



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA RUMI IMPORT S.A, CALLAO 2024

Línea de investigación:

Procesos sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autora

Lezameta Fernandez, Candy Vanesa

Asesor

Peña Huapaya, Pedro Saturnino

ORCID: 0000-0003-0233-8227

Jurado

Camacho Manrique, Nora Amalia

Soto Hidalgo, Cinthya Virginia

Oblitas Carreño, Joohn Raul

Lima - Perú

2026

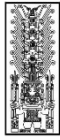
CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN
LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA RUMI IMPORT S.A,
CALLAO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%	26%	13%	16%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%
6	dghqs88jwcgws.cloudfront.net Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
9	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA RUMI IMPORT S.A, CALLAO 2024

Línea de Investigación:

Procesos sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autora

Lezameta Fernandez, Candy Vanesa

Asesor

Peña Huapaya, Pedro Saturnino

ORCID: 0000-0003-0233-8227

Jurado

Camacho Manrique, Nora Amalia

Soto Hidalgo, Cinthya Virginia

Oblitas Carreño, Joohn Raul

Lima – Perú

2026

ÍNDICE

Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Descripción y formulación del problema	1
1.2 Antecedentes.....	8
1.2.1 Antecedentes internacionales.....	8
1.2.2 Antecedentes Nacionales	11
1.3. Objetivos	14
1.3.1 Objetivo general	14
1.3.2 Objetivos específicos.....	14
1.4 Justificación.....	14
1.4.1 Justificación social.....	14
1.4.2 Justificación teórica	15
1.4.3 Justificación metodológica	15
1.4.4 Justificación personal	15
1.4.5 Limitación.....	16
1.5 Hipótesis.....	16
1.5.1 Hipótesis general	16
1.5.2 Hipótesis específicos	16
II. MARCO TEÓRICO	17
2.1 Clima organizacional.....	17

2.1.1 Definiciones.....	17
2.1.2 Dimensiones	19
2.1.3 Teorías.....	22
2.1.4 Temas relevantes.....	24
2.2 Satisfacción laboral	26
2.2.1 Definiciones.....	26
2.2.2 Dimensiones	28
2.2.3 Teorías.....	31
2.2.4 Temas relevantes.....	33
III. MÉTODO	35
3.1 Tipo de investigación	35
3.2 Ámbito temporal y espacial.....	35
3.3 Variables	35
3.3.1 Clima Organizacional	36
3.3.2 Satisfacción Laboral	36
3.4 Población y muestra	41
3.4.1 Población	41
3.4.2 Muestra	41
3.5 Instrumentos	42
3.5.1 Técnica.....	42
3.5.2 Instrumentos	42

3.6 Procedimientos	45
3.7 Análisis de datos.....	45
3.8 Consideraciones éticas	46
IV. RESULTADOS	47
4.1 Análisis de los resultados de la investigación y contratación de hipótesis	47
4.1.1 Análisis de fiabilidad	47
4.2 Interpretación de las respuestas a la encuesta	47
4.2.1 Análisis descriptivo.....	47
4.3 Prueba de Hipótesis.....	52
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	57
VI. CONCLUSIONES.....	61
VII. RECOMENDACIONES	62
VIII. REFERENCIAS.....	63
IX. ANEXOS	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variable: Clima Laboral	37
Tabla 2. Matriz de operacionalización de variable: Satisfacción Laboral	39
Tabla 3. Ficha técnica Clima Laboral	43
Tabla 4. Ficha técnica Escala de Satisfacción Laboral	44
Tabla 5. Fiabilidad del instrumento	47
Tabla 6. Dimensión Autorrealización	47
Tabla 7. Dimensión Comunicación.....	48
Tabla 8. Dimensión Desarrollo Personal	49
Tabla 9. Dimensión Relaciones Sociales	50
Tabla 10. Correlación de la hipótesis general	52
Tabla 11. Correlación de la hipótesis específica 1	54
Tabla 12. Correlación de la hipótesis específica 2	55

Resumen

Propósito: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A. Callao 2024. Metodología: Básica, relacional no experimental, población 135, muestreo probabilístico y muestra 120. Resultados: Existe evidencia de una mediana correlación entre las variables y es fundamental mejorar esta relación. Conclusión: Los roles y apoyo en 64.9%, autorrealización 41.7% y comunicación 34.7%, siendo básico diseñar estrategias que prioricen el crecimiento individual basados en mecanismos de comunicación efectiva para lograr un buen clima laboral.

Palabras clave: Clima laboral, Satisfacción laboral, Comunicación, apoyo y Autorrealización.

Abstract

Purpose: To determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the employees of the company RUMI IMPORT S.A. Callao 2024. **Methodology:** A basic, non-experimental relational, population 135, probability sampling and sample 120. **Results:** There is evidence of a median correlation between the variables and it is essential to improve this relationship. **Conclusion:** Roles and support in 64.9%, self-realization 41.7% and communication 34.7%, being essential to design strategies that prioritize individual growth based on effective communication mechanisms to achieve a good work environment.

Keyword: work environment, job satisfaction, communication, support and self-realization.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción y formulación del problema

El Clima Organizacional ha emergido como un área de estudio relevante para el desarrollo de las organizaciones, ya que es el entorno donde las personas interactúan entre sí (Alama y Crovetto, 2024). En este contexto, es crucial reconocer que desempeña un papel clave en la evaluación del éxito de una entidad, influyendo de manera significativa en el bienestar, la estimulación, el rendimiento y la complacencia laboral de sus integrantes (Ibáñez, 2024).

Hoy en día, la satisfacción laboral un problema organizacional de gran implicancia, se observa como un comportamiento relacionado con el desarrollo de nuestras actividades laborales dentro de los aspectos organizativos pertinentes, convirtiéndose en un área de creciente interés y un indicador del funcionamiento organizacional, además de reflejar un estándar de vida a nivel social (Casana, 2015).

Por lo tanto, hay un vínculo estrecho entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral entre los colaboradores, respecto a su entorno laboral, afectando de manera positiva o negativa sus actitudes; así, optimizar la eficacia de vida organizacional facilitará su crecimiento (Bardales, 2021). Esta variable a veces mal definida, es conceptualizada como una percepción de los empleados, influenciada por las actividades realizadas, las interacciones y las experiencias con sus compañeros; por lo tanto, si estas percepciones son inesperadas, pueden constituir un problema significativo para la organización (Hagei y Rivera, 2024).

A nivel global, los datos del Banco Mundial (2024) indican que en 2023 la fuerza laboral ascendió a 3,63 mil millones, con China, India, Estados Unidos, Indonesia y Brasil

liderando la lista. Asimismo, la tasa de participación laboral es del 61% de la población total mayor de 15 años, destacando países como Qatar (89%), Madagascar (85%), Islas Salomón (84%), Emiratos Árabes Unidos (83%) y Tanzania (81%).

El Informe Workmonitor 2024 destaca que los profesionales están reconsiderando sus deseos al escudriñar un balance entre su vida laboral y personal, lo que se ha vuelto un aspecto crucial en la toma de decisiones. El documento enfatiza la importancia de reevaluar las expectativas de los empleados para lograr un balance que les permita establecer conexiones significativas dentro de la organización. En una encuesta a 27,000 trabajadores de 34 mercados a nivel mundial, se reveló que la ponderación entre la vida laboral y familiar es más valorada que el salario, con un 60% de los encuestados priorizando su vida privada. Asimismo, el 72% considera esencial la formación y el desarrollo para su trabajo presente y futuro, y el 70% opina que las oportunidades de ascenso son importantes. Sin embargo, en un contexto económico incierto en varias regiones, muchos empleados siguen prefiriendo asegurar su estabilidad antes que asumir responsabilidades adicionales.

El informe de 2023 indica que el 31% de los trabajadores ha caído en el abandono silencioso (un 31% a nivel global), el 25% teme perder su empleo (37% a nivel mundial), y el 52% siente que su trabajo otorga sentido a su vida (57% a nivel global).

En Australia, el 41% ha dejado un empleo por un ambiente de trabajo tóxico (34% a nivel global), el 39% está preocupado por cómo la incertidumbre económica afectará su seguridad laboral (52% a nivel mundial), el 79% valora los principios y objetivos de una empresa (77% a nivel global), y el 75% menciona que su situación económica les impide jubilarse cuando desearían (70% a nivel global).

En Austria, el 59% no aceptaría un empleo que pudiera perjudicar su equilibrio entre trabajo y vida personal (61% a nivel global), el 55% dejaría un trabajo si no se sintiera parte de

la organización (54% a nivel global), y el 74% afirma que su situación financiera les impide jubilarse en el momento que desean (70% a nivel mundial).

En Bélgica, el 61% no aceptaría un trabajo que afectara negativamente su armonía de la vida laboral y personal (61% a escala global), el 41% está preocupado por el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral (52% a nivel mundial), y el 51% dejaría un empleo si no experimentara un sentido de pertenencia (54% a nivel global).

En Brasil, el 88% considera importantes los valores y objetivos de una empresa (77% a nivel global), el 53% dejaría un trabajo si le impide disfrutar de su vida (48% a escala mundial), y el 60% teme perder su empleo (37% a nivel global).

En Chile, el 47% ha abandonado un trabajo debido a la falta de oportunidades de ascenso (30% a escala global), el 59% está preocupado por perder su empleo (37% a escala global), y el 86% valora los principios y objetivos de una empresa (77% a escala mundial).

En Argentina, el 60% teme perder su empleo (37% a escala mundial), el 45% ha dejado un trabajo por la falta de oportunidades de ascenso (30% a escala mundial), el 35% ha renunciado por la falta de flexibilidad (27% a escala global), el 64% siente que su situación económica les impide jubilarse en el momento que desean (70% a escala mundial), y el 74% opina que los valores y objetivos de su empresa coinciden con los suyos, tales como sostenibilidad, diversidad o transparencia (73% a escala mundial).

Según la Encuesta Fin de Año de Gallup International 2023, en Europa, solo tres países figuran entre los diez primeros en satisfacción laboral: Rumanía (63%), Polonia (56%) y Portugal (55%). A nivel mundial, los mexicanos son los más satisfechos con su trabajo, ocupando el primer lugar con un 72%, seguidos por Rumanía (63%) y Perú (62%). Por otro lado, los trabajadores de Kenia (57%), Nigeria (34%) e India (26%) son los que expresan mayor insatisfacción laboral.

A nivel nacional, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) reporta en 2017 que la PEA o Población Económicamente Activa, está conformada por todas las personas que, mayores a los 14 años, que brindan su mano de obra a las industrias, para la elaboración de bienes y servicios. Según el Censo de 2017, se estimó que hay 15,677,384 personas ocupadas, lo que representa el 95.3% de la fuerza laboral, y 779,425 personas desempleadas (4.7%). Las regiones con las tasas más altas de PEA ocupada son Amazonas y San Martín (97.0%), Cajamarca (96.7%), La Libertad (96.5%), la Región Lima (96.3%) y Junín (96.1%). En contraste, las tasas más bajas se encuentran en Puno (91.2%) y Moquegua (93.0%). En cuanto a la distribución por género, el 53.8% (8,439,516) de la PEA son hombres y el 46.2% (7,237,868) son mujeres.

Además, la problemática, indica que 6,545,995 personas (41.8%) de la PEA ocupada son independientes (incluyendo empleadores y trabajadores por cuenta propia), mientras que 7,707,128 personas (49.2%) son asalariados, que abarcan empleados, obreros y trabajadores del hogar. El 9% restante trabaja en negocios familiares. En relación al tipo de empresa, 2,114,938 personas (13.5%) de la PEA ocupada trabajan compuestas por 51 o más trabajadores, agrupadas en el sector formal del comercio nacional. En términos de actividad, 1,395,828 personas (8.9%) están en el sector manufacturero, y 3,110,944 personas (20.0%) se dedican al comercio. Las actividades del sector servicios son principalmente realizadas por la PEA ocupada en Lima (43.9%) y en la Provincia Constitucional del Callao (41.5%).

Según la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN) de 2023, en el primer trimestre de 2023, Perú contaba con 25,748,700 personas en edad de trabajar. Sin embargo, la PEA del país se situó en 18,086,100 personas (70.2%). En las áreas urbanas, hay 21,483,500 personas en edad laboral, de las cuales 14,555,700 son parte de la PEA (67.8%).

A comparación del primer trimestre del 2022 la PET presentó un incremento del 1.7% equivalente a 424 mil 700 personas, sin embargo, la PEA disminuyó en 0.7% equivalente a 124 mil personas. Según el tamaño de empresa hubo un incremento del 1% en aquellas con 51 a más colaboradores, considerando que el 19% de la población ocupada labora en este tipo de establecimientos. Según la rama de la actividad, la población ocupada se encuentra en Servicios y Comercio (59.6%) y Manufacturas (8.3%).

Según la tasa de empleo informal y formal según el tipo de actividad, se encontró que la población ocupada tiene un empleo informal en la rama de Comercio (74,3%), Manufactura (68.3%) y Servicios (61.2%).

De acuerdo con el INEI (2023), en su informe sobre el “comportamiento de los indicadores del mercado laboral en Perú”, durante el primer trimestre de 2023, el 66.2% de la PEA de Lima Metropolitana y la Provincia Constitucional del Callao participó activamente en el mercado laboral. La PEA alcanzó las 5,124,400 personas, lo que representa un incremento de 203,300 en comparación con 2022. De este total, solo el 40.7% cuenta con empleo formal, y el ingreso promedio mensual por trabajo se situó en 1,949.90 soles.

En Ica, el 65.5% de la PEA participó activamente en el mercado laboral, involucrando a 168,200 personas, lo que representa un aumento de 11,800 frente al 2022. De este total, solo el 41.7% tiene empleo formal, y el ingreso promedio mensual es de 1,948.40 soles.

En Piura, el 72.4% de la PEA participó activamente en el mercado laboral. La PEA alcanzó 283,500 personas, experimentando una disminución de 1,100 en comparación con el año anterior. Solo el 35.1% tiene empleo formal, y el ingreso promedio mensual se sitúa en 1,799.10 soles.

En Arequipa, el 58.3% de la PEA estuvo activamente involucrada en el mercado laboral. La PEA alcanzó 479,300 personas, disminuyendo en 31,500 en comparación con 2022. De este

grupo, solo el 41% cuenta con empleo formal, y el ingreso promedio mensual es de 2,136.20 soles.

En Ayacucho, el 68.3% de la PEA participó activamente en el mercado laboral. La PEA alcanzó 113,300 personas, lo que representa una disminución de 4,200 en comparación con el año anterior. Solo el 25.2% tiene empleo formal, y el ingreso promedio mensual se ubica en 1,565.10 soles.

En Cajamarca, el 65.8% de la PEAT participó activamente en el mercado laboral. La PEA alcanzó 110,100 personas, disminuyendo en 1,300 en comparación con 2022. Solo el 35.3% tiene empleo formal, y el ingreso promedio mensual es de 1,755.80 soles.

En Chachapoyas, el 68.2% de la PEA participó activamente en el mercado laboral. La PEA llegó a 18,700 personas, aumentando en 400 en comparación con el año anterior. De este grupo, solo el 40.1% tiene empleo formal, y el ingreso promedio mensual se sitúa en 2,100.80 soles.

En Moyobamba, el 74.5% de la PEA participó activamente en el mercado laboral. La PEA alcanzó 32,400 personas, aumentando en 400 en comparación con 2022. Sin embargo, solo el 29.9% cuenta con empleo formal, y el ingreso promedio mensual es de 1,753.10 soles.

En Puerto Maldonado, el 68.3% de la PEA estuvo activamente involucrada en el mercado laboral. La PEA alcanzó 59,200 personas, lo que representa una disminución de 1,200 en comparación con el año anterior. Solo el 28.6% tiene empleo formal, y el ingreso promedio mensual es de 1,911.60 soles.

Los hallazgos a nivel de las ciudades revelaron que entre las características principales de la población ocupada hay una mayor participación masculina, una categoría de edad que va de los 25 a los 44 años, y que poseen educación superior.

Según un estudio de satisfacción realizado por Supera y citado por Gestión (2014), se observó que el 45% de los empleados no se siente feliz en sus lugares de trabajo, y atribuyen esto a problemas relacionados con el clima organizacional. Además, el 52% siente que sus contribuciones no son consideradas significativas, mientras que solo el 7% opina lo contrario. En cuanto a la comunicación con sus jefes, el 52% considera que esta es deficiente, el 40% la califica como buena, y el 8% la considera excelente. Sobre su salario en comparación con el mercado, el 47% lo percibe como bajo, el 44% como bueno y el 9% como excelente. Asimismo, el 41% siente que el apoyo recibido para alcanzar sus objetivos es bajo, el 40% lo considera bueno y el 8% excelente.

Los trabajadores de Rumi Import S.A. del Callao, experimentan un clima laboral llevadero o poco conflictivo, donde la rotación de personal es baja, pero consideran que la implementación de estrategias de motivación, podrían mejorar su compromiso. En cuanto a su satisfacción siendo media, esta se puede mejorar, desarrollando el compromiso y reconociendo los esfuerzos y búsqueda de alto rendimiento de los mismos. Promover una conexión social y sobre todo aumentar la flexibilidad en el horario de trabajo.

Por lo tanto, dado el desarrollo de la población ocupada en el ámbito laboral, es fundamental estudiar el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral. Esta última es un resultado emergente del bienestar de los empleados en un entorno de trabajo, lo que implica que un colaborador con alta satisfacción tiende a mostrar actitudes positivas, y viceversa. (Duran, 2024)

Formulación del problema

Problema general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A. Callao 2024?

Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la autorrealización con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A. Callao 2024?
- ¿Cómo se relaciona la comunicación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A. Callao 2024?

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes internacionales

Vargas (2024), en su tesis: Análisis del clima laboral de una empresa privada del Estado de Morelos. El autor analizó el comportamiento del clima de trabajo luego de la Covid 19, la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con una población de 172 colaboradores, incluidos jefes y operadores del servicio. El instrumento fue: Clima-G que mide la credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y compañerismo. Se encontró que existen condiciones estables, positivas, que es la función de los directivos, puede proveer mejores condiciones de trabajo, tanto en el aspecto físico ergonómico como en la motivación para desarrollar tareas más estimulantes. Además, que las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa deben ser distribuidas de modo equitativo. Se concluye que, si se trabaja en equipo, se reconoce el

esfuerzo de los trabajadores y se recompensa, así como incentiva a la participación en actividades de entrenamiento operativo y lúdico, la productividad y satisfacción será mayor.

Roca (2023), en su tesis: *Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal de Empresa SUMINISTROS S.R.L.*, tuvo como propósito analizar la casualidad entre estas variables, en referencia a los empleados del área operativa durante el primer semestre del año lectivo 2023 en Argentina. La metodología utilizada fue mixta, con una muestra de 14 colaboradores, que respondieron encuestas y entrevistas semiestructuradas. Los resultados indicaron que el clima organizacional se ve impactado por diversos factores que afectan la satisfacción laboral; así, el 50% de los colaboradores se mostraron satisfechos, el 33.3% se ajustan a su trabajo y el 16.7% expresó insatisfacción. En conclusión, la mitad de los colaboradores opinó que coexiste un adecuado ambiente laboral, mientras que el resto se mostró indeciso, reconociendo problemas como un bajo liderazgo, una comunicación limitada y una desorganización en las tareas de sus jefaturas inmediatas, quienes ocupan cargos en otras áreas y no brindan el apoyo necesario a su equipo. Esto genera un bajo nivel de satisfacción entre los empleados.

Rasyidin y Sari (2022), en su tesis: *Influencia de la cultura organizacional y la motivación laboral en el compromiso organizacional a través de la satisfacción laboral*, Indonesia. Tuvo el objetivo de medir el compromiso organizacional, y la satisfacción de los empleados. La metodología fue cuantitativa, explicativa y transeccional y muestreo no probabilístico intencional. Se encontró que todas las variables tuvieron un efecto significativo. Así la cultura facilita el surgimiento del compromiso, cuanto más fuerte es la cultura mayor será el nivel de compromiso. Las conexiones culturales creadas dentro de la empresa, mejoran

la satisfacción laboral (0.87), que la motivación era media (0.540) y que la satisfacción laboral es mayor cuando el compromiso es alto. Que siendo la significación menor a 0.005, se comprueba la hipótesis que la satisfacción laboral es el resultado de una buena cultura laboral, se tiene que insistir en mejorar las estrategias de motivación en todos los trabajadores y directivos de la empresa.

Castro y Ramírez (2022), en su tesis: Incidencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Industrial Metálicas S.A.S. El estudio tuvo como propósito identificar cómo el clima organizacional afecta en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa en Colombia. La metodología utilizada fue un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos, descriptivo, básico y aplicado, con una muestra de 8 participantes operativos, utilizando técnicas de observación y encuestas a través de un cuestionario. Resultados: la empresa presenta un clima organizacional deficiente, ya que la falta de liderazgo, motivación y la dispersión en los equipos de trabajo son factores que impactan negativamente la satisfacción de los colaboradores. En conclusión, se estableció fehacientemente que el clima organizacional tiene una influencia significativa en la satisfacción y el rendimiento de los empleados.

Akniyet (2022), en su tesis: Influencia socio-psicológica del desempeño laboral y la satisfacción en el trabajo entre hombres y mujeres en una compañía privada. Buscó identificar las conductas frecuentes entre la socio psicología de los trabajadores y su complacencia en el trabajo. El método de investigación fue cuantitativo, intervinieron más de 32 instituciones vinculadas al trabajo en empresas privadas y el comportamiento diferencial entre hombres y mujeres. Se encontró una alta predisposición a lograr una productividad de alta calidad, alta eficiencia laboral y el aumento del nivel de satisfacción es determinante. Conclusión: en una

ambiente socio Psicológico adecuado con los compañeros y la flexibilidad para adaptar sus competencias laborales, el trabajo es muy satisfactorio. Conclusión: Existe una alta asociación (0.870) entre el trabajo, el clima colectivo y el clima laboral.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Hagei y Rivera (2024), en su tesis: Clima organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmecánica de Trujillo, 2024. El estudio estableció la relación entre ambas variables de estudio en referencia a los empleados de una empresa metalmecánica. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional, de tipo básico y un diseño no experimental. Se utilizó una muestra de 125 colaboradores, los que respondieron una encuesta adaptada con un cuestionario que incluía la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Los resultados mostraron una relación positiva y fuerte entre ambas variables, con un valor altamente significativo ($p < 0.05$), además de una asociación al 1% y una relación directa positiva. Conclusión: existe una relación significativa entre ambas variables en razón a los trabajadores de la empresa metalmecánica.

Valverde (2024), en su tesis: Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre ambas variables. La metodología utilizada tuvo enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo relacional, tipo básica, y un diseño transversal observacional. Se empleó una muestra de 18 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta mediante un cuestionario validado por expertos. Los resultados, obtenidos a través del análisis en SPSS versión 26, mostraron un p valor de 0.000 y un índice de Pearson de 0.898, lo que confirma una relación

positiva alta y muy significativa entre las variables. Esto sugiere que el ambiente laboral percibido por los obreros impacta en su satisfacción emocional en el área de almacén donde laboran. En conclusión, se halló una correlación positiva alta y muy significativa entre las variables investigadas, destacando que la autorrealización es la dimensión con la puntuación más alta en relación a la satisfacción laboral, con un valor de 0.929 para Rho de Pearson y un $p=0.000$, seguida de la dimensión de comunicación.

Revollar (2024), en su tesis: Clima organizacional y satisfacción laboral de los operarios de la empresa industrial Segusa S.A.C., La Esperanza, 2023. El estudio tuvo como objetivo describir cómo la variable independiente influye en la variable dependiente de los operarios en una planta industrial. La metodología utilizada fue de investigación descriptiva, empleando métodos analítico-sintético, inductivo-deductivo y estadístico. Se trabajó con una muestra de 119 individuos, utilizando la entrevista, encuesta y observación, las cuales fueron validadas por expertos. Resultados: que los colaboradores se sienten satisfechos cuando la empresa y sus jefes facilitan el aprendizaje de los procesos de producción. En cuanto al clima organizacional, más del 60% de los trabajadores lo consideran favorable, mientras que la satisfacción laboral alcanza menos del 50% de aprobación, ya que se identificaron áreas de mejora relacionadas con el crecimiento profesional y salarial. En conclusión, el clima organizacional afecta de modo significativo en la variable dependiente, evidenciándose que las variables están condicionadas por la percepción de los trabajadores sobre cómo la compañía cumple con sus necesidades.

Alama y Crovetto (2024), en su tesis: Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada de hidrocarburo del distrito de Magdalena del Mar en

Lima Metropolitana. Su objetivo fue determinar la asociación entre ambas variables. Metodología de enfoque cuantitativo, con un diseño observacional y un nivel correlacional, utilizando una muestra de 150 trabajadores. Se aplicaron encuestas y cuestionarios basados en la Escala de Clima Laboral (CL-SPAGSC) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Los resultados revelaron un clima organizacional muy propicio (43.8%) y un alto nivel de insatisfacción laboral (81.7%). Resultados: existe una asociación significativa ($p < 0.01$) y directa entre el clima laboral y todas las dimensiones de la satisfacción laboral. En conclusión, existe una asociación importante ($0.00 < 0.01$) y de moderada positividad (0.476) entre las variables analizadas.

Avalos y Barreto (2022), en su tesis: Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercializadora de equipos tecnológicos. El estudio tuvo como objetivo identificar la asociación ambas variables respecto a los colaboradores en una empresa de comercialización en Lima. Metodología: de enfoque cuantitativo, de tipo básico o fundamental, con un diseño observacional y un alcance descriptivo, relacional. La muestra fue censal e incluyó a 32 colaboradores, aplicándose encuestas y cuestionarios validados por expertos. Los resultados revelaron una asociación alta muy significativa. A través del Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente positivo de $r = 0.744$ y un valor de significancia de Sig. = 0.000 ($p < 0.05$). En conclusión, existe una asociación entre las variables es directa y significativa, lo que indica que la mejora del clima organizacional está vinculada al incremento del nivel de satisfacción de los trabajadores, y viceversa.

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A. Callao 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A. Callao 2024.

Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A. Callao 2024.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación social

Según Fernández (2020), todo estudio debe tener una relevancia social, trascendente y con proyección enfocada a la mejora de la sociedad. Por tanto, el estudio nos permitirá identificar la relación de las variables involucrando a los colaboradores que trabajan en la empresa Rumi Import S.A, lo cual permitirá a partir de los resultados la implementación de propuestas de mejora o continuidad de procesos que vienen desarrollando, lo cual beneficiará a todos los colaboradores de la organización. La investigación valdrá de referencia para otras compañías con características similares.

1.4.2 Justificación teórica

El estudio se basará en información científicamente comprobada en referencia a las variables de Satisfacción Laboral y Clima organizacional, permitiendo generar un nuevo antecedente teórico para nuevas investigaciones. Este tipo de justificación profundiza los enfoques teóricos referentes al problema de estudio, con el fin de permitir el avance del conocimiento en la línea de investigación (Fernández, 2020).

1.4.3 Justificación metodológica

El empleo de la metodología nos permitirá validar si la teoría está alineada a los hechos reales, a partir de la comprobación de las hipótesis y análisis de las dimensiones planteadas en la investigación. Los cuestionarios adaptados están enfocados a medir ambas variables de estudio a partir de la recolección de data fiable, a su aplicación y análisis permitirá construir un precedente para la compañía. Este tipo de justificación puede abarcar el desarrollo de un nuevo instrumento que permita la recolección adecuada de datos alineada a determinada población (Fernández, 2020).

1.4.4 Justificación personal

La investigación se desarrolla para optar por el grado de licenciada en Trabajo Social, así mismo, la población de estudio pertenece a la empresa en la que actualmente laboro, por tanto, en mi permanencia desde el área de Bienestar y Responsabilidad social deseo brindar mi aporte en referencia a la relación de las variables de estudio para las mejoras continuas para la organización en beneficio a los colaboradores.

1.4.5 Limitación

Se observa que son reducidas las investigaciones y antecedentes realizados a nivel internacional y nacional que enfaticen la asociación entre el clima organizacional y satisfacción laboral enfocados al sector empresarial privado en el rubro metalmecánico, ferretero e importaciones, por lo que es relevante su estudio. Los hallazgos a obtener estarán limitados a poblaciones con características similares a la presente investigación, por tanto, no se podrá generalizar los resultados.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A. Callao 2024.

1.5.2 Hipótesis específicos

- La autorrealización se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A. Callao 2024.
- La comunicación se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A. Callao 2024.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Clima organizacional

2.1.1 Definiciones

Según Palma (2004, como se citó en Alama y Crovetto, 2024), el CO describe cómo los colaboradores perciben su entorno laboral, lo que perturba su motivación de modo positivo o negativo, satisfacción y ejercicio laboral, variando según el área en la que trabajan.

Así mismo, indica que ante el entendimiento de sus dimensiones las organizaciones pueden generar espacios de trabajos positivos y productivos, siendo estos: la comunicación, el liderazgo, la colaboración, el reconocimiento, la autonomía y el desarrollo profesional.

Se menciona que la comunicación abierta y transparente es la dimensión más crucial, y que la autonomía y el desarrollo profesional son fundamentales para conseguir la satisfacción laboral. Por lo tanto, el clima organizacional influye en la satisfacción y el rendimiento de los colaboradores. También se resalta la importancia de reconocer las diferencias a nivel individual y cultural entre los componentes humanos de la organización para mejorar la comprensión y el clima en general.

De acuerdo con Litwin y Stringer (1968, como se citó en Hagei y Rivera, 2024), el clima organizacional se refiere a la percepción colectiva de los integrantes de una organización acerca de las propiedades de su entorno laboral, en el contexto de las prácticas y procedimientos y políticas que afectan su ejercicio laboral y su bienestar.

Según Schneider (1975, como se citó en García y Vargas, 2022), el CO comprende las condiciones psicológicas y sociales que caracterizan el entorno laboral, afectando la satisfacción, el desempeño y la estimulación de los colaboradores.

Además, se señala que se trata de la percepción compartida de los participantes en referencia de las políticas, procedimientos y prácticas de la organización, así como su impacto en la satisfacción de los miembros.

El autor refiere cuatro niveles del clima organizacional: el positivo (satisfacción, motivación y compromiso), neutro (indiferencia y desinterés), negativo (insatisfacción, desmotivación y falta de compromiso) y tóxico (estrés, ansiedad y baja moral) con implicancia a nivel práctico que involucra a los líderes y gerentes, identificando principalmente la mejora en la comunicación y apoyo a los colaboradores, el fomento de la participación y el reconocimiento.

Robbins y Judge (2013, como se citó en Canez, 2021), afirman que en un lugar de trabajo competitivo las destrezas técnicas de los colaboradores mejorar, pero para que este crecimiento se sostenga es necesario implementar estrategias para mejorar el clima organizacional concuerdan que el desarrollo de las habilidades de los gerentes también ayuda a las organizaciones a mejorar el clima laboral, reducir la rotación y conservar a los trabajadores de alto rendimiento.

Según Chiavenato (2017, como se citó en Bardales y Diaz, 2021), el clima organizacional (CO) es un aspecto crucial en las organizaciones, ya que establece la relación entre los individuos y la entidad. Las personas se encuentran en constante adaptación a las diversas situaciones que enfrentan, centradas en satisfacer sus necesidades fisiológicas y sociales; dentro de estas últimas se incluyen la necesidad de estima y autorrealización. Por lo tanto, se considera que es favorable y propicia el desarrollo de la organización cuando logra satisfacer estas necesidades; de lo contrario, se percibe como desfavorable. Además, refleja el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está estrechamente relacionado con el nivel de motivación de cada uno. Así, se entiende como la característica o

propiedad del ambiente organizacional que los miembros perciben o experimentan, lo cual influye en su comportamiento.

2.1.2 Dimensiones

a. Autorrealización

La autorrealización en el entorno organizacional se refiere a la habilidad de los colaboradores para desarrollar y alcanzar su máximo potencial. Según Palma (2004, como se citó en Alama y Crovetto, 2024), este proceso permite a las personas expresar y desarrollar plenamente sus habilidades, talentos y capacidades en su trabajo, lo que les proporciona una sensación de satisfacción, realización y logro personal.

La investigación de la autora revela que la autorrealización está positivamente relacionada con la satisfacción laboral, la motivación, el rendimiento, el compromiso y el bienestar organizacional. Por el contrario, se asocia negativamente con el estrés, la ansiedad, el desgaste y la rotación del personal. Por ello, se destaca la relevancia de promover la autorrealización en el ámbito laboral mediante programas que faciliten el desarrollo profesional, y la gestación de una cultura de reconocimiento y retroalimentación, y la oferta de entornos que ofrezcan oportunidades de autonomía y flexibilidad, entre otros aspectos.

Modelo de Autorrealización de Sonia Palma.

Según Palma (2004, como se citó en Hagie y Rivera, 2024), propone que la autorrealización se compone por cinco dimensiones:

- Desarrollo personal: los colaboradores tienen oportunidades de crecimiento y de desarrollo de habilidades y competencias.
- Autonomía: los colaboradores tienen la libertad en la toma de decisiones y actúan con independencia.

- Reconocimiento: los colaboradores adquieren el reconocimiento y valoración de los logros y contribuciones.
- Propósito: los colaboradores generan la sensación de que el trabajo tiene un propósito y significado.
- Desafío: los colaboradores identifican desafíos y oportunidades de crecimiento.

Beneficios de la autorrealización en el ámbito laboral

- Mayor motivación y satisfacción laboral.
- Mejora del desempeño y productividad.
- Incremento de la creatividad e innovación.
- Desarrollo de destrezas y competencias.
- Perfeccionamiento de la autoestima y confianza.
- Reducción del estrés y la ansiedad.
- Mayor compromiso y lealtad con la organización.

Factores que influyen en la autorrealización en el trabajo

- Autonomía y flexibilidad.
- Oportunidades de aprendizaje y desarrollo.
- Reconocimiento y retroalimentación.
- Liderazgo y gestión efectiva.
- Cultura organizacional y valores.
- Relaciones interpersonales y apoyo.
- Desafíos y oportunidades de crecimiento.

b. Comunicación

Según Palma (2004, como se citó en Canez, 2021), la comunicación en el contexto organizacional se entiende como un intercambio de información, ideas y sentimientos entre los miembros de una organización, con el propósito de alcanzar objetivos comunes y mejorar la eficiencia y efectividad en el trabajo.

La autora clasifica los tipos de comunicación en: oral o escrita, gestos, expresiones faciales y lenguaje corporal, formal (oficial y estructurada) e informal (no oficial y espontánea).

Para la autora la comunicación a nivel organizacional se caracteriza por ser un proceso de interacción entre dos o más personas, implica la transmisión de la información, busca transmitir significado y comprensión, se manifiesta en un contexto específico y se ve influenciada por la cultura organizacional. Sin embargo, es importante reconocer que el proceso de comunicación está dependiente a barreras: lingüísticas, culturales, emocionales, tecnológicas y organizacionales.

Dentro de las estrategias propuestas para la mejora de la comunicación, sugiere la importancia de establecer objetivos claros, el uso de un lenguaje conciso, la escucha activa, retroalimentación constructiva y fomentar la comunicación abierta.

Modelo de Comunicación de Sonia Palma (2004). Propone que la comunicación se compone por cinco elementos:

- a) Emisor: La persona que transmite el mensaje.
- b) Mensaje: La información que se está comunicando.
- c) Canal: medio mediante el cual se envía el mensaje.
- d) Receptor: ente que obtiene el mensaje.
- e) Retroalimentación: La respuesta del receptor al mensaje.

A nivel organizacional existen cuatro tipos de comunicación:

- Descendente: De superior a dependiente.
- Ascendente: De dependiente a superior.
- Horizontal: Entre colegas.
- Diagonal: Entre departamentos.

2.1.3 Teorías

Para el entendimiento del clima organizacional nos enfocaremos en las siguientes teorías:

2.1.3.1 Teoría de la Motivación de Herzberg (1959). De acuerdo con el autor, el clima organizacional se construye a partir de factores motivacionales y factores higiénicos, que afectan directamente la motivación laboral.

- **Factores motivadores:** Estos están directamente relacionados con el CO y afectan la satisfacción y motivación de los colaboradores. Incluyen aspectos como el logro, el reconocimiento, el interés en el trabajo, el compromiso y las oportunidades de desarrollo.
- **Factores higiénicos:** Aunque también influyen en el clima organizacional, su incumplimiento puede impactar negativamente la satisfacción de los colaboradores. Estos factores comprenden el salario, las condiciones laborales, la supervisión, las políticas de la empresa y las relaciones interpersonales.

En resumen, según esta teoría, los factores motivacionales acrecientan la satisfacción laboral, mientras que los factores higiénicos ayudan a evitar la insatisfacción laboral de los colaboradores dentro de la organización.

2.1.3.2 Teoría de las Necesidades de Maslow (1943). De acuerdo con el autor, el clima organizacional se construye al satisfacer las escaseces básicas de los colaboradores dentro de una empresa, reconociendo una jerarquía de necesidades inherentes al ser humano, que se clasifican de la siguiente manera:

- **Necesidades fisiológicas:** Estas necesidades brindan estabilidad y protección. En el ámbito corporativo, se relacionan con el salario, los beneficios y las condiciones laborales a las que están expuestos los colaboradores.
- **Necesidades de seguridad:** Proporcionan estabilidad y protección, siendo identificadas a nivel corporativo a través de la permanencia en el empleo y la seguridad en el entorno laboral.
- **Necesidades de pertenencia y amor:** Enfocadas en las relaciones sociales, lo que en el contexto corporativo implica las interacciones interpersonales y el sentido de pertenencia a la organización.
- **Necesidades de estima:** Están orientadas hacia el reconocimiento profesional, el respeto y las oportunidades de desarrollo dentro en la empresa.
- **Necesidades de autorrealización:** Enfocadas al desarrollo de la autonomía, desafíos y oportunidades de desarrollo personal.

Por tanto, según esta teoría el clima laboral debe reconocer y satisfacer estas necesidades para una motivación y satisfacción laboral de los colaboradores.

2.1.3.3 Teoría de la Equidad de Adams (1963). El clima organizacional se construye a partir de la percepción de equidad y justicia en la repartición de recursos y premios. Según esta teoría, los colaboradores evalúan esta distribución, y si perciben una falta de equidad, puede surgir insatisfacción y desmotivación entre ellos.

2.1.3.4 Teoría de la Expectativa de Vroom (1964). Según el autor, el clima laboral se forma a partir de las expectativas que los colaboradores manifiestan en relación al desempeño y las recompensas, según esta teoría el autor propone que ante una expectativa negativa esta influye en la motivación de los colaboradores a nivel organizacional.

2.1.3.5 Teoría del Clima Laboral de Litwin y Stringer (1968). El autor afirma que el clima organizacional se origina de la interacción entre factores organizacionales e individuales, identificando nueve dimensiones clave: liderazgo, comunicación, colaboración, reconocimiento, autonomía, desarrollo profesional, seguridad, justicia y responsabilidad.

2.1.3.6 Teoría del Clima Laboral de Schneider (1975). Según el autor, el clima laboral se define por las percepciones de los colaboradores respecto a su organización y cultura. sugiere además que tiene un impacto determinante en la motivación y el rendimiento laboral.

2.1.3.7 Teoría del Clima Laboral de Denison (1990). El autor indica que esta variable se forma a partir de la interacción entre factores organizacionales e individuales. Esta teoría resalta cuatro dimensiones: misión y visión, liderazgo, colaboración e innovación.

2.1.4 Temas relevantes

Según Palma (2004), los tipos de clima organizacional se clasifican en cuatro categorías:

- a) **Clima de colaboración:** Se caracteriza porque sus miembros cooperan, se comunican de manera abierta, se respetan mutuamente y trabajan en equipo. Este tipo permite fomentar la innovación y aumenta la satisfacción

organizacional, sin embargo, puede generar dependencia entre los colaboradores.

- b) **Clima de competencia:** Se caracteriza porque existe rivalidad, énfasis en los resultados y obtención de reconocimiento personal. Esto permite que los colaboradores sean productivos, estén motivados y sean eficientes individualmente, sin embargo, pueden generar cuadros elevados de estrés, conflictos internos y moral baja a nivel de los miembros.
- c) **Clima de burocracia:** Se caracteriza por presentar una estructura con procesos establecidos y parametrizados, con énfasis a las jerarquías. Esto permite que los colaboradores se sientan estables y seguros, sin embargo, puede generar que sean ineficientes, se sientan desmotivados y se resistan a los cambios e innovación.
- d) **Clima de innovación:** Se caracteriza por un ambiente flexible, creativo, que permite experimentar y genera énfasis la innovación. Permite mejorar la calidad y eleva la satisfacción laboral, sin embargo, puede generar incertidumbre por los resultados y desorden.

Así mismo, Palma (2010) identifica dos dimensiones adicionales que influyen en el clima organizacional:

- Dimensión de Apoyo: grado en que la organización apoya y motiva a sus colaboradores.
- Dimensión de Control: grado en que la organización ejerce control sobre sus colaboradores.

Indicadores de un buen Clima Organizacional

- Motivación elevada y satisfacción laboral.

- Bajos índices de rotación y ausencias.
- Alta eficiencia y mayor productividad.
- Relaciones interpersonales satisfactorias.
- Incremento de creatividad y propuestas de innovación.
- Alto compromiso y lealtad a la organización.

Consecuencias de un mal Clima Organizacional

- Disminución de motivación e insatisfacción laboral.
- Tasas altas de rotación y ausentismo.
- Bajo compromiso en cuanto a la productividad.
- Conflictos y problemas en la comunicación.
- Pérdida de talento y conocimiento.

2.2 Satisfacción laboral

2.2.1 Definiciones

Palma (2004, como se citó en Alama y Crovetto, 2024), agrega que es el resultado de la evaluación que hace una persona de su entorno laboral en relación con sus expectativas y necesidades, lo cual se refleja en su grado de satisfacción y placer al desempeñar sus funciones.

Robbins (1998 como se citó en García y Vargas, 2022), afirma que la satisfacción laboral es el nivel en que un empleado percibe su trabajo como significativo y satisfactorio, definiendo que son las emociones sobre la organización y su labor en ella.

Spector (2005, como se citó en Barreto y Avalos, 2022), manifiesta que la satisfacción laboral es una variable de actitud que muestra cómo las personas se sienten acerca de su trabajo,

ya sea en su conjunto o en relación con algunos de sus aspectos. Es lo mucho que le gusta a la gente su trabajo. Por lo tanto, es necesario que la organización pueda entender la satisfacción de los empleados como los valores, actitudes y objetivos personales que deben identificarse, comprenderse y fomentarse para que puedan lograr su participación efectiva en la empresa. Para alcanzar los objetivos de la organización, es importante que exista una relación entre sus objetivos y los objetivos de los empleados.

De acuerdo con Herzberg (2008, como se citó en Guzmán et al., 2021), la satisfacción laboral resulta de la complacencia de las necesidades humanas básicas en el ámbito laboral, mientras que Maslow (1943, como se citó en Vásquez y Sapaico, 2021) la define como la gratificación de las necesidades de autorrealización en el centro de labor, menciona que no satisfacer una necesidad en cualquiera de los distintos niveles impediría el avance hacia el nivel siguiente.

Según Palma (2006, como se citó en Bautista y Uriarte, 2019), la satisfacción laboral se caracteriza por el sentimiento de contentamiento y placer en el trabajo, evaluación positiva del trabajo, satisfacción de necesidades humanas básicas, sentido de realización y logro y la identificación con la organización, tiene consecuencias importantes para los colaboradores y las organizaciones, incluyendo una mayor productividad y eficiencia, menor rotación de personal, mejora de la calidad del trabajo, mayor compromiso y lealtad y mejora de la salud mental y física. Así mismo, sugiere estrategias para la mejora de la satisfacción laboral: mejora de las circunstancias de trabajo, incremento de salarios y beneficios, mejora de programas de aprendizaje, fomento de la comunicación abierta y reconocimiento y retroalimentación.

2.2.2 Dimensiones

a. Desarrollo personal

Según Palma (2006, como se citó en Bautista y Uriarte, 2019), el desarrollo personal en el contexto laboral hace referencia al proceso de crecimiento y mejora continua de las habilidades, conocimientos y actitudes que permiten a los participantes lograr sus objetivos particulares y profesionales, y contribuir al éxito empresarial. La autora destaca que es importante considerar los siguientes aspectos:

- Autocognición: conocimiento de uno mismo, fortalezas y debilidades.
- Autoestima: valoración y respeto por uno mismo.
- Autonomía: capacidad para tomar decisiones y actuar con independencia.
- Competencia: habilidades y conocimientos para realizar tareas efectivamente.
- Crecimiento: disposición para aprender y mejorar continuamente.

Así mismo, indica que existen factores que influyen en el desarrollo personal en el trabajo, siendo estos:

- Liderazgo y gestión.
- Cultura organizacional.
- Comunicación y retroalimentación.
- Oportunidades de crecimiento y desarrollo.
- Apoyo y recursos.

Modelo de Desarrollo Personal de Sonia Palma. Este modelo conta de 5 fases:

- Fase de autoconocimiento: identificar fortalezas y debilidades.
- Fase de establecimiento de objetivos: definir metas personales y profesionales.

- Fase de planificación: desarrollar un plan de acción para lograr metas.
- Fase de implementación: poner en práctica el plan de acción.
- Fase de evaluación: evaluar progreso y ajustar plan de acción.

Según la autora el desarrollo personal en el ámbito laboral puede ser fomentado a partir de capacitar y formar continuamente a sus colaboradores, así mismo implementar mentorías y coaching, generar retroalimentaciones y evaluaciones de forma regular, apertura oportunidades de crecimiento y promoción y promover la autonomía y flexibilidad en el ámbito laboral. Así mismo, destaca la importancia de considerar las diferencias individuales y las necesidades específicas de cada empleado para fomentar el desarrollo personal en el trabajo.

Beneficios del Desarrollo Personal en el ambiente laboral

- Mejora la satisfacción laboral
- Aumenta la productividad y eficiencia
- Fomenta el crecimiento profesional
- Mejora la comunicación y relación con colegas
- Incrementa la confianza y autoestima
- Ayuda a manejar el estrés y la ansiedad
- Mejora la toma de decisiones y resolución de problemas

Habilidades Clave para el Desarrollo Personal en el ambiente laboral

- Comunicación efectiva
- Liderazgo y gestión
- Trabajo en equipo y colaboración
- Resolución de conflictos y negociación

- Pensamiento crítico y resolución de problemas
- Adaptabilidad y flexibilidad
- Inteligencia emocional y autoconciencia

b. Relaciones sociales

Según Palma (2010), las relaciones sociales en el trabajo hacen referencia a la interacción y comunicación entre los colaboradores, así como a la satisfacción de las necesidades sociales de pertenencia, amor y respeto. La autora destaca que esta dimensión es fundamental, ya que afecta el bienestar y la productividad, clasificándolas en los siguientes tipos:

- Relaciones interpersonales: entre colegas y supervisores
- Relaciones de equipo: dentro de un equipo de trabajo
- Relaciones organizacionales: entre empleados y la organización

Así mismo, indica que los factores que influyen en esta dimensión son:

- Comunicación efectiva
- Confianza y respeto mutuo
- Liderazgo y gestión
- Cultura organizacional
- Diversidad e inclusión

Beneficios de las Relaciones Sociales

- Mejora la satisfacción laboral
- Aumenta la productividad y eficiencia

- Fomenta el trabajo en equipo y la colaboración
- Minimiza el estrés y la ansiedad
- Mejora la retención de empleados

Estrategias para Fomentar las Relaciones Sociales

- Programas de capacitación y desarrollo
- Actividades de equipo y socialización
- Retroalimentación y evaluación regular
- Reconocimiento y recompensa por logros
- Fomento de la diversidad e inclusión

2.2.3 Teorías

2.2.3.1 Teoría de la motivación Herzberg (1959), acreditada como la Teoría de los Dos Factores o Teoría de la Motivación e Higiene, se centra en la satisfacción laboral mediante la identificación de dos tipos de factores que influyen en ella:

- Los componentes de Mantenimiento fomentan la satisfacción laboral, aunque no necesariamente generan motivación. Se consideran como principales el salario y los beneficios, las condiciones de trabajo, la supervisión y las políticas de la empresa, entre otros.
- Los componentes de Motivación o satisfacción que promueven de manera intrínseca tanto la satisfacción laboral como la motivación. Se destacan principalmente el logro, el reconocimiento, un trabajo interesante y la responsabilidad, entre otros.

Según esta teoría, el autor sugiere que la desaparición de factores de mantenimiento no necesariamente eleva la motivación, así mismo la incorporación de factores intrínsecos si puede

generar el aumento de satisfacción laboral, así como la ausencia de estos pueden generar lo contrario.

Esta teoría ofrece la ventaja de ayudar a identificar áreas concretas para optimizar la satisfacción laboral, además de reconocer la relevancia de factores no monetarios en la motivación y proporcionar un marco para analizar la satisfacción laboral. Sin embargo, no toma en cuenta la individualidad ni aborda factores externos. La teoría se centra en diferenciar ambos tipos de factores para promover la mejora de la satisfacción en el entorno laboral.

2.2.3.2 Modelo de satisfacción laboral de Locke (1976). Este modelo se enfoca en la correspondencia entre las expectativas, los objetivos y la satisfacción laboral cuyos componentes claves son:

- Valor: radica en lo importante que significa la labor desempeñada por parte del individuo.
- Expectativas: la creencia de que el esfuerzo y la dedicación para el cumplimiento de objetivos llevarán a resultados deseables dentro de la organización.
- Objetivos: la claridad y especificidad de los objetivos organizacionales.
- Logro: la percepción de que se han alcanzado los objetivos.
- Recompensa: la percepción de que se ha recibido una recompensa justa por el trabajo realizado.

Según la teoría, estos factores afectan la satisfacción laboral, la cual se considera el resultado de la evaluación integral de la actividad realizada para la organización.

El modelo sugiere que una organización que fomenta la satisfacción laboral experimenta varias ventajas, como un acrecentamiento en la estimulación y la productividad,

una reducción en la rotación de personal y el absentismo, así como una mejora en la calidad del trabajo. También promueve la apertura y el fomento de la innovación y la creatividad, y mejora la imagen corporativa de la organización.

2.2.3.3 Modelo de equidad de Adams (1965). Este modelo se enfoca en la percepción de justicia y equidad en el lugar de trabajo, puesto que se sostiene que los colaboradores evalúan la situación laboral en términos de equidad, comparando su esfuerzo y recompensa con los de otros. El modelo presenta los siguientes componentes:

- Inputs (Entradas): esfuerzo, habilidades, experiencia, educación, etc.
- Outcomes (Resultados): recompensas, salario, promoción, reconocimiento, etc.
- Comparación Social: los empleados comparan su relación esfuerzo-recompensa con la de otros.
- Percepción de Equidad: los empleados evalúan si su relación esfuerzo-recompensa es justa en comparación con la de otros.

Esta teoría sostiene que si la relación esfuerzo-recompensa es percibida como equitativa, el empleado se siente satisfecho, sin embargo, si la relación esfuerzo-recompensa es percibida como inequitativa, el empleado se siente insatisfecho.

El modelo indica que un ambiente laboral que promueve la equidad acrecienta la motivación y la satisfacción laboral, reduce la rotación, mejorar la calidad del trabajo.

2.2.4 Temas relevantes

Palma (2004) afirma que los factores que influyen en la satisfacción laboral se pueden clasificar en cinco categorías:

- **Factores personales:** Se considera la edad y experiencia laboral, el nivel de educación y formación, la personalidad y valores, las expectativas y objetivos laborales y la salud y bienestar físico y mental.
- **Factores organizacionales:** Se considera la cultura y clima laboral, el liderazgo y gestión, la comunicación y retroalimentación, la estructura y organización del trabajo y las políticas y procedimientos.
- **Factores del trabajo:** Se considera el tipo y contenido del trabajo, la autonomía y responsabilidad, las oportunidades para el crecimiento y desarrollo, el reconocimiento y las recompensas, así como las condiciones laborales y la seguridad.
- **Factores interpersonales:** Incluye los intercambios con compañeros y supervisores, el apoyo y la cooperación, la gestión de conflictos y la solución de dificultades, la comunicación y la colaboración, así como el sentido de pertenencia y trabajo en equipo.
- **Factores externos:** Se considera el salario y beneficios, la estabilidad laboral y seguridad, el reconocimiento social y prestigio, las oportunidades de carrera y promoción y los cambios en el entorno laboral y económico.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

Este trabajo es de tipo básico ya que se centró en estudiar un problema destinado exclusivamente a la búsqueda y generación de conocimiento y comprensión sobre un tema o problema en particular, sin un propósito práctico o aplicado inmediato (Baena, 2014).

Es una investigación de nivel correlacional, ya que busca identificar la asociación entre dos variables: el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Import S.A., en Callao, durante 2024. El cumplimiento del objetivo permitió determinar si existe una relación estadística entre estas variables, sin que sea necesario establecer una relación de causa y efecto (Hernández et al., 2014).

Se realizará con un enfoque cuantitativo, ya que se centrará en la medición y el examen riguroso de datos numéricos mediante técnicas estadísticas (Vizcaíno-Maldonado et al., 2023).

El diseño de la investigación es no experimental, dado que se mide la relación tal como se presenta en la realidad, sin manipular las variables. Además, es un estudio transeccional, con el propósito de describir las variables en un momento específico (Hernández et al., 2014).

3.2 Ámbito temporal y espacial

Temporal: se desarrollará en el año 2024.

Espacial: Local de la empresa Rumi Import S.A, ubicada en Calle Omicron Nro. 128, provincia constitucional del Callao – Callao.

3.3 Variables

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

3.3.1 Clima Organizacional

Según Palma (2004, como se citó en Alama y Crovetto, 2024), se refiere a la percepción que tiene un colaborador sobre la organización a la que pertenece. Estas percepciones dependen en gran medida de las diversas actividades, interacciones y experiencias que el individuo genera o adquiere dentro de la organización, lo que refleja características tanto a nivel personal como organizacional.

Dimensión 1: Autorrealización

Dimensión 2: Comunicación

3.3.2 Satisfacción Laboral

Según Palma (2006, como se citó en Bautista y Uriarte, 2019), se refiere a la actitud del empleado respecto a su labor, considerando factores como el crecimiento personal, los beneficios laborales y salariales que recibe, las políticas administrativas, las relaciones con otros compañeros y superiores, así como las condiciones físicas e infraestructurales que facilitan la realización de sus tareas y su rendimiento.

Dimensión 1: Desarrollo personal

Dimensión 2: Relaciones sociales

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variable: Clima Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	El Clima Organizacional, según Palma (2004) es la percepción que tiene el trabajador con respecto a su ambiente de trabajo.	El Clima Organizacional se mide a través de las dimensiones:	Autorrealización	(1) Ninguno o nunca (2) Poco (3) Regular o algo (4) Mucho (5) Todo o siempre	1,6,11,1 6,21, 36,41,4 6	Escala del Clima Laboral (CI – SPC), Palma (2004).
	Autorrealización: Proceso por el cual los individuos logran desarrollar y expresar plenamente sus habilidades, talentos y potencialidades en su trabajo, alcanzando una sensación de satisfacción, realización y cumplimiento personal. (Palma, 2004)	Autorrealización, Comunicación con un cuestionario estandarizado.		(1) Ninguno o nunca		Escala Likert Nominal (1) Ninguno o nunca (2) Poco (3) Regular o algo (4) Mucho (5) Todo o siempre

Comunicación:	Comunicación	(2) Poco	4,9,14,1
Proceso de intercambio		(3) Regular o algo	9,24,29,
de información, ideas y		(4) Mucho	34,39,4
sentimientos entre los		(5) Todo o siempre	4,49
miembros de una			
organización, con el			
objetivo de lograr			
objetivos comunes y			
mejorar la eficiencia y			
efectividad en el			
trabajo. (Palma, 2004)			

Tabla 2

Matriz de operacionalización de variable: Satisfacción Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONA L	DIMENSIO NES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL	La Satisfacción Laboral, según Palma (2005), se define como el interés firme por desempeñarse en el trabajo, fundamentado en las percepciones adquiridas a través de la experiencia laboral.		Desarrollo personal	(1) Totalmente de acuerdo. (2) De acuerdo. (3) Indeciso. (4) En desacuerdo. (5) Totalmente en desacuerdo.	Adaptado (10 preguntas) 4, 10, 18, 25, 29, 34	Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), Palma (2005). Escala Likert Ordinal
	Entre sus componentes se encuentran: Desarrollo personal: Este es el proceso de crecimiento y mejora continua de habilidades, conocimientos y actitudes que permiten a los empleados alcanzar sus metas personales y profesionales, así como	La Satisfacción Laboral se evalúa mediante las dimensiones de Desarrollo Personal y Relaciones Sociales, utilizando un cuestionario estandarizado.		(1) Totalmente de acuerdo. (2) De acuerdo. (3) Indeciso. (4) En desacuerdo.		

contribuir al éxito de la organización (Palma, 2006).	Relaciones sociales	(5) Totalmente en desacuerdo.	Adaptado (10 preguntas) 3, 9, 16, 24	(4) En desacuerdo. (5) Totalmente en desacuerdo.
Relaciones sociales: Se refiere a la interacción y comunicación entre los colaboradores, así como a la satisfacción de sus necesidades sociales de pertenencia, amor y respeto (Palma, 2010).				

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

La población de esta investigación estará compuesta por 135 empleados de la empresa RUMI IMPORT S.A., entendiendo que se refiere al grupo de individuos, eventos o elementos con características similares que son objeto de estudio (Vizcaíno-Maldonado et al., 2023).

3.4.2 Muestra

La muestra se elegirá mediante un enfoque de muestreo probabilístico aleatorio simple, dado que las persona en general, tienen la misma posibilidad de ser designados, lo que resulta más efectivo en poblaciones relativamente homogéneas (Vizcaíno-Maldonado et al., 2023). En este contexto, el tamaño de la muestra será de 120 empleados de la empresa RUMI IMPORT S.A.

$$n = \frac{Z^2(pq) \times N}{E^2(N - 1) + Z^2(pq)}$$

Donde:

n: Tamaño de muestra

Z: Coeficiente del nivel de confianza (95% = 1.96)

PQ: varianza de la muestra piloto (0.50)

E: máximo de error (0.03)

N: Población (135)

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) \times 135}{(0.03)^2 (134) + (1.96)^2 (0.50)}$$

$$n = \frac{158.76}{0.121 + 1.862} = \frac{158.76}{1.983} = 79.9$$

$$n = 120$$

3.4.3 Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Colaboradores administrativos y operativos en planilla.
- Colaboradores con más de 3 meses en la organización.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores administrativos y operativos por recibo por honorarios.
- Colaboradores en periodo de prueba.
- Colaboradores con licencias y/o descansos médicos a la aplicación.
- Colaboradores que no deseen participar de la investigación.

3.5 Instrumentos

3.5.1 Técnica

Se utilizará la técnica de encuesta, para la recolección de información relevante de las variables del estudio, como método de empírica que se utiliza como instrumento impreso o digital, que nos permite obtener respuestas sobre el problema de investigación (Feria-Matilla et al., 2020).

3.5.2 Instrumentos

Se empleará un cuestionario para llevar a cabo esta investigación, ya que se considera una herramienta efectiva para recopilar información y datos estructurados a partir de las respuestas de los participantes (Vizcaíno-Maldonado et al., 2023). Para calcular la variable de

Clima Organizacional, se utilizará de referencia la Escala de Clima Laboral (CL-SPAGSC), creada por Sonia Palma, diseñada específicamente para nuestro país.

La escala está preparada por 50 ítems que evalúan la percepción general del ambiente laboral, abarcando dimensiones como Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales.

Utiliza una escala Likert de 5 puntos, donde (1) significa Ninguno o nunca, (2) Poco, (3) Regular o algo, (4) Mucho y (5) Todo o siempre. La escala ha mostrado una confiabilidad de 0.7915 según el coeficiente Alfa de Cronbach y una validez de 0.980 según el test de Kaiser – Meyer Olkin, lo que respalda su uso para la población objetivo.

Tabla 3

Ficha técnica Clima Laboral

FICHA TÉCNICA	
Nombre de la escala:	Clima Laboral CL – SPC
Autora:	Sonia Palma Carrillo
Administración:	Individual o colectiva
Duración:	15 a 30 min. Aproximadamente
Aplicación:	Empleados con relación de dependencia
Significación:	laboral
	Grado de percepción general del entorno laboral y en particular sobre Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

Para valorar la variable Satisfacción Laboral, se utilizará de referencia la Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC), creada por Sonia Palma para el contexto de nuestro país, compuesta por 36 afirmaciones relacionadas y mide el nivel de satisfacción de los empleados en su entorno laboral, abarcando dimensiones como Condiciones físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo personal, Desempeño en las tareas y Relación con la autoridad. Se aplica a través de una escala Likert de 5 puntos, donde (1) significa Totalmente de acuerdo, (2) De acuerdo, (3) Indeciso, (4) En desacuerdo y (5) Totalmente en desacuerdo. La escala ha demostrado una confiabilidad de 0.79 según el coeficiente Alfa de Cronbach y una validez de 0.40 con una significancia de $p < 0.05$, lo que respalda su uso para la población objetivo.

Tabla 4

Ficha técnica Escala de Satisfacción Laboral

FICHA TÉCNICA	
Nombre:	Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC
Autora:	Sonia Palma Carrillo
Lugar:	Lima – Perú
Año:	2006
Ámbito de aplicación	Adultos de 18 a más
Administración:	Individual o colectiva
Duración:	20 minutos
Material:	Protocolo y Cuadernillo
Significación:	Condiciones físicas y materiales, Beneficios laborales y salariales, Políticas de administración, Relaciones interpersonales, Crecimiento personal, Ejecución de tareas y Relación con la autoridad.

3.6 Procedimientos

En primer lugar, se llevó a cabo la selección y formulación del tema, seguida de la recolección de información relacionada con las variables: Clima Laboral y Satisfacción Laboral, así como la definición de objetivos y el método de estudio.

Para el levantamiento de información, se aplicará un cuestionario estandarizado adaptado por cada variable, previa aprobación de la empresa RUMI IMPORT S.A para la aplicación, lo cual permitirán establecer los resultados, conclusiones y recomendaciones de nuestra investigación, el instrumento será aplicado virtualmente a través de Google Forms.

Al término se generará una revisión final de forma del contenido de nuestra investigación para la presentación final.

3.7 Análisis de datos

Los datos compilados se organizarán en una base de datos utilizando Microsoft Excel, en principio se generará la aplicación de prueba de normalidad, según Field (2018), nos permite verificar la suposición de normalidad y si ésta es válida, a su vez Hatcher (2013), indica que la prueba nos permite determinar si las técnicas estadísticas paramétricas o no paramétricas son adecuadas para analizar los datos. Por tanto, esta prueba se utiliza para determinar si los datos siguen una distribución normal antes de realizar pruebas de hipótesis.

Posteriormente se generará la aplicación de la prueba de correlación, según Field (2018), nos permite determinar si existe una relación significativa entre dos o más variables. Por tanto, esta prueba se utiliza para identificar factores que están relacionados con una variable dependiente y se utiliza para validar hipótesis sobre la relación entre variables.

3.8 Consideraciones éticas

La información presentada en esta investigación se obtuvo de fuentes confiables y de autoría registrada.

Los datos recopilados a través de los cuestionarios se manejarán de manera completamente anónima, garantizando así la privacidad de los participantes.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados de la investigación y contratación de hipótesis

4.1.1 Análisis de fiabilidad

Tabla 5

Fiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	40

Fuente: Elaboración Propia

4.2 Interpretación de las respuestas a la encuesta

4.2.1 Análisis descriptivo

Tabla 6

Dimensión Autorrealización

Tabla cruzada Dimensión Autorrealización							
							Total
		Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre	
Dimensión Autorrealización	Existen oportunidades de crecimiento en la organización.	2,8%	9,7%	22,2%	36,1%	29,2%	100,0%
	La empresa promueve el desarrollo del personal.			1,4%	23,6%	75,0%	100,0%
	La organización promueve la autonomía en la toma de decisiones y resolución de conflictos.	12,3%	6,8%	6,8%	45,2%	28,8%	100,0%

Se reconocen los logros y contribuciones en el trabajo.	4,2%	2,8%	18,1%	45,8%	29,2%	100,0%
Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	6,9%	6,9%	22,2%	22,2%	41,7%	100,0%
Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	2,8%	8,3%	16,7%	43,1%	29,2%	100,0%
El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.	55,6%	5,6%	5,6%	8,3%	25,0%	100,0%
Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	69,4%			1,4%	29,2%	100,0%
La organización reconoce y valora los altos niveles de desempeño.	60,6%			2,8%	36,6%	100,0%
La organización promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal.	68,1%		1,4%	2,8%	27,8%	100,0%
Total	30,9%	3,8%	8,7%	21,8%	34,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7

Dimensión Comunicación

Tabla cruzada Dimensión Comunicación						
		Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
Dimensión Comunicación	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4,2%	4,2%	36,1%	29,2%	26,4%
	Existen suficientes canales de comunicación en la organización.	31,9%	6,9%	8,3%	33,3%	19,4%
	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	17,8%	8,2%	21,9%	28,8%	23,3%
	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.		9,7%	48,6%	20,8%	20,8%

La organización fomenta y promueve la comunicación interna.	23,6%	41,7%	20,8%	12,5%	1,4%	100,0%
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	8,3%	5,6%	23,6%	27,8%	34,7%	100,0%
Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	9,7%	8,3%	16,7%	27,8%	37,5%	100,0%
En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	69,4%			1,4%	29,2%	100,0%
En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	60,6%			2,8%	36,6%	100,0%
El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	68,1%		1,4%	2,8%	27,8%	100,0%
Total	30,9%	3,8%	8,7%	21,8%	34,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

Dimensión Desarrollo Personal

Tabla cruzada Dimensión Desarrollo Personal							Total
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
Dimensión Desarrollo Personal	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	2,8%	9,7%	22,2%	36,1%	29,2%	100,0%
	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.			1,4%	23,6%	75,0%	100,0%
	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	12,3%	6,8%	6,8%	45,2%	28,8%	100,0%
	Mi trabajo me hace sentir realizado.	4,2%	2,8%	18,1%	45,8%	29,2%	100,0%
	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	6,9%	6,9%	22,2%	22,2%	41,7%	100,0%

Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).	2,8%	8,3%	16,7%	43,1%	29,2%	100,0%
Mi trabajo me ha permitido adquirir nuevos conocimientos a lo largo de mi trayectoria.	55,6%	5,6%	5,6%	8,3%	25,0%	100,0%
Me siento orgulloso del trabajo que desempeño.	60,1%	5,2%	4,1%	1,4%	29,2%	100,0%
Existe una buena distribución de funciones evitando la sobrecarga de labores.	54,1%	3,2%	3,3%	2,8%	36,6%	100,0%
Recomendaría mi organización a otras personas como un buen lugar de trabajo.	64 %	4,1%	1,4%	2,8%	27,8%	100,0%
Total	30,9%	3,8%	8,7%	21,8%	34,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9

Dimensión Relaciones Sociales

Tabla cruzada Dimensión Relaciones Sociales							
							Total
		Totalment e de acuerdo	De acuerd o	Indecis o	En desacuerd o	Totalmente en desacuerdo	
Dimensió n Relacione s Sociales	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	23,6%	41,7%	20,8%	12,5%	1,4%	100,0%
	Me agrada trabajar con mis compañeros.	8,3%	5,6%	23,6%	27,8%	34,7%	100,0%
	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	9,7%	8,3%	16,7%	27,8%	37,5%	100,0%
	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	60,2%	1,4%	8,2%	1,4%	29,2%	100,0%
	Confío plenamente en mis compañeros de trabajo.	50,6%	2,8%	7,2%	2,8%	36,6%	100,0%

En el trabajo, siempre hay espíritu de ayuda y colaboración.	64,9%	3,2%	1,4%	2,8%	27,8%	100,0%
Me siento motivado y respaldado por mi equipo de trabajo.	58,3%	1,4%	1,4%	8,3%	30,6%	100,0%
Logro solucionar los retos de forma amena y profesional con mis compañeros.	8,3%	6,9%	13,9%	33,3%	37,5%	100,0%
En el trabajo solo me limito a realizar mis funciones de forma individual.	9,7%	4,2%	25,0%	44,4%	16,7%	100,0%
Mi ambiente de trabajo me estimula e inspira a dar lo mejor de mí.	16,7%	2,8%	8,3%	22,2%	50,0%	100,0%
Total	30,9%	3,8%	8,7%	21,8%	34,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

4.3 Prueba de Hipótesis

Hipótesis General:

HGØ: El clima organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A. Callao 2024.

Plantear la hipótesis alternativa

HG: El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A. Callao 2024.

Nivel de significación

Si el p valor es mayor o igual a 0.050 se acepta H_0

Si el p valor es menor o igual a 0.050 se acepta H_1

Tabla 10

Correlación de la hipótesis general

Correlaciones			
		La organización reconoce y valora los altos niveles de desempeño.	La organización promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal.
La organización reconoce y valora los altos niveles de desempeño.	Correlación de	1	,764**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	135	135
La organización promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal.	Correlación de	,764**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	135	135

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

Fuente: E.P.

Decisión y conclusión:

Dado que el nivel de significancia es de 0.000 menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa: El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A. Callao 2024.

Luego del resultado obtenido con la correlación de R de Pearson se infiere que existe una influencia positiva alta (0.764) entre la organización reconoce y valora los altos niveles de desempeño y la organización promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Hipótesis Específica 1:**Proponer hipótesis Nula**

HE 1Ø: La autorrealización no se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A. Callao 2024.

Plantear la hipótesis alternativa

HE1: La autorrealización se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A. Callao 2024.

Nivel de significación

Si el p valor es mayor o igual a 0.050 se acepta H_0

Si el p valor es menor o igual a 0.050 se acepta H_1

Tabla 11*Correlación de la hipótesis específica 1*

Correlaciones		Existen suficientes canales de comunicación en la organización	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas
Existen suficientes canales de comunicación en la organización.	Correlación de Pearson	1	,807**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	135	135
Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	Correlación de Pearson	,807**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	135	135

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

Fuente: E.P.

Decisión y conclusión:

Dado que el nivel de significancia es de 0.000 menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa: La autorrealización se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A. Callao 2024.

Luego del resultado obtenido con la correlación de R de Pearson se infiere que existe una influencia positiva alta (0.807) entre si existen suficientes canales de comunicación en la organización y existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.

Hipótesis Específica 2:

Proponer hipótesis Nula

HE2Ø: La comunicación no se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A. Callao 2024.

Plantear la hipótesis alternativa

HE2: La comunicación se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A. Callao 2024.

Nivel de significación

Si el p valor es mayor o igual a 0.050 se acepta H_0

Si el p valor es menor o igual a 0.050 se acepta H_2

Tabla 12

Correlación de la hipótesis específica 2

Correlaciones			
		Mi trabajo me ha permitido adquirir nuevos conocimientos a lo largo de mi trayectoria.	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones
Mi trabajo me ha permitido adquirir nuevos conocimientos a lo largo de mi trayectoria.	Correlación de Pearson	1	,744**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	74	74
El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	Correlación de Pearson	,744**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	74	74

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

Fuente: E.P.

Decisión y conclusión:

Dado que el nivel de significancia es de 0.000 menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa: La comunicación se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A. Callao 2024.

Luego del resultado obtenido con la correlación de R de Pearson se infiere que existe una influencia positiva alta (0.744) entre si mi trabajo me ha permitido adquirir nuevos conocimientos a lo largo de mi trayectoria y el ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A., ubicada en el Callao, durante el año 2024. Los resultados obtenidos permiten contrastar tanto la hipótesis general como las hipótesis específicas planteadas, proporcionando un panorama integral sobre la dinámica entre estas variables. Estando en concordancia con el autor Robbins y Judge (2013, como se citó en Canez, 2021), afirman que en un lugar de trabajo competitivo las destrezas técnicas de los colaboradores mejorar, pero para que este crecimiento se sostenga es necesario implementar estrategias para mejorar el clima organizacional concuerdan que el desarrollo de las habilidades de los gerentes también ayuda a las organizaciones a mejorar el clima laboral, reducir la rotación y conservar a los trabajadores de alto rendimiento.

En la hipótesis general, los hallazgos indican que el clima organizacional guarda una relación significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores. Este resultado es consistente con estudios previos que sugieren que un entorno organizacional positivo fomenta una mayor motivación, compromiso y bienestar entre los empleados. En el contexto específico de RUMI IMPORT S.A., se evidenció que aspectos como el liderazgo, la claridad en los roles y el apoyo institucional influyen de manera directa en la percepción de satisfacción laboral. Estos factores destacan la importancia de fomentar un clima organizacional saludable como estrategia clave para mejorar los niveles de satisfacción. Lo que concuerda con la tesis de: Valverde (2024). En su tesis: Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023, quien concluye que una correlación positiva alta y muy significativa entre las variables investigadas, destacando que la autorrealización es la

dimensión con la puntuación más alta en relación a la satisfacción laboral, con un valor de 0.929 para Rho de Pearson y un $p=0.000$, seguida de la dimensión de comunicación.

En la hipótesis específica 1, se encontró una correlación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral. Esto confirma que cuando los colaboradores perciben oportunidades para desarrollarse profesional y personalmente dentro de la organización, experimentan mayores niveles de satisfacción en su trabajo. En el caso de RUMI IMPORT S.A., la autorrealización se reflejó en la valoración de los logros individuales, el reconocimiento de los esfuerzos y la alineación entre las metas personales y las organizacionales. Sin embargo, también se identificaron áreas de mejora relacionadas con la capacitación continua y el diseño de planes de carrera que podrían potenciar este aspecto. Estando en concordancia con Palma (2004, como se citó en Alama y Crovetto, 2024), este proceso permite a las personas expresar y desarrollar plenamente sus habilidades, talentos y capacidades en su trabajo, lo que les proporciona una sensación de satisfacción, realización y logro personal. Lo que además concuerda con la tesis de Rasyidin y Sari (2022). En su tesis: Influencia de la cultura organizacional y la motivación laboral en el compromiso organizacional a través de la satisfacción laboral, Indonesia. Quienes concluyen que siendo la significación menor a 0.005, se comprueba la hipótesis que la satisfacción laboral es el resultado de una buena cultura laboral, se tiene que insistir en mejorar las estrategias de motivación

En la hipótesis específica 2, los resultados también respaldan la hipótesis que postula una relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral. Se observó que una comunicación efectiva, caracterizada por la claridad, la bidireccionalidad y la transparencia, contribuye de manera decisiva a un ambiente laboral más satisfactorio. En RUMI IMPORT

S.A., se destacó la importancia de los canales de comunicación internos y la necesidad de fortalecer las prácticas de retroalimentación para reducir posibles malentendidos o conflictos laborales. Además, la percepción de un liderazgo accesible y receptivo mejoró significativamente la satisfacción de los colaboradores.

Estos hallazgos son congruentes con investigaciones anteriores que destacan la relevancia de un clima organizacional favorable en la promoción de la satisfacción laboral. Por ejemplo, estudios realizados en empresas del mismo sector han demostrado que la autorrealización y la comunicación son pilares fundamentales para mantener un equipo de trabajo comprometido y productivo. Asimismo, investigaciones internacionales refuerzan la idea de que la satisfacción laboral no solo mejora el desempeño individual, sino también reduce la rotación de personal y eleva la competitividad organizacional.

Los resultados de esta investigación tienen implicaciones prácticas importantes para RUMI IMPORT S.A. La empresa podría implementar estrategias orientadas a fortalecer el clima organizacional, como programas de desarrollo profesional, sistemas de reconocimiento laboral y la creación de un plan de comunicación integral. Estas acciones podrían no solo aumentar la satisfacción laboral, sino también mejorar la productividad y la retención del talento humano. Tal como resalta Palma (2000) en el sentido que: Así mismo, indica que los factores que influyen en esta dimensión son la comunicación efectiva, que permite el logro de los objetivos.

Entre las limitaciones del estudio, se destaca que la muestra se circunscribió a los colaboradores de una sola empresa, lo que limita la generalización de los resultados. Además, el diseño transversal de la investigación no permite establecer causalidad entre las variables. Para futuros estudios, se recomienda ampliar la muestra a diferentes empresas del sector y

utilizar diseños longitudinales que permitan analizar cómo evoluciona la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral a lo largo del tiempo.

Como conclusión preliminar, esta investigación evidencia que un clima organizacional favorable (0.85), caracterizado por altos niveles de autorrealización y una comunicación efectiva, se asocia significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores. Los resultados resaltan la importancia de implementar políticas organizacionales que promuevan un ambiente laboral positivo, reafirmando el papel del clima organizacional como un factor clave para el éxito empresarial.

VI. CONCLUSIONES

- ❖ Se concluye que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de RUMI IMPORT S.A. Esto evidencia que un entorno organizacional positivo, que incluya aspectos como el liderazgo, la claridad en los roles y el apoyo institucional, impacta directamente en los niveles de satisfacción laboral (0.85) mejorando el compromiso y bienestar de los empleados. Destaca la ayuda y colaboración en un 64.9%
- ❖ En relación con la autorrealización, se concluye que esta tiene un efecto significativo sobre la satisfacción laboral. Cuando los colaboradores cuentan con oportunidades de desarrollo profesional y personal, así como el reconocimiento de sus logros (0.807), y se incrementan los niveles de satisfacción en su trabajo, corroborado por el 41.7% en la autonomía.
- ❖ Respecto a la comunicación, se concluye que una comunicación efectiva y bidireccional contribuye de manera decisiva a la satisfacción laboral. La claridad en los mensajes, la transparencia y la retroalimentación constante fortalecen la confianza en el liderazgo y el trabajo en equipo, generando un ambiente laboral más satisfactorio (0.744), corroborado por el 34.7% interacción con los jefes o directivos.
- ❖ En conjunto, los resultados subrayan la importancia de diseñar estrategias organizacionales que prioricen tanto el crecimiento individual de los empleados como la implementación de mecanismos de comunicación efectivos para alcanzar un clima laboral que favorezca el bienestar y el desempeño de los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

- ❖ Fortalecer el liderazgo organizacional: Se recomienda capacitar a los líderes y supervisores en habilidades de comunicación, empatía y manejo de equipos, de manera que puedan promover un ambiente laboral positivo y motivador. Diseñando programas de desarrollo profesional: Implementar capacitaciones constantes, talleres y planes de carrera que permitan a los colaboradores alcanzar sus metas personales y profesionales, fomentando su autorrealización.
- ❖ Optimizar los canales de comunicación interna: Establecer mecanismos claros y accesibles para la comunicación bidireccional, como reuniones regulares, buzones de sugerencias y plataformas digitales que favorezcan la transparencia y la retroalimentación.
- ❖ Reconocer y valorar los logros: Crear un sistema formal de reconocimiento que destaque los aportes individuales y grupales, incentivando la motivación y el compromiso laboral. Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo: Promover actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales, como eventos de integración, reuniones de equipo y programas de bienestar laboral. Monitoreando y evaluando periódicamente el clima organizacional: Aplicar encuestas y entrevistas de manera periódica para identificar áreas de mejora en el clima organizacional y actuar proactivamente ante posibles conflictos o insatisfacciones.
- ❖ Ampliar el acceso a recursos y soporte: Asegurar que los colaboradores cuenten con las herramientas, información y apoyo necesario para realizar sus tareas de manera eficiente y sentirse respaldados por la organización.
- ❖ Implementar estas recomendaciones no solo mejorará el clima organizacional y la satisfacción laboral, sino también potenciará la productividad y competitividad de la empresa RUMI IMPORT S.A.

VIII. REFERENCIAS

- Alama, A. y Crovetto, C. (2024). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Empresa Privada de Hidrocarburo del distrito de Magdalena del Mar en Lima Metropolitana* [Tesis para optar la licenciatura. Universidad Ricardo Palma]. Repositorio institucional de la URP.
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/7816>
- Agrawal, M. y Sharma, H. (2023). Conflictos en la organización y sus trabajadores. *Revista Journal of Ipem.*, 17, 65-72
<https://journal.ipem.edu.in/management/wp-content/uploads/2023/09/IPEM-Mgmt.-Final-Journal.pdf#page=76>
- Akniyet, A. (2022). *Influencia socio-psicológica del desempeño laboral y la satisfacción en el trabajo entre hombres y mujeres en una compañía privada*. [Tesis para optar la maestría. Ministerio de educación y ciencia de la República de Kazakstán]. Repositorio institucional del Ministerio de educación y ciencia de la República de Kazakstán.
<https://www.proquest.com/openview/f49f4a6a88dedcba786d22b9b3fe3ca7/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Avalos, A. y Barreto, J. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercializadora de equipos tecnológicos* [Tesis para optar la licenciatura. Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional de la USIL.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cb1ac959-2d28-4d1d-8a25-221314bf95a4/content>
- Baena, G. (2014). Metodología de la Investigación. Ed. Grupo Patria.

https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbgbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Bardales, M. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales del Perú – 2020* [Tesis para optar la licenciatura. Universidad Científica del Sur]. Repositorio Institucional de la UCS.

<https://hdl.handle.net/20.500.12805/2023>

Canez, I (2021). *Relación del clima organizacional y satisfacción laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena sede Huancayo – 2021* [Tesis para optar la licenciatura. Universidad Continental]. Repositorio Institucional de la Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11079/1/IV_FCE_316_TE_Canez_Goyas_2021.pdf

Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy* [Tesis para optar la licenciatura. Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional de la UPAO.

<https://hdl.handle.net/20.500.12759/1809>

Castro, L. y Ramírez, C. (2022). *Incidencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Industrial Metálicas S.A.S.* [Tesis para optar la licenciatura. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Soacha Colombia.]. Repository institucional Universidad Uniminuto.

<https://hdl.handle.net/10656/14537>

García, A. y Vargas, K. (2022). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal operativo de la empresa Vargas Laurente Constructora EIRL, 2022* [Tesis para optar la licenciatura. Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio

Institucional de la USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/5188504f-8039-4c01-a0e0-9944a5d43d8a>

Hagei, H. y Rivera, K. (2024). *Clima organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmecánica de Trujillo, 2024* [Tesis para optar la licenciatura. Universidad Católica de Trujillo. Benedicto XVI]. Repositorio Institucional de la UCT. <https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/5172>

Instituto nacional de Estadística e Informática (15 de febrero de 2024). Comportamiento de los indicadores del mercado laboral en Perú. <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/5196099-peru-comportamiento-de-los-indicadores-del-mercado-laboral-a-nivel-nacional-y-de-26-ciudades-cuarto-trimestre-del-ano-2023>

Litwin, G. y Stringer, R. (1968). "*Motivation and organizational climate*". Harvard Business Review. <https://search.worldcat.org/es/title/Motivation-and-Organizational-Climate-By-George-H.-Litwin-And-Robert-A.-Stringer-Jr/oclc/635794888>

Mariluz, O. (18 de agosto de 2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. *Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

Nwabueze (2023). Building employee commitment through organizational climate in the manufacturing industry, *Revista Global Economics and Bussines*, Nigeria, Universidad de negocios Delta Abrazka, 4, 116-138 <https://journalsglobal.com/index.php/jgeb/article/view/208/221>

Palma, S. (2004). La satisfacción laboral: Un estudio sobre la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(2), 157-172.

Revollar, A. (2024). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los operarios de la empresa industrial Segusa S.A.C., La Esperanza, 2023* [Tesis para optar la licenciatura. Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional de la UNT.

<https://hdl.handle.net/20.500.14414/21383>

Rasyiddin y Sari (2022). En la investigación: Influencia de la cultura organizacional y la motivación laboral en el compromiso organizacional a través de la satisfacción laboral. Indonesia. *Journal of management and business Innovations*. 04, 01-24-31

<https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/jombi/article/view/11913/pdf>

Roca, M. (2023). *Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal de Empresa SUMINISTROS S.R.L.* [Tesis para optar la licenciatura. Universidad Católica de Salta]. Repositorio Institucional de la UCASAL.

http://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/index.php?lvl=cmspage&pageid=24&id_notice=74724

Valverde, P. (2024). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Inkaferro Perú SAC, Trujillo 2023* [Tesis para optar la licenciatura. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/137269>

Vargas, A. (2024). *Análisis del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una empresa privada.* [Tesis para optar la segunda especialidad. Universidad Autónoma de Morelos del Estado de Morelos]. Repositorio Institucional

de la Universidad Autónoma de Morelos del Estado de Morelos.
<http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/4659/VAVAZL02T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vizcaino, P., Maldonado, I. y Cedeño, R. (2023). Metodología de la investigación científica. Guía práctica. *Revista ciencia Latina*, 7, 4.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES y DIMENSIONES		METODOLOGÍA
PRINCIPAL	GENERAL	GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	
¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A.?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A.	El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A.	CLIMA ORGANIZACIONAL	Autorrealización Comunicación	Enfoque Cuantitativo Tipo Investigación básica Alcance Correlacional
PROBLEMA SECUNDARIO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			Diseño No experimental Estudio Transaccional Población 135 colaboradores de la empresa RUMI Tamaño de la muestra 120 colaboradores de la empresa RUMI Técnica Encuesta
PE1: ¿Cómo se relaciona la autorrealización con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A.?	OE1: Determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A.	HE1: La autorrealización se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A.	SATISFACCIÓN LABORAL	Desarrollo personal	
PE2: ¿Cómo se relaciona la comunicación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A.?	OE2: Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A.	HE2: La comunicación se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa RUMI IMPORT S.A.		Relaciones sociales	

Anexo B: ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Edad:

- ☐ Menor a 25 años
- ☐ Entre 25 y 34 años
- ☐ Entre 35 y 44 años
- ☐ Entre 45 y 54 años
- ☐ Mayor a 55 años

Sexo:

- ☐ Masculino
- ☐ Femenino

Cargo

- ☐ Administrativo
- ☐ Operativo

Estado Civil:

- ☐ Soltero
- ☐ Casado - Conviviente
- ☐ Viudo
- ☐ Divorciado

Tiempo de Servicio

- ☐ Menor a 1 año
- ☐ Entre 1 a 5 años
- ☐ Entre 6 a 10 años
- ☐ Entre 11 a 15 años
- ☐ Mayor a 16 años

Ítems	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
AUTORREALIZACIÓN					
1. Existen oportunidades de crecimiento en la organización.					
2. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
3. La organización promueve la autonomía en la toma de decisiones y resolución de conflictos.					
4. Se reconocen los logros y contribuciones en el trabajo.					
5. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
6. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
7. El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.					
8. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
9. La organización reconoce y valora los altos niveles de desempeño.					
10. La organización promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal.					

COMUNICACIÓN					
11. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
12. Existen suficientes canales de comunicación en la organización.					
13. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
14. En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
15. La organización fomenta y promueve la comunicación interna.					
16. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
17. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
18. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
19. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
20. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					

Anexo C: ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Edad:

- ☐ Menor a 25 años
- ☐ Entre 25 y 34 años
- ☐ Entre 35 y 44 años
- ☐ Entre 45 y 54 años
- ☐ Mayor a 55 años

Sexo:

- ☐ Masculino
- ☐ Femenino

Cargo

- ☐ Administrativo
- ☐ Operativo

Estado Civil:

- ☐ Soltero
- ☐ Casado - Conviviente
- ☐ Viudo
- ☐ Divorciado

Tiempo de Servicio

- ☐ Menor a 1 año
- ☐ Entre 1 a 5 años
- ☐ Entre 6 a 10 años
- ☐ Entre 11 a 15 años
- ☐ Mayor a 16 años

Ítems	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
DESARROLLO PERSONAL					
1. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
2. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
3. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
4. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
5. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
6. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).					
7. Mi trabajo me ha permitido adquirir nuevos conocimientos a lo largo de mi trayectoria.					
8. Me siento orgulloso del trabajo que desempeño.					
9. Existe una buena distribución de funciones evitando la sobrecarga de labores.					

10. Recomendaría mi organización a otras personas como un buen lugar de trabajo.					
RELACIONES SOCIALES					
11. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
12. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
13. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
14. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
15. Confío plenamente en mis compañeros de trabajo.					
16. En el trabajo, siempre hay espíritu de ayuda y colaboración.					
17. Me siento motivado y respaldado por mi equipo de trabajo.					
18. Logro solucionar los retos de forma amena y profesional con mis compañeros.					
19. En el trabajo solo me limito a realizar mis funciones de forma individual.					
20. Mi ambiente de trabajo me estimula e inspira a dar lo mejor de mí.					

Anexo D: Validaciones de jueces expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

Apellidos y Nombre del Informante: **DR: ORLANDO GUSTAVO DÍAZ LÓPEZ**

Institución donde labora: **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ**

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA

RUMI IMPORT S.A, CALLAO 2024

Autor del Instrumento:

Lezameta Fernández, Candy Vanesa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

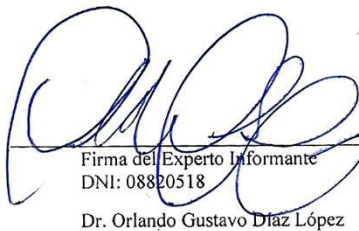
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los Items miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Items utilizados son propios del campo que se está investigando				X	
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					X
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores					X
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO: 98%

Diciembre 2024


Firma del Experto Informante
DNI: 08820518
Dr. Orlando Gustavo Díaz López

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

Apellidos y Nombre del Informante: Dr. Henry Vivian Williams Ramos
 Institución donde labora: Universidad Nacional Federico Villarreal
 Nombre del Instrumento que motiva la evaluación:
 CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
 RUMI IMPORT S.A, CALLAO 2024
 Autor del Instrumento:
 Lezameta Fernández, Candy Vanesa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

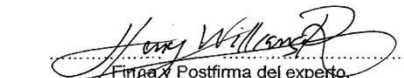
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando				X	
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					X
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores					X
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad				X	

OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO: 98%

Diciembre 2024


 Firma y Postfirma del experto.
 DNI: 002349570