



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN  
LABORAL DEL PERSONAL DE LAS MYPE DEL  
SECTOR TEXTIL DE POLOS PARA DAMAS, DISTRITO  
LA VICTORIA - 2019**

**PRESENTADA POR  
ANN SHIRLEY CLISIA BERTHA CORDOVA LOZANO  
ROLY GONZALO LIPA CASTAÑEDA**

**ASESOR**

**CARLOS ANTONIO GAMARRA CHAVEZ**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**LIMA – PERÚ  
2023**



**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL  
PERSONAL DE LAS MYPE DEL SECTOR TEXTIL DE POLOS PARA  
DAMAS, DISTRITO LA VICTORIA - 2019**

**PARA OPTAR**

**EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:**

**ANN SHIRLEY CLISIA BERTHA CORDOVA LOZANO  
ROLY GONZALO LIPA CASTAÑEDA**

**ASESOR:**

**MG. CARLOS ANTONIO GAMARRA CHAVEZ**

**LIMA, PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres, que siempre nos apoyaron e incentivaron a seguir adelante, a nuestros profesores, quienes brindaron sus conocimientos y aportaron para continuar con nuestro crecimiento profesional.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad de San Martín de Porres.

A nuestros asesores, por su dedicación, tiempo, constantes consejos y ayuda durante el proceso de nuestra formación universitaria.

## INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTOS .....	III
INDICE DE CONTENIDO.....	IV
INDICE DE TABLAS .....	VI
INDICE DE FIGURAS .....	VII
RESUMEN .....	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN .....	XII
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	16
1.1 Antecedentes de la investigación .....	16
1.2 Bases teóricas .....	24
1.3 Definición de términos básicos .....	29
1.3.1 Clima Organizacional.....	29
1.3.2 Satisfacción laboral.....	31
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	34
2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas.....	34
2.1.1 Hipótesis principal o general.....	34
2.1.2 Hipótesis secundarias.....	34
2.2 Variables y definición operacional .....	35
2.2.1 Variable: Clima Organizacional.....	35
2.2.2 Variable: Satisfacción laboral.....	37
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	39
3.1 Diseño metodológico .....	39
3.2 Diseño muestral.....	41
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	42
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	48
3.5 Aspectos éticos .....	49
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	51
4.1. Resultados de la investigación.....	51
4.1.1 Confiabilidad del instrumento.....	63
4.1.2 Análisis exploratorio.....	65

4.1.3 Prueba de la hipótesis general.....	67
4.1.4 Prueba de la primera hipótesis específica .....	68
4.1.5 Prueba de la segunda hipótesis específica.....	70
4.1.6 Prueba de la tercera hipótesis específica .....	71
4.1.7 Prueba de la cuarta hipótesis específica .....	73
4.1.8 Prueba de la quinta hipótesis específica .....	74
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	76
5.1. Discusión de resultados.....	76
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	95
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	96
ANEXOS.....	10

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Ficha técnica de la prueba de evaluación del clima organizacional .....	45
Tabla 2: Ficha técnica de la prueba de evaluación de la satisfacción laboral .....	46
Tabla 3: Descripción de los expertos validadores .....	47
Tabla 4: Sugerencia de los jueces expertos .....	48
Tabla 5: Resultados descriptivos de la variable clima organizacional.....	52
Tabla 6: Resultados descriptivos de la dimensión autorrealización .....	53
Tabla 7: Resultados descriptivos de la dimensión involucramiento laboral.....	54
Tabla 8: Resultados descriptivos de la dimensión supervisión .....	55
Tabla 9: Resultados descriptivos de la dimensión comunicación .....	56
Tabla 10: Resultados descriptivos de la dimensión condiciones laborales .....	57
Tabla 11: Resultados descriptivos de la dimensión satisfacción laboral .....	58
Tabla 12: Resultados descriptivos de la dimensión significación de la tarea .....	59
Tabla 13: Resultados descriptivos de la dimensión condiciones de trabajo.....	60
Tabla 14: Resultados descriptivos de la dimensión reconocimiento .....	61
Tabla 15: Resultados descriptivos de la dimensión beneficios económicos .....	62
Tabla 16: Resumen de procesamiento de casos.....	63
Tabla 17: Validación mediante Alpha de Cronbach .....	63
Tabla 18: Fiabilidad mediante Alpha de Cronbach del clima organizacional .....	64
Tabla 19: Fiabilidad mediante Alpha de Cronbach de la satisfacción laboral .....	65
Tabla 20: Prueba de Normalidad.....	65
Tabla 21: Prueba de Normalidad Descriptivos .....	66
Tabla 22: Correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral.....	68
Tabla 23: Correlación de la autorrealización y la satisfacción laboral .....	69
Tabla 24: Correlación del involucramiento laboral y la satisfacción laboral .....	71
Tabla 25: Correlación de la supervisión y la satisfacción laboral .....	72
Tabla 26: Correlación de la comunicación y la satisfacción laboral .....	73
Tabla 27: Correlación de las condiciones laborales y la satisfacción laboral .....	75



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico de barras agrupada de la variable clima organizacional.....	52
Figura 2. Gráfico de barras agrupada de la dimensión autorrealización. ....	53
Figura 3. Gráfico de barras agrupada de la dimensión involucramiento laboral....	54
Figura 4. Gráfico de barras agrupada de la dimensión supervisión. ....	55
Figura 5. Gráfico de barras agrupada de la dimensión comunicación. ....	56
Figura 6. Gráfico de barras agrupada de la dimensión condiciones laborales. ....	57
Figura 7. Gráfico de barras agrupada de la variable satisfacción laboral.....	58
Figura 8. Gráfico de barras agrupada de la dimensión significación de la tarea. ..	59
Figura 9. Gráfico de barras agrupada de la dimensión condiciones de trabajo. ...	60
Figura 10. Gráfico de barras agrupada de la dimensión reconocimiento. ....	61
Figura 11. Gráfico de barras agrupada de la dimensión beneficios económicos. .	62

## RESUMEN

En el Perú, el crecimiento en las Mype, además del desarrollo en los distintos sectores económicos, principalmente dentro del sector textil, ha generado que la satisfacción laboral del personal, se vea reflejado en base al clima organizacional y en consecuencia en su desempeño.

La presente investigación tiene como relevancia determinar cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria.

Así también, mencionar que la investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y descriptivo correlacional, la cual se aplicó a 210 trabajadores de las Mype de sector textil de polos para damas. La encuesta tipo Likert fue la técnica utilizada en la investigación, estructurada por 33 preguntas para ambas variables en estudio, clima organizacional y satisfacción laboral, dicha encuesta se validó por medio del alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos en la investigación, muestran que existe una correlación positiva muy alta, mediante la prueba Rho Spearman (0,936) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de las Mype textiles de polos para damas en el distrito de la Victoria 2019.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral y Mype.

## **ABSTRACT**

In Peru, the growth in Mype, in addition to the development in the different economic sectors, mainly within the textile sector, has generated that the job satisfaction of the personnel is reflected based on the organizational climate and consequently in their performance.

The present investigation is relevant to determine how the organizational climate and job satisfaction of the personnel of the Mype of the textile sector of polo shirts for women in the district of La Victoria are related.

Also, mention that the research was carried out with a quantitative approach, non-experimental and descriptive correlational design, which was applied to 210 workers of the Mype of the textile sector of poles for ladies. The Likert-type survey was the technique used in the research, structured by 33 questions for both variables under study, organizational climate and job satisfaction, said survey was validated by means of Cronbach's alpha.

The results obtained in the investigation show that there is a very high positive correlation, through the Rho Spearman test (0,936) between the organizational climate and the job satisfaction of the workers of the textile Mypes of poles for ladies in the district of La Victory 2019.

**Keywords:** Organizational climate, job satisfaction and Mype.

NOMBRE DEL TRABAJO

**42. TESIS CORDOVA & LIPA - ASESOR C  
ARLOS GAMARRA.docx**

RECuento DE PALABRAS

**19708 Words**

RECuento DE CARÁCTERES

**111042 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**117 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**9.6MB**

FECHA DE ENTREGA

**Mar 2, 2023 11:50 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Mar 2, 2023 11:52 AM GMT-5****● 20% de similitud general**

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

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

**OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS**

**CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO TURNITIN**

FECHA	NOMBRE DEL DOCENTE	CORREO DEL DOCENTE
22/03/2023	MG. CARLOS ANTONIO GAMARRA CHAVEZ	CGAMARRAC@USMP.PE

NOMBRE DE LA TESIS
CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LAS MYPES DEL SECTOR TEXTIL DE POLOS PARA DAMAS EN EL DISTRITO DE LA VICTORIA - 2019

NOMBRE DEL ASESORADO(A)	TELÉFONO Y CORREO	ESCUELA PROFESIONAL
ANN SHIRLEY CLISIA BERTHA CORDOVA LOZANO ROLY GONZALO LIPA CASTAÑEDA	943413301 / <a href="mailto:ann_cordova@usmp.pe">ann_cordova@usmp.pe</a> 987850347 / <a href="mailto:roly_lipa@usmp.pe">roly_lipa@usmp.pe</a>	Administración Administración

**RESULTADO:**

20% (EXCLUYENDO CITAS Y BIBLIOGRAFÍA)

**CONCLUSIÓN:**

LA TESIS SE ENCUENTRA APTA PARA CONTINUAR CON EL SIGUIENTE TRÁMITE.

MG. CARLOS ANTONIO GAMARRA CHAVEZ

NOMBRE Y FIRMA DEL ASESOR

DNI: 07468599



ANN SHIRLEY CLISIA BERTHA CORDOVA LOZANO

NOMBRE Y FIRMA DEL ASESORADO

DNI: 76192936



ROLY GONZALO LIPA CASTAÑEDA

NOMBRE Y FIRMA DEL ASESORADO

DNI: 71850347



REVISADO POR: MG. CARLOS ANTONIO ESCUDERO CÍPRIANI



## INTRODUCCIÓN

El sector textil ha crecido tanto a nivel internacional como nacional, debido a que el mercado está ligado a la moda y la tendencia de ropa para damas, en la Agencia peruana de noticias (11 de abril del 2019), el ministro de Comercio Exterior y Turismo, Edgar Vásquez, menciona que las exportaciones peruanas y de textil mostrarán un crecimiento de 8% en el 2019 y acumularían cuatro años de expansión continúa, siendo esto de gran beneficio para la economía del país.

Sin embargo, el rendimiento de los trabajadores en las Mype textiles no es el mismo, pues no todos los negocios alcanzan el éxito que desean lograr, pues este dependerá del desempeño de su personal y se verá reflejado en la satisfacción que tengan en su centro de trabajo, a causa de un buen clima organizacional. En el Perú, hay un gran número de Mype textiles que se dedican a la confección y comercialización de polos para damas, no todas logran prosperar, debido a diferentes factores, ya sea por la estructura que presentan, las malas decisiones de los dueños, la falta de liderazgo, la resistencia al cambio, no contratar al personal idóneo o también no saber cómo retener al personal, es decir, la insatisfacción que puedan tener los trabajadores en su centro de trabajo, todo ello contribuyendo al fracaso de los negocios textiles, es por ello que la presente investigación busca determinar cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil, en especial de polos para damas, pues es uno de los rubros en el cual sobresalen.

En ese contexto, es necesario tener en cuenta que uno de los principales factores de que las Mype prosperen, es su personal y la satisfacción de estos, influye en su desempeño, para competir frente a las grandes cadenas de moda, boutiques, tiendas por departamentos, entre otras.

Ante lo mencionado, se plantea el principal problema: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria-2019?,

Asimismo, se tiene como objetivo general: Determinar cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria – 2019 y como objetivos específicos: 1) Reconocer como la autorrealización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de la Victoria – 2019, 2) Analizar como el involucramiento laboral se relaciona con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria – 2019, 3) Evaluar como la supervisión se relaciona con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria – 2019, 4) Identificar como la comunicación se relaciona con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria – 2019, 5) Analizar cómo las condiciones laborales se relacionan con la satisfacción laboral del personal de las Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

Por consiguiente, se tiene como hipótesis general: El clima organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria – 2019 y como hipótesis específicas: 1) La autorrealización se relaciona de manera positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria – 2019, 2) El involucramiento laboral se relaciona de manera favorable y significativa con la satisfacción laboral del personal de las Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria – 2019, 3) La supervisión se relaciona de manera favorable con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria – 2019, 4) La comunicación se relaciona de manera significativa y positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria – 2019, 5) Las condiciones laborales se relacionan de manera positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

La presente investigación es relevante, para los micro y pequeños empresarios del rubro textil, ya que permitirá tener una mejor comprensión del clima organizacional y su importancia en la satisfacción laboral, que reflejará los resultados y metas que logren alcanzar en este mercado tan competitivo.

Precisar que la investigación resultó viable, por cuanto se contó con las facilidades y acceso al campo de estudio, con la información proporcionada por



la Municipalidad de La Victoria, así como también el apoyo por parte de los encuestados, además se contó con recursos económicos para viáticos, copias, impresiones, entre otras.

Durante el proceso de investigación, se presentaron algunas limitaciones, ya que algunas Mype se encontraban cerradas, algunos colaboradores no querían apoyar por la carga laboral que tenían.

En cuanto a la estructura, la investigación fue planteada en cinco capítulos: la parte inicial desarrolla los antecedentes y el marco teórico de la investigación, en el segundo capítulo se establecen las hipótesis y las variables en investigación, en el tercer capítulo se abarca la metodología, en el cuarto capítulo se dan a conocer los resultados obtenidos mediante gráficos de barras, en el quinto capítulo se describe la discusión de los resultados.

Finalmente, se enumeran las conclusiones, recomendaciones, referencias y se adjuntan los anexos correspondientes.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes de la investigación**

#### **1.1.1 Antecedentes internacionales**

Peña, Díaz y Carrillo (2015) realizaron una investigación acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral, la cual tuvo como finalidad dar a conocer la relación que existía entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, del área administrativa y del área operativa, de una pequeña empresa familiar de la industrial metal–mecánica ubicada en Monclova, Coahuila, en México, con el propósito de brindar al directivo de la empresa, sugerencias de cambio, de reforzamiento y/o de mejora. En este estudio se determinó que la muestra estaría conformada por 20 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario para determinar la relación entre las variables. Los resultados obtenidos, indican que los empleados de las áreas administrativas y operativas de la empresa, percibieron un buen clima organizacional, pues cuentan con herramientas, maquinarias y equipos necesarios para realizar las tareas encomendadas, además, entienden las responsabilidades y funciones en los niveles del personal, como también las formas de ejercer la autoridad.

Respecto a la satisfacción laboral, se obtuvo como resultado, que los trabajadores se sienten a gusto y orgullosos por la labor que realizan, así también que sus remuneraciones son adecuadas y tienen un buen reconocimiento por su desempeño, tanto de sus compañeros como de su

jefe. En conclusión, se halló una relación positiva y favorable entre las variables en estudio, esta investigación permitió conocer cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de esta empresa familiar.

Juárez (2012) realizó una investigación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del Hospital General Regional 72, Instituto Mexicano del Seguro Social, la investigación tuvo como objetivo correlacionar las dos variables en el personal de salud, la muestra aleatoria estuvo conformada por 230 personas: 58.3 % mujeres y 41.7 % hombres, los cuales estaban conformadas por el personal del área administrativa, el personal médico, de enfermería, de asistencia técnica y de servicios básicos, cuya edad promedio fue de 35 años, como conclusión del estudio se tuvo un clima organizacional favorable, el cual va a condicionar una mayor calidad en la vida de los integrantes de la institución de salud, por ende, una mejora sustancial en la prestación de servicios de salud, así también, en el estudio realizado, se encontró la satisfacción laboral y el clima organizacional en niveles medios, tendiendo a niveles altos de su escala respectiva.

Noboa, Barrera y Rojas (2018), en su investigación relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción ecuatoriana, que tuvo como objetivo determinar cómo se vinculan ambas variables en estudio, la investigación es cuantitativa de tipo correlacional, los datos fueron recolectados mediante la correlación de Pearson, en el cual se aplicó una encuesta a 250 colaboradores, como

conclusión se encontró una relación directa y significativa entre ambos constructos, cabe indicar que la recompensa y el liderazgo son las dimensiones del clima organizacional que más relación guardan con la satisfacción laboral y que esta investigación permite proponer y llevar a cabo planes de acción, para desarrollar de una mejor forma el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Araya y Medina (2019) hizo una investigación sobre la satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile, que tuvo como objetivo determinar si existe una relación entre ambas variables de la institución primaria de salud de comuna en Chile, el estudio fue analítico de corte transversal, 110 funcionarios conformaron la muestra de la investigación y se aplicó un cuestionario para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral, se empleó la prueba de Rho Spearman, cuya correlación fue estadísticamente significativa 0,636 ( $p \leq 0,001$ ), en ese sentido, se obtuvo como conclusión que un buen clima organizacional, se relaciona con un mayor nivel de satisfacción laboral.

Antúnez (2015) en su investigación: “El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado Aragua”, tuvo entre sus conclusiones lo siguiente: El diagnóstico de los factores que determinan el clima organizacional de los empleados dio a conocer que la comunicación, el trabajo en equipo, la organización y la tecnología son los factores que

influyen de manera positiva el ambiente en el cual los trabajadores desempeñan sus funciones o actividades, creando efecto en la calidad del desempeño laboral del personal y la disposición para alcanzar un mejor desempeño.

Como segunda conclusión es que existen otros factores como: el liderazgo, la motivación, la satisfacción al cliente y los valores, donde se supere las ponderaciones al 50 % deberán ser considerados como puntos o elementos de riesgo capaces de provocar un daño moral o material en contra de los intereses del personal y al rendimiento de las personas durante la jornada de trabajo.

Tercero, se concluyó que el personal posee conocimientos, formación, competencias, capacidad y conductas que fortalecen un correcto desempeño laboral.

### **1.1.2 Antecedentes nacionales**

En la investigación realizada por Millán y Montero (2017) averiguaron sobre a través de los trabajadores de una empresa llamada Oncorad en Chiclayo, en el año 2016, con referencia el clima organizacional y la satisfacción laboral. Dicha investigación buscaba dar a conocer la existencia de una relación entre ambas variables en estudio, a fin de determinar si estas se relacionaban de forma positiva con sus dimensiones. El estudio contó con una muestra de 29 trabajadores, entre el área administrativa, el personal

médico, tecnólogos médicos, enfermeros, físicos médicos, recepción, almacén y vigilancia, a quienes se les aplicó un cuestionario, para conocer la relación de las dos variables, asimismo, tuvo un enfoque cuantitativo, tipo observacional y relacional. En esta investigación, la primera variable: el clima organizacional (CO) tuvo como dimensiones: autorrealización, involucración laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; por otra parte la segunda variable: satisfacción laboral (SL), contó con las siguientes dimensiones: encontrada en la presente investigación, se halla relación entre los dos constructos planteados (variables en estudio), así también, en la dimensión beneficios económicos (variable SL) se encontró una relación significativa con la dimensión condiciones laborales (variable CL).

Huamaní (2017) realizó una investigación acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección General de Recursos y Servicios del Jurado Nacional de Elecciones – Lima, 2016, la cual tuvo como objetivo fundamental determinar la relación que existía entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección General de Recursos y Servicios de Jurado Nacional de Elecciones, la población en estudio, estuvo conformada por 130 trabajadores del área directiva de recursos y del área directiva de servicios, que se encontraban laborando durante el año 2016 en el Jurado Nacional de Elecciones de Lima.

Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para la medición de las variables:1) el clima organizacional y sus dimensiones autorrealización, involucrarse en sus labores, supervisar,

comunicar y tener mejor condición laboral; 2) la variable satisfacción laboral y sus dimensiones significancia en la tarea, condición en su trabajo, personal reconocido y beneficio económico. Entre los resultados finales, el 52.3% de los empleados consideraron medianamente favorable al clima organizacional, el 26.5% lo consideró favorable, el 0.8% señaló al clima organizacional como muy desfavorable, asimismo el 38.6% de los empleados indicaron estar medianamente satisfechos, el 37.1% están insatisfechos y el 18.9% estar satisfechos.

Casana (2015) realizó una investigación acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy, Trujillo – 2015, la cual tuvo como objetivo analizar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa azucarera, la muestra estuvo conformada por 174 trabajadores, del área administrativa y del área operativa de la empresa azucarera, con un rango de edad de 20 a 60 años, de ambos sexos, que cuentan con grado de instrucción mínima de secundaria completa, cuya relación laboral con la empresa es de estables y contratados. La evaluación de las variables, se dieron por medio de dos instrumentos: escala del clima organizacional y la escala de satisfacción laboral, obteniéndose como resultado una correlación alta - significativa entre las variables, factores e indicadores.

Carrión (2018) en su investigación: Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la

municipalidad distrital de Zaña. Región Lambayeque. Año 2018, tuvo como finalidad determinar cómo se relacionaban ambas variables en los colaboradores de la municipalidad, pues permitió conocer la forma como se desempeñaban los trabajadores. La investigación contó con un enfoque descriptivo - no experimental y cuantitativa aplicada, para obtener la información se utilizó un cuestionario, el cual estaba conformado por 27 preguntas, para la medición de la satisfacción laboral y 50 preguntas para la medición del clima organizacional, que fueron aplicadas a una muestra de 30 colaboradores de la Municipalidad, en conclusión, se obtuvo una correlación positiva moderada directa, es decir la relación entre ambas variables aumenta en un mismo sentido.

Cabanillas y Cabrejo (2014) en su investigación de enfoque no experimental, diseño correlacional descriptiva: Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el área del medio ambiente de la empresa minera Gold Fields La Cima S.A. de la provincia de Gualgayoc en el año 2014, que tuvo como objetivo establecer la relación entre ambas variables en estudio, pues para lograr obtener la información se aplicó un cuestionario a 20 colaboradores del área de medio ambiente de la empresa y como resultado se obtuvo una correlación directa y significativa entre ambas variables en estudio: clima organizacional y satisfacción laboral del área de medio ambiente de la empresa minera, mediante el coeficiente de correlación de Pearson que arrojó un 78.9% de atracción entre ambas variables.



Estrada, Mamani y Chura (2019), en su investigación Clima organizacional y satisfacción laboral: Caso de docentes de instituciones educativas de educación básica, planteó como objetivo establecer la forma como se relacionan las variables en los docentes de las instituciones de educación del distrito de Tahuamanu. Se aplicó un cuestionario de clima organizacional y la escala de satisfacción laboral (SL – SPC), para 59 docentes, que conformaban la muestra, como método para la recopilación de la información, mediante un muestreo probabilístico estratificado con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, obteniéndose como resultado la existencia de una correlación moderada, significativa y directa en las variables en estudio, con una correlación de Spearman de 0,593 y con un p valor inferior al nivel de significancia ( $p=0,0000<0,05$ ), concluyéndose, que el clima organizacional de los docentes guarda relación directa con la satisfacción laboral.

Pérez y Zafra (2018), en su estudio clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de esterilización del hospital Santa Rosa, Lima 2017, cuya finalidad fue determinar qué relación existía entre las variables en investigación, para dicha institución, empleándose un enfoque cuantitativo no experimental, diseño correlacional descriptivo, donde la muestra tuvo 29 colaboradores, quienes desarrollaron un cuestionario del clima organizacional y la satisfacción laboral, obteniéndose una prueba estadística de Spearman con 0,572 ( $p=0,001$ ) de correlación entre ambas variables, en conclusión, existe proporcionalmente una relación directa y significativa en el personal de enfermería.

## 1.2 Bases teóricas

Con respecto al clima organizacional, Palma, S. (2004), menciona que el clima organizacional es entendido como la percepción que tiene un colaborador en relación a su ambiente de trabajo y su estudio permite tener un diagnóstico para tomar medidas, ya sean preventivas o correctivas, de manera que no perjudique el desempeño del personal y los resultados de la organización. Así también, indicó que el clima organizacional está compuesto por cinco dimensiones que son: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

La autorrealización considera que es la percepción que tiene un colaborador, con la posibilidad que tiene de crecimiento tanto personal como profesional, asimismo, el involucramiento laboral es la manera en la cual se identifica el colaborador con respecto a los valores de la organización, demostrando el lazo que tienen, para el cumplimiento de los objetivos, lograr buenos resultados y el crecimiento de la organización, la supervisión, se entiende como el monitoreo de un superior y un colaborador, en tanto le brinde apoyo y orientación, para el desarrollo de sus tareas y mejorar su desempeño, la comunicación es el grado de fluidez, precisión, coherencia y claridad con el que se brinda la información en la organización y las condiciones laborales son los elementos económicos, materiales o psicosociales que se proporciona a los colaboradores, para el cumplimiento de sus tareas en la organización.

Brunet, L. (1987) En la "Teoría del clima organizacional de Likert" menciona que el comportamiento de los empleados o subordinados están relacionados directamente con el procedimiento administrativo y sus requerimientos de organización, ya que, reflejan lo que la organización les muestra. Siendo así que, se podría decir o asegurar que la reacción del personal o trabajadores usualmente se determinará según las percepciones y su sentir.

Por otro lado, Brunet expone tres tipos de variables de tal forma que señalan los caracteres organizacionales que influyen en la percepción o apreciación individualizada del clima organizacional, por ende, propio de la organización. Entre estos tres tipos están: Variables causales, que son variables independientes, pues definen la organización en tanto su estructura como su administración; variables intermedias, estas reflejan el estado interno de la empresa como la motivación y actitudes; variables finales, son variables dependientes y que son el resultado de las variables precedentes, pudiendo ser materializadas por medio de las ganancias y pérdidas o productividad.

En consecuencia, el clima organizacional depende de la percepción, sentir o apreciación que muestren las personas para con su organización.

Con respecto a la satisfacción laboral, Palma, S. (2005), menciona que es la actitud que tiene un colaborador hacia la actividad que

desempeña en la organización, que está ligado a diversos factores tales como: la remuneración que percibe, beneficios laborales, desarrollo personal y profesional, entre otras. Así también, indicó que la satisfacción laboral está compuesta por cuatro dimensiones: reconocimiento personal y/o social, significación de tarea, beneficios económicos y condiciones de trabajo.

La significación de la tarea sostiene que es la disposición que el colaborador tiene hacia el trabajo que realiza, en tanto logre el sentido de esfuerzo y realización por la tarea que desempeña, las condiciones de trabajo hace referencia a las normativas, las condiciones respecto al entorno, en las cuales los colaboradores desarrollan sus funciones, el reconocimiento personal y/o social, se entiende como el reconocimiento de los colaboradores en el trabajo, debido a los logros y a los resultados alcanzados en la organización y los beneficios económicos hace referencia a la disposición que el colaborador tiene con su trabajo, en función a la remuneración e incentivos que percibe, por la tarea o actividad que desarrolla en la organización.

Para Navarro E. (2008) el trabajador percibe la satisfacción laboral de dos formas la primera siendo intrínseca y la segunda siendo extrínseca; la satisfacción laboral intrínseca está orientada con la persona en si misma teniendo varios o muchos factores que vienen influenciando con el proceder o las acciones que realiza sobre uno mismo, dentro de estos factores se encuentra el sentimiento de logro por haber realizado

un buen trabajo, la necesidad de seguridad y salud, la autonomía, interés y posibilidades de aprender y utilizar conocimientos.

Por otro lado, la satisfacción extrínseca se encuentra direccionada debe a los factores externos al trabajador tales como posibilidad de aprender y promocionar, dinero, estabilidad del empleo, condiciones de trabajo, así como también la intervención de los supervisores en cuanto al monitoreo o seguimiento sobre sus acciones, influencia de compañeros, comunicación asertiva y el reconocimiento por el trabajo realizado de parte de los jefes o superiores.

Por otra parte, Herzberg, F. (1968), en su libro ¿Cómo motiva usted a sus trabajadores?, explica la teoría de la motivación e higiene, que se conoce como Teoría de los dos factores, que relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral, pues en ella se explica que las personas son influenciadas por dos factores, los cuales son satisfacción e insatisfacción.

La satisfacción, es básicamente el producto de los factores de motivación, los cuales son reconocimiento, responsabilidad y promoción, independencia laboral y logros, dichos factores son de utilidad en el aumento de la satisfacción del individuo, no obstante, genera un efecto mínimo de insatisfacción.

Por otra parte, Herzberg explica la insatisfacción, como el principal resultado de los factores de higiene, los cuales son relaciones con los

compañeros de trabajo, supervisión, sueldos y beneficios, seguridad laboral, status, consolidación, política de la empresa y su organización, ambiente físico, madurez y crecimiento, ya que, si se carece de los factores antes mencionados o son inadecuados, provocan insatisfacción y tiene poco efecto, a largo plazo en la satisfacción.

Los factores de higiene se enfocan en el contexto en el que se desarrolla el trabajo y las condiciones que lo rodean, siendo de gran importancia para evitar la ansiedad que puede producir el ambiente.

Cuando los factores higiénicos se deterioran a un nivel inferior del que los empleados consideran aceptable, entonces se produce insatisfacción laboral, ya que estos factores de higiene afectan directamente las actitudes laborales, principalmente la satisfacción y la insatisfacción, así también, cuando estos factores han sido satisfechos o llevados a niveles que los empleados consideran aceptables, no habrá insatisfacción, pero tampoco una actitud positiva que se destaque, debido a que todos los factores de higiene tienen la misma importancia, aunque su frecuencia difiera considerablemente.

Esta teoría tiene relación con las variables en estudio, pues relaciona los factores de la motivación e higiene que influyen en los trabajadores, ya que, si existe un buen clima organizacional en el centro de trabajo, en consecuencia, habrá una mayor satisfacción laboral y desempeño en los miembros de la organización.

### **1.3 Definición de términos básicos**

Las variables en estudio son el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal en las Mype del sector textil, siendo estas importantes, debido al nivel de relación entre ambas, generando así resultados que se verán reflejados en el comportamiento y rendimiento de los trabajadores de dichas organizaciones.

#### **1.3.1 Clima Organizacional**

Respecto a ello, Gibson (1990) (citado por Benítez, 2012) define al clima organizacional como: "Un grupo de características que definen una organización y que la distinguen de otras organizaciones, son de permanencia relativa en el tiempo e influyen en la conducta de las personas de la organización. "

Asimismo, Davis y Newstrom (1987) (citado por Polanco, 2014) mencionan lo siguiente: "El clima organizacional puede influir en la motivación, en funcionamiento y la satisfacción en el trabajo, este puede crear ciertas expectativas acerca de las consecuencias que tiene las acciones, debido a que los empleados esperan ciertas recompensas, satisfacciones y frustraciones en base a la percepción del clima organizacional".

Por otra parte, Gonzales y Gonzales (2010) dicen lo siguiente: "El clima repercute en la conformación de adecuadas o malas relaciones en el trabajo; en el éxito o fracaso de las políticas, estrategias y logro de objetivos; en la participación activa y eficiente o en serias dificultades para conducir y coordinar por parte de los niveles superiores; en la generación de frustraciones personales y hasta en la comisión de actos desleales para con la organización. "

Por lo tanto, el clima organizacional se relaciona con la satisfacción de los colaboradores de la organización, pues su estado de ánimo y el compromiso que sientan con la organización, se verá reflejado en su desempeño laboral.

Asimismo, se considera importante para el estudio de la variable clima organizacional, los siguientes términos:

#### **1.3.1.1 Autorrealización:**

Palma, S. (2004) sostiene que "Es la apreciación o percepción que el trabajador tiene con respecto a las posibilidades de crecimiento, tanto personal como profesional en la organización. "

#### **1.3.1.2 Involucramiento laboral:**

Palma, S. (2004) menciona que el involucramiento laboral "Es la forma en cómo se identifica un colaborador, con respecto a los valores de la organización, mostrando compromiso con el



cumplimiento de sus tareas, para el crecimiento y desarrollo de la organización. ”

#### **1.3.1.3 Supervisión:**

Palma, S. (2004) afirma que “La supervisión hace referencia a las apreciaciones que tiene un superior o jefe inmediato con respecto a las tareas o actividades que desarrolla un colaborador, en tanto le brinde apoyo y orientación para lograr un mejor desempeño en la organización. ”

#### **1.3.1.4 Comunicación:**

Palma, S. (2004) dice que “La comunicación es el grado de fluidez, precisión, coherencia, claridad con el que se proporciona la información a los colaboradores de la organización. ”

#### **1.3.1.5 Condiciones laborales:**

Palma, S. (2004) menciona que “Las condiciones laborales son los elementos o recursos que se les proporciona a los colaboradores, para el cumplimiento de las actividades o tareas asignadas. ”

### **1.3.2 Satisfacción laboral**

Respecto a la satisfacción laboral, Locke (1976) (citado por Rosales, 2017), define la satisfacción laboral como: “Un estado emocional positivo y

agradable, resultado de la evaluación realizada por el trabajador en función a su labor, experiencias y relaciones. ”

Palma (2005) (citado por Alva y Juárez, 2014) menciona lo siguiente: “La satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. ”

Así también es importante considerar los siguientes términos, los cuales son definidos por Palma, S. (2004) (citado por Gutiérrez y Payano, 2018) para el estudio de la variable satisfacción laboral:

#### **1.3.2.1 Significación de la tarea:**

Es la disposición que el colaborador tiene por su trabajo por el cual se esfuerza y al hacerlo, se siente realizado.

#### **1.3.2.2 Condiciones de trabajo:**

Hace referencia a la comodidad que tiene el colaborador para realizar fácilmente su trabajo.

#### **1.3.2.3 Reconocimiento personal y/o social:**

Es la percepción y reconocimiento que tiene el trabajador por parte de sus jefes, por haber logrado un objetivo o un resultado favorable para la Mype.

#### **1.3.2.4 Beneficios económicos:**

Se refiere a la disposición del trabajador por lograr una remuneración o un incentivo económico como producto del esfuerzo de las tareas asignadas.

Se puede decir que el clima organizacional tiene gran relevancia para las Mype, toda vez que, este se relaciona con la satisfacción de los trabajadores, así como también con su rendimiento, para que así, ellos consigan mayores resultados, siendo estos con calidad, en menor tiempo y con menores recursos, puesto que las empresas constantemente están en busca de su crecimiento, para seguir obteniendo mayores ingresos, así como también seguir compitiendo en mercados dinámicos y globalizados.

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas**

#### **2.1.1 Hipótesis principal o general**

El clima organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

#### **2.1.2 Hipótesis secundarias**

H1: La autorrealización se relaciona de manera positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

H2: El involucramiento laboral se relaciona de manera favorable y significativa con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

H3: La supervisión se relaciona de manera favorable con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

H4: La comunicación se relaciona de manera significativa y positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

H5: Las Condiciones laborales se relacionan de manera positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria – 2019.

## **2.2 Variables y definición operacional**

### **2.2.1 Variable: Clima Organizacional**

En la investigación se utilizan los indicadores de los autores Castro y Ramón (2017) para las dimensiones de la variable independiente: clima organizacional propuestas por Palma (2004), las cuales son:

#### **2.2.1.1 Autorrealización:**

Hace referencia a la percepción que presenta el colaborador o empleado, respecto a su medio laboral para su desarrollo tanto personal como profesional.

Indicador 1: Oportunidades de progreso

Indicador 2: Desarrollo profesional

#### **2.2.1.2 Involucramiento laboral:**

Se refiere a la manera en cómo se identifica el colaborador o empleado con respecto a las metas, compromiso y valores que tiene con la Mype.

Indicador 1: Colaboradores comprometidos (con los valores y metas de la empresa)

#### **2.2.1.3 Supervisión:**

Hace referencia al control que se tiene sobre los trabajadores, para que estos garanticen un buen desempeño, superen obstáculos y mejoren continuamente.

Indicador 1: Superación de obstáculos

Indicador 2: Mejora continúa

#### **2.2.1.4 Comunicación:**

Hace referencia a la fluidez, nivel de comunicación y acceso a la información que tienen los trabajadores para realizar sus funciones.

Indicador 1: Promueve la comunicación interna

Indicador 2: Acceso a la información necesaria

#### **2.2.1.5 Condiciones laborales:**

Se refiere a la percepción que tiene el colaborador en su trabajo, en base a la remuneración que recibe y el acceso a la tecnología para realizar sus funciones.

Indicador 1: Remuneración atractiva

Indicador 2: Disposición de tecnología

## **2.2.2 Variable: Satisfacción laboral**

Para la presente investigación se utiliza los indicadores de los autores Gutiérrez y Payano (2018) para las dimensiones de la variable dependiente: satisfacción laboral propuesto por Palma (2004), las cuales son:

### **2.2.2.1 Significación de la tarea:**

Es la disposición que el colaborador tiene por su trabajo por el cual se esfuerza y al hacerlo, se siente realizado.

Indicador 1: Importancia de las tareas realizadas: Esfuerzo

Indicador 2: Realización personal

Indicador 3: Equidad

### **2.2.2.2 Condiciones de trabajo:**

Hace referencia a la comodidad que tiene el colaborador para realizar fácilmente su trabajo.

Indicador 1: Ambiente

Indicador 2: Horario

Indicador 3: Relaciones interpersonales

### **2.2.2.3 Reconocimiento personal y/o social:**

Es la percepción y reconocimiento que tiene el trabajador por parte de sus jefes, por haber logrado un objetivo o un resultado favorable para la Mypes.

Indicador 1: Reconocimiento moral

### **2.2.2.4 Beneficios económicos:**

Se refiere a la disposición del trabajador por lograr una remuneración o un incentivo económico como producto del esfuerzo de las tareas asignadas.

Indicador 1: Remuneración

Indicador 2: Incentivos



## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño metodológico

Según el problema propuesto y los objetivos planteados, el diseño metodológico utilizado en la presente investigación contiene antecedentes tanto nacionales como internacionales, marco teórico, objetivos y fines, muestreo de las variables en estudio (clima organizacional y satisfacción laboral), asimismo, tiene un enfoque es cuantitativo, descriptiva correlacional, tipo aplicada y de diseño no experimental.

- Enfoque

**Cuantitativo**, ya que con la presente investigación se pretende comprobar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para damas en el distrito de La Victoria - 2019, mediante instrumentos y la recolección de datos, para comprobar las hipótesis planteadas en la presente investigación.

- Alcance

**Descriptiva-Correlacional**, porque con esta investigación se desea analizar la relación que existe entre las variables (clima organizacional y satisfacción laboral), de tal forma que se describirán los resultados de las variables en estudio y sus

respectivas dimensiones, sean estas de manera positiva o negativa, o de gran o poca significancia.

- Tipo

**Aplicada**, debido a que se emplea los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de la investigación, con la finalidad de verificar si se da cumplimiento de la teoría en la realidad. Cabe mencionar que, se realizan encuestas con el objeto de obtener información verídica de los trabajadores de las Mype textiles de polos para damas en el distrito de La Victoria.

- Diseño

**No experimental**, porque la investigación se realizará en base a un estudio observacional, registrando la información de la muestra (personal del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria), sin manipular el entorno en el que se encuentra la muestra, con la finalidad de examinar la relación de las variables en estudio, realizado durante un periodo de tiempo determinado.

- Unidad de análisis

Trabajadores de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria.

## 3.2 Diseño muestral

### a) Población

La población a investigar está compuesta por el personal de las Mypes del sector textil de polos para damas en el distrito de La Victoria - 2019, el personal de dichas Mype, generalmente, son hombres y mujeres, que se encuentran especializados en la producción de prendas para damas, los que, principalmente, en el emporio comercial de Gamarra, así como también en los alrededores del distrito de La Victoria, pues es ahí donde se realiza la producción y mayor comercialización de las prendas para dama. Su centro de trabajo, es decir, las Mype en las que laboran, deben estar formalmente registradas y contar con licencia de funcionamiento. Por lo tanto, se trabaja en base a la información proporcionada por la Municipalidad de La Victoria del presente año, la cual indica, que actualmente, existen 463 Mype del sector textil de polos para damas en el distrito de La Victoria.

### b) Muestra

Para la presente investigación, se calculó la muestra de la siguiente manera, donde:

$N$  = población

$P = 0.50$     $Q=0.50$

$Z$  = 95% de confianza

$E = 0.05$  (margen de error)

$n$  = Muestra

Z=	1,95996	
Z <sup>2</sup> =	3,84146	
N =	463	$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 x P x Q x N}{E^2 x (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 x P x Q}$
N-1 =	462	
P =	0,5	n =
Q =	0,5	$\frac{444,649}{2,11536} = \mathbf{210}$
E =	0,05	
E <sup>2</sup> =	0,0025	

Luego de haber realizado el cálculo, se determinó que la investigación tendrá una muestra de 210 Mype textiles de polos para dama del Distrito de La Victoria – 2019, el muestreo a realizar será probabilístico, ya que es el método que asegura que cada unidad de análisis tiene igual probabilidad de ser incluida en la muestra, además es una característica que asegura la representatividad e imparcialidad de la muestra elegida para la presente investigación, para ello se seleccionará de forma aleatoria las Mype textiles de polos para dama en el distrito de La Victoria y se aplica el cuestionario al personal, con la finalidad de medir la relación del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal.

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

Para la obtención de la información, en la presente investigación, se utilizará como técnica de recolección de datos: La encuesta y como instrumento de recolección de datos: El cuestionario, así también para la

comprobación de la validez y confiabilidad del instrumento se formularán preguntas que obtengan información que ayude a conocer la relación entre las variables en estudio y cómo influyen en el personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria – 2019, asimismo se hará una prueba piloto a manera de ensayo en una muestra pequeña, además se someterá a validez de contenido, el cual lo hará un experto (trabajo a cargo por un docente de la universidad), finalmente, para analizar la fiabilidad y validez empírica, al quedar con la versión final del instrumento (el cuestionario) y luego de la recolección total de la información, para procesar dicha información se utiliza el programa SPSS 24.

**a) Técnicas de recolección de datos:**

La recolección de datos, se realizó mediante la técnica de Encuesta – Escala de Likert (de 5 puntos) con la finalidad de obtener información de la muestra representativa de la población de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria – 2019, ya que permitirá analizar la relación del clima organizacional con la satisfacción del personal de este sector, además, se empleó esta técnica porque permite ser aplicada de forma masiva a través de un cuestionario (instrumento) y obtener la información que se requiere de la unidad de análisis.

**b) Instrumentos de recolección de datos:**

Para la recolección de datos, se utilizó el instrumento: cuestionario, el cual está conformado por un conjunto de preguntas orientadas a obtener información específica de lo que se investiga (la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria – 2019).

El cuestionario tiene cuatro partes, siendo estas: Título y encabezamiento, presentación, bloque de preguntas y como parte final, la despedida y el agradecimiento, asimismo, el cuestionario es válido, confiable y objetivo, de acuerdo a los resultados obtenidos.

**Cuadro: Técnica / Instrumento de recolección de datos**

<b>Técnicas de recolección de datos</b>	<b>Instrumentos de recolección de datos</b>
La encuesta	Cuestionario

Para la investigación, el cuestionario será aplicado al personal del área operativa de las Mype textiles de polos para dama que pertenecen al distrito de La Victoria a fin de conocer la relación entre las variables.

**Tabla 1:**

**Ficha técnica de la prueba de evaluación del clima organizacional**

<b>AUTOR</b>	Ann Shirley Clisia Bertha Cordova Lozano y Roly Gonzalo Lipa Castañeda (2019)
<b>NOMBRE</b>	Escala de respuestas CO
<b>PAÍS DE ORIGEN</b>	Perú
<b>ADMINISTRACIÓN</b>	Individual/ grupal
<b>OBJETIVO</b>	Definir el grado del clima organizacional para cada ítem en 5 opciones: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni en acuerdo, ni en desacuerdo, (4) de acuerdo, (5) totalmente de acuerdo
<b>N° DE ÍTEMS</b>	17
<b>DURACIÓN</b>	5 a 10 minutos
<b>FACTORES QUE MIDE</b>	1. Autorrealización 2. Involucramiento laboral 3. Supervisión 4. Comunicación 5. Condiciones Laborales
<b>VALIDEZ Y CONFIABILIDAD</b>	<p>Se elaboró una escala la cual mide el clima organizacional en una muestra de 210 Mype textiles en el distrito de La Victoria.</p> <p>Se llevó a cabo una prueba piloto a 40 colaboradores con características similares a la muestra, con la finalidad de conocer la validez del instrumento. La correlación del alfa de Cronbach obtenida de los ítems-puntaje total, la cual permitió medir la confiabilidad, así tenemos Factor 1: 0.789, factor 2: 0.813, factor 3: 0.725, factor 4: 0.774 y factor 5: 0.807.</p> <p>Según los valores calculados, en la variable respectiva en mención y sus dimensiones, superaron el valor mínimo requerido (0,70). En consecuencia, el instrumento es apto para llevar a cabo la investigación.</p>

Elaboración propia. Validez y confiabilidad. Clima organizacional en el personal de las Mype textiles de polos para dama en el distrito de la Victoria.

**Tabla 2:**

**Ficha técnica de la prueba de evaluación de la satisfacción laboral**

---

<b>AUTOR</b>	Ann Shirley Clisia Bertha Cordova Lozano y Roly Gonzalo Lipa Castañeda (2019)
<b>NOMBRE</b>	Escala de respuestas SL
<b>PAÍS DE ORIGEN</b>	Perú
<b>ADMINISTRACIÓN</b>	Individual/ grupal
<b>OBJETIVO</b>	Definir el grado del clima organizacional para cada ítem en 5 opciones: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni en acuerdo, ni en desacuerdo, (4) de acuerdo, (5) totalmente de acuerdo
<b>N° DE ÍTEMS</b>	16
<b>DURACIÓN</b>	5 a 10 minutos
<b>FACTORES QUE MIDE</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Significación de la tarea</li><li>2. Condiciones de trabajo</li><li>3. Reconocimiento personal y/o social</li><li>4. Beneficios económicos</li></ol>
<b>VALIDEZ Y CONFIABILIDAD</b>	<p>Se elaboró una escala la cual mide la satisfacción laboral en una muestra de 210 Mype textiles en el distrito de La Victoria. Se llevó a cabo una prueba piloto a 40 colaboradores con características similares a la muestra, con la finalidad de conocer la validez del instrumento. La correlación del alfa de Cronbach obtenida de los ítems-puntaje total, la cual permitió medir la confiabilidad, así tenemos Factor 1: 0.766, factor 2: 0.837, factor 3: 0.741 y factor 4: 0.801.</p> <p>Según los valores calculados, en la variable respectiva en mención y sus dimensiones, superaron el valor mínimo requerido (0,70). En consecuencia, el instrumento es apto para llevar a cabo la investigación.</p>

---

Fuente: Elaboración propia.



Los instrumentos fueron validados por tres jueces expertos, dos jueces cuentan con doctorado y el otro con el grado académico de maestro y con título profesional universitario. Así tenemos:

**Tabla 3:**  
**Descripción de los expertos validadores**

<b>Experto validador</b>	<b>Resultado de validación de la prueba de evaluación del clima organizacional</b>	<b>Resultado de validación de la prueba de evaluación de la satisfacción laboral</b>
<b>Doc. Administración</b>	Suficiencia: Muy bueno Claridad: Muy bueno Coherencia: Bueno	Suficiencia: Muy bueno Claridad: Muy bueno Coherencia: Muy bueno
<b>Mg. Gestión Pública</b>	Relevancia: Muy Bueno	Relevancia: Muy bueno
<b>Doc. Ciencias administrativas</b>	Suficiencia: Muy bueno Claridad: Muy Bueno Coherencia: Muy bueno	Suficiencia: Muy bueno Claridad: Muy bueno Coherencia: Muy bueno
<b>Mg. Administración</b>	Relevancia: Muy bueno	Relevancia: Muy bueno
<b>Mg. Gobernabilidad</b>	Suficiencia: Muy bueno Claridad: Muy Bueno Coherencia: Muy bueno	Suficiencia: Muy bueno Claridad: Muy bueno Coherencia: Muy bueno
<b>Mg. Gestión pública</b>	Relevancia: Muy bueno	Relevancia: Muy bueno

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3, de acuerdo con los resultados se validaron los instrumentos. Seguidamente, en la tabla 4 se muestra que las modificaciones señaladas por los expertos no afectan el sentido del enunciado.

**Tabla 4:**  
**Sugerencia de los jueces expertos**

<b>Versión Original</b>	<b>Versión Modificada</b>
Siempre apoyo en los trabajos de la empresa, cuando se tiene plazos cortos.	Siempre apoyo en actividades de la empresa, si se tiene que cumplir metas, en plazos ajustados.
En mi trabajo se promueve mejorar continuamente.	Mi centro de trabajo promueve la mejora continua.
Los bonos son necesarios para trabajar mejor.	Los incentivos son necesarios para desempeñarme mejor en mis funciones.

Fuente: Elaboración propia.

### **3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información**

Los instrumentos validados del clima organizacional y satisfacción laboral se aplicaron a una muestra piloto conformada por 40 trabajadores del sector textil de polos para damas, en el cual, el coeficiente Alfa de Cronbach para ambas variables fue mayor al 0.70.

Seguidamente, al culminar con los cuestionarios que se aplicaron a la muestra conformada por 210 trabajadores del sector textil de polos para damas, se ingresaron los resultados a una base de datos en el programa de Excel, con la finalidad de trasladar y organizar la información, para procesarla en el SPSS versión 24. Después, se calculó el valor de las variables y sus dimensiones. Posteriormente, se realizaron las tablas de frecuencia y gráficos de barras agrupadas por dimensiones.

A fin de corroborar, la confiabilidad de las variables, se aplicó el alfa de Cronbach, mostrando resultados mayores al 0.70; ya que, el nivel de confiabilidad será mayor, mientras más próximo sea a 1.

Finalmente, con el propósito de comprobar la hipótesis general y las hipótesis específicas, se usaron pruebas de correlación, como el coeficiente de correlación de Spearman, con un error menor al 5% para aceptación de la existencia de la correlación. Se empleó dicha prueba de correlación, aplicándose pruebas no paramétricas, porque en las pruebas de normalidad de las variables, se obtuvieron distribuciones diferentes a lo normal ( $p < 0.05$ ).

### **3.5 Aspectos éticos**

La presente investigación considerará principios jurídicos y éticos, siendo estos la originalidad y la propiedad intelectual, la confidencialidad, el consentimiento informado y el respeto al personal y las Mype textiles del distrito de La Victoria, que fueron involucradas en la investigación, asimismo, la investigación aplica la ética en los resultados y ninguna

alteración por parte de ellos, de manera objetiva e íntegra, para fines exclusivamente académicos.

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

### **4.1. Resultados de la investigación**

En la presente investigación se aplicó la técnica estadística descriptiva a través de la elaboración de gráficos de barras, tablas de frecuencias y tablas comparativas de las medidas de resumen con los principales estadísticos para las variables y dimensiones. Por otro lado, para la contrastación de hipótesis se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ( $n > 50$ ). Por otro lado, las variables y sus dimensiones, cuentan con distribuciones distintas a lo normal ( $P_{valor} < 0.05$ ), motivo por el cual, se usó una prueba no paramétrica, la prueba de coeficiente de Spearman, para aceptar la existencia de correlación, teniendo un margen de error inferior al 5%.

#### **4.1.1. Descripción de la muestra**

La presente investigación tiene una muestra de 210 Mype textiles de polos para damas, en la cual el personal que trabajan en este sector serán encuestados a través de un cuestionario en Escala de Likert de cinco puntos (desde Totalmente en desacuerdo hasta Totalmente de acuerdo), dicho personal se encuentra especializado en la producción de prendas para damas, los que laboran principalmente en el emporio comercial de Gamarra, así como también en los alrededores del distrito de La Victoria, pues es ahí donde se realiza la producción y mayor comercialización de las prendas para dama, así también su centro de trabajo, debe estar formalmente registrado y contar con licencia de funcionamiento.

## Variable independiente: Clima organizacional

**Tabla 5: Resultados descriptivos de la variable clima organizacional**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	25	11,9	11,9	11,9
En desacuerdo	55	26,2	26,2	38,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	45	21,4	21,4	59,5
De acuerdo	44	21,0	21,0	80,5
Totalmente de acuerdo	41	19,5	19,5	100,0
Total	210	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

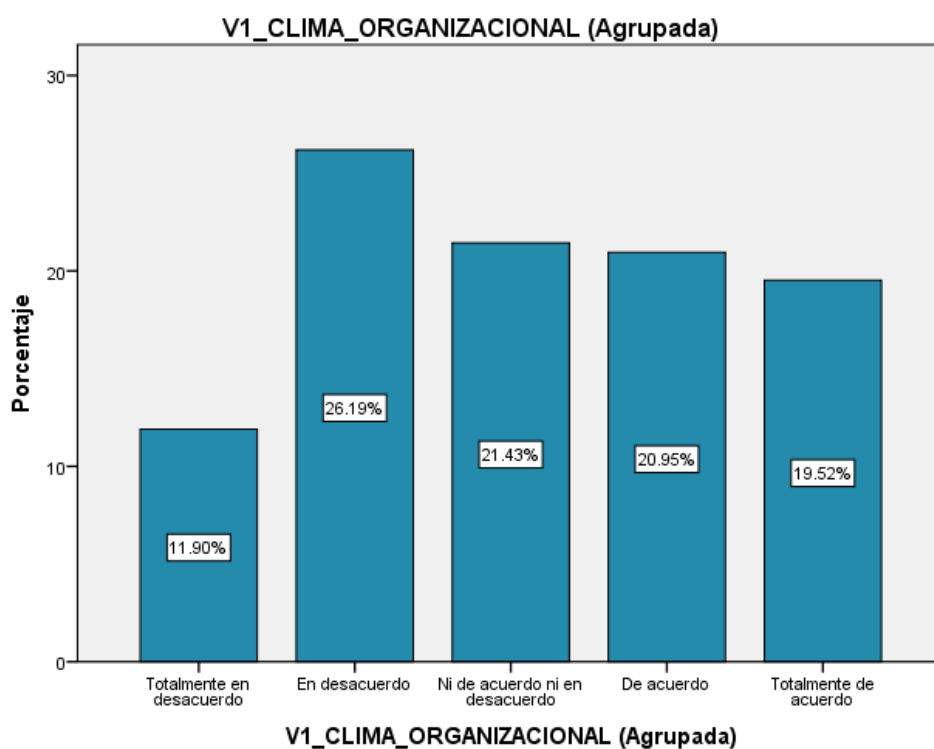


Figura 1. Gráfico de barras agrupada de la variable Clima Organizacional.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados.

En la figura 1, los resultados muestran que el 19,52% está totalmente de acuerdo, 20,95% se encuentra de acuerdo, asimismo, el 21,43% mencionan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26,19% indica estar en desacuerdo y el 11,90% se observa que están totalmente en desacuerdo.

## Primera dimensión: Autorrealización

**Tabla 6:** Resultados descriptivos de la dimensión autorrealización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	25	11,9	11,9	11,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	100	47,6	47,6	59,5
Válido De acuerdo	44	21,0	21,0	80,5
Totalmente de acuerdo	41	19,5	19,5	100,0
Total	210	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

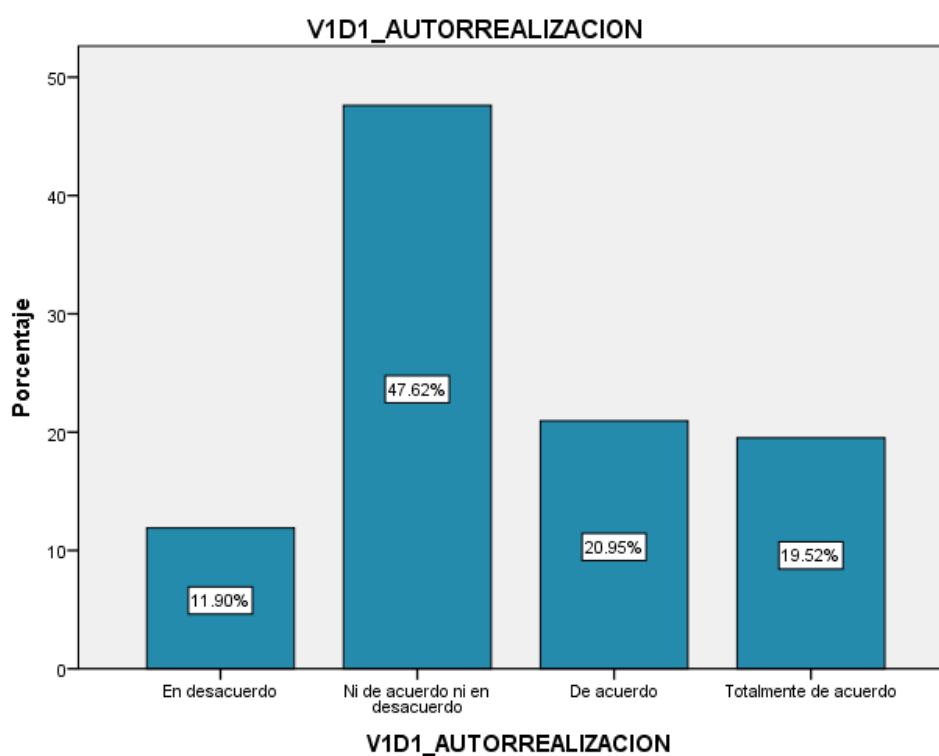


Figura 2. Gráfico de barras agrupada de la dimensión autorrealización.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados.

En la figura 2, los resultados muestran que el 19,52% está totalmente de acuerdo, 20,95% se encuentra de acuerdo, asimismo, el 47,62% mencionan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 11,90% se observa que está en desacuerdo.

**Tabla 7:** Resultados descriptivos de la dimensión involucramiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	82	39,0	39,0	39,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	43	20,5	20,5	59,5
Válido De acuerdo	55	26,2	26,2	85,7
Totalmente de acuerdo	30	14,3	14,3	100,0
Total	210	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

### Segunda dimensión: Involucramiento laboral

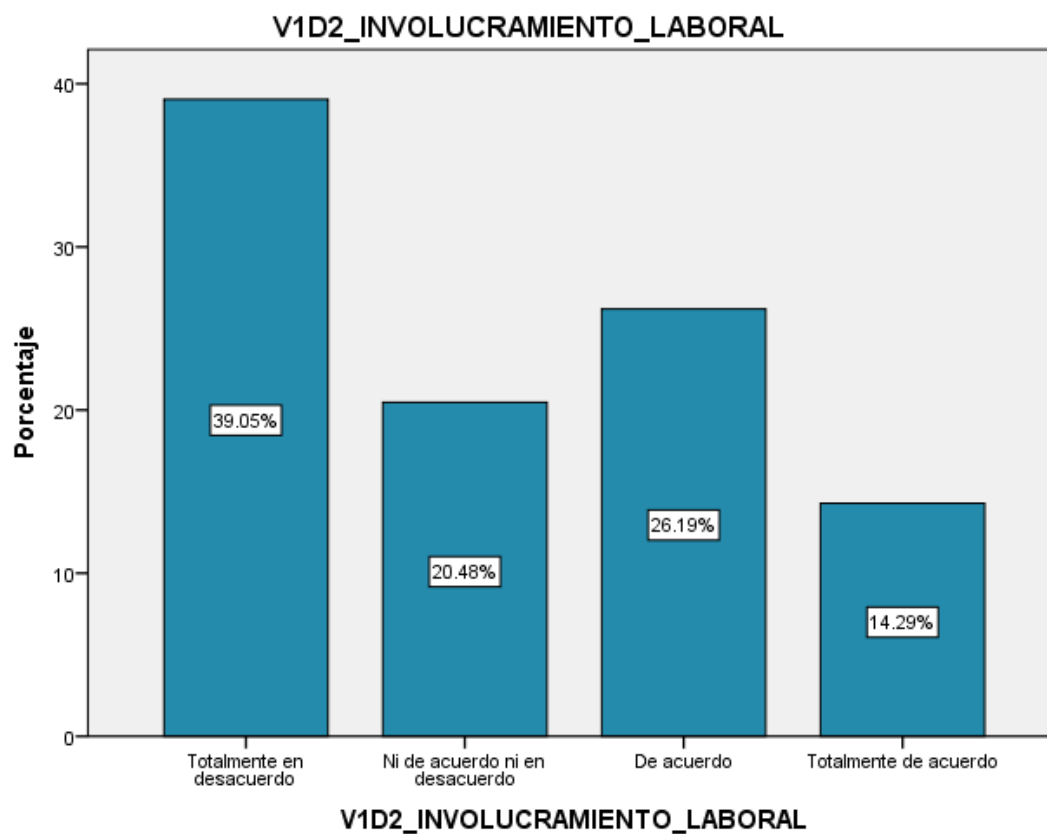


Figura 3. Gráfico de barras agrupada de la dimensión involucramiento laboral.  
Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados.

En la figura 3, los resultados muestran que el 14,29% está totalmente de acuerdo, 26,19% se encuentra de acuerdo, asimismo, el 20,48% mencionan estar



ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 39,05% se observa que está totalmente en desacuerdo.

### Tercera dimensión: Supervisión

**Tabla 8:** Resultados descriptivos de la dimensión supervisión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	80	38,1	38,1	38,1
En desacuerdo	30	14,3	14,3	52,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	7,6	7,6	60,0
De acuerdo	72	34,3	34,3	94,3
Totalmente de acuerdo	12	5,7	5,7	100,0
Total	210	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

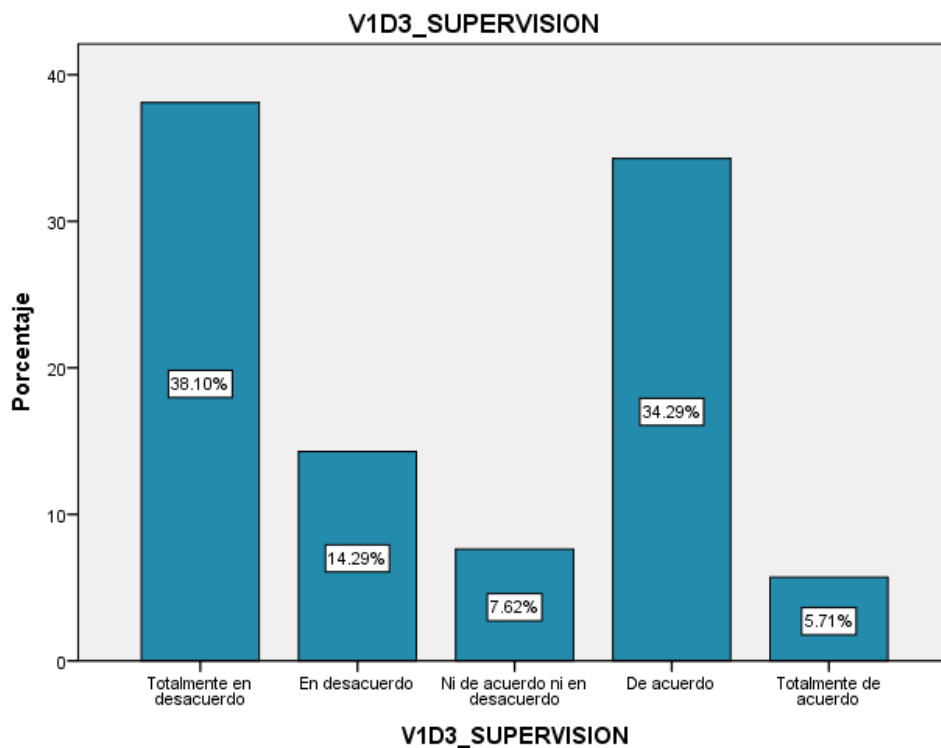


Figura 4. Gráfico de barras agrupada de la dimensión supervisión.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados.

En la figura 4, los resultados muestran que el 5,71% está totalmente de acuerdo, 34,29% se encuentra de acuerdo, asimismo, el 7,62% mencionan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 14,29% indica estar en desacuerdo y el 38,10% se observa que están totalmente en desacuerdo.

#### Cuarta dimensión: Comunicación

**Tabla 9:** Resultados descriptivos de la dimensión comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	25	11,9	11,9	11,9
En desacuerdo	15	7,1	7,1	19,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	129	61,4	61,4	80,5
De acuerdo	29	13,8	13,8	94,3
Totalmente de acuerdo	12	5,7	5,7	100,0
Total	210	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

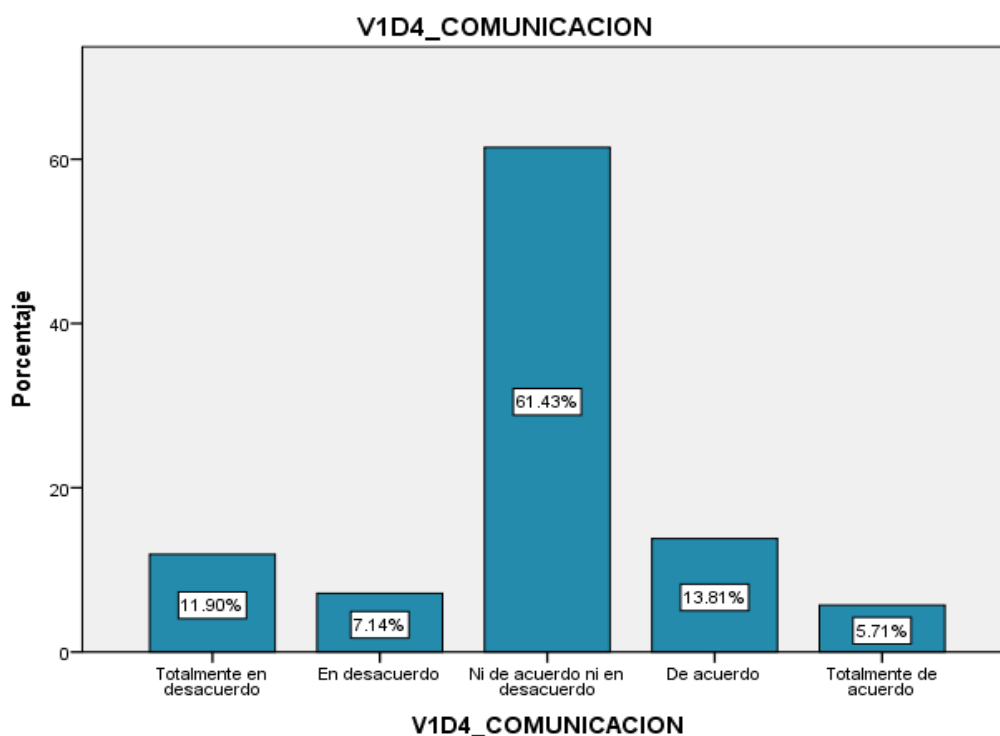


Figura 5. Gráfico de barras agrupada de la dimensión comunicación.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados.

En la figura 5, los resultados muestran que el 5,71% está totalmente de acuerdo, 13,81% se encuentra de acuerdo, asimismo, el 61,43% mencionan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 7,14% indica estar en desacuerdo y el 11,90% se observa que están totalmente en desacuerdo.

### Quinta dimensión: Condiciones laborales

**Tabla 10:** Resultados descriptivos de la dimensión condiciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	13	6,2	6,2	6,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	5,7	5,7	11,9
Válido De acuerdo	85	40,5	40,5	52,4
Totalmente de acuerdo	100	47,6	47,6	100,0
Total	210	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

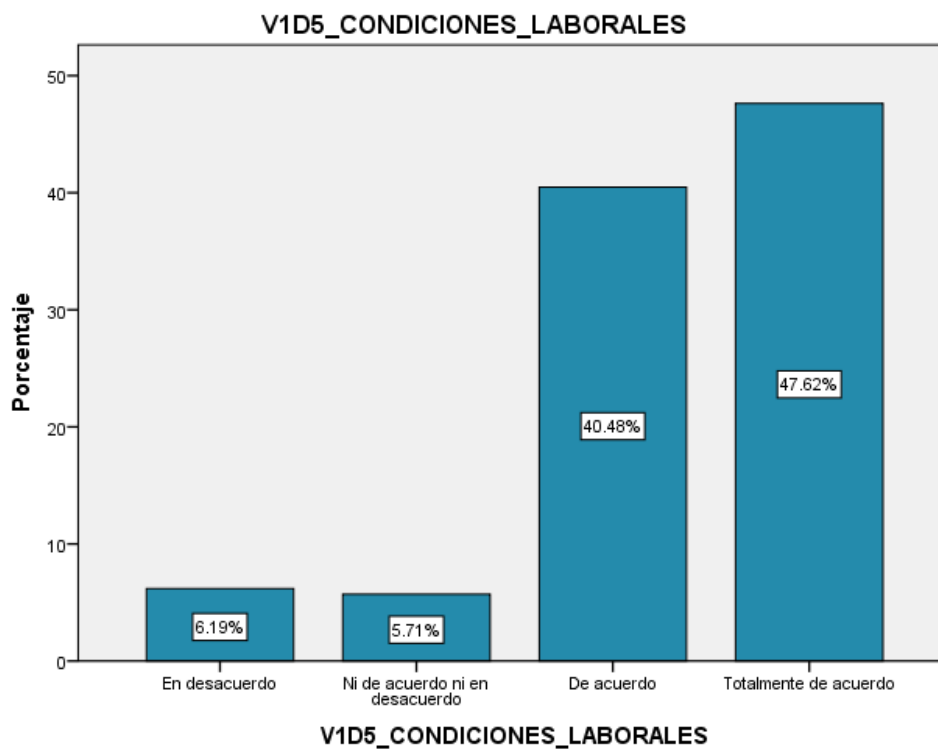


Figura 6. Gráfico de barras agrupada de la dimensión condiciones laborales.  
Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados.

En la figura 6, los resultados muestran que el 47,62% está totalmente de acuerdo, 40,48% se encuentra de acuerdo, asimismo, el 5,71% mencionan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 6,19% se observa que está en desacuerdo.

### Variable dependiente: SATISFACCION LABORAL

**Tabla 11:** Resultados descriptivos de la dimensión satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	22	10,5	10,5	10,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	1,4	1,4	11,9
Válido De acuerdo	143	68,1	68,1	80,0
Totalmente de acuerdo	42	20,0	20,0	100,0
Total	210	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

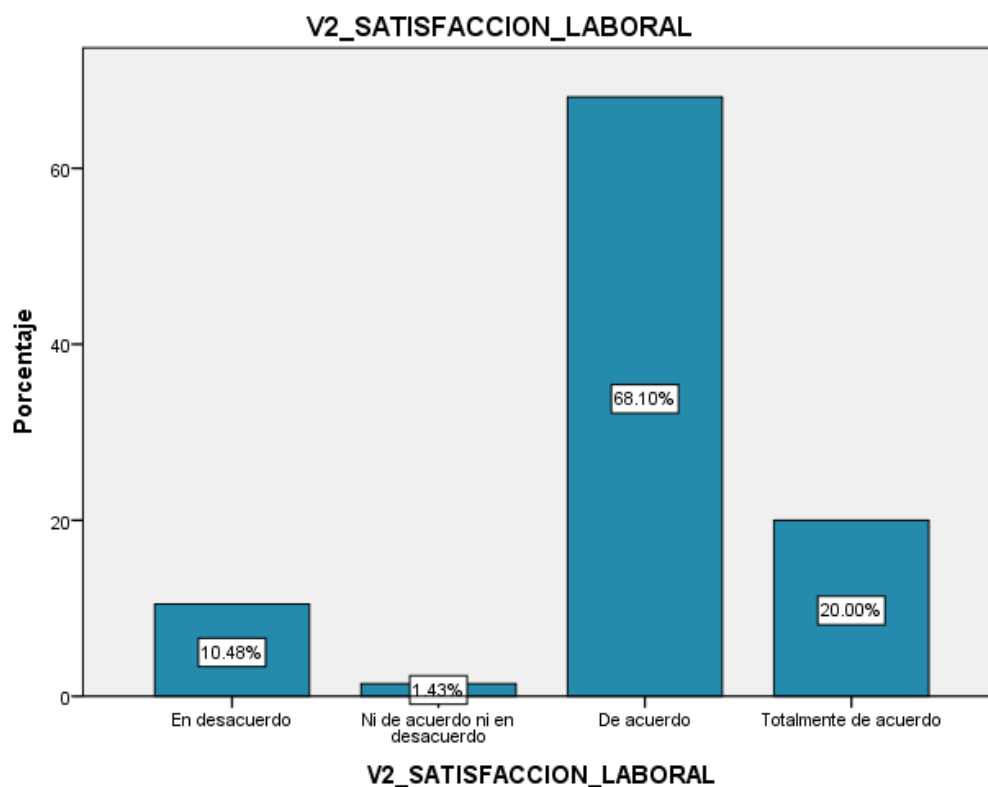


Figura 7. Gráfico de barras agrupada de la variable satisfacción laboral.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados.

En la figura 7, los resultados muestran que el 20,00% está totalmente de acuerdo, 68,10% se encuentra de acuerdo, asimismo, el 1,43% mencionan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 10,48% se observa que está en desacuerdo.

### Primera dimensión: Significación de la tarea

**Tabla 12:** Resultados descriptivos de la dimensión significación de la tarea

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	25	11,9	11,9	11,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	73	34,8	34,8	46,7
Válido De acuerdo	83	39,5	39,5	86,2
Totalmente de acuerdo	29	13,8	13,8	100,0
Total	210	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

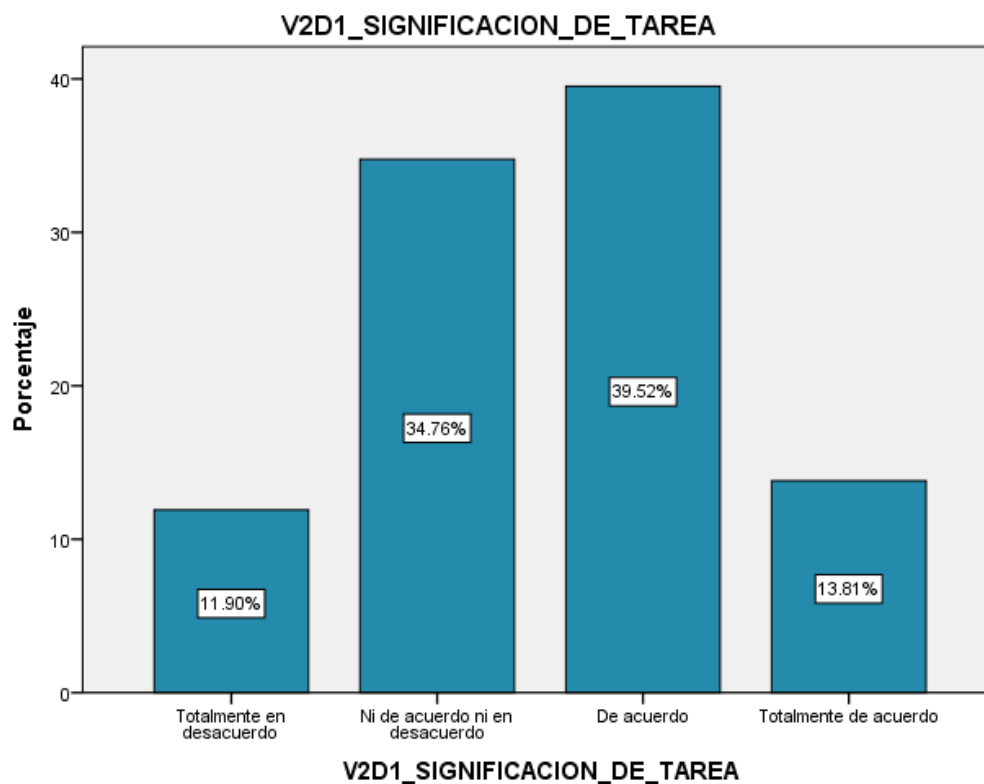


Figura 8. Gráfico de barras agrupada de la dimensión significación de la tarea.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados.

En la figura 8, los resultados muestran que el 13,81% está totalmente de acuerdo, 39,52% se encuentra de acuerdo, asimismo, el 34,76% mencionan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 11,90% se observa que está totalmente en desacuerdo.

## Segunda dimensión: Condiciones de trabajo

**Tabla 13:** Resultados descriptivos de la dimensión condiciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	13	6,2	6,2	6,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	69	32,9	32,9	39,0
Válido De acuerdo	98	46,7	46,7	85,7
Totalmente de acuerdo	30	14,3	14,3	100,0
Total	210	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

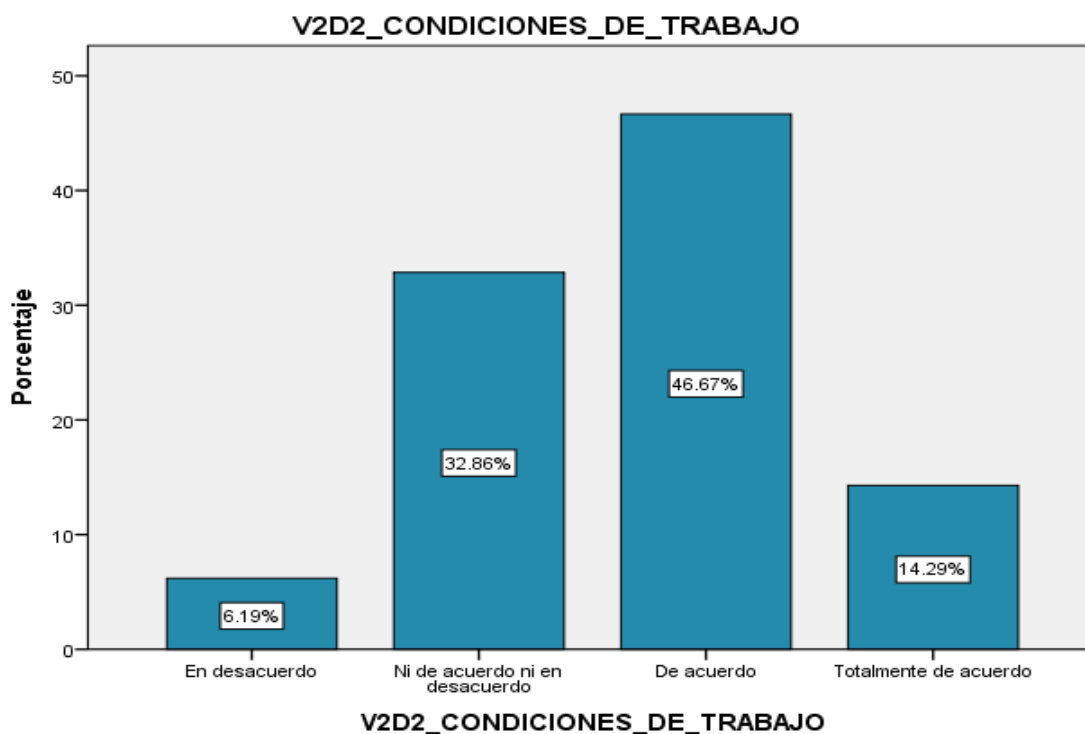


Figura 9. Gráfico de barras agrupada de la dimensión condiciones de trabajo.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados.

En la figura 9, los resultados muestran que el 14,29% está totalmente de acuerdo, 46,67% se encuentra de acuerdo, asimismo, el 32,86% mencionan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 6,19% se observa que está en desacuerdo.

### Tercera dimensión: Reconocimiento personal y/o social

**Tabla 14:** Resultados descriptivos de la dimensión reconocimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	10	4,8	4,8	4,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	7,1	7,1	11,9
Válido De acuerdo	100	47,6	47,6	59,5
Totalmente de acuerdo	85	40,5	40,5	100,0
Total	210	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

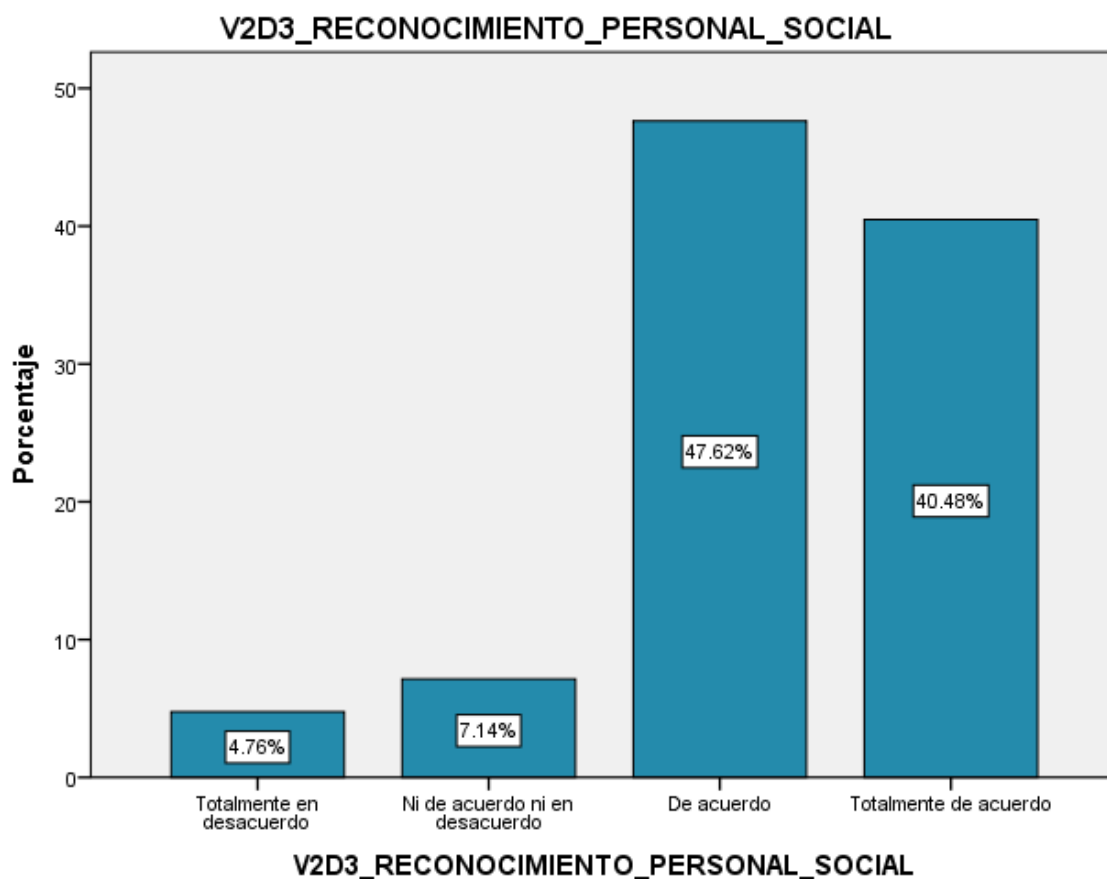


Figura 10. Gráfico de barras agrupada de la dimensión reconocimiento.  
Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados.

En la figura 10, los resultados muestran que el 40,48% está totalmente de acuerdo, 47,62% se encuentra de acuerdo, asimismo, el 7,14% mencionan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 4,76% se observa que están totalmente en desacuerdo.

#### Cuarta dimensión: Beneficios económicos

**Tabla 15:** Resultados descriptivos de la dimensión beneficios económicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	22	10,5	10,5	10,5
En desacuerdo	30	14,3	14,3	24,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	14,3	14,3	39,0
De acuerdo	99	47,1	47,1	86,2
Totalmente de acuerdo	29	13,8	13,8	100,0
Total	210	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

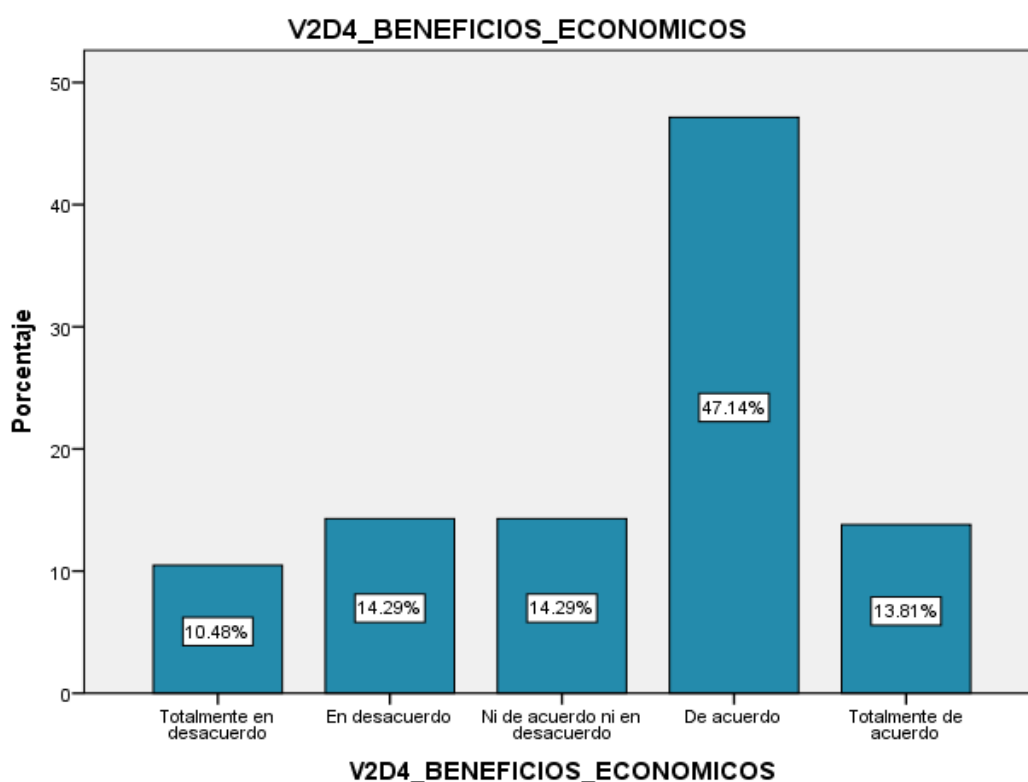


Figura 11. Gráfico de barras agrupada de la dimensión beneficios económicos.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados.



En la figura 11, los resultados muestran que el 13,81% está totalmente de acuerdo, 47,14 % se encuentra de acuerdo, asimismo el 14,29% mencionan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 14,29% indica estar en desacuerdo y el 10,48% se observa que están totalmente en desacuerdo.

#### 4.1.1. Confiabilidad del instrumento

**Tabla 16:** Resumen de procesamiento de casos

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	210	100,0
	<b>Excluido</b>	0	0
	<b>Total</b>	210	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Se puede ver que el número de trabajadores encuestados son 210, en el cual no se encuentran casos excluidos, lo que indica que se procesaron los casos en su totalidad.

#### ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD GENERAL

**Tabla 17:** Validación mediante Alpha de Cronbach

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,984	33

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** El análisis realizado muestra que los datos recopilados para la investigación son altamente confiables y muestra una correlación alta entre las preguntas, ya que el alfa de Cronbach es mayor a 0.70.

## ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR VARIABLE

### Variable independiente: clima organizacional

Luego de haber realizado el análisis respectivo, se obtuvo como resultado que los datos recolectados muestran la existencia de una correlación alta entre las preguntas, asimismo, son confiables, debido a que el Alfa de Cronbach es 0.966, encontrándose dentro del rango muy bueno.

**Tabla 18:** Fiabilidad mediante Alpha de Cronbach del clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,966	17

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 14, se aprecia que el Alpha de Cronbach del clima organizacional es de 0,966 y sabiendo que mientras más próxima o cercana sea a 1, será más confiable, es decir, que cuenta con una escala de confiabilidad alta.

### Variable dependiente: satisfacción laboral

Al haber realizado el análisis respectivo, se evidencia una confiabilidad alta en los datos recolectados para la investigación, debido a que el Alfa de Cronbach es mayor a 0.976, encontrándose dentro del rango muy bueno.

**Tabla 19:** Fiabilidad mediante Alpha de Cronbach de la satisfacción laboral

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,976	16

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 15, se aprecia que el Alpha de Cronbach de la satisfacción laboral es de 0,976 y sabiendo que mientras más próxima o cercana sea a 1, será más confiable, es decir, que cuenta con una escala de confiabilidad alta.

#### 4.1.2 Análisis exploratorio

Con el propósito de saber la normalidad de los datos, la prueba de normalidad fue la prueba estadística utilizada, para lo cual se generaron gráficos, siendo analizados de forma subjetiva.

**Tabla 20:** Prueba de Normalidad

	<b>Kolmogorov-Smirnov</b>			<b>Shapiro-Wilk</b>		
	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
V1_CLIMA_ORGANIZACIONAL	0,224	210	0,000	0,886	210	0,000
V1D1_AUTORREALIZACIÓN	0,241	210	0,000	0,875	210	0,000
V1D2_INVOLUCRAMIENTO_LABORAL	0,208	210	0,000	0,897	210	0,000
V1D3_SUPERVISIÓN	0,249	210	0,000	0,868	210	0,000
V1D4_COMUNICACIÓN	0,240	210	0,000	0,884	210	0,000
V1D5_CONDICIONES_LABORALES	0,239	210	0,000	0,817	210	0,000
V2_SATISFACCION_LABORAL	0,174	210	0,000	0,895	210	0,000
V2D1_SIGNIFICACIÓN_DE_TAREA	0,270	210	0,000	0,809	210	0,000
V2D2_CONDICIONES_DE_TRABAJO	0,156	210	0,000	0,925	210	0,000

V2D3_RECONOCIMIENTO_PERSONAL_SOCIAL	0,290	210	0,000	0,805	210	0,000
V2D4_BENEFICIOS_ECONÓMICOS	0,201	210	0,000	0,862	210	0,000

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

En la tabla 16, se llevó a cabo la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra estuvo conformada por más de 50 encuestados. Se visualiza que las variables como también sus dimensiones, presentan distribuciones significativamente diferentes a lo normal ( $P < 0.05$ ), por tal motivo, se utilizó la prueba no paramétrica (prueba de coeficiente de Spearman), con un margen de error inferior al 5%, para aceptar la existencia de correlación.

**Tabla 21:** Prueba de Normalidad Descriptivos

	V1_CLIMA_ORGANIZACIONAL		V2_SATISFACCION_LABORAL	
	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Error estándar
Media	3,68	0,043	3,98	0,046
95% de intervalo de confianza para la media	Límite superior	3,59	3,89	
	Límite inferior	3,76	4,07	
Media recortada al 5%	3,69		4,02	
Mediana	3,41		4,13	
Varianza	0,395		0,436	
Desviación estándar	0,629		0,66	
Mínimo	3		2	
Máximo	5		5	
Rango	2		3	
Rango intercuartil	1		1	
Asimetría	0,024	0,168	-0,692	0,168
Curtosis	-1,087	0,334	0,528	0,334
Coefficiente de variación (CV)	17,09%		16,58%	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

**Interpretación:** De los datos observados de la variable independiente: clima organizacional presenta mayor dispersión relativa ( $CV=17.09\%$ ) en comparación a los datos de la variable dependiente: satisfacción laboral; ( $CV=16.58\%$ ). Asimismo, la variable clima organizacional presenta una distribución asimétrica positiva ( $CA>0$ ) y una curva Platicúrtica ( $K<0$ ), además, la variable satisfacción laboral muestra una distribución asimétrica negativa ( $CA<0$ ) y una curva Leptocúrtica ( $k>0$ ).

#### **4.1.3 Prueba de la hipótesis general**

##### **Planteamiento de la hipótesis:**

Ho: El clima organizacional NO se relaciona de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

H1: El clima organizacional SI se relaciona de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

Nivel de Significancia = 0.05

Criterios de prueba de hipótesis con Correlación de Spearman

Si P valor < 0.05 se Rechaza la Hipótesis Nula

Si P valor > 0.05 se Acepta la Hipótesis Nula

**Tabla 22:** Correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral

			V1_CLIMA ORGANIZACIONAL	V2_SATISFACCIÓN_ LABORAL
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	0,936**
	V1_CLIMA ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	210	210
		Coefficiente de correlación	0,936**	1,000
	V2_SATISFACCIÓN_ LABORAL	Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	210	210

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

**Interpretación:** La prueba del coeficiente de Spearman muestra una correlación positiva muy alta entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, debido a que  $R=0.936$  y P valor (sig) =  $(0.000 < 0.05)$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye entonces que, el clima organizacional si se relaciona de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

#### 4.1.4 Prueba de la primera hipótesis específica

##### Planteamiento de la hipótesis:

Ho: La autorrealización no se relaciona de manera positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

H1: La autorrealización si se relaciona de manera positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

Nivel de Significancia = 0.05

Criterios de prueba de hipótesis con Correlación de Spearman

Si P valor < 0.05 se Rechaza la Hipótesis Nula

Si P valor > 0.05 se Acepta la Hipótesis Nula

**Tabla 23:** Correlación de la autorrealización y la satisfacción laboral

		V1D1_AUTORREALIZ ACION	V2_SATIFACCIÓN_ LABORAL
<b>Rho de Spearman</b>	V1D1_AUTORREALIZ ACION	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	210
	V2_SATIFACCIÓN_LA BORAL	Coeficiente de correlación	0,893**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	210

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

**Interpretación:** La prueba del coeficiente de Spearman muestra una correlación positiva muy alta entre la dimensión autorrealización, de la variable clima organizacional y la variable: satisfacción laboral, debido a que  $R=0.893$  y P valor (sig) =  $(0.000 < 0.05)$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye entonces que, la autorrealización si se relaciona de manera positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria – 2019.

#### **4.1.5 Prueba de la segunda hipótesis específica**

##### **Planteamiento de Hipótesis:**

Ho: El involucramiento laboral no se relaciona de manera favorable y significativa con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

H1: El involucramiento laboral si se relaciona de manera favorable y significativa con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

Nivel de Significancia = 0.05

Criterios de prueba de hipótesis con Correlación de Spearman

Si P valor < 0.05 se Rechaza la Hipótesis Nula

Si P valor > 0.05 se Acepta la Hipótesis Nula



**Tabla 24:** Correlación del involucramiento laboral y la satisfacción laboral

			V1D2_ INVOLUCRAMIENTO_ LABORAL	V2_SATIFACCIÓN_ LABORAL
<b>Rho de Spearman</b>		Coefficiente de correlación	1,000	0,969**
	V1D2_ INVOLUCRAMIENTO_ LABORAL	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	210	210
		Coefficiente de correlación	0,969**	1,000
	V2_SATIFACCIÓN_ LABORAL	Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	210	210

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

**Interpretación:** La prueba del coeficiente de Spearman muestra una correlación positiva muy alta entre la dimensión involucramiento laboral, de la variable clima organizacional y la variable: satisfacción laboral, debido a que  $R=0.969$  y  $P$  valor (sig) =  $(0.000 < 0.05)$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye entonces que, el involucramiento laboral si se relaciona de manera favorable y significativa con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

#### 4.1.6 Prueba de la tercera hipótesis específica

##### Planteamiento de Hipótesis:

Ho: La supervisión no se relaciona de manera favorable con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

H1: La supervisión si se relaciona de manera favorable con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

Nivel de Significancia = 0.05

Criterios de prueba de hipótesis con Correlación de Spearman

Si P valor < 0.05 se Rechaza la Hipótesis Nula

Si P valor > 0.05 se Acepta la Hipótesis Nula

**Tabla 25:** Correlación de la supervisión y la satisfacción laboral

		V1D3_SUPERVISIÓN	V2_SATIFACCIÓN_LABORAL
<b>Rho de Spearman</b>	<b>V1D3_SUPERVISIÓN</b>	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,894**
		N	210
	<b>V2_SATIFACCIÓN_LABORAL</b>	Coeficiente de correlación	0,894**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	210

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

**Interpretación:** La prueba del coeficiente de Spearman muestra una correlación muy alta entre la dimensión supervisión de la variable clima organizacional y la variable: satisfacción laboral, debido a que  $R=0.894$  y P valor (sig) =  $(0.000 < 0.05)$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye entonces que, la supervisión si se relaciona de manera favorable con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

#### 4.1.7 Prueba de la cuarta hipótesis específica

##### Planteamiento de Hipótesis:

Ho: La comunicación no se relaciona de manera significativa y positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

H1: La comunicación si se relaciona de manera significativa y positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

Nivel de Significancia = 0.05

Criterios de prueba de hipótesis con Correlación de Spearman

Si P valor < 0.05 se Rechaza la Hipótesis Nula

Si P valor > 0.05 se Acepta la Hipótesis Nula

**Tabla 26:** Correlación de la comunicación y la satisfacción laboral

		V1D4_ COMUNICACIÓN	V2_SATIFACCIÓN_ LABORAL
<b>Rho de Spearman</b>	<b>V1D4_ COMUNICACIÓN</b>	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,901**
		N	210
	<b>V2_SATIFACCIÓN_ LABORAL</b>	Coeficiente de correlación	0,901**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	210

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

**Interpretación:** La prueba del coeficiente de Spearman muestra una correlación positiva muy alta entre la dimensión comunicación de la

variable clima organizacional y la variable: satisfacción laboral, debido a que  $R=0.901$  y P valor (sig)=  $(0.000 < 0.05)$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye entonces que, la comunicación si se relaciona de manera significativa y positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

#### **4.1.8 Prueba de la quinta hipótesis específica**

##### **Planteamiento de Hipótesis:**

Ho: Las condiciones laborales no se relacionan de manera positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

H1: Las condiciones laborales si se relacionan de manera positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

Nivel de Significancia = 0.05

Criterios de prueba de hipótesis con Correlación de Spearman

Si P valor  $< 0.05$  se Rechaza la Hipótesis Nula

Si P valor  $> 0.05$  se Acepta la Hipótesis Nula

**Tabla 27:** Correlación de las condiciones laborales y la satisfacción laboral

		V1D5_CONDICIONES _LABORALES	V2_SATIFACCIÓN_ LABORAL
<b>Rho de Spearman</b>	V1D5_CONDICIONES_ LABORALES	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	210
	V2_SATIFACCIÓN_ LABORAL	Coeficiente de correlación	0,882**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	210

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

**Interpretación:** La prueba del coeficiente de Spearman muestra una correlación positiva muy alta entre la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional y la variable: satisfacción laboral, debido a que  $R=0.882$  y  $P \text{ valor} = (0.000 < 0.05)$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye entonces que, las condiciones laborales si se relacionan de manera positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.

## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN**

### **5.1. Discusión de resultados**

De los resultados que se obtuvieron de la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para damas en el distrito de La Victoria-2019, para una muestra aleatoria de 210 trabajadores textiles se presentan la discusión de los mismos:

#### **5.1.1. El clima organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral del personal de la Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.**

De los resultados obtenidos, correspondientes a la relación entre las variables: clima organizacional y satisfacción laboral, se encuentra una semejanza entre la presente investigación con la realizada por Juárez (2012), que contó con una muestra aleatoria de 230 personas, toda vez que, en dicha investigación se obtuvo como resultado un índice de alta correlación ( $r = 0.83$ ,  $p < 0.001$ ), mientras que en la presente investigación se obtuvo ( $r = 0.936$ ,  $p < 0.05$ ), se concluyó también que un buen clima organizacional generará una mejor satisfacción laboral.

Así también se encuentra una semejanza entre la presente investigación con la realizada por Noboa, Barrera y Rojas (2019), debido a que la correlación de sus dimensiones es mayor a 0.70 y que tiene una

relación significativa entre las dimensiones de ambas variables en estudio.

Cabe resaltar que la presente investigación difiere con la realizada por Araya (2019) por cuanto en la mencionada investigación la correlación entre el clima organizacional (variable independiente) y satisfacción laboral (variable dependiente), es significativamente moderada de 0.636 ( $p < 0.001$ ), aplicado en una muestra de 110 trabajadores, mientras que la presente investigación tiene una correlación muy alta de 0.936.

Asimismo, es importante mencionar que existe una semejanza entre la presente investigación con la realizada por Millán y Montero (2017), ya que las dimensiones más valoradas por el personal fueron el involucramiento laboral y la comunicación, mientras que las menos valoradas fueron la supervisión, autorrealización y condiciones laborales.

La presente investigación difiere de la realizada por Casana (2015), debido a que presenta una correlación moderada de  $r = 0.544$  y  $p < 0.05$  entre las variables en investigación, mientras que en el presente estudio tiene una correlación alta de  $r = 0.936$  y  $p < 0.05$ .

Por otra parte, en cuanto a la variable clima organizacional con respecto a su relación con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para damas del distrito de La Victoria, muestran una semejanza con la investigación de Palma (2004) (citado por Huamaní, 2017), la cual menciona que el clima organizacional es “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.”

Comparando con los resultados obtenidos en el presente estudio, se muestra que, si existe una relación de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral del personal, debido a que, a mejor clima organizacional, mejor será la satisfacción que sienta el personal de la Mype.

Los resultados de la presente investigación, muestran que la variable clima organizacional tiene una relación de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para damas en el distrito de La Victoria, debido a que se obtuvo una correlación positiva muy alta, de 0,936 ante la variable satisfacción laboral, lo cual difiere con el grado de correlación de la investigación realizada por Huamaní (2017), pues en su investigación se obtuvo una correlación positiva moderada de 0,699, lo cual indica que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal, pues tienen una relación directa.

Con esto se puede concluir que ambas investigaciones, el clima organizacional tiene un papel muy importante, en el personal, pues mientras mayor sea este, mayor será la satisfacción del personal, en la



autorrealización que tengan, la comunicación, las condiciones laborales, el involucramiento laboral y la supervisión en su centro de trabajo.

### **5.1.2. La autorrealización se relaciona de manera positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.**

En la presente investigación realizada por Araya (2019), utilizando la prueba de Rho Spearman se obtuvo como resultado que la dimensión reconocimiento fue la de menor promedio (0.77), en cuanto a las otras dimensiones de la variable clima organizacional; teniendo semejanza con la variable autorrealización en relación con las oportunidades de progreso y desarrollo profesional, teniendo una correlación de (0.893), siendo ambas de correlación alta con respecto a la satisfacción laboral.

La presente investigación presenta una semejanza con la realizada por Carrión (2015), debido a que en esta investigación el personal se siente regularmente autorrealizado, pues el 47.6% de los trabajadores sienten que sus jefes no les han brindado las oportunidades de progreso que ellos esperaban en su centro de trabajo, siendo una semejanza con la investigación de Carrión, que se desarrolló en la Municipalidad de Zaña, en la cual el 33% de los trabajadores sienten que no les brindan igualdad de oportunidades, reconocimiento, no les proporcionan capacitaciones, oportunidades de progreso y mejora, ni de desarrollo personal.

Por otro lado, en la investigación realizada por Millán y Montero (2017) se determinó que la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional tiene una correlación moderada con la satisfacción laboral, que fue calculada mediante la prueba de Pearson, en comparación a la presente investigación, la cual presenta una correlación alta (0.893), que fue calculada utilizando la prueba de Spearman.

De los resultados obtenidos en cuanto a la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional del personal de las Mype del sector textil de polos para damas del distrito de La Victoria, muestran una semejanza con la investigación de Escudero (2011) (citado por Huamaní, 2017), el cual menciona que la autorrealización hace referencia cuando "...las personas sienten el deseo de superarse y de satisfacer su propio potencial; de llegar a ser todo lo que cada uno puede ser, ya que cuando el ser humano, llega a ese nivel, quiere dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo..."

Asimismo, Huamaní (2017) sostiene que "la persona se siente segura, considerada y reconocida en la organización, ya que es también la oportunidad que espera el trabajador de progresar, aprender y desarrollarse profesionalmente en la institución, para sentirse logrado y satisfecho de sí mismo, por ello la organización debe incentivar estos tipos de prácticas, con la finalidad de que los colaboradores puedan autocompletarse en la entidad donde laboran, ya que los trabajadores

valoran mucho la oportunidad que la entidad u organización, le pueda dar de escalar y de promover ascensos dentro de la entidad empresarial.”

Comparando con los resultados de la presente investigación, se muestra que, existe una relación entre la autorrealización con la satisfacción laboral, debido a que cuanto más a gusto se sienta el trabajador, con más oportunidades de aprender y de progresar en su centro de trabajo, su nivel de autorrealización será mayor.

Los resultados de la presente investigación, muestran que la dimensión autorrealización tiene una relación positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para damas en el distrito de La Victoria, debido a que se obtuvo una correlación positiva alta, de 0,893 ante la variable satisfacción laboral, lo cual muestra que se difiere con la investigación realizada por Huamaní (2017), pues en su investigación se obtuvo una correlación positiva pero moderada de 0,477, lo cual indica que la autorrealización no es tan primordial en la satisfacción del personal.

Con esto se puede concluir, la diferencia de resultados entre ambas investigaciones, ya que en la presente investigación, se evidencia que la autorrealización, es necesaria e importante en el personal, debido a que los trabajadores deben sentir deseos y ganas de superación, de esforzarse, de dar lo mejor de sí y eso se verá reflejado en la satisfacción que sientan al realizar las actividades asignadas, así como en las oportunidades de progreso y crecimiento, promoviendo el aprendizaje y

el desarrollo profesional, que le brindan los jefes de su centro de trabajo, determinando así que a mayor autorrealización por parte del personal, mejor será el clima organizacional y con ello su satisfacción.

### **5.1.3. El involucramiento laboral se relaciona de manera favorable y significativa con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.**

En la investigación realizada por Millán y Montero (2017) se determinó que la dimensión involucramiento laboral tiene una correlación moderada con la satisfacción laboral, que fue calculada mediante la prueba de Pearson, en comparación a la presente investigación, la cual presenta una correlación muy alta (0.969), que fue calculada utilizando la prueba de Spearman.

La investigación de Carrión (2015), respecto a la dimensión involucramiento laboral, muestra como resultado que el 29% de los trabajadores tienen un regular compromiso con la Municipalidad de Zaña, ya que consideran que no pueden involucrarse o relacionarse en las actividades u otras áreas de la municipalidad, siendo una semejanza con la presente investigación, en la cual el 39% del personal no se siente involucrado, ya que no siempre apoyan en las actividades, sobre el cumplimiento de las metas, pues no se sienten totalmente identificados con los valores de la empresa.

De igual forma, se obtuvieron como resultados, que la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional del personal de las Mypes del sector textil de polos para damas del distrito de La Victoria, muestran una similitud con lo estudiado por Palma (2004) (citado por Huamaní, 2017) acerca del clima organizacional, la cual sostiene que el involucramiento laboral es la “Identificación con los valores organizacionales y compromiso con el cumplimiento y desarrollo de las organización”, asimismo muestran una semejanza con Zepeda (2010) (citado por Huamaní, 2017), el cual menciona que el involucramiento laboral “incluye el factor personal, es decir, el interés por participar y la importancia de la satisfacción por hacerlo...”, con ello se puede decir que la participación del personal, es decir el involucramiento que sientan los trabajadores hacia sus actividades laborales, como a su organización, se verán reflejados en el compromiso que tengan al realizar sus tareas asignadas por sus jefes de área, por ello, para obtener buenos resultados, es necesario que el personal se sienta parte y pieza importante e indispensable para la organización.

Comparando con los resultados de la presente investigación, se muestra que el involucramiento laboral se relaciona de manera favorable y significativa con la satisfacción laboral del personal, debido a que cuanto más involucrado se sienta el personal en la microempresa, mayor será su compromiso en las labores que realice y en los resultados favorables que puede lograr para la organización.

Los resultados de la presente investigación, muestran que la dimensión involucramiento laboral tiene una relación favorable y significativa con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para damas en el distrito de La Victoria, debido a que se obtuvo una correlación positiva muy alta, de 0,969 ante la variable satisfacción laboral, lo cual muestra que se difiere con la investigación realizada por Huamaní (2017), pues en su investigación se obtuvo una correlación positiva pero moderada de 0,542, con ello demostrando que el involucramiento laboral si bien es necesario en la empresa, no lo es en tanta magnitud para la satisfacción del personal.

Debido a esto, se puede concluir que, en la presente investigación, el involucramiento laboral, tiene una relación favorable en el personal de la empresa, pues debido al compromiso de los trabajadores con los valores y metas de la empresa, se realizaran de manera eficiente las tareas o actividades que se les asignen, con ello se puede decir que, a mayor involucramiento laboral, mejor será el clima organizacional y con ello la satisfacción del personal.

#### **5.1.4. La supervisión se relaciona de manera favorable con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.**

La investigación realizada por Carrión (2015), respecto a la dimensión supervisión, muestra como resultado que el 33% de los trabajadores pueden desempeñar sus funciones de manera didáctica,

contribuyendo así a su propio crecimiento en su centro de trabajo, debido a la supervisión regular que realizan sus jefes inmediatos o superiores, siendo esto una diferencia con la presente investigación, ya que el 38.10% de los trabajadores, a través de la supervisión, determinaron que sus jefes no les brindan totalmente su apoyo, para superar los obstáculos del trabajo, así como también no sienten, que cuentan totalmente con la capacidad de tomar sus propias decisiones cuando los obstáculos se presentan.

En la investigación realizada por Millán y Montero (2017) se determinó que la dimensión supervisión tiene una correlación moderada con la satisfacción laboral, que fue calculada mediante la prueba de Pearson, en comparación a la presente investigación, la cual presenta una correlación alta (0.894), que fue calculada utilizando la prueba de Spearman.

De los resultados obtenidos en cuanto a la dimensión supervisión de la variable clima organizacional del personal de las Mype del sector textil de polos para damas del distrito de La Victoria, muestran una semejanza con la investigación de Palma (2004) (citado por Huamaní, 2017), la cual menciona que la supervisión es la “Apreciación de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.” Asimismo, Huamaní (2017) afirma que “la supervisión es vigilar y orientar la actividad que realizan los

trabajadores y que se encuentran a cargo de los jefes inmediato, con la finalidad de realizar en forma correcta sus labores dentro de la institución, es por ello necesario que los superiores (jefes) brinden apoyo necesario para el cumplimiento de sus labores, pero ante todo deben de realizar evaluaciones sobre las labores que realizan con la finalidad de ayudarlos a mejorar su trabajo.”

Comparando con los resultados de la presente investigación, se muestra que, existe una relación entre la supervisión y la satisfacción laboral del personal, debido a que cuanto mayor sea la supervisión hacia los trabajadores, a manera de apoyo y orientación en el desarrollo de sus actividades o tareas encomendadas por sus jefes, mejores serán los resultados.

Los resultados de la presente investigación, muestran que la dimensión supervisión tiene una relación favorable en la satisfacción laboral del personal de las Mypes del sector textil de polos para damas en el distrito de La Victoria, debido a que se obtuvo una correlación positiva alta, de 0,894 ante la variable satisfacción laboral, lo cual muestra cierta semejanza con la investigación realizada por Huamaní (2017), pues en su investigación se obtuvo una correlación moderada de 0,674.

Con esto se puede concluir que tanto en la presente investigación como en la investigación de Huamaní (2017), se evidencia que la supervisión, tiene un papel muy relevante en el personal, pues mediante ella se mide los esfuerzos, el desempeño y la calidad de los trabajadores,



al realizar sus actividades laborales, todo ello, con la finalidad de que el personal de lo mejor de sí y se exija para cumplir con los objetivos organizacionales, determinando así que a mayor supervisión (superación de obstáculos y mejora continua), mejor será el clima organizacional y con ello mejor la satisfacción del personal.

**5.1.5. La comunicación se relaciona de manera significativa y positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.**

En la investigación realizada por Millán y Montero (2017) se determinó que la dimensión comunicación tiene una correlación moderada con la satisfacción laboral, que fue calculada mediante la prueba de Pearson, en comparación a la presente investigación, la cual presenta una correlación muy alta (0.901), que fue calculada utilizando la prueba de Spearman.

La investigación realizada por Carrión (2015), respecto a la dimensión comunicación, muestra como resultado que el 37% de los trabajadores indica que en la Municipalidad de Zaña la comunicación es regular, ya que la información no llega de manera correcta y oportuna al personal, debido a ello cada uno realiza sus funciones, como mejor crea conveniente, siendo esto una semejanza con la presente investigación, debido a que el 61.4% de los trabajadores manifestaron que tienen una comunicación regular con sus jefes, no siempre les brindan la información

de manera correcta y oportuna para el desarrollo de sus funciones, lo cual puede generar deficiencia en el trabajo designado por sus jefes.

De los resultados obtenidos en cuanto a la dimensión comunicación de la variable clima organizacional del personal de las Mypes del sector textil de polos para damas del distrito de La Victoria, muestran una similitud con la investigación de Méndez (2016) (citado por Huamaní, 2017), el cual menciona que la comunicación “Es la percepción del grado de fluidez, claridad y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la organización, como la buena atención al personal para dar un buen servicio”, ya que de esa manera se podrán intercambiar de manera eficiente, eficaz, clara y fluida la información para poder desarrollar de mejor manera las tareas asignadas por los superiores, además de establecer mejores relaciones interpersonales.

Comparando con los resultados de la presente investigación, se muestra que, existe una relación entre la comunicación y la satisfacción laboral, ya que mientras mayor sea el intercambio de ideas u opiniones, así como de información, mejores resultados se tendrán y menores errores se cometerán, logrando con ello la satisfacción en el personal, por la comunicación asertiva que se tiene en su centro laboral.

Los resultados de la presente investigación, muestran que la dimensión comunicación tiene una relación de manera significativa y

positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para damas en el distrito de La Victoria, debido a que se obtuvo una correlación positiva muy alta, de 0,901 ante la variable satisfacción laboral, lo cual muestra que se difiere con la investigación realizada por Huamaní (2017), pues en su investigación se obtuvo una correlación positiva pero moderada de 0,568, con lo cual se demuestra que la comunicación es importante en la organización, pero de manera moderada. Con esto se puede concluir la diferencia de resultados que existe entre ambas investigaciones, pues en la presente investigación se tiene como evidencia, que la comunicación, es primordial en toda organización, dado que, teniendo una buena comunicación interna laboral y con el acceso a la información de manera oportuna para realizar de manera eficiente las tareas asignadas, se mejorará el clima organizacional y con ello mejor la satisfacción del personal.

#### **5.1.6. Las condiciones laborales se relacionan de manera positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.**

De los resultados obtenidos, con respecto a la dimensión condiciones laborales, encontramos una semejanza entre la presente investigación con la investigación de Peña, Diaz y Carrillo (2015), debido a que en ambas investigaciones se obtuvieron como resultado que la remuneración está en función y/o acorde a su desempeño, asimismo, la

disposición tecnológica en cuanto a las maquinarias y equipos, si permiten realizar el trabajo de manera más fácil y rápida.

La investigación realizada por Carrión (2015), respecto a la dimensión condiciones laborales, muestra como resultado que el 35% de los trabajadores indica que en la Municipalidad de Zaña la condiciones laborales, en cuanto a su remuneración esta regularmente en función a su desempeño, pues los trabajadores no se sienten motivados ni son incentivados por sus jefes para realizar un buen trabajo, siendo esto una diferencia con la presente investigación, debido a que como resultado se obtuvo que el 47.6% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con que su remuneración está en función a las tareas designadas por sus jefes, además de contar con la maquinaria necesaria para cumplir de manera eficiente sus funciones.

En la investigación realizada por Millán y Montero (2017) se determinó que la dimensión condiciones laborales tiene una correlación moderada con la satisfacción laboral, que fue calculada mediante la prueba de Pearson, en comparación a la presente investigación, la cual presenta una correlación alta (0.882), que fue calculada utilizando la prueba de Spearman.

Por otra parte, en cuanto a la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional del personal de las Mype del sector textil de polos para damas del distrito de La Victoria, muestran una semejanza

con la investigación de Palma (2004) (citado por Huamaní, 2017), la cual menciona que las condiciones laborales son “Los reconocimientos, de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas”, facilitando de esa manera el desarrollo de estas a su personal.

Comparando con los resultados de la presente investigación, se muestra que, existe una relación de manera positiva con la satisfacción laboral del personal, debido a que, a mejores condiciones laborales, mejor será el desempeño y productividad de los trabajadores en sus funciones o tareas asignadas, logrando su satisfacción por los resultados logrados, gracias a ello.

Los resultados de la presente investigación, muestran que la dimensión condiciones laborales tiene una relación de manera positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para damas en el distrito de La Victoria, debido a que se obtuvo una correlación positiva alta, de 0,882 ante la variable satisfacción laboral, lo cual muestra que se difiere con la investigación realizada por Huamaní (2017), pues en su investigación se obtuvo una correlación positiva, pero moderada de 0,554, lo cual indica que las condiciones laborales no son tan valoradas ni importantes para el personal.

Con esto se puede concluir la diferencia de resultados que existen entre ambas investigaciones, pues en la presente investigación, las

condiciones laborales, son importantes para el desarrollo de las tareas o funciones de los colaboradores, siendo necesario para ello, contar con maquinarias y equipos tecnológicos, acompañado de una remuneración acorde a su desempeño, pues mejorará el clima organizacional, por consiguiente, su satisfacción.

## CONCLUSIONES

La investigación realizada ha podido determinar que la dimensión autorrealización del personal de las Mype del sector textil de polos para damas en el distrito de La Victoria tiene una correlación alta, debido a que mediante las encuestas realizadas a la muestra, se obtuvo resultados que evidenciaron que para el personal, es importante las oportunidades de progreso y crecimiento, así como también el aprendizaje y el desarrollo profesional, que brindan en su centro de trabajo, pues se verá reflejado en el clima organizacional y con ello su satisfacción.

En cuanto a la dimensión involucramiento laboral del sector textil de polos para damas en el distrito de La Victoria, se obtuvo como resultado una correlación muy alta, pues los encuestados manifestaron no estar totalmente comprometidos con los valores y las metas de la empresa, ya que no realizan de manera totalmente eficiente sus tareas asignadas, lo cual no les permite sentirse plenamente satisfechos por el trabajo realizado.

Respecto a la dimensión supervisión, se evidenció una correlación alta, pues de las encuestas realizadas a la muestra, se obtuvo el resultado que para los trabajadores es importante la supervisión de sus jefes inmediatos, en tanto, brinden apoyo para la superación de obstáculos, lo cual va a permitir tener una mejora continua en las tareas asignadas.

La dimensión comunicación, tiene una correlación muy alta, pues los resultados a los encuestados, arrojaron que tienen una comunicación constante pero algunas veces no adecuadas con su jefe y compañeros de trabajo, además de ser relevante el acceso a la información necesaria para el desempeño eficiente y eficaz de sus tareas asignadas.

En lo que respecta a la dimensión condiciones laborales, tiene una correlación alta, debido a que se obtuvo como resultado, que la remuneración está en función al desempeño y al contar con maquinaria y equipos que les faciliten sus labores de confección de polos para damas.

Finalmente, se puede concluir que, en la presente investigación, se obtuvo como resultado que las dimensiones: involucramiento laboral y comunicación tienen una correlación muy alta, mientras que las dimensiones: autorrealización, supervisión y condiciones laborales tienen una correlación alta, pues todas las dimensiones, anteriormente mencionadas, tienen un papel muy importante en el clima organizacional y en consecuencia se ve reflejado en la satisfacción laboral del personal de las Mype textiles de polos para damas en el distrito de La Victoria.



## RECOMENDACIONES

Se recomienda a los microempresarios del sector textil de polos para damas, que aumenten las oportunidades de progreso y desarrollo profesional a sus trabajadores, debido a que ello influye en su satisfacción laboral y en consecuencia en su desempeño.

Así también generar mayor compromiso del personal con los valores y las metas de la empresa, es decir, lograr un mayor involucramiento laboral, para así poder alcanzar los mejores resultados y los objetivos de la Mype.

Además, se debe supervisar al personal, brindándoles el apoyo necesario, para que puedan tener mayor capacidad en la toma de decisiones, a fin de superar obstáculos que se presenten en el trabajo y de cierta manera les permita mejorar continuamente.

Por otro lado, se recomienda a los microempresarios del sector textil, reforzar la comunicación entre sus trabajadores a través de la retroalimentación, para así lograr crear un mejor clima organizacional, además de proporcionarles la información necesaria y en el momento que lo requieran, para cumplir con sus funciones adecuadamente.

Finalmente, los microempresarios del sector textil, deben seguir mejorando las condiciones laborales de su personal, tanto en la remuneración como en la disposición de la tecnología reflejado en un buen clima organizacional para lograr un mejor desempeño laboral.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

PERÚ, E. P. de S. E. S. A. E. (s. f.). *Envíos de confecciones y textiles crecerán en 2019 y acumularán 4 años de expansión*. Consultado el 8 de octubre de 2022, de <https://andina.pe/agencia/noticia-envios-confecciones-y-textiles-creceran-2019-y-acumularan-4-anos-expansion-748285.aspx>

Alva, J. L., & Juaréz, J. A. (2015). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo - 2014* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/716>

Antúnez, Y. (2015). *El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua* [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1803/yantunez.pdf>

Araya Salgado, M., & Medina-Giacomozzi, A. I. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2). <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>

Benites, I. J. (2012). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio La Arena S.A.C.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3310>

Brunec, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones definición, diagnóstico y consecuencias* (Primera edición). Editorial Trillas. (Original publicado en 1983)

Cabanillas, B. A., & Cabrejo, R. U. (2014). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de medio ambiente de la empresa minera Gold*

- Fields La Cima S.A. de la provincia de Hualgayoc en el año 2014* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/11537/4931>
- Carrión, B. J. (2019). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña - región Lambayeque. Año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7754>
- Casana, M. V. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/1809>
- Estrada Araoz, E. G., Mamani Uchasara, H. J., & Chura Jaliri, J. W. (2019). Organizational climate and job satisfaction: Case of teachers of basic education educational institutions. *Conocimiento para el Desarrollo*, 10(2), 221-226. <https://doi.org/10.17268/CpD.2019.02.08>
- Gonzales, T. (2019, 20 de marzo). *El emporio textil de Gamarra en Perú apuesta por la exportación y por reforzar la industria nacional*. Fashion Network. <https://pe.fashionnetwork.com/news/El-emporio-textil-de-gamarra-en-peru-apuesta-por-la-exportacion-y-por-reforzar-la-industria-nacional,1080523.html>
- Giovannone, P. M. (2012). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de La Plata]. Repositorio Institucional. <https://doi.org/10.35537/10915/22438>
- González, H.; González, L. (2010, 9 y 10 de diciembre). *Clima organizacional* [Ponencia]. VI Jornadas de Sociología de la UNLP, 9 y 10 de diciembre de 2010, La Plata, Argentina. [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf)

- Huaita Acha, D. M., & Castillo Luza, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Huamaní, E. Y. (2017). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección General de Recursos y Servicios del Jurado Nacional de Elecciones – Lima, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9012>
- Juárez Adata, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(2), 307-314. <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Millán, J. R., & Montero, M. B. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad de Chiclayo del 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/822>
- Navarro, E. (2008). Revisión de la Motivación de los Trabajadores de la Construcción: 1968-2008. *Revista de la Construcción-Pontificia Universidad Católica de Chile*, 7(2), 17-29. <https://www.redalyc.org/pdf/1276/127612584002.pdf>
- Navarro, E. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana* [Tesis doctoral, Universitat Politècnica de València]. Repositorio institucional. <https://doi.org/10.4995/Thesis/10251/2189>
- Noboa Salazar, J. G., Barrera Cosiun, G. J., & Rojas Torres, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 6(1), 1-24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>

- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL -SPC*. Lima, Perú.  
[file:///C:/Users/Marco.Marco-PC/Downloads/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Ed.pdf](file:///C:/Users/Marco.Marco-PC/Downloads/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Ed.pdf)
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL -SPC)*. Lima, Perú. Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, & G. Carrillo Puente, A., (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista internacional administración & finanzas*, 8(1), 37-50.  
<https://www.theibfr.com/download/riaf/2015-riaf/riaf-v8n1-2015/RIAF-V8N1-2015-3.pdf>
- Pérez, Y. A., & Zafra, E. C. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del Hospital Santa Rosa, Lima-2017*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener].  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2717>
- Polanco, C. A. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés* [Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán]. Biblioteca virtual Miguel de Cervantes.  
<https://www.cervantesvirtual.com/obra/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en-losas-docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes/>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25), 3-18. Universidad de Carabobo.  
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Rosales, A. M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa Farmacéutica, Distrito la Victoria, 2016* [Tesis de maestría, Universidad

Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8579>

## **ANEXOS**

Matriz de consistencia

Matriz de operacionalización de variables

Instrumento de recopilación de datos

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LAS MYPES DEL SECTOR TEXTIL DE POLOS PARA DAMA EN EL DISTRITO DE LA VICTORIA - 2019**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: **MYPES Y EMPRENDIMIENTO**

AUTOR(ES): **ANN SHIRLEY CORDOVA LOZANO Y ROLY GONZALO LIPA CASTAÑEDA**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>			
¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de las Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019?	Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de las Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.	El clima organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral del personal de las Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.	Clima organizacional	Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	Enfoque: Cuantitativa Nivel: Explicativa Tipo: Aplicada Diseño: No experimental Unidad de análisis: Trabajadores de las Mype del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria – 2019.
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		<b>Indicadores</b>	<b>Medios de Certificación (Fuente / Técnica)</b>
¿Cómo se relaciona la autorrealización con la satisfacción laboral del personal de las Mype del sector textil de polos para	Reconocer como la autorrealización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de las	La autorrealización se relaciona de manera positiva con la satisfacción laboral del personal de las	Autorrealización	Oportunidades de progreso Desarrollo profesional	



dama del distrito de La Victoria - 2019?	Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.	Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.	Satisfacción laboral Significación de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos	Importancia de las tareas realizadas: Esfuerzo Realización personal Equidad Ambiente Horario Relaciones interpersonales Reconocimiento moral Remuneración Incentivos	FUENTE: Micro y pequeños empresarios del sector textil de polos para dama del distrito de la Victoria - 2019  TÉCNICA: ENCUESTA – ESCALA DE LIKERT
¿De qué manera el involucramiento laboral se relaciona con la satisfacción laboral del personal de las Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019?	Analizar como el involucramiento laboral se relaciona con la satisfacción laboral del personal de las Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.	El involucramiento laboral se relaciona de manera favorable y significativa con la satisfacción laboral del personal de las Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.	Involucramiento laboral	Colaboradores comprometidos (con los valores y metas de la empresa)	
			Satisfacción laboral Significación de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos	Importancia de las tareas realizadas: Esfuerzo Realización personal Equidad Ambiente Horario Relaciones interpersonales Reconocimiento moral Remuneración Incentivos	

¿Cómo la supervisión se relaciona con la satisfacción laboral del personal de las Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019?	Evaluar como la supervisión se relaciona con la satisfacción laboral del personal de las Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.	La supervisión se relaciona de manera favorable con la satisfacción laboral del personal de las Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.	Supervisión	Superación de obstáculos Mejora continua	
			Satisfacción laboral Significación de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos	Importancia de las tareas realizadas: Esfuerzo Realización personal Equidad Ambiente Horario Relaciones interpersonales Reconocimiento moral Remuneración Incentivos	
¿De qué manera la comunicación se relaciona con la satisfacción laboral del personal de las Mypes del sector textil de polos	Identificar como la comunicación se relaciona con la satisfacción laboral del personal de las	La comunicación se relaciona de manera significativa y positiva con la satisfacción laboral del personal	Comunicación	Promueve la comunicación interna Acceso a la información necesaria	

para dama del distrito de La Victoria - 2019?	Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.	de las Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.	Satisfacción laboral Significación de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos	Importancia de las tareas realizadas: Esfuerzo Realización personal Equidad Ambiente Horario Relaciones interpersonales Reconocimiento moral Remuneración Incentivos	
¿Cómo se relacionan las condiciones laborales con la satisfacción laboral del personal de las Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019?	Analizar cómo las condiciones laborales se relacionan con la satisfacción laboral del personal de las Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.	Las condiciones laborales se relacionan de manera positiva con la satisfacción laboral del personal de las Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de La Victoria - 2019.	Condiciones laborales	Remuneración atractiva Disposición tecnológica	
			Satisfacción laboral Significación de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos	Importancia de las tareas realizadas: Esfuerzo Realización personal Equidad Ambiente Horario Relaciones interpersonales Reconocimiento moral Remuneración Incentivos	

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 1**

### Operacionalización de la variable 1

**Tabla 1. Operacionalización de la variable 1**

**Variable:** Clima Organizacional

**Definición conceptual:** Palma (2004) lo define como “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”.

**Instrumento:** Encuesta - Escala de Likert (Totalmente en desacuerdo a Totalmente de acuerdo) 5 puntos

Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Autorrealización	Oportunidades de progreso	P1 Siento que he aprovechado las oportunidades de progreso en mi centro de trabajo.
		P2 Mi jefe me brinda oportunidades de progreso y crecimiento en mi centro de trabajo.
	Desarrollo profesional	P3 Las actividades que realizo en mi centro de trabajo, me permiten aprender y desarrollarme profesionalmente.
		P4 Se promueve el desarrollo profesional en mi centro de trabajo.
Involucramiento laboral	Colaboradores comprometidos (con los valores y metas de la empresa)	P5 Los valores de la empresa coinciden con los míos.
		P6 Siempre apoyo en actividades de la empresa si se tiene que cumplir metas en plazos ajustados.
Supervisión		P7 Mi jefe me brinda su apoyo, para superar los obstáculos que se presentan en mi centro de trabajo.

	Superación de obstáculos	P8 Siento que tengo la capacidad de tomar mis propias decisiones para superar los obstáculos que se presenten en mi centro de trabajo. P9 Mi centro de trabajo promueve la mejora continua.
	Mejora continua	P10 He mejorado continuamente en el desarrollo de las tareas asignadas por mi jefe. P11 A menudo cometo errores por una información inadecuada.
Comunicación	Promueve la comunicación interna	P12 Tengo una buena comunicación con mi jefe y mis compañeros de trabajo. P13 Tengo acceso a la información que necesito, en el momento que la requiero.
	Acceso a la información necesaria	P14 Realizo de manera eficiente y eficaz las tareas asignadas por mi jefe, gracias a la información que tengo sobre ellas.
Condiciones laborales	Remuneración	P15 La remuneración está en función a mi desempeño y logros que obtengo para la empresa. P16 La tecnología de la empresa me permite realizar mi trabajo de manera rápida.
	Disposición de tecnología	P17 Las maquinarias y equipos de la empresa, me facilitan confeccionar las prendas y que sean de calidad.

**Tabla 2. Operacionalización de la variable 2**

**Variable:** Satisfacción laboral

**Definición conceptual:** Palma (2004) la define como “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”.

**Instrumento:** Encuesta – Escala de Likert (Totalmente en desacuerdo a Totalmente de acuerdo) 5 puntos

Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Significación de tarea	Importancia de las tareas realizadas: Esfuerzo	P18 Realizo con esfuerzo y dedicación las tareas que me asigna mi jefe en mi centro de trabajo.
	Realización personal	P19 Considero importantes las tareas que realizo, para alcanzar los objetivos de la Mypes en la cual laboro.
	Equidad	P20 Cumplir con mis funciones laborales, me da la sensación de sentirme realizado y satisfecho por lo que he logrado.
	Ambiente	P21 Las tareas y funciones que me asigna mi jefe, son equitativas a las tareas asignadas a mis compañeros de trabajo. P22 Considero apto el ambiente (infraestructura) de mi centro de trabajo, para desarrollar mis tareas asignadas.
Condiciones de trabajo		P23 Me agrada el ambiente (infraestructura) de mi centro de trabajo, para desempeñarse de manera eficiente y eficaz en mis funciones. P24 La empresa en la que laboro, respeta mi horario de trabajo.

	Horario	P25 El horario establecido en mi centro de trabajo me satisface. P26 Me siento contento con las relaciones que tengo con mis compañeros de trabajo.
	Relaciones interpersonales	P27 La relación que tengo con mis compañeros de trabajo, me facilita formar equipos de trabajo.  P28 Me siento satisfecho cuando mi jefe me reconoce moral y públicamente el logro de un objetivo.
Reconocimiento personal y/o social	Reconocimiento moral	P29 Me siento feliz, al obtener un resultado positivo para mi centro de trabajo. P30 Me siento satisfecho con la remuneración que obtengo por el trabajo que realizo.
	Remuneración (satisfacción con su salario)	P31 La remuneración que recibo en mi centro de trabajo, me permite satisfacer mis necesidades. P32 Los incentivos son necesarios para desempeñarme mejor en mis funciones.
Beneficios económicos	Incentivos	P33 El recibir un incentivo por un logro alcanzado en mi trabajo, me hace sentir realizado.

---

### ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Nombre del Instrumento:		Cuestionario							
Autor(es) del Instrumento:		Ann Shirley Clisia Bertha Córdova Lozano y Roly Gonzalo Lipa Castañeda							
Definición Conceptual:		Satisfacción Laboral: Es 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.							
Población:		463 Mypes del sector textil de polos para damas del distrito de La Victoria							
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala					
				1	2	3	4	5	
Clima Organizacional	Autorrealización	Oportunidades de progreso	Siento que he aprovechado las oportunidades de progreso en mi centro de trabajo.						
			Mi jefe me brinda oportunidades de progreso y crecimiento en mi centro de trabajo.						
		Desarrollo profesional	Las actividades que realizo en mi centro de trabajo, me permiten aprender y desarrollarme profesionalmente.						
			Se promueve el desarrollo profesional en mi centro de trabajo.						
	Involucramiento laboral	Colaboradores comprometidos (con los valores y metas de la empresa)	Los valores de la empresa coinciden con los míos.						
			Siempre apoyo en actividades de la empresa si se tiene que cumplir metas en plazos ajustados.						
	Supervisión	Superación de obstáculos	Mi jefe me brinda su apoyo, para superar los obstáculos que se presentan en mi centro de trabajo.						
			Siento que tengo la capacidad de tomar mis propias decisiones para superar los obstáculos que se presenten en mi centro de trabajo.						
		Mejora continua	Mi centro de trabajo promueve la mejora continua.						



			He mejorado continuamente en el desarrollo de las tareas asignadas por mi jefe.						
	Comunicación	Promueve la comunicación interna	A menudo cometo errores por una información inadecuada.						
			Tengo una buena comunicación con mi jefe y mis compañeros de trabajo.						
		Acceso a la información necesaria	Tengo acceso a la información que necesito, en el momento que la requiero. Realizo de manera eficiente y eficaz las tareas asignadas por mi jefe, gracias a la información que tengo sobre ellas.						
	Condiciones laborales	Remuneración	La remuneración está en función a mi desempeño y logros que obtengo para la empresa.						
		Disposición de tecnología	La tecnología de la empresa me permite realizar mi trabajo de manera rápida.						
			Las maquinarias y equipos de la empresa, me facilitan confeccionar las prendas y que sean de calidad.						

## ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Nombre del Instrumento:		Cuestionario							
Autor (es) del Instrumento:		Ann Shirley Clisia Bertha Córdova Lozano y Roly Gonzalo Lipa Castañeda							
Definición Conceptual:		Clima Organizacional: 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.							
Población:		463 Mypes del sector textil de polos para damas del distrito de La Victoria							
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escalas					
				1	2	3	4	5	
Satisfacción laboral	Significación de la tarea	Importancia de las tareas realizadas:	Realizo con esfuerzo y dedicación las tareas que me asigna mi jefe en mi centro de trabajo.						
		Esfuerzo	Considero importantes las tareas que realizo, para alcanzar los objetivos de la Mypes en la cual laboro.						
		Realización personal	Cumplir con mis funciones laborales, me da la sensación de sentirme realizado y satisfecho por lo que he logrado.						
	Equidad	Las tareas y funciones que me asigna mi jefe, son equitativas a las tareas asignadas a mis compañeros de trabajo.							
		Ambiente	Considero apto el ambiente (infraestructura) de mi centro de trabajo, para desarrollar mis tareas asignadas.						

	Condiciones de trabajo		Me agrada el ambiente (infraestructura) de mi centro de trabajo, para desempeñarse de manera eficiente y eficaz en mis funciones.						
		Horario		La empresa en la que laboro, respeta mi horario de trabajo.					
				El horario establecido en mi centro de trabajo me satisface.					
		Relaciones interpersonales		Me siento contento con las relaciones que tengo con mis compañeros de trabajo.					
			La relación que tengo con mis compañeros de trabajo, me facilita formar equipos de trabajo.						
	Reconocimiento personal y/o social	Reconocimiento moral	Me siento satisfecho cuando mi jefe me reconoce moral y públicamente el logro de un objetivo. Me siento feliz, al obtener un resultado positivo para mi centro de trabajo.						
Beneficios económicos	Remuneración (satisfacción con su salario)		Me siento satisfecho con la remuneración que obtengo por el trabajo que realizo.						
			La remuneración que recibo en mi centro de trabajo, me permite satisfacer mis necesidades.						
	Incentivos		Los incentivos son necesarios para desempeñarme mejor en mis funciones.						
			El recibir un incentivo por un logro alcanzado en mi trabajo, me hace sentir realizado.						

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

**TABLA Nº 1**

Variable 1 Clima Organizacional

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor(es) del Instrumento	Ann Shirley Clisia Bertha Córdova Lozano y Roly Gonzalo Lipa Castañeda					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Clima Organizacional: Variable Independiente					
Población:	Trabajadores de una Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de la Victoria – 2019.					
<b>Dimensión / Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones y/o recomendaciones</b>
D1 Autorrealización						
Oportunidades de progreso	Siento que he aprovechado las oportunidades de progreso en mi centro de trabajo.					
	Mi jefe me brinda oportunidades de progreso y crecimiento en mi centro de trabajo.					
Desarrollo profesional	Las actividades que realizo en mi centro de trabajo, me permiten aprender y desarrollarme profesionalmente.					
	Se promueve el desarrollo profesional en mi centro de trabajo.					
D2 Involucramiento laboral						
Colaboradores comprometidos (con	Los valores de la empresa coinciden con los míos.					

los valores y metas de la empresa)	Siempre apoyo en actividades de la empresa si se tiene que cumplir metas en plazos ajustados.					
D3 Supervisión						
Superación de obstáculos	Mi jefe me brinda su apoyo, para superar los obstáculos que se presentan en mi centro de trabajo.					
	Siento que tengo la capacidad de tomar mis propias decisiones para superar los obstáculos que se presenten en mi centro de trabajo.					
Mejora continua	Mi centro de trabajo promueve la mejora continua.					
	He mejorado continuamente en el desarrollo de las tareas asignadas por mi jefe.					
D4 Comunicación						
Promueve la comunicación interna	A menudo cometo errores por una información inadecuada.					
	Tengo una buena comunicación con mi jefe y mis compañeros de trabajo.					
Acceso a la información necesaria	Tengo acceso a la información que necesito, en el momento que la requiero.					
	Realizo de manera eficiente y eficaz las tareas asignadas por mi jefe, gracias a la información que tengo sobre ellas.					
D5 Condiciones laborales						
Remuneración	La remuneración está en función a mi desempeño y logros que obtengo para la empresa.					
Disposición de tecnología	La tecnología de la empresa me permite realizar mi trabajo de manera rápida.					

	Las maquinarias y equipos de la empresa, me facilitan confeccionar las prendas y que sean de calidad.					

<b>Firma de validador experto</b>	
-----------------------------------	--

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

**TABLA Nº 2**

VARIABLE 2 Satisfacción Laboral

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor(es) del Instrumento	Ann Shirley Clisia Bertha Córdova Lozano y Roly Gonzalo Lipa Castañeda					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Satisfacción laboral: Variable dependiente					
Población:	Trabajadores de una Mypes del sector textil de polos para dama del distrito de la Victoria – 2019.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Significación de tarea						
Importancia de las tareas realizadas: Esfuerzo	Realizo con esfuerzo y dedicación las tareas que me asigna mi jefe en mi centro de trabajo.					
	Considero importantes las tareas que realizo, para alcanzar los objetivos de la Mypes en la cual laboro.					
Realización personal	Cumplir con mis funciones laborales, me da la sensación de sentirme realizado y satisfecho por lo que he logrado.					
Equidad	Las tareas y funciones que me asigna mi jefe, son equitativas a las tareas asignadas a mis compañeros de trabajo.					
D2 Condiciones de trabajo						
Ambiente	Considero apto el ambiente (infraestructura) de mi centro de trabajo, para desarrollar mis tareas asignadas.					

	Me agrada el ambiente (infraestructura) de mi centro de trabajo, para desempeñarse de manera eficiente y eficaz en mis funciones.				
Horario	La empresa en la que laboro, respeta mi horario de trabajo.				
	El horario establecido en mi centro de trabajo me satisface.				
Relaciones Interpersonales	Me siento contento con las relaciones que tengo con mis compañeros de trabajo.				
	La relación que tengo con mis compañeros de trabajo, me facilita formar equipos de trabajo.				
D3 Reconocimiento personal y/o social					
Reconocimiento moral	Me siento satisfecho cuando mi jefe me reconoce moral y públicamente el logro de un objetivo.				
	Me siento feliz, al obtener un resultado positivo para mi centro de trabajo.				
D4 Beneficios económicos					
Remuneración (satisfacción con su salario)	Me siento satisfecho con la remuneración que obtengo por el trabajo que realizo.				
	La remuneración que recibo en mi centro de trabajo, me permite satisfacer mis necesidades.				
Incentivos	Los incentivos son necesarios para desempeñarme mejor en mis funciones.				
	El recibir un incentivo por un logro alcanzado en mi trabajo, me hace sentir realizado.				

<b>Firma de validador experto</b>	
-----------------------------------	--





## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

**TABLA N° 1**  
Variable 1 Clima Organizacional

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Ann Shirley Clisia Bertha Córdova Lozano					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Clima Organizacional: Variable Independiente					
Población:	Trabajadores de una Mype del sector textil de polos para dama del distrito de la Victoria – 2019.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Autorrealización						
Oportunidades de progreso	Siento que he aprovechado las oportunidades de progreso en mi centro de trabajo.	4	4	4	4	
	Mi jefe me brinda oportunidades de progreso y crecimiento en mi centro de trabajo.	4	4	4	4	
Desarrollo profesional	Las actividades que realizo en mi centro de trabajo, me permiten aprender y desarrollarme profesionalmente.	4	4	4	4	
	Se promueve el desarrollo profesional en mi centro de trabajo.	4	4	4	4	
D2 Involucramiento laboral						
Colaboradores comprometidos (con los valores y metas de la empresa)	Los valores de la empresa coinciden con los míos.	4	4	4	4	
	Siempre apoyo en actividades de la empresa si se tiene que cumplir metas en plazos ajustados.	4	4	3	4	
D3 Supervisión						

Superación de obstáculos	Mi jefe me brinda su apoyo, para superar los obstáculos que se presentan en mi centro de trabajo.				
	Siento que tengo la capacidad de tomar mis propias decisiones para superar los obstáculos que se presenten en mi centro de trabajo.	4	4	4	4
Mejora continua	Mi centro de trabajo promueve la mejora continua.	4	4	3	4
	He mejorado continuamente en el desarrollo de las tareas asignadas por mi jefe.	4	4	4	4
D4 Comunicación					
Promueve la comunicación interna	A menudo cometo errores por una información inadecuada.	4	4	4	4
	Tengo una buena comunicación con mi jefe y mis compañeros de trabajo.	4	4	4	4
Acceso a la información necesaria	Tengo acceso a la información que necesito, en el momento que la requiero.	4	4	4	4
	Realizo de manera eficiente y eficaz las tareas asignadas por mi jefe, gracias a la información que tengo sobre ellas.	4	4	3	3
D5 Condiciones laborales					
Remuneración	La remuneración está en función a mi desempeño y logros que obtengo para la empresa.	4	4	4	4
Disposición de tecnología	La tecnología de la empresa me permite realizar mi trabajo de manera rápida.	4	4	4	4
	Las maquinarias y equipos de la empresa, me facilitan confeccionar las prendas y que sean de calidad.	4	4	4	4

Firma de validador experto

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 2  
VARIABLE 2 Satisfacción Laboral

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Ann Shirley Clisia Bertha Córdova Lozano					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Satisfacción laboral: Variable dependiente					
Población:	Trabajadores de una Mype del sector textil de polos para dama del distrito de la Victoria – 2019.					
Dimensión / Indicador	Items	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Significación de tarea						
Importancia de las tareas realizadas: Esfuerzo	Realizo con esfuerzo y dedicación las tareas que me asigna mi jefe en mi centro de trabajo.	4	4	4	4	
	Considero importantes las tareas que realizo, para alcanzar los objetivos de la Mype en la cual laboro.	4	4	4	4	
Realización personal	Cumplir con mis funciones laborales, me da la sensación de sentirme realizado y satisfecho por lo que he logrado.	4	4	4	4	
Equidad	Las tareas y funciones que me asigna mi jefe, son equitativas a las tareas asignadas a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	4	
D2 Condiciones de trabajo		4	4	4	4	
Ambiente	Considero apto el ambiente (infraestructura) de mi centro de trabajo, para desarrollar mis tareas asignadas.	4	4	3	3	
	Me agrada el ambiente (infraestructura) de mi centro de trabajo, para desempeñarse de manera eficiente y eficaz en mis funciones.	4	4	4	4	
	La empresa en la que laboro, respeta mi horario de trabajo.	4	4	4	4	

Horario	El horario establecido en mi centro de trabajo me satisface.	4	4	4	4	
Relaciones Interpersonales	Me siento contento con las relaciones que tengo con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	4	
	La relación que tengo con mis compañeros de trabajo, me facilita formar equipos de trabajo.	4	4	4	4	
D3 Reconocimiento personal y/o social		4	4	3	3	
Reconocimiento moral	Me siento satisfecho cuando mi jefe me reconoce moral y públicamente el logro de un objetivo.	4	4	4	4	
	Me siento feliz, al obtener un resultado positivo para mi centro de trabajo.	4	4	4	4	
D4 Beneficios económicos		4	4	4	4	
Remuneración (satisfacción con su salario)	Me siento satisfecho con la remuneración que obtengo por el trabajo que realizo.	4	4	4	4	
	La remuneración que recibo en mi centro de trabajo, me permite satisfacer mis necesidades.	4	4	3	4	
Incentivos	Los incentivos son necesarios para desempeñarme mejor en mis funciones.	4	4	4	5	
	El recibir un incentivo por un logro alcanzado en mi trabajo, me hace sentir realizado.	4	4	4	4	

Firma de validador experto




## INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno <input checked="" type="checkbox"/> Externo ( ) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	UBIQUO CARBONEL, BARRY JUAN
Sexo:	Hombre <input checked="" type="checkbox"/> Mujer ( )
Profesión:	PROFESIONISTA
Grado académico	Licenciado <sup>1</sup> ( ) Maestro ( ) Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 ( ) De 11 a 15 ( ) De 16 a 20 <input checked="" type="checkbox"/> De 21 a más ( )
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización	
N° telefónico de contacto	988280187
Correo electrónico de contacto	Correo institucional:
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono ( ) Por correo electrónico ( )

  
 Firma Validador Experto

<sup>1</sup> Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.

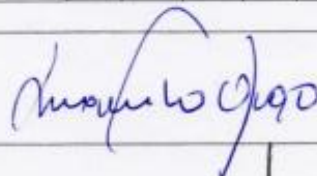
## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 1  
Variable 1 Clima Organizacional

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Ann Shirley Clisia Bertha Córdova Lozano					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Clima Organizacional: Variable Independiente					
Población:	Trabajadores de una Mype del sector textil de polos para dama del distrito de la Victoria – 2019.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Autorrealización						
Oportunidades de progreso	Siento que he aprovechado las oportunidades de progreso en mi centro de trabajo.		4	4	4	
	Mi jefe me brinda oportunidades de progreso y crecimiento en mi centro de trabajo.	4	4	4	4	
Desarrollo profesional	Las actividades que realizo en mi centro de trabajo, me permiten aprender y desarrollarme profesionalmente.		4	4	4	
	Se promueve el desarrollo profesional en mi centro de trabajo.		4	4	4	
D2 Involucramiento laboral						
Colaboradores comprometidos (con los valores y metas de la empresa)	Los valores de la empresa coinciden con los míos.	4	4	4	4	
	Siempre apoyo en actividades de la empresa si se tiene que cumplir metas en plazos ajustados.		4	4	4	
D3 Supervisión						

Superación de obstáculos	Mi jefe me brinda su apoyo, para superar los obstáculos que se presentan en mi centro de trabajo.		4	4	4	
	Siento que tengo la capacidad de tomar mis propias decisiones para superar los obstáculos que se presenten en mi centro de trabajo.	4	4	4	4	
Mejora continua	Mi centro de trabajo promueve la mejora continua.		4	4	4	
	He mejorado continuamente en el desarrollo de las tareas asignadas por mi jefe.		4	4	4	
D4 Comunicación						
Promueve la comunicación interna	A menudo cometo errores por una información inadecuada.		4	4	4	
	Tengo una buena comunicación con mi jefe y mis compañeros de trabajo.	4	4	4	4	
Acceso a la información necesaria	Tengo acceso a la información que necesito, en el momento que la requiero.		4	4	4	
	Realizo de manera eficiente y eficaz las tareas asignadas por mi jefe, gracias a la información que tengo sobre ellas.		4	4	4	
D5 Condiciones laborales						
Remuneración	La remuneración está en función a mi desempeño y logros que obtengo para la empresa.		4	4	4	
Disposición de tecnología	La tecnología de la empresa me permite realizar mi trabajo de manera rápida.	4	4	4	4	
	Las maquinarias y equipos de la empresa, me facilitan confeccionar las prendas y que sean de calidad.		4	4	4	

Firma de validador experto




### FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

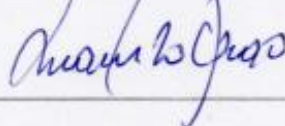
**TABLA N° 2**  
VARIABLE 2 Satisfacción Laboral

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Ann Shirley Clisia Bertha Córdova Lozano					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Satisfacción laboral: Variable dependiente					
Población:	Trabajadores de una Mype del sector textil de polos para dama del distrito de la Victoria – 2019.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Significación de tarea						
Importancia de las tareas realizadas: Esfuerzo	Realizo con esfuerzo y dedicación las tareas que me asigna mi jefe en mi centro de trabajo.	4	4	4	4	
	Considero importantes las tareas que realizo, para alcanzar los objetivos de la Mype en la cual laboro.		4	4	4	
Realización personal	Cumplir con mis funciones laborales, me da la sensación de sentirme realizado y satisfecho por lo que he logrado.		4	4	4	
Equidad	Las tareas y funciones que me asigna mi jefe, son equitativas a las tareas asignadas a mis compañeros de trabajo.		4	4	4	
D2 Condiciones de trabajo						
Ambiente	Considero apto el ambiente (infraestructura) de mi centro de trabajo, para desarrollar mis tareas asignadas.	4	4	4	4	
	Me agrada el ambiente (infraestructura) de mi centro de trabajo, para desempeñarse de manera eficiente y eficaz en mis funciones.		4	4	4	
	La empresa en la que laboro, respeta mi horario de trabajo.		4	4	4	



Horario	El horario establecido en mi centro de trabajo me satisface.		4	4	4	
Relaciones Interpersonales	Me siento contento con las relaciones que tengo con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	4	
	La relación que tengo con mis compañeros de trabajo, me facilita formar equipos de trabajo.		4	4	4	
D3 Reconocimiento personal y/o social						
Reconocimiento moral	Me siento satisfecho cuando mi jefe me reconoce moral y públicamente el logro de un objetivo.	4	4	4	4	
	Me siento feliz, al obtener un resultado positivo para mi centro de trabajo.		4	4	4	
D4 Beneficios económicos						
Remuneración (satisfacción con su salario)	Me siento satisfecho con la remuneración que obtengo por el trabajo que realizo.		4	4	4	
	La remuneración que recibo en mi centro de trabajo, me permite satisfacer mis necesidades.	4	4	4	4	
Incentivos	Los incentivos son necesarios para desempeñarme mejor en mis funciones.		4	4	4	
	El recibir un incentivo por un logro alcanzado en mi trabajo, me hace sentir realizado.		4	4	4	

Firma de validador experto




## INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno <input checked="" type="checkbox"/> Externo ( ) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	VIEJO SÁNCHEZ, EDWIN AUGUSTO
Sexo:	Hombre <input checked="" type="checkbox"/> Mujer ( )
Profesión:	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
Grado académico	Licenciado <sup>1</sup> ( ) Maestro ( ) Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 ( ) De 11 a 15 ( ) De 16 a 20 <input checked="" type="checkbox"/> De 21 a más ( )
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización	
N° telefónico de contacto	
Correo electrónico de contacto	Correo institucional:
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono ( ) Por correo electrónico ( )



Firma Validador Experto

10/06/2019

<sup>1</sup> Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

**TABLA N° 1**  
Variable 1 Clima Organizacional

Nombre del instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del instrumento	Ann Shirley Clisia Bertha Córdova Lozano					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Clima Organizacional: Variable Independiente					
Población:	Trabajadores de una Mype del sector textil de polos para dama del distrito de la Victoria – 2019.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Autorrealización						
Oportunidades de progreso	Siento que he aprovechado las oportunidades de progreso en mi centro de trabajo.	4	4	4	4	
	Mi jefe me brinda oportunidades de progreso y crecimiento en mi centro de trabajo.		4	4	4	
Desarrollo profesional	Las actividades que realizo en mi centro de trabajo, me permiten aprender y desarrollarme profesionalmente.		4	4	4	
	Se promueve el desarrollo profesional en mi centro de trabajo.		4	4	4	
D2 Involucramiento laboral						
Colaboradores comprometidos (con los valores y metas de la empresa)	Los valores de la empresa coinciden con los míos.	4	4	4	4	
	Siempre apoyo en actividades de la empresa si se tiene que cumplir metas en plazos ajustados.		4	4	4	
D3 Supervisión						

Superación de obstáculos	Mi jefe me brinda su apoyo, para superar los obstáculos que se presentan en mi centro de trabajo.		4	4	4
	Siento que tengo la capacidad de tomar mis propias decisiones para superar los obstáculos que se presenten en mi centro de trabajo.	4	4	4	4
Mejora continua	Mi centro de trabajo promueve la mejora continua.		4	4	4
	He mejorado continuamente en el desarrollo de las tareas asignadas por mi jefe.		4	4	4
D4 Comunicación					
Promueve la comunicación interna	A menudo cometo errores por una información inadecuada.		4	4	4
	Tengo una buena comunicación con mi jefe y mis compañeros de trabajo.	4	4	4	4
Acceso a la información necesaria	Tengo acceso a la información que necesito, en el momento que la requiero.		4	4	4
	Realizo de manera eficiente y eficaz las tareas asignadas por mi jefe, gracias a la información que tengo sobre ellas.		4	4	4
D5 Condiciones laborales					
Remuneración	La remuneración está en función a mi desempeño y logros que obtengo para la empresa.		4	4	4
Disposición de tecnología	La tecnología de la empresa me permite realizar mi trabajo de manera rápida.		4	4	4
	Las maquinarias y equipos de la empresa, me facilitan confeccionar las prendas y que sean de calidad.		4	4	4

Firma de validador experto



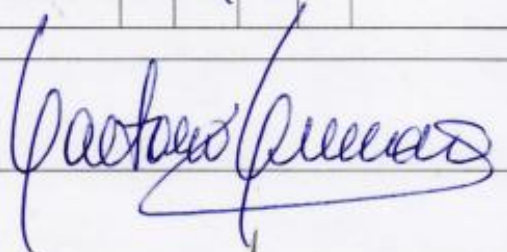

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 2  
VARIABLE 2 Satisfacción Laboral

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Ann Shirley Clisia Bertha Córdova Lozano					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Satisfacción laboral: Variable dependiente					
Población:	Trabajadores de una Mype del sector textil de polos para dama del distrito de la Victoria – 2019.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Significación de tarea						
Importancia de las tareas realizadas: Esfuerzo	Realizo con esfuerzo y dedicación las tareas que me asigna mi jefe en mi centro de trabajo.	4	4	4	4	
	Considero importantes las tareas que realizo, para alcanzar los objetivos de la Mype en la cual laboro.		4	4	4	
Realización personal	Cumplir con mis funciones laborales, me da la sensación de sentirme realizado y satisfecho por lo que he logrado.		4	4	4	
Equidad	Las tareas y funciones que me asigna mi jefe, son equitativas a las tareas asignadas a mis compañeros de trabajo.		4	4	4	
D2 Condiciones de trabajo						
Ambiente	Considero apto el ambiente (infraestructura) de mi centro de trabajo, para desarrollar mis tareas asignadas.	4	4	4	4	
	Me agrada el ambiente (infraestructura) de mi centro de trabajo, para desempeñarse de manera eficiente y eficaz en mis funciones.		4	4	4	
	La empresa en la que laboro, respeta mi horario de trabajo.		4	4	4	

Horario	El horario establecido en mi centro de trabajo me satisface.		4	4	4	
Relaciones Interpersonales	Me siento contento con las relaciones que tengo con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	4	
	La relación que tengo con mis compañeros de trabajo, me facilita formar equipos de trabajo.		4	4	4	
D3 Reconocimiento personal y/o social						
Reconocimiento moral	Me siento satisfecho cuando mi jefe me reconoce moral y públicamente el logro de un objetivo.	4	4	4	4	
	Me siento feliz, al obtener un resultado positivo para mi centro de trabajo.		4	4	4	
D4 Beneficios económicos						
Remuneración (satisfacción con su salario)	Me siento satisfecho con la remuneración que obtengo por el trabajo que realizo.		4	4	4	
	La remuneración que recibo en mi centro de trabajo, me permite satisfacer mis necesidades.	4	4	4	4	
Incentivos	Los incentivos son necesarios para desempeñarme mejor en mis funciones.		4	4	4	
	El recibir un incentivo por un logro alcanzado en mi trabajo, me hace sentir realizado.		4	4	4	

Firma de validador experto




## INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno <input checked="" type="checkbox"/> Externo ( ) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Guevara Bergna Gaetano César
Sexo:	Hombre <input checked="" type="checkbox"/> Mujer ( )
Profesión:	Oficial de Marina
Grado académico	Licenciado <sup>1</sup> ( ) Maestro <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ( )
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 ( ) De 11 a 15 ( ) De 16 a 20 ( ) : De 21 a más <input checked="" type="checkbox"/>
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización	
N° telefónico de contacto	
Correo electrónico de contacto	Correo institucional:
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono ( ) Por correo electrónico ( )



Firma Validador Experto

<sup>1</sup> Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.