
	43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	4	4	4	4
	48. Existe un trato justo en la empresa.	4	4	4	4
Comunicación	4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	4
	9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	4	4	4	4
	14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	4
	19. Existen suficientes canales de comunicación.	4	4	4	4
	24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	4	4	4	4
	29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	4	4	4	4
	34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	4	4	4	4
	39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	4	4	4	4
	44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	4	4	4	4
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	4	4	4	4	
Condiciones Laborales	5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	4	4	4	4
	10. Los objetivos de trabajo son retadores.	4	4	4	4
	15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	4	4	4	4
	20. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	4	4	4	4
	25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4	4	4	4
	30. Existe buena administración de los recursos.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	4	4	4	4
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	4	4	4	4
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	4	4	4	4
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que fue evaluada? SI () NO () En caso de SI,

¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()


 Lic. Milton J. Ortiz Espino
 PROFESOR
 CAP. N° 17900

Escala de Satisfacción laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Nombre del experto: MELISSA LIZET MEZA PAGANO

Especialidad: PSICÓLOGA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Significación de la Tarea	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	4
	4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	4
	7. Me siento útil con la labor que realizo.	4	4	4	4
	18. Me complace los resultados de mi trabajo.	4	4	4	4
	21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	4
	22. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	4
	25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	4
	26. Me gusta la actividad que realizo.	4	4	4	4
Condiciones de Trabajo	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	4
	8. El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4	4	4
	12. Me disgusta mi horario.	4	4	4	4
	14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	4	4	4	4
	15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	4	4	4	4
	17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	4	4	4	4
	20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	4	4	4	4
	23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	4	4	4	4
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4	4	4	4	
Reconocimiento Personal y/o Social	6. Siento que recibo de parte de la empresa “mal trato”.	4	4	4	4
	11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	4	4	4	4
	13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	4	4	4	4
	19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	4	4	4	4
	24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



Beneficios Económicos	2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	4	4	4	4
	5. Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	4
	9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	4
	10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	4	4	4	4
	16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que fue evaluada? SI () NO () En caso de Si,

¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Lic. Melissa L. Acosta Paganó
 PSICOLOGA
 CPsP. N° 17930

Experto 4: Mg. Cindy M. Cornejo Cervantes

Escala de Clima Laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



ESCALA DE CLIMA LABORAL

Nombre del experto: Mg. Cindy M. Cornejo Cervantes

Especialidad: Psicología

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Autorrealización	1.Existen oportunidades de progresar en la institución.	3	4	3	3
	6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	3	4	3	3
	11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	3	4	3	3
	16. Se valora los altos niveles de desempeño.	3	4	3	3
	21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	3	4	3	3
	26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	3	4	3	3
	31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	3	4	3	3
	36. La empresa promueve el desarrollo del personal.	3	4	3	3
	41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovación.	3	4	3	3
46. Se reconocen los logros en el trabajo	3	4	3	3	
Involucramiento Laboral	2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.	3	4	3	3
	7.Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	3	4	3	3
	12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	3	4	3	3
	17. Los trabajadores están comprometidos con la organización	3	4	3	3
	22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	3	4	3	3
	27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	3	4	3	3
	32.Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	3	4	3	3
	37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	3	4	3	3
	42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	3	4	3	3
47. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	2	3	2	2	



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



Supervision	3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	3	4	3	3
	8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	3	4	3	3
	13. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	3	4	3	3
	18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	3	4	3	3
	23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	3	4	3	3
	28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	3	4	3	3
	33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	3	4	3	3
	38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	3	4	3	3
	43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	3	4	3	3
	48. Existe un trato justo en la empresa.	3	4	3	3
Comunicación	4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	3	4	3	3
	9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	3	4	3	3
	14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	3	4	3	3
	19. Existen suficientes canales de comunicación.	3	4	3	3
	24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	3	4	3	3
	29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	3	4	3	3
	34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	3	4	3	3
	39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	3	4	3	3
	44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	3	4	3	3
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	3	4	3	3	
Condiciones Laborales	5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	3	4	3	3
	10. Los objetivos de trabajo son retadores.	3	4	3	3
	15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	3	4	3	3
	20. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	3	4	3	3
	25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	3	4	3	3
	30. Existe buena administración de los recursos.	3	4	3	3



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	3	4	3	3
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	3	4	3	3
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	3	4	3	3
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	3	4	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que fue evaluada? SI () NO () En caso de Si,

¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Escala de Satisfacción laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Nombre del experto: Mg. Cindy M. Cornejo Cervantes

Especialidad: Psicología

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Significación de la Tarea	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	2	3	2	2
	4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	3	4	3	3
	7. Me siento útil con la labor que realizo.	3	4	3	3
	18. Me complace los resultados de mi trabajo.	3	4	3	3
	21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	3	4	3	3
	22. Me gusta el trabajo que realizo.	3	4	3	3
	25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	3	4	3	3
Condiciones de Trabajo	26. Me gusta la actividad que realizo.	3	4	3	3
	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	3	4	3	3
	8. El ambiente donde trabajo es confortable.	3	4	3	3
	12. Me disgusta mi horario.	3	4	3	3
	14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	3	4	3	3
	15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	3	4	3	3
	17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	3	4	3	3
	20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	3	4	3	3
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	3	4	3	3	
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	3	4	3	3	
Reconocimiento Personal y/o Social	6. Siento que recibo de parte de la empresa “mal trato”.	3	2	3	2
	11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	3	4	3	3
	13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	3	4	3	3
	19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	3	4	3	3
	24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	3	4	3	3



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



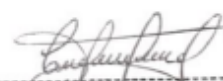
Beneficios Económicos	2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	3	4	3	3
	5. Me siento mal con lo que gano.	3	4	3	3
	9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	3	4	3	3
	10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	3	4	3	3
	16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	3	4	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que fue evaluada? SI () NO () En caso de Si,

¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Ψ Ms. Cynthia M. Cornejo Cervantes
 C. Ps. P. 16266
 PSICÓLOGA

Firma y sello del experto

Experto 5: Mg. Jhanny Chufandama Gonzales

Escala de Clima Laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACION DE INSTRUMENTO

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Nombre del experto: Jhanny Chufandama Gonzales

Especialidad: Psicología

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Autorrealización	1.Existen oportunidades de progresar en la institución.	1	2	4	3
	6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	2	4	3	1
	11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	3	1	4	2
	16. Se valora los altos niveles de desempeño.	1	2	3	4
	21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	2	1	4	3
	26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	4	1	3	2
	31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	1	2	3	4
	36. La empresa promueve el desarrollo del personal.	1	2	4	3
	41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovación.	2	3	1	4
	46. Se reconocen los logros en el trabajo	1	4	2	3
Involucramiento Laboral	2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.	1	2	3	4
	7.Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	1	4	3	2
	12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	3	2	1
	17. Los trabajadores están comprometidos con la organización	2	4	1	3
	22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	3	2	4	1
	27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	4	1	3	2
	32.Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	1	2	4	3
	37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	4	3	1	2
	42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	1	3	4	2
47. La organizacional es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4	1	3	2	



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



Supervision	3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	2	1	3	4
	8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	3	1	2
	13. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	1	2	3	4
	18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	1	3	2	4
	23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	2	3	1	4
	28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	3	4	1	2
	33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	2	4	1	3
	38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	2	4	3	1
	43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	4	3	2	1
	48. Existe un trato justo en la empresa.	1	2	4	3
Comunicación	4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	2	3	1	4
	9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	4	1	3	2
	14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	2	3	1	4
	19. Existen suficientes canales de comunicación.	1	4	3	2
	24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	2	1	4	3
	29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	4	1	3	2
	34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	2	3	4	1
	39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	4	1	3	2
	44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	3	2	1	4
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	4	1	2	3	
Condiciones Laborales	5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	2	4	3	1
	10. Los objetivos de trabajo son retadores.	1	3	2	4
	15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	2	4	3	1
	20. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	4	2	1	3
	25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	1	3	2	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



30. Existe buena administración de los recursos.	2	1	4	3
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	1	2	3	4
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	3	1	4	2
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	2	4	3	1
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	1	4	2	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Si,

¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del experto

Escala de Satisfacción Laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Nombre del experto: Jhanny Chufandama Gonzales

Especialidad: Psicología

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Significación de la Tarea	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	4
	4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	4
	7. Me siento útil con la labor que realizo.	4	3	4	4
	18. Me complace los resultados de mi trabajo.	3	4	3	4
	21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	3	4	3
	22. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	3	4
	25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	4	3	2
	26. Me gusta la actividad que realizo.	4	2	3	4
Condiciones de Trabajo	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	2	4	3
	8. El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4	3	2
	12. Me disgusta mi horario.	3	4	3	2
	14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	4	4	3	4
	15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	4	4	3	4
	17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	3	4	2	4
	20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	4	3	4	3
	23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	3	4	4	4
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4	3	4	4	
Reconocimiento Personal y/o Social	6. Siento que recibo de parte de la empresa “mal trato”.	3	4	3	3
	11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	4	3	3	4
	13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	3	4	2	3
	19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	4	3	4	4
	24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	3	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO



Beneficios Económicos	2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	4	3	3	3
	5. Me siento mal con lo que gano.	3	4	2	4
	9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	3	4	3
	10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	3	4	4	4
	16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Si,

¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del experto

NOTA BIOGRÁFICA

Nataly Juditza Chuquiyaury Alvarado, natural del distrito de Amarilis y Provincia de Huánuco, nació un 25 de abril de 1992. Licenciada en Psicología por la “Universidad Nacional Hermilio Valdizán” en el 2017.

Inició sus labores como Psicóloga Ocupacional en la Empresa Especializada Operaciones Seprocal SAC. - Milpo Andina Perú S.A.C. en Pasco del 09 de noviembre del 2016 hasta 30 de abril del 2017. También estuvo en la Empresa Especializada IESA S.A. en la Obra Mina Animon en Pasco desde 10 del julio hasta 11 de diciembre del 2017. Continúa su actividad laboral en la Empresa APTUS Salud Ocupacional en Pasco desde 15 de diciembre de 2017 hasta el 28 de febrero de 2021.

Realizó el SERUMS como psicóloga clínica en el Ministerio de Salud, Red de Salud Leoncio Prado, Distrito Castillo Grande, Centro de Salud Aclas Castillo Grande, desde el 16 de octubre de 2020 al 30 de setiembre del 2021. Paso a trabajar al Centro de Salud Santa María del Valle de la Red de Salud Huánuco desde 02 de noviembre del 2021 al 31 de mayo del 2022. Luego laboro en el Centro de Salud Mental Comunitario “Grover Mori Romero” – Micro Red de Salud Ambo de 11 de agosto de 2022 concluyendo el 30 de octubre de 2022. Así mismo estuvo en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, del 11 de noviembre del 2022 a 31 de diciembre de 2022.

Al presente esta como Psicóloga Clínica en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, con contrato desde el 27 de Julio del 2023 a 31 de diciembre de 2023.



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
 UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 HUÁNUCO - PERÚ
 LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD
 ESCUELA DE POSGRADO



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las 13:00 horas, del día miércoles 08 DE NOVIEMBRE DE 2023 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Digna Amabilia MANRIQUE DE LARA SUAREZ	Presidente
Dra. Melida Sara RIVERO LAZO	Secretario
Dr. Edwin Roger ESTEBAN RIVERA	Vocal

Asesor (a) de tesis: Dra. Maribel Selma CHAMORRO GUERRA (Resolución N° 0377-2020-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Psicología, con mención en Intervención Psicológica e Investigación, Doña Nataly Juditza CHUQUIYAURI ALVARADO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DE LA MINERÍA VOLCAN – PASCO, 2019".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.


Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las **observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de DIECISEIS (16)
 Equivalente a BUENO, por lo que se declara APROBADO

(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:15 horas del día miércoles 08 DE NOVIEMBRE DE 2023.


 PRESIDENTE
 DNI N° 06927959


 SECRETARIO
 DNI N° 22405539


 VOCAL
 DNI N° 20719667

Legenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01012-2023-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

La que suscribe:

Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DE LA MINERÍA VOLCAN – PASCO, 2019”**, realizado por la Maestría en Psicología, con mención en Intervención Psicológica e Investigación, **Nataly Juditza CHUQUIYAURI ALVARADO**, cuenta con un **índice de similitud del 16%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 10 de octubre de 2023.



Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez

Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO

NOMBRE DEL TRABAJO

CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DE LA MINERÍA VOLCAN - PASCO, 2019

AUTOR

NATALY JUDITZA CHUQUIYAURI ALVARADO

RECuento DE PALABRAS

20997 Words

RECuento DE CARACTERES

115317 Characters

RECuento DE PÁGINAS

86 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

930.9KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 10, 2023 12:16 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 10, 2023 12:17 PM GMT-5

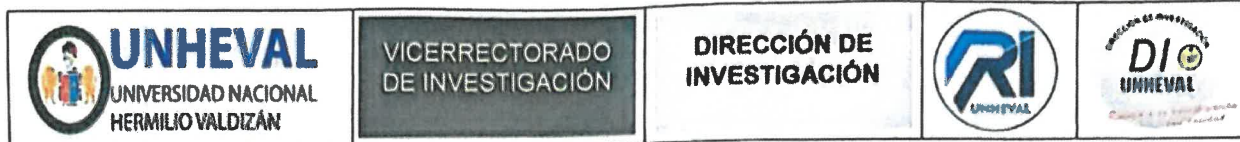
● 16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
<i>Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)</i>								
Facultad								
Escuela Profesional								
Carrera Profesional								
Grado que otorga								
Título que otorga								
<i>Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)</i>								
Facultad								
Nombre del programa								
Título que Otorga								
<i>Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)</i>								
Nombre del Programa de estudio	PSICOLOGÍA, MENCIÓN EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA E INVESTIGACIÓN							
Grado que otorga	MAESTRO EN PSICOLOGÍA, MENCIÓN EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA E INVESTIGACIÓN							

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todas las datos requeridos completos)

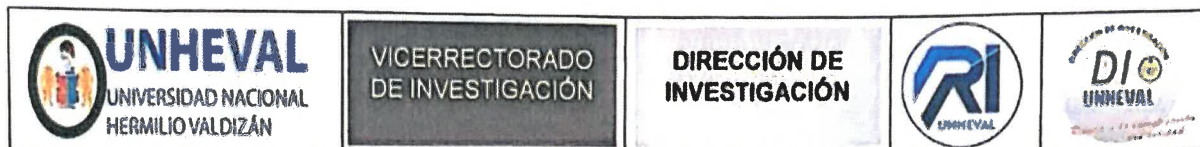
Apellidos y Nombres: CHUQUIYAURI ALVARADO NATALY JUDITZA								
Tipo de Documento:		DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular: 956294951
Nro. de Documento: 47500859			Correo Electrónico: psc.naty@gmail.com					
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:		DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:
Nro. de Documento:			Correo Electrónico:					
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:		DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:
Nro. de Documento:			Correo Electrónico:					

3. Datos del Asesor: (Ingrese todas las datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)							SI	X	NO
Apellidos y Nombres: CHAMORRO GUERRA MARIBEL SELMA			ORCID ID: 0009-0006-4774-8229						
Tipo de Documento:		DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento: 40201502	

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	MANRIQUE DE LARA SUAREZ DIGNA AMABILIA
Secretario:	RIVERO LAZO MELIDA SARA
Vocal:	ESTEBAN RIVERA EDWIN ROGER
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	



5. Declaración Jurada: (Ingrese todas los datos requeridos completos)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Títulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DE LA MINERÍA VOLCAN – PASCO, 2019
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN PSICOLOGÍA, MENCIÓN EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA E INVESTIGACIÓN
c) El Trabajo de Investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de Investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de Investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometándome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todas los datos requeridos completos)



Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación		Tesis Formato Patente de Invención
	Trabajo Académico		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos
		Trabajo de Suficiencia Profesional	
		Otros (especifique modalidad)	
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	clima	laboral	Involucramiento
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI		NO X
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de Investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	CHUQUIYURI ALVARADO NATALY JUDITZA	Huella Digital
DNI:	47500859	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 06/03/24		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra callibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.