

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA
EMPRESA DISTRIBUIDORA DE CELULARES,
JAÉN, 2020-2021.**

**PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

Autor (es):

Bach. Rodríguez Muñoz Arianne Nicole

ID ORCID: 0000-0001-9675-9289

Bach. Vargas Chavarry Luis Anthony

ID ORCID: 0000-0001-5583-9418

Asesor:

Mg. Montenegro Ordoñez Juan

ID ORCID: 0000-0002-7997-8735

Línea de Investigación:

Comunicación y Desarrollo Humano

Pimentel – Perú

2021

Aprobación del jurado
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION
LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA
EMPRESA DISTRIBUIDORA DE CELULARES, JAÉN,
2020-2021.

Aprobación de tesis

Autores

Bach. Vargas Chavarry Luis

Mg. Montenegro Ordoñez Juan
Asesor metodología

Mg. Llacsá Vásquez Mercedes
Presidente del jurado

Dr. Chanduvi Calderón Roger
Secretario del jurado

Mg. Sánchez Oliva Juana
Vocal del jurado

Dedicatoria

A nuestras familias que nos han apoyado durante toda nuestra carrera universitaria y nuestra vida. Todas las personas excepcionales que nos acompañaron durante este período y contribuyeron a nuestra formación, tanto a nivel profesional como personal. Así mismo en lo personal se lo dedicamos a nuestras madres, padres, y abuelas, que desde pequeños nos inculcaron la disciplina y de que nunca debemos de rendirnos hasta lograr nuestros objetivos que nos hayamos propuesto. Por otro lado, esto también va dedicado a nuestros compañeros que lamentablemente no están más con nosotros, los que partieron a mejor vida, esto también va para ellos. Finalmente, por último y no menos importante esto también va dedicado a nuestro asesor el Mg. Montenegro Ordoñez Juan, el cual nos inculco a cada uno de nosotros sus conocimientos, virtudes y enseñanzas a lo largo de esta etapa universitaria.

Vargas Chavarry Luis

Rodríguez Muñoz Arianne

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a nuestro supervisor de investigación, Juan Montenegro Ordoñez. Sin su ayuda y participación dedicada en cada paso a lo largo del proceso, esta investigación nunca se habría cumplido. nos gustaría agradecerle mucho su apoyo y comprensión durante este último año. Así mismo agradecerles a nuestras familias, porque a pesar de las dificultades, siempre han sabido darnos el empujón para poder continuar con nuestros estudios y lograr concluir una meta más en la escalera de nuestro desarrollo tanto profesional como personal.

Vargas Chavarry Luis

Rodríguez Muñoz Arianne

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en la empresa distribuidora de celulares, Jaén 2020; para ello se aplicó un estudio de tipo descriptiva correlacional, con un diseño no experimental. La población que fue igual a la muestra lo conformaron 9 trabajadores de dicha entidad en estudio, a quienes se les dirigió dos cuestionarios que miden a la variable Clima organizacional y satisfacción laboral respectivamente. Los resultados dejaron en evidencia un nivel regular tanto para clima organizacional y satisfacción laboral, expresados en porcentajes del 88.9% y 77.8% respectivamente. También se encontró relación positiva y de grado muy alto entre las dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales con la satisfacción laboral ($p < 0.05$). Se concluye que existe relación positiva muy alta entre clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que labora en la empresa distribuidora de celulares, Jaén 2020.

Palabras clave: Clima organizacional, comunicación, condiciones laborales, involucramiento laboral, realización personal, satisfacción, supervisión.

Abstract

The study aimed to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction of the staff working in the cell phone distribution company, Jaen 2020; For this, a descriptive correlational study was applied, with a non-experimental design. The population that was equal to the sample was made up of 9 workers from the entity under study, who were given two questionnaires that measure the variable Organizational climate and job satisfaction respectively. The results showed a regular level for both organizational climate and job satisfaction, expressed in percentages of 88.9% and 77.8% respectively. A positive and very high-degree relationship was also found between the dimensions: personal fulfillment, job involvement, supervision, communication, and working conditions with job satisfaction ($p < 0.05$). It is concluded that there is a very high positive relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the personnel working in the cell phone distribution company, Jaen 2020.

Key words: Organizational climate, communication, working conditions, work involvement, personal fulfillment, satisfaction, supervision.

Índice

Aprobación del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	viii
Índice de Figuras.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Trabajos previos.....	12
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del problema.....	31
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	31
1.6. Hipótesis.....	32
1.7. Objetivos.....	33
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	34
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	34
2.2. Población y muestra.....	35
2.3. Variables y operacionalización.....	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	38
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	39
2.6. Criterios éticos.....	40
2.7. Criterios de rigor científico.....	40
III. RESULTADOS.....	41
3.1. Resultados en tablas y figuras.....	41
3.2. Discusión de resultados.....	55
4.1. Conclusiones.....	59
4.2. Recomendaciones.....	60
REFERENCIAS.....	61
ANEXOS.....	68

Índice de tablas

Tabla 1 Clima organizacional en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.	41
Tabla 2 Satisfacción laboral en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.	42
Tabla 3 Realización personal en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.	43
Tabla 4 Involucramiento laboral en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.	44
Tabla 5 Supervisión en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.	45
Tabla 6 Comunicación en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.	46
Tabla 7 Condiciones laborales en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.	47
Tabla 8 Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk	48
Tabla 9 Criterios de correlación	48
Tabla 10 Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una distribuidora de celulares de Jaén	49
Tabla 11 <i>Relación entre realización personal y satisfacción laboral en los colaboradores de una distribuidora de celulares.</i>	50
Tabla 12 Relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral de los colaboradores de una distribuidora de celulares Jaén	51
Tabla 13 Relación entre supervisión y la satisfacción laboral de los colaboradores de una distribuidora de celulares Jaén	52
Tabla 14 Relación entre comunicación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la distribuidora de celulares Jaén	53
Tabla 15 Relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral en los colaboradores de la distribuidora de celulares Jaén	54

Índice de Figuras

Figura 1. Clima organizacional en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.	41
Figura 2. Satisfacción laboral en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.	42
Figura 3. Realización personal en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.	43
Figura 4. Involucramiento laboral en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.	44
Figura 5. Supervisión en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.	45
Figura 6. Comunicación en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.	46
Figura 7. Condiciones laborales en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.	47

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El clima laboral de las diversas empresas es uno de los factores fundamentales que se debe priorizar con la finalidad de conservar un nivel adecuado de satisfacción percibida por los colaboradores, puesto que se encuentra relacionado de una forma directa con el desempeño de cada trabajador, esto quiere decir que entre prevalezca un clima confortable, el personal mantendrá una buena satisfacción (Valásquez et al., 2018).

Sin embargo, el ambiente laboral es una problemática que afecta a diversas organizaciones, y ello se evidencia en México puesto que existe un 88% de insatisfacción en las áreas de trabajo de las empresas, evidenciando el poco interés de los altos mandos para mejorar el ambiente de trabajo. Se menciona que, en el 2016 en México, 121 mil 385 empleados decidieron abandonar sus empleos debido a la presencia de ambientes desagradables en las empresas donde laboran (Treviño, 2019).

En Guatemala también existen problemas relacionados con el mal clima laboral en las entidades de trabajo, por ejemplo, en la Municipalidad de Quezaltepeque, el personal no está satisfecho respecto a las áreas donde labora a diario, pues el 59.5% manifiestan estar regularmente satisfechos, esto debido que muchos de los trabajadores no reciben una buena remuneración, ni se sienten motivados o reconocidos, por parte de los altos mandos (Guevara, 2018).

Uno de los factores para que el personal no se encuentre satisfecho en sus centros de labores, es el sueldo ya que muchos de ellos perciben una ganancia mínima al mes. En la municipalidad de Curgos de la Libertad, el 63.16% del personal manifiesta no estar satisfechos con la remuneración, el 5.26% indican que en el área de labora no existe una buena

comunicación entre compañeros y jefes y el 63.16% manifestó que prevalece un ambiente laboral adecuado (Reyes, 2018).

En el Perú, también se evidencia muchos problemas relacionados con el clima laboral en las empresas, pues muchas de ellas no cumplen con las expectativas de los empleados. Esto debido a los largos periodos de trabajo, remuneraciones bajas, ambiente laboral desagradable, entre otras. Por ejemplo, una encuesta elaborada por la Empresa Aptitus, revela que existe alrededor de 86% de trabajadores en Perú que estarían decididos a abandonar su trabajo por causa de un ambiente laboral defectuoso. Así mismo, el 81% de las personas que fueron encuestadas resalta que el ambiente laboral es un pilar relevante en las instituciones dedicadas a cualquier sección, mientras el 19% señala que este elemento no posee ningún dominio sobre ellos (Lira, 2018).

Un estudio realizado en Lima por Taype et al (2018), demostró que el personal de salud por ejemplo está expuesto a largas horas de trabajo, se tuvo que 1 de 5 cargos fue considerado como trabajos con excedente atribución laboral, y 2 de 3 calificaron como trabajos con un ambiente laboral incorrecto. Además, que los salarios que reciben no satisfacen con todas sus necesidades, en especial del género femenino.

En la Provincia de Jaén también se evidencian obstáculos que se relacionan con que los colaboradores no se sientan motivados, así mismo la escasa comunicación, áreas de trabajo inadecuadas, deficiente solución de conflictos, pago de salarios que no cumplen con las expectativas y la falta de beneficios que ha originado un deficiente clima organizacional y por ende una baja satisfacción de los colaboradores quienes laboran en la empresa distribuidora de celulares, Jaén, 2020.

En la empresa distribuidora de celulares de Jaén, los problemas no son técnicos, sino humanos, esto debido que muchos de los jefes de las áreas no comprenden a cabalidad lo percibido individualmente por los

colaboradores referente al ambiente laboral, es, por ende, que no buscan alternativas de solución para mejorar la motivación, reconocimientos, ambiente laboral, comunicación y los incentivos del personal.

1.2. Trabajos previos

Contexto Internacional

Montoya et al (2017) llevaron a cabo una investigación denominada “Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena”, Chillán - Chile. Tuvo como finalidad analizar la correlación entre satisfacción laboral y el clima organizacional en colaboradores de dicha entidad universitaria. Se trata de un estudio descriptivo, correlativo, no experimental, para ello contaron con la participación de 166 colaboradores, donde se observa que un 95% de los docentes y un 90.6% del personal administrativo dijeron sentirse a gusto, un 80% de docentes y 72.7% del personal administrativo indicaron un alto clima organizacional, se sabe que ellos llevan laborando de 15-29 años dentro de dicha institución y laboran aproximadamente 40 h/por semana. Finalmente, se determinó que existe una correlación altamente significativa, donde se evidenció que para docente se obtuvo ($r=0.523$; $p<0.001$) y administrativos ($r=0.468$; $p<0.001$).

Plascencia et al (2016) en su investigación “Satisfacción Laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco México” tuvieron como finalidad conocer el grado de satisfacción laboral para los profesionales de la salud de un Hospital público de Jalisco, México. La presente investigación fue de tipo descriptiva, transversal y observacional, se tuvo como población a 100 enfermeros del Hospital Público de Jalisco. Para recolectar los datos informativos fue indispensable aplicar la encuesta como técnica y como instrumento se hizo uso de un Test de motivación y satisfacción laboral. Dentro de los resultados se evidenció que respecto a satisfacción laboral un 86% del personal dicen tener una satisfacción media en las dimensiones motivación y satisfacción, el 50%

nos dice tener una satisfacción alta en las dimensiones de jerarquía y estatus. Igualmente, en relación de la dimensión satisfacción laboral y la edad se pudo observar que el personal de mayor edad siente más satisfacción laboral que los jóvenes, esto se debe a que la gran parte de la localidad está constituida por personas mayores de 45 años de edad, debido a eso es que la variable “antigüedad” se relaciona directamente con los años de los trabajadores.

Bruzual (2016) en su investigación “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Empleados de la Empresa de Servicios Reliability and Risk Management”. México. Como propósito tuvieron el estudiar la correlación entre el clima organizacional y el grado de satisfacción laboral de los colaboradores de dicha organización. Se trata de un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, estudio de campo y transversal, contaron con la participación de 72 colaboradores, cifra que engloba al 100% de trabajadores. Se observó que el grado de clima organizacional y la satisfacción laboral desde la perspectiva de los colaboradores tuvo un resultado de relación positivo significativo ($r = .790$, $p = .000$), también se observó que las variables como edad (0.182) influyen de forma significativa en cuestión del grado de ambiente organizacional; concluyendo que mientras se evidencie un clima organizacional adecuado, el grado de satisfacción percibida por los colaboradores será óptimo.

Palomino y Peña (2016) en su estudio “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Vineplast LTDA” tuvieron como fin estudiar la correlación del clima organizacional y el desempeño laboral de quienes laboran en la Empresa Repartidora y Papelería Veneplast Ltda. Cartagena, Colombia. Se hizo uso de un estudio descriptivo correlativo de diseño no experimental, contaron con la participación de 49 colaboradores quienes fueron evaluados mediante cuestionarios para el recojo de información. En los resultados se pudo observar que existe una correlación positiva, esto

quiere decir que mientras el clima organizacional esté en un nivel óptimo, el desempeño también se encontrará en el mismo nivel, concluyendo que existe una correlación entre dichos constructos en un 68.7%. Así mismo lograron conocer que el mayor porcentaje de colaboradores afirma que el ambiente laboral es adecuado, en especial la motivación y también el control de las funciones.

Manosalvas et al (2015) en su investigación “El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación”. Colombia, tuvieron como objetivo analizar la correlación entre las variables antes mencionadas, en un centro hospitalario. Se trata de un estudio cuantitativo-correlativo de diseño no experimental, en la cual se toma una muestra de 130 personas. Los resultados muestran un valor de chi cuadrado igual a 7596.014; $p < 0.01$ entre clima organizacional y satisfacción laboral; lo cual indica que entre ambos constructos existe una correlación significativa.

Contexto nacional

Pérez y Zafra (2018) en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital Santa Rosa, Lima 2017”. Se plantearon como objetivo analizar la correlación entre los constructos antes mencionados, estudiando a la población conformada por los colaboradores del área de enfermería de dicho Hospital. Se trata de un estudio descriptivo correlativo, no experimental; para el cual contaron con la participación de 29 colaboradores, haciendo uso de dos cuestionarios. Dentro de sus resultados obtuvieron que, respecto al clima organizacional, el 62,1% lo ubica en un grado medio, el 34,5% en el grado bajo y el 3,4% en un grado alto; por otro lado respecto a satisfacción laboral, donde el 96,6% lo ubica en un grado regular. Así mismo se evidenció que existe una correlación altamente significativa entre ambas variables ($p = 0.001$).

Espinoza (2017) en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la institución educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015”. Tuvo como propósito identificar la correlación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral de dicha población. Se trata de un estudio descriptivo-correlativo-no experimental; para el que contaron con la participación de 50 colaboradores, los mismos que fueron evaluados mediante un cuestionario. Dentro de sus resultados obtuvieron que, el 8% percibe un clima laboral desfavorable, el 90% regular, mientras que solo el 2% bueno; concluyendo acotan que entre ambas variables existe una correlación positiva media ($Rho = 0,556$), y significativa ($P = 0,000 < 0,05$).

Calderón (2017) en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017”. Lima. El objetivo fue encontrar la correlación entre la variable de clima y satisfacción laboral, en la población antes mencionada. La metodología que emplearon fue descriptiva-correlativa; donde obtuvieron dentro de sus resultados que el clima laboral es percibido en el 19,3% en un nivel bueno, el 60,8% como regular y el 19,9% lo percibe como malo; por otro lado en cuanto a la dimensión de realización y de compromiso laboral el 54% y 57,2% indican que se encuentran en un nivel regular, respectivamente, sin embargo en la dimensión de supervisión el 54,2% perciben que se encuentra en un nivel deficiente, por otro lado en la dimensión de comunicación y condiciones laborales, el 54,2% y el 74,1% indican que se encuentran en un nivel regular respectivamente. Por otro lado, respecto a la dimensión de bienestar laboral, el 24,1% indicaron que se encuentra en un nivel bueno, el 56% regular y 19,9% malo, respecto a la dimensión de satisfacción intrínseca el 78,3% mencionan que se encuentra en un nivel regular y el 21,7% en nivel deficiente, finalmente en la dimensión de satisfacción extrínseca, el 25,9% indicaron que se encontraba en un nivel bueno, y el 74,1% en un nivel regular; concluyendo que entre dichos constructos existe una relación (0.978).

Vilcamango (2017) en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en el área administrativa de DISMOTSA, 2016”. Lima. Su objetivo fue encontrar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área administrativa de dicha organización. La metodología tuvo como base un diseño no experimental, correlativa; contaron con la participación de 31 colaboradores, quienes fueron evaluados con ayuda de 2 cuestionarios. Se obtiene como resultado que el 26% de los trabajadores respecto al clima organizacional obtienen un nivel bajo, el 68% señaló medio, mientras que el 6% indicó alto; respecto al constructo de bienestar laboral, el 39% obtiene un grado alto, el 35% un nivel intermedio y 26% un nivel bajo. Concluyendo que, existe una relación altamente significativa y directa entre dichas variables ($Rho=0.853$) y ($p=0.000<0.05$).

Vallejos (2017) en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017”, tuvo como fin identificar la correlación entre el clima organizacional con satisfacción laboral en dicho establecimiento. Se trata de una investigación descriptiva, no experimental; para la que contaron con la participación de 119 trabajadores. Dentro de sus resultados obtuvieron que, respecto al ambiente laboral el 54.6% es regular, el otro 29.4% está desgastado y el 16% es aceptable. Así también, la satisfacción laborable el 37.8% es alta, el 24.4% es media y el 37.8% es baja. Analizando las 2 variables se obtiene que, en una baja satisfacción laboral, el 27.7% de los colaboradores encuestados perciben un clima laboral deficiente, en una satisfacción laboral media, el 20.2% de los trabajadores dijeron recibir un ambiente laboral de manera regular y en una satisfacción laborable alta, el 12.6% dijeron tener un clima organizacional aceptable, en dichas condiciones de trabajo se presentan un nivel bajo, el 28.2% de los trabajadores tiene un ambiente laboral deficiente, teniendo un nivel bajo en condiciones de trabajo, el 21% del personal posee un clima organizacional regular y tiene un nivel alto en condiciones de trabajo, el 12.6% de los trabajadores posee

un clima organizacional de manera aceptable. Si el trabajo es bajo, respecto a la dimensión de bienestar, el 8.4% del personal tiene un clima organización deteriorado; así también, cuando el trabajo se encuentra en un nivel medio respecto al bienestar, 18.5% del personal cuenta con un clima organizacional regular y cuando el trabajo representa un nivel alto respecto al bienestar, el 14.3% tiene un clima organizacional de manera aceptable. Finalmente concluyen que existe una relación entre dichos constructos.

Cercado y Gonzáles (2017) en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2016”. Tarapoto, Perú. El propósito fue analizar la correlación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de dicha organización. Se trata de un estudio descriptivo-correlativo, no experimental; para el cual contaron con la participación de 101 colaboradores. Dentro de sus resultados se evidenció que existe una relación positiva en cuando a la dimensión personal y satisfacción ($r=0.901$; $p=0.00$), así también, en la dimensión involucramiento hay la existencia de una correlación altamente significativa ($r=0.887$; $p=0.00$). En base a lo recogido por dichos autores, pudieron concluir que entre dichas variables no se halló algún tipo de relación obteniendo una puntuación de (0.130 ; $p= 0.195$).

Quispe (2015) en su investigación “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”. Su objetivo fue establecer la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de dicha organización. La investigación fue cuantitativa de tipo correlacional no experimental, contando con la participación de 64 colaboradores. Dentro de sus resultados, el 57,8% menciona que no percibe un ambiente laboral bueno, respecto a la dimensión de comunicación, el 37,5% manifiesta que se evidencia en pocas oportunidades, el 30% menciona que se da algunas

veces y el 15,63% que la comunicación no es adecuada; por otro lado en cuanto al desempeño laboral, el 34,4% menciona que no se evidencia un desempeño adecuado, el 32% escasas veces fue óptimo, y 15,6% alguna vez tuvieron un buen desempeño. Concluyendo así que se evidencia una relación directa entre dichos constructos (0.743).

Contexto local

Tirado (2017) en su estudio “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Betoscar Servis E.R.L de la ciudad de Cajamarca-2016. Tuvo como finalidad el identificar la correlación que existe entre clima y satisfacción laboral en los colaboradores de dicha organización. Se trata de un estudio no experimental-transversal, en el que contaron con la participación de 28 colaboradores. Dentro de sus resultados obtuvo que, en la dimensión de percepción de las normas establecidas por parte del área administrativa, se evidencia que el 38% se encuentra conforme, el 22% está totalmente conforme, 17% indiferente, 3% totalmente en desacuerdo y el 21% en desacuerdo, por otro lado en la dimensión beneficios laborales y/o remuneración señala que el 46% del personal se ha mostrado en “desacuerdo”, 13% indiferente, 11% en total desacuerdo, 13% en total acuerdo y 16% en acuerdo, por otro lado en la dimensión desarrollo personal: se señala que el 52% de personal está en desacuerdo, 13% en total desacuerdo, 19% indiferente, 10% totalmente de acuerdo y el 32% de acuerdo, por otra parte en la dimensión relaciones sociales que tienen los colaboradores: el 12% de los trabajadores está en total desacuerdo, 16% indiferente, 26% desacuerdo, 18% total acuerdo, 28% de acuerdo, por otro lado en la dimensión desempeño de tareas el 39% de los colaboradores se muestra en desacuerdo, 14% indiferente, 0% total desacuerdo, 18% de acuerdo, 29% totalmente de acuerdo, por otro lado el 13% de colaboradores se muestra en total desacuerdo, 30% desacuerdo, 23% de acuerdo, 13% indiferente, 21% total acuerdo, por otra parte en la

dimensión relación con la autoridad, se determinó que el 13% se muestra en total desacuerdo, el 13% indiferente, el 30% en desacuerdo, el 23% de acuerdo y el 21% totalmente de acuerdo. Se concluyó que dimensiones físicas y/o materiales el 26% está en desacuerdo, el 5% en total desacuerdo, el 15% indiferente, 17% total desacuerdo y el 37% de acuerdo.

Acuña y Paredes (2015) en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa de Cajamarca”, tuvieron como finalidad establecer la correlación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral. El estudio realizado fue no experimental de enfoque descriptivo correlaciona, la muestra que se escogió para la presente investigación fue de todo el personal de la empresa privada la cual consta de 45 personas. Los resultados demuestran que se evidencia una asociación inversa débil y carece de significancia entre la satisfacción laboral y el clima organizacional con relación a la correlación de Pearson (-2.15). Así mismo, carece de significancia debido a que la puntuación obtenida fue ($157 < 0.05$). Por otro lado, se evidencia que la puntuación para satisfacción laboral es de 97.8% en un nivel regular, mientras que el 2.2% percibe una ligera insatisfacción. Se concluyó que el rango de clima organizacional es favorable en 62.2% siguiéndole una media favorable de 26.7% y finalmente muy favorable representado por un 11.1%.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Satisfacción Laboral

El laborar es fundamental y vital para el ser humano, y no porque a través de él se genera ingresos para vivir, Así mismo, tiene relaciones mentales y psicológicas que van más allá de un pago económico. Las personas mayores de edad le dedican más horas a su trabajo, y muchas veces pasan menos tiempo en casa con la familia (Bastardo, 2014).

Por otro lado, Palma (como se citó en Casana, 2015), indica que es la actitud que muestra el personal respecto su propia labor y en función a componentes relacionados como posibilidad de progresar personalmente,

remuneraciones que reciben y beneficios laborales, la relación que se logra establecer con su compañero de labores y con las autoridades, políticas administrativas, materiales que se encuentran a su disposición para desempeñar las labores dentro de su organización y condiciones físicas. De la misma manera, guarda relación con el desempeño, ya que mientras un colaborador se encuentre contento con su laboral, sus tareas, cuenta con un clima óptimo, su rendimiento será elevado, y la productividad incrementará, trayendo consigo resultados favorables para la empresa.

La definición conlleva a aceptar que la satisfacción laboral, es un término que se emplea en diversos contextos, incluyendo varios elementos como el personal de trabajo, incentivos y salarios, la oportunidad de mejora, sistema de supervisión, condición ambiental, etc. (Chiang et al., 2010).

Entonces, Jiménez (2016), indica que se puede afirmar que la satisfacción del personal esta relacionada con factores intrínsecos personales al sujeto, pues las condiciones de trabajo sean ambientales o físicas están vinculadas con manifestaciones intrapsicologicas del empleado y se expresan en función a las necesidades básicas de la persona, estrechamente ligadas al ámbito social donde se explaya el ser humano. Muy a menudo, las empresas tienen en cuenta este punto al momento de contratar al personal, determinando una proyección de si se podrá o no adaptar a las condiciones de trabajo de la organización.

1.3.1.1. Dimensiones

A). Satisfacción intrínseca

Para Herzberg (como se citó en Calderón, 2017), la satisfacción intrínseca, también conocida como factores intrinsincos o factores motivacionales, estos son consustanciales a la labor, compromiso, logro, etc. Este elemento hace referencia a la naturaleza de las tareas asignadas, al ambiente, y la esencia de las responsabilidades atribuidas, de igual

manera, involucran el desarrollo personal, progreso, responsabilidad y reconocimiento.

En tal sentido, Palma (como se citó en Saldaña, 2017), para medir la satisfacción laboral del personal se debe tener en cuenta:

Desarrollo Personal: Es la ocasión que tendrá el personal para llevar a cabo labores que se encuentren ligadas con sus ideales, y permitan que se sienta autorrealizado.

Desempeño de tareas: Hace referencia a la vinculación del colaborador con la eficiencia para la realización de sus actividades asignadas dentro de su centro de labores.

B). Satisfacción Extrínseca

Para Herzberg (como se citó en Calderón, 2017), hace mención a las condiciones laborales de una forma más amplia, como la política con la que trabaja la organización, salario, el salvaguardar la integridad de los colaboradores cuando realizan alguna actividad y el ambiente. Los antes mencionados, podrían anticipar la insatisfacción o imposibilitarla, mas no pueden establecer lo contrario. Haciendo alusión a los casos donde los individuos ejecutan sus tareas, las mismas se relacionan principalmente con su área dentro de su centro de labores.

Así mismo, para Palma (como se citó en Saldaña, 2017), los indicadores para analizar son los siguientes:

Condiciones materiales y/o físicas: Hace referencia a componentes, infraestructura o ambientes adecuados donde se desarrollan las actividades encomendadas y que integra como facilitador de la misma.

Beneficios laborales y/o remuneraciones: Es la jerarquía de satisfacción vinculada con los pagos monetarios regulares o agregados como remuneración por las actividades que el personal realiza diariamente.

Políticas administrativas: Hace referencia al grado de conformidad con relación a lo establecido según las normas institucionales con el objetivo de fomentar la relación laboral y asociada concisamente con la labor.

Políticas Sociales: Es el nivel de condescendencia que se establece con respecto a los otros trabajadores de la empresa, con quienes van a intervenir sus conductas de forma frecuente.

Relación con la autoridad: Es la percepción de valor que se le atribuye a la autoridad (jefe) inmediata, y va de la mano con las actividades diarias, convirtiéndose en una relación directa entre colaborador y jefatura.

1.3.1.2. Teorías de Satisfacción

A). Teoría de las necesidades de Abraham Maslow

La teoría, tiene como autor a A. Maslow, quien identifica que el ser humano se mueve en base a un grupo de necesidades, y estas se deberían ir cumpliendo en cierto orden, en base a eso él propone que las primeras que debes satisfacerse son las que son fundamentales para la sobrevivencia de las personas. Las necesidades humanas están conformadas mediante una estructura de jerarquía que respalda que acorde se satisfacen los requerimientos mas básicos, las personas desarrollan deseos mas elevados. Servián (2018), detallan las siguientes necesidades:

Necesidades fisiológicas: Comprenden la necesidad vital del ser humano, vinculándose con la estabilidad y conexión que son indispensables para la sobrevivencia del mismo, también la persistencia, así mismo se encuentra la alimentación, respiración y la sexualidad.

Necesidad de seguridad: Su satisfacción se orienta a la subsistencia y creación de un estado sobre todo de seguridad y orden. Se halla también el sentirse estables en el contexto material, recursos, contar con un buen trabajo, protección y salud.

Necesidades sociales: Después de satisfechas las necesidades de seguridad y las fisiológicas, el ser humano al ser un ente sociable por

naturaleza, buscará sentirse incorporado en la sociedad, volviéndose partícipe y afectivo. En ellas se encuentran aspectos como el diálogo con otros individuos, establecer compañerismo, vivir en comunidad, manifestar y recibir efecto, sintiéndose parte de la sociedad.

Necesidades de reconocimiento: Estas también son reconocidas como las necesidades de aceptación, necesidades de sentirse querido, enfatizar dentro de un grupo social y tener autoridad; esta incorporada la autovaloración y la valorización personal.

Necesidades de autosuperación: Conocidas como la “autorrealización” son los objetivos que normalmente toma tiempo cumplirlos, puesto que el individuo busca trascender su propia mortalidad, ejecutar su propia acción, dejar huella, desarrollar su capacidad al máximo. Las necesidades antes mencionadas guardan relación con la moral, espiritual y el darle un sentido a la vida.

B). Teoría de McClelland

McClelland (1989) menciona que existen 3 motivaciones en los seres humanos, la de poder, logro y afiliación. Sin embargo, algunos investigadores mencionan que las antes mencionadas pertenecen a la motivación social, puesto que son aprendidas de forma inconsciente, y deben desarrollarse en el medio. Debido a ello, el valor reside en que inclinan a los individuos a tener un comportamiento que posiblemente afecte su desarrollo personas en diferentes laburos y actividades encomendadas. Los individuos con elevadas necesidades de logro, pretenden diferenciarse al realizar actividades que disfruten de las circunstancias que consiguen al aceptar responsabilidad. Así mismo, los individuos que poseen un alta necesidad de poder, pretenden controlar al resto de personas y que se haga lo que ellos quieren. Finalmente los individuos con una elevada necesidad de afiliación, suelen interesarse y analizar con periodicidad con relación a la calidad de sus relaciones personales; Naranjo y Santrock (como se citó en Araya y Pedreros, 2013).

C). Teoría de los factores Herzberg

Romero y Jaramillo (2010), esta orientado en el ambiente laboral, Herzber determino que hay 2 componentes o factores que definen la motivación del personal en la empresa.

Factores motivadores o satisfactorios: Hace mención a lo relacionado directamente con el cargo y las labores, son los factores que ocasionan un efecto de larga duración de sentirse satisfecho, incrementando la productividad a un grado elevado.

El termino motivación, para Herzberg (1982) incorpora emociones que le permiten al ser humano sentirse realizado, de reconocimiento profesional y desarrollo, mencionados mediante el ejercicios de las actividades y de las acciones que ofrecen. Cuando estos componentes motivacionales son óptimos, aumentan significativamente la satisfacción, cuando presentan deficiencia, ocasionan una falta de satisfacción. Los componentes motivacionales son el desarrollo de una actividad relevante, compromiso, logro, el ser reconocido, el crecimiento, etc.

Factores Higiénicos o insatisfactorios: Hace mención a los factores que están en el entorno al individuo mientras labora, incorporando condiciones ambientales y físicas del trabajo, beneficio social, el sueldo, el tipo de supervisión recibida, las políticas que posee la organización, el clima de la relación entre el jefe y el personal, las normas internas, las oportunidades que existen. Cuando estos componentes son eficaces, como consecuencia fortalecen la satisfacción, debido a que su influencia sobre el comportamiento alcanza a incrementar duraderamente y substancialmente la satisfacción. Sin embargo, cuando carecen, ocasionan insatisfacción (Romero & Jaramillo, 2010, pp. 30 y 31).

1.3.2. Clima organizacional

Hace referencia a la percepción del lugar de trabajo por parte de los colaboradores que trabajan en la empresa, la misma que permite que todos

los empleados de la empresa se sientan cómodos, en un entorno llamativo y amigable, libre según sus ideales (González y González, 2010).

Se fundamenta en la percepción personal y generalmente se conoce como un patrón repetitivo de comportamiento, actitud y sentimiento que representan la vida dentro de la empresa. Por tanto, el área gerencial dirige el clima con mayor facilidad que la cultura, que podría afectar de forma directa la conducta del colaborador (Ramírez y Domínguez, 2012).

Según Palma (como se citó en Calderón, 2017), menciona que el clima laboral es una percepción de un conjunto de componentes que se relacionan con el ambiente dentro del trabajo, así mismo sirve también como una herramienta para diagnosticar y brindar las medidas de prevención y corrección que permiten mejorar y fortalecer el ambiente de la organización. Así mismo se encuentra relacionado con el entorno laboral, puesto que la calidad del personal se ve afectada directa o indirectamente y puede tener un impacto en el entorno laboral.

Para los colaboradores, el ambiente y el desarrollo dentro de la organización, son importantes porque brindan una mejor calidad de vida para todos, una vez que los empleados están satisfechos de sí mismos, buscarán a quienes los rodean para perciban también la satisfacción, así la empresa ayude al bienestar social al que pertenecen. En definitiva, el hacer que los colaboradores sientan motivación, para el área de gerencia es un reto fuerte, puesto que la motivación es inspirar a las personas a realizar grandes esfuerzos para obtener en determinadas organizaciones, individuos y sociedad el deseo de cada trabajador de cumplir sus objetivos, ya que la motivación depende principalmente del enfoque que tenga el objetivo, el periodo y la perseverancia (Restrepo, 2016).

Se puede decir, aunque el ambiente de trabajo no se puede tocar ni ver, se puede sentir que altera el comportamiento de los empleados que integran la empresa, y el clima se ve afectado por la relación entre la organización y sus miembros. Por tanto, según diversos investigadores, se

puede decir que el clima laboral se compone de diferentes mecanismos, entre los que se encuentran; los aspectos personales de los empleados en la que tienen en cuenta las actitudes, opiniones, valores, personalidades, aprendizajes, entre otros (García, 2017).

1.3.2.1. Características del clima laboral

González y González (2010), exponen un listado especial de elementos que se pueden manifestar frente a diversas situaciones, por un plazo limitado, con buena intervención se puede mejorar el clima, esto dependerá de las condiciones que posea cada empleado, así como la gestión, realidades físicas, naturales y sociales de la empresa. Las condiciones incluyen:

- Políticas de la dirección
- Estilos de liderazgo
- Formas de comunicación interna
- Factores físico-ambientales
- Estructura y procesos de trabajo
- Procedimientos vinculados directamente a la gestión de los recursos humanos
- Grado de centralización y de posibilidades de participación
- Tamaño de la organización

1.3.2.2. Tipos de clima laboral

Según el método Likert (1969) citado por Pérez y Rivera (2015), muestra que existen diferentes tipos de entornos laborales:

A). Clima Autoritario

Sistema I Autoritario explotador

Hace referencia a que el área administrativa no muestra confianza hacia los colaboradores, existe un ambiente rígido, prevaleciendo el temor, carece la comunicación entre colaboradores y gerencia, debido a que la toma de

decisión solo la tienen ellos, sin importar cómo se sienten el resto de empleados.

Se determina debido a que constituye la familiaridad el área administrativa y colaboradores, y las retribuciones y las sanciones se asignan como fuente de motivación para los empleados de la organización. En este caso, la dirección tiene que aprovechar las deficiencias sociales de los trabajadores, puesto que la dirección mostró absoluta confianza en los colaboradores.

B). Clima participativo

Sistema III Consultivo

Se define por la amistad de empleados superiores, a quien se le da la oportunidad de poder decidir frente a una situación específica, y con autorización se puede mantener un buen diálogo entre las dos partes. Este tipo de clima es efectivo porque muestra vitalidad en todos los ámbitos, y la administración se realiza a imagen del logro de las metas establecidas.

Sistema IV Participación en grupo

El personal en varios campos de organización y administración está lleno de sinceridad y sencillez. La adopción de medidas es beneficiosa para los sindicatos en los diversos grados y la comunicación de parte de los empleados de la organización no tiene obstáculos. En este ambiente, todos los empleados pueden expresar sus opiniones y tener en cuenta las ideas o métodos aportados por los empleados. El fin de este método es que exista un trabajo en equipo y así puedan lograr sus metas en base a la participación estratégica de todos los empleados.

1.3.2.3. Dimensiones

Según Palma (como se citó en Calderón, 2017), menciona las siguientes dimensiones:

Realización personal

Los trabajadores valoran la posibilidad de un entorno laboral propicio para poder percibir que se encuentran desarrollándose de forma personal y profesional, en función de las tareas y perspectivas a largo plazo. Esta dimensión hace referencia a la probabilidad de sentirse desarrollados profesionalmente en el ámbito laboral, quiere dar a entender, que los empleados creen que la empresa puede buscar apoyos e incentivos de formación para incrementar lo antes mencionado a través de políticas justas y eficaces.

A los empleados les suelen gustar los puestos que brindan oportunidades para usar sus habilidades y capacidades para brindar una variedad de trabajos, libertad y retroalimentación sobre sus propias condiciones de trabajo, de modo que el trabajo contenga las características de estimulación intelectual; los trabajos con pocos desafíos causarán fatiga, pero desafíos Demasiado puede conducir a la frustración y al fracaso. En condiciones moderadas, los trabajadores se sentirán felices y satisfechos.

Involucramiento laboral

Conocido como sentimiento de aceptación de los valores y el compromiso por parte de los colaboradores quienes conforman la empresa, con el fin de cumplir las metas para el crecimiento de la misma. En esta dimensión se hace referencia a la presencia de un compromiso mayor con la entidad, señalando que este compromiso consiste en identificarse con los valores y objetivos haciéndolos suyos o propios, además de la existencia de un deseo fuerte por ser parte de familia llamada empresa, por lo tanto, procura en todo momento el bienestar de ella. De tal modo, se hace necesario que en todos los niveles de la organización los trabajadores se comporten en base a la cooperación, esto quiere decir que existe apoyo mutuo entre las personas integrantes de la empresa cuyo objetivo será obtener una satisfacción más elevada en cuanto al desarrollo de las labores.

Supervisión

Es el rol que cumplen los superiores al ejercer la supervisión como una actividad laboral en relación a la orientación y apoyo para las funciones encomendadas en las labores que son parte del trabajo normal y cotidiano del trabajador. Por lo tanto, se refiere al papel que desempeña la persona encargada de la supervisión, el cual debe apoyar a los empleados a superar las dificultades que se les puedan presentar dentro de la organización, así también el supervisor tiene la función de evaluar para el mejoramiento de la satisfacción y el rendimiento de los colaboradores. De tal forma, son los encargados los responsables de velar por el bienestar de los trabajadores e incluso después de realizar sus labores, si ellos tienen fuera de la organización calidad de vida, en consecuencia, si esto es así existe una mayor probabilidad que estos logren mayor eficiencia y se cuente con personal altamente satisfecho en el trabajo.

De igual manera, si se cuenta con un supervisor amigable y tolerante, que este además brinda el reconocimiento por el trabajo bien hecho, muestra interés y escucha las ideas de su personal a cargo; la satisfacción del trabajador será mayor. Es importante también que supervisores o encargados de esta función impulsen un ambiente de trabajo con clima positivo y favorable, ya que esto influye y es fundamental para la motivación laboral.

Comunicación

Es la claridad, cantidad, coherencia, celeridad y fidelidad de la información respecto al manejo y desempeño de la organización así como el servicio que se brinda a los clientes o usuarios de la organización. Así también se refiere al acceso o no de la información que se hace necesaria para el desarrollo del trabajo y si dentro de la empresa se comparte una comunicación adecuada. Por lo tanto, en todas las organizaciones la comunicación es un elemento importante, puesto que una organización

requiere de personas capaces de ejercer comunicación entre ellos, realizar acciones en grupo y alcanzar los objetivos compartidos.

Para tener y mantener una organización unida es fundamental la comunicación pues gracias a esta se dispone de los canales necesarios para transferir información esencial para el cumplimiento de las labores y el logro de las metas. Se consiguen mejores resultados en las organizaciones si se cuenta con un buen canal de comunicación.

Condiciones laborales

La organización debe proporcionar los recursos materiales, económicos y sociales que son necesarios para que el personal pueda cumplir con las funciones encomendadas. Es también como se percibe la retribución económica en relación con diversas empresas o si se cuenta con la tecnología que facilite y ayude al desarrollo de las acciones.

Se toma en consideración aspectos que tienen que ver con el espacio donde se llevan a cabo las actividades, instalaciones, máquinas, la condición de ruido, factores contaminantes, calor, etc; que lleguen a perjudicar al ambiente laboral, , si el empleado no puede trabajar en un medio adecuado su rendimiento se verá afectado y por lo tanto no alcanzará a desarrollar sus tareas correctamente. Como trabajadores se preocupan por tener un área de trabajo adecuado, cómodo y diseñado de tal manera que le permita alcanzar un mayor desempeño y satisfacción en el trabajo.

1.3.2.4. Teoría de Rensis Likert

Likert autor de la teoría “Los sistemas de organización” sobre clima organizacional, visualiza la naturaleza de los climas en términos de causa-efecto. Se realiza la clasificación en cuatro grupos: Sistema I y II tienen que ver con lo autoritario, uno explotador y el otro paternal, el sistema III consultivo y el sistema IV participación en grupo. En el clima cerrado encontramos a los primeros dos sistemas, aquí se evidencia un control

rígido, lo que conlleva a que el clima se vea afectado; mientras que, los últimos dos sistemas III y IV corresponden a un clima favorable ya que cuentan con un clima abierto y por el contrario al anterior la estructura es flexible. Likert así también considera el clima como multidimensional, cuyas dimensiones que la conforman son ocho: los métodos de mando, los procesos de comunicación, las fuerzas de motivación, la planificación, el control y los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento, la toma de decisiones y la influencia. Todos ellos que hemos mencionado, al unirse conforman un clima en particular que interfiere de manera significativa en el comportamiento de los miembros de la organización (García, 2009).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en la empresa distribuidora de celulares, Jaén, 2020?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la empresa distribuidora de celulares, Jaén, 2020?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal que labora en la empresa distribuidora de celulares, Jaén, 2020?

¿Cuál es la relación entre las dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en la empresa distribuidora de celulares, Jaén, 2020?

1.5. Justificación e importancia del estudio

El presente del trabajo de investigación permitió conocer la correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores que laboran en la empresa distribuidora de celulares, Jaén, 2020. Esto con la finalidad de analizar si el clima en la empresa tiene efecto en la satisfacción del personal. Además, brindará a contribuir en el conocimiento para futuras investigaciones donde se contrasten resultados con la única finalidad de obtener un mejor conocimiento.

Así mismo, tendrá una relevancia social, porque se evidencia que existe una relación en las estrategias, las cuales ayudaran a la empresa de distribuidores de celulares para que se dé una gestión más eficaz y por ende mejore el rendimiento del personal. Los principales beneficiados en el desarrollo serán los trabajadores ya que se conocerá el estado actual del clima organizacional y la satisfacción laboral que percibe cada colaborador.

La investigación es sumamente importante, pues al presentarse problemas en el aspecto laboral en la empresa distribuidora de celulares, Jaén, 2020, surge la necesidad de estudiar la correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores que laboran en la empresa distribuidora de celulares. Esto con el fin de identificar si el personal laboral se siente satisfecho con las labores y ambiente en la empresa.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en la empresa distribuidora de celulares, Jaén, 2020.

1.6.2. Hipótesis específicas

El nivel de clima organizacional en la empresa distribuidora de celulares, Jaén, 2020 es bajo.

El nivel de satisfacción laboral del personal que labora en la empresa distribuidora de celulares, Jaén, 2020 es bajo

Existe relación significativa entre las dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en la empresa distribuidora de celulares, Jaén, 2020.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en la empresa distribuidora de celulares, Jaén, 2020.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar el nivel de clima organizacional en la empresa distribuidora de celulares, Jaén, 2020.

Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal que labora en la empresa distribuidora de celulares, Jaén, 2020.

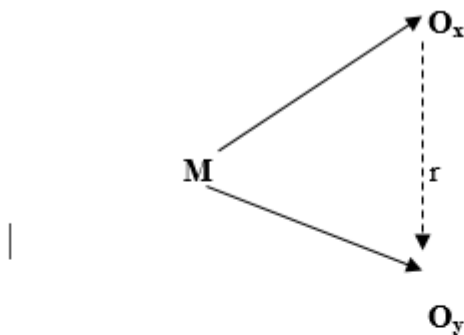
Determinar la relación entre las dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en la empresa distribuidora de celulares, Jaén, 2020.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo descriptiva correlativa porque se enfocó en identificar la relación entre los constructos en cuestión de los colaboradores que laboran en la empresa distribuidora de celulares, Jaén, 2020, sin la necesidad de intervenir en la manipulación de las variables de estudio (Hernández et al., 2014).

Así mismo, de acuerdo con las características presentadas el diseño de la investigación fue no experimental, debido a que las variables no se manipularán. En tal sentido, el esquema correspondiente es:



Donde:

M: Muestra

O_x: Observación del Clima Organizacional

O_y: Observación de la Satisfacción

r: Correlación

2.2. Población y muestra

Contaron con la participación del 100% de los trabajadores de la empresa distribuidora de celulares, Jaén, 2020. Por ende, la muestra en el estudio fue 9 trabajadores.

2.3. Variables y operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Instrumento
Clima Organizacional	Realización del personal	Mejora personal	1,2,3,4,5,6	1=Ninguna o nunca 2=Poco 3=Regular o algo 4=Mucho 5=Todo o siempre	Cuestionario
		Mejora Profesional	7,8,9,10		
	Involucramiento laboral	Compromiso con la organización	11,12,13,14,15,16		
		Identificación con la organización	17,18,19,20		
	Supervisión	Apoyo en las tareas	21,22,23,24,25,26		
		Funcionamiento	27,28,29,30		
	Comunicación	Fluidez de la comunicación	31,32,33,34,35		
		Claridad en la comunicación	36,37,38,39,40		
	Condiciones laborales	Elementos materiales	41,42,43,44,45,46		
		Elementos psicológicos	47,48		
		Elementos económicos	49,50		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Instrumento
Satisfacción laboral	Satisfacción intrínseca	Desarrollo personal	1,2,3,4,5,6	1=Ninguna o nunca 2=Poco 3=Regular o algo 4=Mucho 5=Todo o siempre	Cuestionario
		Desempeño de tareas	7,8,9,10,11		
	Satisfacción Extrínseca	Condiciones físicas y/o materiales	12,13,14,15,16		
		Beneficios laborales y/o remuneraciones	17,18,19,20		
		Políticas administrativas	21,22,23,24		
		Claridad en la comunicación	25,26,27,28,29		
		Relaciones sociales	30,31,32,33,34,35		
		Relación con la autoridad			

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Las técnicas fueron dos encuestas, estas permitieron recolectar información del personal que labora en la empresa distribuidora de celulares, Jaén, 2020. Son técnicas muy utilizadas para estudios descriptivos, especialmente correlativos, puesto que brindan datos precisos y coherentes.

Por ende, los instrumentos fueron dos cuestionarios, una para cada variable de estudio. Esta será aplicada a la muestra seleccionada de los colaboradores de la organización distribuidora de celulares, Jaén, 2020.

Ficha técnica del instrumento para satisfacción laboral	
Nombre	Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)
Autora	Sonia Palma Carillo
Procedencia	Lima-Perú
Administración	Individual o colectiva/Formato físico
Duración de la prueba	15 minutos
	Ninguna =1
	Poco=2
Escala de medición	Regular o algo=3
	Mucho=4
	Todo o siempre =5
Validación confiabilidad	A través de juicio de expertos
	Satisfacción Intrínseca =0,766
	Satisfacción extrínseca =0,824

Ficha técnica del instrumento de la variable clima laboral	
Nombre	Escala Satisfacción Laboral (CL-SPC)
Autora	Sonia Palma Carillo
Procedencia	Lima-Perú
Administración	Individual o colectiva
Duración	20 minutos
	Ninguna =1
	Poco=2
Escala de medición	Regular o algo=3
	Mucho=4
	Todo o siempre =5
Validación	A través de juicio de expertos
	Realización personal 0,924
	Involucramiento laboral 0,973
Confiabilidad	Supervisión 0,942
	Comunicación 0,983
	Condiciones Laborales 0,893

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Para llevar a cabo el análisis de los datos obtenidos, se realizaron mediante el uso del programa estadístico SPSS versión 24. Dichos resultados fueron expuestos en tablas y figuras, las cuales evidenciaron una respuesta a cada uno de los objetivos formulados. Para identificar la existencia de una correlación entre ambos constructos se hizo uso de la prueba de Chi – cuadrado.

2.6. Criterios éticos

Conocimiento informado: Los participantes estuvieron de acuerdo con ser informados y llegar a participar de manera voluntaria en el estudio.

Confidencialidad: La investigación asegura la protección de las identidades de los participantes.

2.7. Criterios de rigor científico

Credibilidad: Los resultados de la investigación son verdaderos o reales y que son brindados por los participantes.

Neutralidad: Los resultados del estudio garantizan la veracidad de las descripciones de los participantes.

Relevancia: Los resultados permite evaluar el logro de los objetivos propuestos y saber si se obtuvo un mejor conocimiento del tema estudiado.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

Tabla 1

Clima organizacional en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.

	n	%
Regular	8	88.9
Bueno	1	11.1
Total	9	100.0

Figura 1. Clima organizacional en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.

El clima organizacional percibido por los colaboradores de la entidad distribuidora de celulares es regular, expresado en un porcentaje del 88.9%, mientras que el 11.1% percibe clima organizacional de nivel bueno. Los colaboradores no percibieron clima organizacional de nivel malo.

Si bien, el clima organizacional no es malo, tiene mucho por mejorar, pues estar en nivel regular, deja en evidencia que el clima organizacional deja mucho por desear en los trabajadores de la distribuidora de celulares.

Tabla 2

Satisfacción laboral en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.

	n	%
Mala	1	11.1
Regular	7	77.8
Bueno	1	11.1
Total	9	100.0

Figura 2. Satisfacción laboral en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.

En la tabla y figura 2 se aprecia la satisfacción laboral de los colaboradores de la distribuidora de celulares, donde existe la mayor parte de ellos, que perciben regular satisfacción, con un porcentaje del 77.8%, asimismo, el 11.1% considera que la satisfacción laboral es buena, mientras que el mismo porcentaje, percibe mala satisfacción dentro de la organización.

El problema radica en tener colaboradores que perciban mala satisfacción laboral, pues deja en evidencia que algo no se está realizando correctamente dentro de la organización, ello, debe existir como causa de desmotivación para que los colaboradores se sientan sin ganas de trabajar, o querer renunciar a su labor.

Tabla 3

Realización personal en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.

	n	%
Regular	7	77.8
Bueno	2	22.2
Total	9	100.0

Figura 3. Realización personal en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.

En cuanto a la tabla y figura 3 se evidencia la realización personal del clima organizacional, donde se observó al 77.8% de los colaboradores percibir un nivel regular de realización personal, mientras que el 22.2% percibe nivel bueno. Los colaboradores no evidenciaron nivel malo en la dimensión realización personal.

La realización personal, implica el logro de los objetivos de los colaboradores, por ello, es esencial que dentro de la organización debe considerarse al colaborador como una pieza importante en el logro de metas.

Tabla 4

Involucramiento laboral en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.

	n	%
Regular	8	88.9
Bueno	1	11.1
Total	9	100.0

Figura 4. Involucramiento laboral en los trabajadores de la Distribuidora de celulares Jaén.

La tabla y figura 4 se aprecia al 88.9% de los colaboradores percibir regular involucramiento laboral del clima organizacional, mientras que el 11.1% percibió buen involucramiento laboral. Los colaboradores no percibieron mal involucramiento laboral.

Hacer parte a los trabajadores en los planes de la organización, hace que se identifiquen con las metas y anhelan a conseguirlas. Un colaborador identificado con la empresa siempre dará lo mejor de sí mismos para lograr objetivos para bien de la organización

Tabla 5

Supervisión en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.

	n	%
Regular	7	77.8
Bueno	2	22.2
Total	9	100.0

Figura 5. Supervisión en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.

En la tabla y figura 5 se aprecia la dimensión supervisión del clima organizacional, donde el 77.8% de los colaboradores percibieron que la supervisión es de nivel regular, mientras que el 22.2% percibió supervisión buena. Los colaboradores no percibieron mala supervisión.

Los colaboradores no percibieron nivel malo en la supervisión, sin embargo, existe poco porcentaje que evidencia buena supervisión, infiriendo que debe mejorarse aún más la forma de evaluar e inspeccionar las actividades de los colaboradores, haciendo mención que supervisar no es ponerse molestos con los trabajadores o estar serios con ellos, sino ayudarles a enfrentar sus actividades laborales.

Tabla 6

Comunicación en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.

	n	%
Regular	8	88.9
Bueno	1	11.1
Total	9	100.0

Figura 6. Comunicación en los trabajadores de la Distribuidora de celulares Jaén.

En la tabla y figura 6 se aprecia la dimensión comunicación del clima organizacional de los colaboradores de la distribuidora de celulares Jaén, donde se evidenció al 88.9% de colaboradores tener grado regular, y el 11.1% tuvo grado bueno. Los colaboradores no presentaron nivel de comunicación bajo.

Infiriendo a los hallazgos, la comunicación no es deficiente, pero si tiene que seguirse mejorando para bien de la empresa, pues una adecuada comunicación, ya sea entre colaboradores, jefes y colaboradores, y demás entorno, ayuda a conseguir los objetivos dentro de la empresa.

Tabla 7

Condiciones laborales en los colaboradores de la Distribuidora de celulares Jaén.

	n	%
Regular	8	88.9
Bueno	1	11.1
Total	9	100.0

Figura 7. Condiciones laborales en los trabajadores de la Distribuidora de celulares Jaén.

En la tabla y figura 7 se muestra la dimensión condiciones laborales del clima organizacional, donde el 88.9% de los colaboradores percibieron que las condiciones laborales fueron de nivel regular, mientras el 11.1% percibieron nivel bueno. Los colaboradores no percibieron malas condiciones laborales.

Se infiere que, si bien no existen condiciones laborales de nivel malo, debe mejorarse a fin de que los colaboradores de la organización se sientan comprometidos con sus actividades dentro de la organización.

Prueba de Normalidad

Tabla 8

Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,880	9	,158
Realización personal	,897	9	,234
Involucramiento laboral	,923	9	,414
Supervisión	,921	9	,401
Comunicación	,916	9	,358
Condiciones laborales	,813	9	,029
Satisfacción laboral	,856	9	,088

En la tabla 7 se aprecia la evaluación de normalidad para muestras menores a 30, llamada Shapiro Wilk, estadístico que mediante su significancia bilateral confirmó que las variables clima organizacional y satisfacción laboral provienen de una distribución normal (sig. > 0.05); sin embargo, la dimensión laboral no presentó normalidad (sig<0.05). Por lo que se utilizará r de Pearson para determinar la asociación entre variables generales y dimensiones, excepto las condiciones laborales.

Tabla 9

Criterios de correlación

R=1	Relación positiva
0.8<r<1	Relación muy alta
0.6<r<0.8	Relación alta
0.4<r<0.2	Relación moderada
0<r<0.2	Relación débil
R=0	Relación nula

Contraste de hipótesis

Tabla 10

Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una distribuidora de celulares de Jaén

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,932**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	9	9
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,932**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	9	9

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

En la tabla 10 se evidencia la evaluación paramétrica r de Pearson, quien mediante significancia estadística arrojo un p -valor menor al 5%, rechazando de esta manera la hipótesis nula y tomando de referencia la hipótesis planteada, la cual afirma correlación significativa entre ambos constructos en los colaboradores de una distribuidora de celulares; asimismo, se evidenció una relación de grado muy alto entre variables de estudio, puesto que $r = 0.932$.

Estos resultados hacen inferencia que a mayor clima organizacional mejor satisfacción laboral en los colaboradores, por ello es necesario buscar un buen ambiente laboral para que los colaboradores se sientan comprometidos con la empresa.

Tabla 11

Relación entre realización personal y satisfacción laboral en los colaboradores de una distribuidora de celulares.

		Realización personal	Satisfacción laboral
Realización personal	Correlación de Pearson	1	,858**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	9	9
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,858**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	9	9

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

En la tabla 11 se aprecia la prueba estadística *r* de Pearson la cual mediante significancia bilateral expuso un *p*-valor < 0,05, de esta manera se rechaza la hipótesis nula y tomando por referencia la hipótesis que afirma correlación significativa entre la dimensión antes mencionada del clima organizacional y la satisfacción laboral. Además, las variables se relacionan de grado muy alto, esto al mostrar un $r=0,858$.

La inferencia de los resultados indica que, mientras un individuo se sienta realizado personalmente, la satisfacción en su centro de labores incrementará.

Tabla 12

Relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral de los colaboradores de una distribuidora de celulares Jaén

		Involucramient o laboral	Satisfacció n Laboral
Involucramient o laboral	Correlació n de	1	,832**
	Pearson Sig. (bilateral)		,005
	N	9	9
	Correlació n de	,832**	1
Satisfacción Laboral	Pearson Sig. (bilateral)	,005	
	N	9	9

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

En la tabla 12 se observó la prueba estadística paramétrica r de Pearson la cual mediante significancia bilateral igual a 0,005 rechazo la hipótesis de no relación, tomando por referencia la hipótesis del investigador la cual evidencia relación estadística significativa entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral. Así mismo, se obtuvo que las variables se relacionaron muy altamente, esto al evidenciar un r igual a 0,832.

De los hallazgos se infiere que, a mejor involucramiento laboral, mejor será la satisfacción que presenten los colaboradores.

Tabla 13

Relación entre supervisión y la satisfacción laboral de los colaboradores de una distribuidora de celulares Jaén

		Supervisión	Satisfacción laboral
Supervisión	Correlación de Pearson	1	,806**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	9	9
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,806**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	9	9

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

En la tabla 13, por medio de la prueba r de Pearson se evidencia una significancia bilateral igual a 0,09, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y acepta la correlación significativa entre la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral, la cual se da en un nivel muy alto ($R= 0.806$). Estos resultados indagan en que, a mayor supervisión, mayor será la satisfacción laboral en los colaboradores, cabe mencionar que la supervisión no es más que la evaluación e inspección de labores.

Tabla 14

Relación entre comunicación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la distribuidora de celulares Jaén

		Comunicación	Satisfacción laboral
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,891**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	9	9
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,891**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	9	9

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

En la tabla 14 se evidenció la correlación entre comunicación y la satisfacción laboral, esto por medio del estadístico de prueba r de Pearson quien gracias a su significancia estadística se rechazó la hipótesis que planteaba que entre dicha dimensión y variable no existe una relación, y se tomó la hipótesis del investigador la cual afirma que existe relación significativa entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral (sig. < 0,05). Además, el coeficiente de correlación fue igual a 0,891, indicando que las variables se relacionan de manera muy alta.

Estos resultados nos llevan a inferir que, a mayor comunicación del personal dentro de la organización, mayor será su satisfacción laboral.

Tabla 15

Relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral en los colaboradores de la distribuidora de celulares Jaén

		Condición laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condición laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,890**
		N	,001
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,890**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,001

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

En la tabla 15 se trabajó con la prueba no paramétrica rho Spearman, en la cual se evidenció un nivel de significancia bilateral menor al 5%, conllevando a rechazar la hipótesis nula y afirmar la relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral. Además, se evidenció una relación muy alta entre variables, esto contrastado gracias al coeficiente de correlación igual a 0,890.

Los hallazgos llevan a indagar que, a mayores condiciones laborales, mayor será la satisfacción de los colaboradores.

3.2. Discusión de resultados

En la sección de discusiones se inició la comparación de los resultados de la investigación con los trabajos previos hallados en los diferentes contextos. Para la obtención de resultados cabe resaltar que se tuvieron limitaciones para la obtención y aplicación de instrumentos pues hubo dificultades por el contexto que se viene atravesando a causa del nuevo coronavirus. Los instrumentos aplicados tuvieron una consistencia interna sumamente confiable, pues las alfas de Cronbach para cada variable superaron el 0.7, parámetro que indica que los cuestionarios pueden ser aplicados en el contexto de estudio.

Para dar cumplimiento al objetivo general, los resultados evidenciados dejaron en claro que existe una correlación positiva de grado muy alto entre ambos constructos, y esto se comprueba en base a la puntuación obtenida a través de R de Pearson, el cual fue menor al .05, y el nivel de correlación fue =.932. Dichos resultados fueron contrastados en el ámbito internacional por intermedio de Montoya et al. (2017), Bruzual (2016), y Manosalvas, et al. (2015); mientras que en el panorama nacional se contrastó con Pérez y Zafra (2018), Espinoza (2017), Calderón (2017), Vilcamango (2017), Vallejos (2017), Cercado y Gonzáles (2017). En el ámbito local, Tirado (2017), y, Acuña y Paredes (2015) afirman que mientras exista un mejor clima laboral, la satisfacción de colaboradores será mayor. Sin lugar a duda la realización de cada colaborador y el verse involucrado con sus labores mejoran la satisfacción de los mismos.

En cuanto al primer objetivo, el cual fue identificar el nivel del clima organizacional en la empresa distribuidora de celulares, Jaén, se encontró que el 88.9% percibió un clima organizacional de nivel regular, haciendo hincapié que no hubo percepción de nivel malo. Estos resultados son abalados a nivel internacional por Montoya et al. (2017), quien mediante la investigación que realizó, halló que el 72.7% de los colaboradores del área

administrativa tiene un alto clima organizacional. Más resultados similares encontró Bruzual (2016), quien afirmó que el clima organizacional fue positivo. A nivel nacional los hallazgos se contrastan con Pérez y Zafra (2018), quien encontró que los colaboradores percibieron un clima organizacional de nivel regular. Si bien es cierto, ninguno encontró niveles bajos de la variable clima organizacional, no es de sabios saber que mientras se mantenga un nivel regular, las organizaciones deben seguir en constante lucha por mejorar su clima, pues mientras mejor climas, mejor satisfacción y por ende mejor producción para beneficio de la empresa.

Cómo segundo objetivo específico, el cual fue determinar el nivel satisfacción, los resultados arrojaron al 77.8% tener una satisfacción regular; estos hallazgos fueron contrastados a nivel internacional con Manosalvas et al. (2015), quienes indicaron que la satisfacción de los colaboradores es de nivel regular. A nivel nacional, Pérez y Zafra (2018), dejaron evidencia que la satisfacción laboral oscila entre regular y buena, sin embargo, debe seguir mejorándose para bien de los propios colaboradores y de la organización. Por su parte Espinoza (2017), encontró que la satisfacción es mejor cuando existe un adecuado y correcto clima organizacional, sin embargo, al ser de nivel regular el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores. Desde la perspectiva del investigador, se considera mejorar la satisfacción del colaborador, pues está demostrado que cuando un colaborador se encuentra satisfecho con su trabajo, este puede rendir mucho mejor en la empresa y puede contribuir mejor en el cumplimiento de los planes actuales como futuros.

Cómo tercer objetivo se buscó identificar la correlación entre las dimensiones de ambos constructos de los colaboradores de la empresa distribuidos de celulares Jaén; donde para el cumplimiento, se llevó a cabo la evaluación de Normalidad de Shapiro-Wilk (ver tabla 8), determinando que ambas variables presentan una significancia mayor a 0.05, afirmando que presentan normalidad y, por ende, debe aplicar una prueba paramétrica

para establecer la relación entre ellas. Solo la dimensión condiciones laborales, no presentó normalidad, por ello, se empleó una evaluación de Spearman, para buscar la relación con la variable satisfacción laboral.

Para identificar la correlación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral, se utilizó la prueba r Pearson quien mediante significancia bilateral arrojó un valor igual a 0.03, lo que al ser menor al 0.05, parámetro que indica relación entre las antes mencionadas (ver tabla 11). Resultados similares obtuvo Bruzual (2016), quien en su estudio indicó que la realización personal es mejor cuando la satisfacción del colaborador tiende a mejor. Calderón (2017), también afirma que la realización personal busca la mejora cómo persona y cómo profesional, sólo así se podrá tener una mejor satisfacción del colaborador. Sin lugar a duda, este hallazgo queda contrastado, se conoce que al buscar que los colaboradores mejoren como personas y como profesionales ayuda a que estos se sientan más satisfechos con la organización en donde laboran.

Para determinar la correlación entre involucramiento laboral y la satisfacción laboral se utilizó la prueba r Pearson, quien obtuvo una significancia bilateral igual a 0.005, valor que indica correlación significativa entre dicha dimensión y variable antes mencionadas, además el coeficiente de correlación fue igual a 0.832, afirmando que el grado en que se relacionan es de nivel muy alto. Resultados parecidos fueron encontrados en Espinoza (2017), quien afirma que cuando se involucra al colaborador en los objetivos de la organización, estos se sentirán más satisfechos de su rol dentro de la empresa, generando de alguna forma buen ambiente de trabajo y mayor productividad personal dentro de la entidad en la cual laboran. Estos hallazgos definitivamente hacen hincapié que cuando existe compromiso con la organización y se sienten identificados con ella, y la organización con los colaboradores se genera mejor satisfacción laboral.

También se estableció la correlación entre supervisión y la satisfacción laboral, donde mediante el estadístico r Pearson se encontró que existe una

correlación altamente significativa ($=>.05$) y (0.086) respectivamente. Vilcamango (2017), en su estudio llega a inferir similares resultados, donde deja en claro que supervisar, de alguna forma es brindar apoyo para las tareas de los colaboradores, asimismo, es vigilar el funcionamiento de los trabajadores. Se infiere que supervisar no es ser autoritario, sino que debe ser una persona amigable y tolerante, que debe tener reconocimiento por los buenos resultados de sus colaboradores, esto a fin de que los colaboradores puedan percibir satisfacción de su labor y sus actividades que realizan dentro de la organización.

Para la correlación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral, se empleó el estadístico de prueba r Pearson, quien mediante significancia bilateral arrojó un valor igual a $0.009 < 0.05$, además un coeficiente de correlación igual a .0891; se afirma relación positiva de grado muy alto entre dimensión y variable de estudio. Resultados similares determinó Montoya et al. (2017), en su estudio cuyos resultados dejaron en evidencia que una fluidez de comunicación, claridad en la forma como se comunican, hace que los colaboradores se sientan satisfechos dentro de la empresa.

Para la correlación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral, se utilizó el método no paramétrico llamado rho de Spearman, quien mediante significancia bilateral arrojó un valor igual a 0.001, mientras que el coeficiente de correlación fue igual a 0.890, dejando en evidencia una relación positiva de grado muy alto. Aunque está dimensión no fue estudiada por investigadores internacionales, en el panorama nacional, Calderón (2017), menciona que las condiciones laborales se alía a la satisfacción laboral de los colaboradores, llegando a identificar que, si existe una mejor satisfacción cuando existen adecuados materiales, mejores elementos psicológicos y económicos.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. El nivel de clima organizacional en la empresa distribuidora de celulares Jaén fue de nivel regular; se requiere mejorar el nivel de clima organizacional para beneficio del colaborador y de la organización, pues se ha demostrado científicamente que a mejor clima organizacional mejor serán los resultados de los colaboradores en cuanto a los objetivos de la empresa.
2. La satisfacción laboral dentro en el personal humano de dicha organización distribuidora de celulares fue de nivel regular, es decir, aunque no se encontraron niveles malos en satisfacción, esto deben reforzarse para beneficio de la organización y sus planes tanto actuales como futuros.
3. Se encontró relación positiva y de grado muy alto entre las dimensiones del ambiente y satisfacción laboral de los trabajadores de la distribuidora de celulares Jaén, 2020.
4. Se estableció relación positiva y de grado muy alto entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la distribuidora de celulares Jaén, 2020.

4.2. Recomendaciones

1. Se recomienda a la empresa distribuidora de celulares, realizar acciones o charlas donde exista temas para mejorar el clima organizacional, en estas charlas deben abordarse temas para mejorar personal y profesionalmente al colaborador, temas de que permitan que los mismos se sientan comprometidos con la empresa, colaboración en las tareas y apoyo en el funcionamiento de la organizacional.
2. A la empresa distribuidora de Jaén, tomar acciones que busquen mejorar la satisfacción del colaborador, es decir, tomar acciones de recompensa o premios por los buenos desempeños de sus colaboradores, recibir sus opiniones para bien de la empresa y realizar trabajos en equipo.
3. A los colaboradores contribuir y cooperar en las acciones que brinda la organización para construir un ambiente laboral adecuado, además fortalecer el vínculo entre colaboradores y formar trabajo en equipo para realizar mejores actividades a menor tiempo.
4. A los futuros estudios, tomar en cuenta un análisis cualitativo, es decir, aplicar entrevistas de profundidad hacia los altos jefes relacionados con el ambiente de la organización y los recursos humanos, todo ello, para hacer una mejor triangulación de resultados y obtener datos más acordes con la realidad.

REFERENCIAS

- Acuña, E., y Paredes, D. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de trabajadores en una empresa de Cajamarca*. Cajamarca, Peru. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/265/Ps.%20006%20TRABAJO-DE-TESIS-29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araya, L., y Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revistas de Ciencias Sociales*, 4(142). <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Bastardo, N. J. (2014). Satisfacción laboral. *Universidad Nacional Experimental de Guayana*, Venezuela. http://fondoeditorial.uneg.edu.ve/strategos/numeros/s12/s12_art01.pdf
- Bruzual, F. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la Empresa de serviciops Reliability And Risk Management*. México: Universidad de Montemorelos. <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/133/Tesis%20Fabiola%20Beatriz%20Bruzual%20Sandrea.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calderón, N. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017*. Universidad César Vallejo, Lima. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8816/Calder%C3%B3n_GNG.pdf?sequence=1
- Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE_PSICOLOGIA_

CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%C3%93N.LABORAL.TRABAJAD
ORES.EMP.AZUCARERA_TESIS.pdf

Cercado, K., y Conzáles, K. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2016*. Tarapoto: Universidad Peruana Unón. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/736/Kelita_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiang, M., Méndez, G., & Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de Retail. *Theoria*, 19(2). http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/194/v/v19-2/chiang_et_al-theoria_19-2.pdf

Espinoza, A. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015*. Lima: Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5967/Espinoza_RA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, G. (2017). Clima organizacional: Hacia un nuevo modelo. *Universidad Pontificia Bolivariana seccional ucaramanga Colombia*. http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptua. *Cuadernos de Administración*(42). <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

González, H., y González, L. (2010). *Clima organizacional*. Argentina: Universidad Nacional de La Plata. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf

Guevara, O. (2018). I clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colabora-dores administrativos de las municipalidades de Chiquimula, Quezaltepeque y Esquipula. *Revista Ciencia Multidisciplinaria*

<http://www.revistacunori.com/index.php/cunori/article/view/50/49>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Herzberg, F. (1982). New Approaches in Management Organization and Job Desing. *Journal of Industrial Medicine*.

Jiménez, D. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(18). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5774750.pdf>

Likert, R. (1969). El factor humano en la empresa, su dirección y valoración. Ediciones Deusto.

Lira, J. (2018, Agosto 20). Diario Gestión. *86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral*. Diario Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095>

Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea S.A. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3fKGr602DTcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=Mcclelland+se%C3%B1ala+que+hay+tres+motivaciones+en+las+personas,+estas+son+las+necesidades+de+poder+y+afiliaci%C3%B3n,+logro&ots=b0QfqkY9Fc&sig=7WggvsFvpGW7fJUUpDWWzVKDqZvA#v=onepage>

- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000100007&script=sci_arttext&tlng=en
- Palomino, M., y Peña, R. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Vineplast LTDA*. Cartagena: Universidad de Cartagena. <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3991/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL-%20MIRYAM%20PALOMINO%20Y%20RAFAEL%20PE%C3%91A.pdf>
- Pérez, N., y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto sw investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013*. Iquitos: Universidad Nacional de La Amazonía Peruana. http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1
- Pérez, Y., y Zafra, E. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital Santa Rosa, Lima 2017*. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2717/TESIS%20P%c3%a9rez%20Yolanda%20-%20Zafra%20Emilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Plascencia, A., Pozos, B., Preciado, M., y Vázquez, J. (2016, Mayo). Satisfacción laboral del personal de enfermería de una Institución Pública de Jalisco, México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2016/cst162g.pdf>
- Quispe, E. (2015). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.

<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%c3%b1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, A., y Domínguez, L. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación administrativa*. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045214002.pdf>

Restrepo, S. (2016). Innovación Empresarial / Sabaneta, Colombia / Vol. 2, N°1 / Enero-Junio de 2016 / ISSN: 2462-9987 El clima organizacional y su relación con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial. *Revista Innovación Empresaria*, 2(1). Retrieved from 91Innovación Empresarial / Sabaneta, Colombia / Vol. 2, N°1 / Enero-Junio de 2016 / ISSN: 2462-9987 El clima organizacional y su relación con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial

Reyes, C. (2018). *Clima organizacional y su influencia en la satisfacción del personal de la Municipalidad Distrital de Curgos 2018*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. http://www.dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11684/reyesyupanqui_clariza.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, H., y Jaramillo, R. M. (2010). *Clima organizacional*. CEPROCADEP. [http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL%20DEL%20PARTICIPANTE%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20\(1\).pdf](http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL%20DEL%20PARTICIPANTE%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20(1).pdf)

Saldaña, A. (2017). *Clima laboral y satisfacción laboral en el profesional de salud de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Lima 2016*. Lima: Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8718/Salda%c3%b1a_LA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Servián, F. (2018). La teoría de las necesidades humanas de Maslow. *La mente es maravillosa*. Retrieved from <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-humanas-de-maslow/>
- Taype, A., Alarcon, C., Hannae, J., y Rojas, F. (2018). Factors associated with wages, workload, and working environment in a group of young general practitioners in Peru. *Acta Médica Peruana*, 35(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1728-59172018000100002&script=sci_arttext&tlng=pt
- Tirado, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Betoscar Servis EIRL de la ciudad de cajamarca-2016*. Universidad nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú. <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1040/RELACI%C3%93N%20ENTRE%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20LA%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Treviño, C. S. (2019). *Clima laboral, ¿Qué tan importante es?* México. Retrieved from <https://elfinanciero.com.mx/monterrey/cesar-savinon-trevino-clima-laboral-que-tan-importante-es>
- Valásquez, V., García, J., Rodríguez, G., y González, M. (2018). Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1039/505>
- Vallejos, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Ciencias Médicas, Lima. <https://core.ac.uk/download/pdf/154581127.pdf>
- Vilcamango, C. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el área administrativa de DISMOTSA, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22039/Vilcamango_CCC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de satisfacción laboral

Instrucciones: Marque con una aspa las siguientes características que se ajusten a su persona y completa los datos que pide:

Edad:	Género M (...) F (...)
Estado civil: soltero (...) Casado (...) Viudo (...) Conviviente	

A continuación, te presentamos una serie de interrogantes a las cuales le agradecemos no responda con total sinceridad marcando con una aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista.

Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Satisfacción intrínseca	Desarrollo Personal	1. Siento que el trabajo que hago es justo para manera de ser				
		2. Me siento realmente útil con la labor que realizo.				
		3. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				
		4. Mi trabajo me aburre.				
		5. Me gusta el trabajo que realizo				
		6. Me siento complacido con la actividad que realizo.				
	Desempeño de tareas	7. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.				
		8. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo				
		9. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo				
		10. Mi trabajo me hace sentir realizado				
		11. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)				
Satisfacción Extrínseca	Condiciones físicas y/o materiales	12. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores				
		13. El ambiente donde trabajo es confortable				
		14. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable				

		15. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente				
		16. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias				
	Beneficios laborales	17. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo				
		18. Me siento mal con lo que hago				
		19. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable				
		20. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas				
	Políticas administrativas	21. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones				
		22. Me agradan trabajar con mis compañeros				
		23. Prefiero tomar distancia con las personas con las trabajo				
		24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo				
Relaciones sociales	25. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato					
	26. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
	27. Me disgusta mi horario					
	28. El horario de trabajo me resulta incómodo					
	29. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
Relaciones con la autoridad	30. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
	31. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
	32. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
	33. La relación que tengo con mis superiores es cordial					
	34. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)					
	35. Mi (S) jefe (s) valoran (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo					

Anexo 2. Cuestionario de clima laboral

Instrucciones: El presente cuestionario tiene como propósito medir la percepción del clima laboral, por tal razón pedimos leer con atención y marcar con una (x) la respuesta que cree conveniente.

Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM	1	2	3	4	5
Relación personal	Mejora personal	1. Cada trabajador asegura su nivel de logro personal en la institución.					
		2. Los objetivos de la institución son retadores					
		3. Cumplir con las tareas diarias en la institución permite el desarrollo del personal					
		4. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
		5. La institución promueve el desarrollo del personal					
		6. La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
	Mejora profesional	7. Existen oportunidades de progresar en la institución					
		8. La actividad en la que laboro me permite aprender y desarrollarme como persona					
		9. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente					
		10. Se reconocen los logros en la labor del trabajador					
Involucramiento laboral	Compromiso con la organización	11. Se siente comprometido con el éxito de la institución					
		12. Participa en definir los objetivos y las acciones para lograr el éxito de la organización					
		13. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad					
		14. El personal está comprometido con la institución					
		15. El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado					
		16. En la institución se hacen mejor las cosas cada día					
	Identificación con la organización	17. Identificación de la organización					
		18. Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución					
		19. Los servicios de la organización son motivos de orgullo del personal					

		20. Existe colaboración entre el personal de diversas áreas					
Supervisión	Apoyo para las tareas	21. El jefe de área brinda ayuda para superar los obstáculos que se presentan					
		22. El jefe de área se interesa por el éxito de su personal					
		23. En la institución se afronta y supera los obstáculos					
		24. Los directivos de la institución promueven la capacitación que se necesita					
		25. El director escucha los planteamientos que se hacen					
		26. Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras					
	Funcionamiento	27. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea					
		28. Se valora los altos niveles de desempeño					
		29. El director expresa reconocimiento por los logros obtenidos					
		30. Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de actividades					
Comunicación	Fluidez en la comunicación	31. En su trabajo la información fluye adecuadamente					
		32. En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
		33. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
		34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
		35. Se Comunican los avances de otras áreas de la institución					
	Claridad en la comunicación	36. Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
		37. Existen suficientes canales de información					
		38. Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal el trabajo					
		39. Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal					
		40. Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en la institución					
Condiciones Laborales	Elementos materiales	41. En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
		42. Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo					
		43. La administración provee de recursos logísticos para el trabajo a realizar					
		44. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
		45. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					

	Elementos psicológicos	46. Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo					
		47. Se recibe la motivación necesaria para realizar su trabajo					
		48. Es motivado para participar en actividades programadas					
	Elementos económicos	49. La remuneración es considerada atractiva en esta institución					
		50. La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo					

Anexo 3: Niveles de satisfacción

Nivel	Rango
Bueno	(132-180)
Regular	[84-132>
Malo	[36-84>

Anexo 4: Niveles de clima laboral

Nivel	Rango
Bueno	(183-250)
Regular	[117-187>
Malo	[50-117>

ANEXO 01. Validación de juicio de expertos

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado

_____ que forma parte de la investigación _____.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE CELULARES, JAÉN, 2020-2021 como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	María Malena Torres Díaz
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica y Educativa
Institución donde labora:	Clínica San Juan de Dios – Carretera Pimentel / Universidad Cesar Vallejo – Filial Piura Docente a tiempo parcial
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica : (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	Elaboración de Cuestionario denominado “Empowerment LM” – para medir variable de tesis para optar el grado de Licenciada en Psicología

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento

_____.

- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO

_____.

Nombre del	Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
-------------------	---

instrumento:	
Autor(es):	Sonia Palma Carrillo
Procedencia	Lima
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores
Significación :	Nivel General de Satisfacción Laboral y especifica con relación en sus dimensiones

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
1. Satisfacción intrínseca	Para Herzberg la satisfacción intrínseca, también conocida como factores intrínsecos o factores motivacionales, estos son consustanciales a la labor, compromiso, contenido del mismo, logro, etc. Esta dimensión está muy vinculada con la naturaleza de las tareas asignadas y el contenido del espacio y con la esencia de las tareas atribuidas, de igual manera, involucran el desarrollo personal, progreso, responsabilidad y reconocimiento.
2. Satisfacción extrínseca	Herzberg hace mención a las condiciones laborales en el sentido más amplio, tales como las políticas que tienen las entidades, el salario, la seguridad en las actividades encomendadas, el ambiente, entre otros.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación le presento el instrumento de medición denominado Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación	1. Totalmente en desacuerdo	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	(No cumple con el criterio)	
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

- 1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Satisfacción intrínseca	Desarrollo Personal	36. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	4	4	4	
		37. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	4	4	4	
		38. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	
		39. Mi trabajo me aburre.	4	4	4	
		40. Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	
		41. Me siento complacido con la actividad que realizo.	4	4	4	
	Desempeño	42. La tarea que realizo es	4	4	4	

	o de tareas	tan valiosa como cualquier otra.					
		43. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	4	4	4		
		44. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	4	4	4		
		45. Mi trabajo me hace sentir realizado	4	3	4		
		46. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	4	4	4		
Satisfacción Extrínseca	Condiciones físicas y/o materiales	47. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	4	4	4		
		48. El ambiente donde trabajo es confortable	4	4	4		
		49. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	3	3	3		
		50. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	3	3	3		
		51. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	3	3	3		
	Beneficios laborales	52. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	4	4	4		
		53. Me siento mal con lo que hago	4	4	4		
		54. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4		
		55. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4		
	Políticas administrativas	56. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	3	3	3		
		57. Me agradan trabajar con mis compañeros	2	2	2	El ítem esta mal planteado o al parecer una palabra esta mal escrita (revisar el sentido del ítem)	
		58. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	3	3	3		
		59. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	2	2	2	Solo la solidaridad (valores institucionales en todo caso)	
		Relaciones	60. Siento que recibo de parte de la empresa	3	3	3	

	sociales	mal trato				
		61. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	4	4	4	
		62. Me disgusta mi horario	4	4	4	
		63. El horario de trabajo me resulta incómodo	4	4	4	
	Relaciones con la autoridad	64. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	4	4	4	
		65. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)	4	4	4	
		66. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	3	4	4	
		67. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	3	3	3	
		68. La relación que tengo con mis superiores es cordial	4	4	4	
		69. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)	4	4	4	
		70. Mi (S) jefe (s) valoran (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: Chiclayo, 31 de mayo del 2021

Mg. Ps. Ma

C.F



Torres Díaz

.04

malenatorresdiaz@gmail.com

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

- c. Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC) que forma parte de la investigación CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE CELULARES, JAÉN, 2020-2021.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada Comunicación y Desarrollo Humano como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

7. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	María Malena Torres Díaz
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica y Educativa
Institución donde labora:	Clínica San Juan de Dios – Carretera Pimentel / Universidad Cesar Vallejo – Filial Piura Docente a tiempo parcial
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica : (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	

8. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- d. Validar lingüísticamente el instrumento Escala de Clima Laboral CL-SPC
e. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

9. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Escala de Clima Laboral CL-SPC

Nombre del instrumento:	Escala de Clima Laboral CL-SPC
--------------------------------	--------------------------------

Autor(es):	Sonia Palma Carrillo
Procedencia	Lima
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores
Significación :	Nivel General de Clima Laboral y especifica con relación en sus dimensiones

10. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Escala de Clima Laboral CL-SPC

ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
3. Relación personal	Según Palma (como se citó en Calderón, 2017), los trabajadores valoran la posibilidad de un entorno laboral propicio para el desarrollo personal y profesional, en función de la tarea y las perspectivas de futuro. Esta dimensión se refiere a la posibilidad de desarrollo profesional en el ámbito laboral, es decir, los empleados creen que la empresa puede buscar apoyos e incentivos de formación para el desarrollo personal y profesional a través de políticas justas y eficaces.
4. Involucramiento laboral	Según Palma (como se citó en Calderón, 2017), es el sentimiento de aceptación de los valores y el compromiso por parte de los miembros de una organización hacia el cumplimiento de los objetivos para el crecimiento de la empresa. En esta dimensión se hace referencia a la presencia de un compromiso mayor con la entidad, señalando que este compromiso consiste en identificarse con los valores y objetivos haciéndolos suyos o propios, además de la existencia de un deseo fuerte por ser parte de familia llamada empresa, por lo tanto, procura en todo momento el bienestar de ella
5. Supervisión	Según Palma (como se citó en Calderón, 2017), es la apreciación del papel y el significado de los superiores al ejercer la supervisión como una actividad laboral en relación a la orientación y apoyo para las funciones encomendadas en las labores que son parte del trabajo normal y cotidiano del trabajador. Por lo tanto, se refiere al papel que desempeña la persona encargada de la supervisión, el cual debe apoyar a los empleados en la superación de los obstáculos que se presenten en la organización, así también el supervisor tiene la función de evaluar para el mejoramiento de la satisfacción y el rendimiento del personal.
6. Comunicación	Según Palma (como se citó en Calderón, 2017), es la claridad, cantidad, coherencia, celeridad y fidelidad de la información respecto al funcionamiento y desempeño de la empresa como en la atención de los clientes o usuarios de la organización. Así también se refiere al acceso o no de la información que se hace necesaria para el desarrollo de las labores y si dentro de la empresa se comparte el dialogo. Por lo tanto, en todas las organizaciones la comunicación es un elemento importante, puesto que una organización requiere de personas capaces de ejercer comunicación entre ellos, realizar acciones en grupo y alcanzar los objetivos compartidos.
7. Condiciones laborales	Según Palma (como se citó en Calderón, 2017), la organización debe proporcionar los recursos materiales, económicos y sociales que son necesarios para que el personal pueda cumplir con las funciones encomendadas. Es también como se percibe la retribución económica en relación con otras organizaciones o si se cuenta con la tecnología que facilite y ayude al desarrollo de las acciones.

11. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación le presento el instrumento de medición denominado Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

12. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Relación personal	Mejora personal	71. Cada trabajador asegura su nivel de logro personal en la institución.	4	4	4	
		72. Los objetivos de la institución son retadores	4	4	4	
		73. Cumplir con las tareas diarias en la institución permite el desarrollo del personal	4	4	4	
		74. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	4	4	4	
		75. La institución promueve el desarrollo del personal	4	4	4	
		76. La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	3	3	3	
	Mejora profesional	77. Existen oportunidades de progresar en la institución	4	4	4	
		78. La actividad en la que laboro me permite aprender y desarrollarme como persona	4	4	4	
		79. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente	4	4	4	
		80. Se reconocen los logros en la labor del trabajador	3	3	3	
Involucramiento laboral	Compromiso con la organización	81. Se siente comprometido con el éxito de la institución	4	4	4	
		82. Participa en definir los objetivos y las acciones para lograr el éxito de la organización	2	3	4	
		83. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad	4	4	4	
		84. El personal está comprometido con la institución	4	4	4	
		85. El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado	4	4	4	
		86. En la institución se hacen mejor las cosas cada día	4	4	4	
	Identificación con la organización	87. Identificación con la organización	1	1	1	
		88. Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución	4	4	4	
		89. Los servicios de la organización son motivo de orgullo del personal	1	1	1	
		90. Existe colaboración entre el personal de diversas áreas	3	3	3	
Apoyo para las tareas		91. El jefe de área brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	4	4	4	
		92. El jefe de área se interesa por el éxito de su personal	4	4	4	
		93. En la institución se afronta y supera los obstáculos	4	4	4	
		94. Los directivos de la institución promueven la capacitación que se necesita	4	4	4	

Supervisión		95. El director escucha los planteamientos que se hacen	4	4	4		
		96. Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	4	4	4		
	Funcionamiento		97. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea	4	4	4	
			98. Se valora los altos niveles de desempeño	1	1	1	
			99. El director expresa reconocimiento por los logros obtenidos	4	4	4	
			100. Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades	1	1	1	
Comunicación	Fluidez en la comunicación	101. En su trabajo la información fluye adecuadamente	4	4	4		
		102. En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	4	4	4		
		103. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	4	4	4		
		104. La institución fomenta y promueve la comunicación interna	4	4	4		
		105. Se Comunican los avances de otras áreas de la institución	4	4	4		
	Claridad en la comunicación	106. Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	1	1	1		
		107. Existen suficientes canales de información	4	4	4		
		108. Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal el trabajo	4	4	4		
		109. Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal	4	4	4		
		110. Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en la institución	4	4	4		
Condiciones Laborales	Elementos materiales	111. En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo	4	4	4		
		112. Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo	4	4	4		
		113. La administración provee de recursos logísticos para el trabajo a realizar	4	4	4		
		114. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	4	4	4		
		115. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	4	4	4		
		116. Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo	4	4	4		
	Elementos psicológicos	117. Se recibe la motivación necesaria para realizar su trabajo	4	4	4		
		118. Es motivado para participar en actividades programadas	3	3	3		
Elementos económicos	119. La remuneración es considerada atractiva en esta institución	4	4	4			
	120. La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo	4	4	4			

Ciudad y fecha de evaluación: Chicla mayo del 2021

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned between the date and the separator line.

Mg. Ps. María Malena Torres Díaz
C.Ps.P. N° 16104
malenatorresdiaz@gmail.com

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado

_____ que forma parte de la investigación_____.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE CELULARES, JAÉN, 2020-2021 como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

13. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Brenda Carolina Vilchez Rufasto
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica y educativa
Institución donde labora:	Centro Educativo "Ceibos"
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica : (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	

14. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

f. Validar lingüísticamente el instrumento

_____.

g. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

15. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO

_____.

Nombre del instrumento:	Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
Autor(es):	Sonia Palma Carrillo
Procedencia	Lima

Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores
Significación :	Nivel General de Satisfacción Laboral y específica con relación en sus dimensiones

16. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
8. Satisfacción intrínseca	Para Herzberg la satisfacción intrínseca, también conocida como factores intrínsecos o factores motivacionales, estos son consustanciales a la labor, compromiso, contenido del mismo, logro, etc. Esta dimensión está muy vinculada con la naturaleza de las tareas asignadas y el contenido del espacio y con la esencia de las tareas atribuidas, de igual manera, involucran el desarrollo personal, progreso, responsabilidad y reconocimiento.
9. Satisfacción extrínseca	Herzberg hace mención a las condiciones laborales en el sentido más amplio, tales como las políticas que tienen las entidades, el salario, la seguridad en las actividades encomendadas, el ambiente, entre otros.

17. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación le presento el instrumento de medición denominado Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	10. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo	El ítem tiene una relación tangencial /lejana

midiendo.	(Bajo nivel de acuerdo)	con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

18. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Satisfacción intrínseca	Desarrollo Personal	121. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	3	3	3	Darle forma a la frase
		122. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	4	4	4	
		123. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	
		124. Mi trabajo me aburre.	4	4	4	
		125. Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	
		126. Me siento complacido con la actividad que realizo.	4	4	4	
	Desempeño de tareas	127. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	3	3	3	Especificar con que se está comparando
		128. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	4	4	4	

		129. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	4	4	4	
		130. Mi trabajo me hace sentir realizado	4	4	4	
		131. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	4	4	4	
Satisfacción Extrínseca	Condiciones físicas y/o materiales	132. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	4	4	4	
		133. El ambiente donde trabajo es confortable	4	4	4	
		134. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	4	4	4	
		135. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	4	4	4	
		136. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	4	4	4	
	Beneficios laborales	137. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	4	4	4	
		138. Me siento mal con lo que hago	3	3	3	Ser más específico.: ¿emocionalmente, insatisfecho?
		139. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	
		140. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	
	Políticas administrativas	141. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	4	4	4	
		142. Me agradan trabajar con mis compañeros	4	4	4	
		143. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	4	4	4	
		144. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	4	4	4	
	Relaciones sociales	145. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato	3	3	3	Cambiar el conector "de" y colocar "por"
		146. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	4	4	4	
		147. Me disgusta mi horario	4	4	4	
148. El horario de trabajo me resulta incómodo		4	4	4		

		149. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	4	4	4	
	Relaciones con la autoridad	150. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)	4	4	4	
		151. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	4	4	4	
		152. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	4	4	4	
		153. La relación que tengo con mis superiores es cordial	4	4	4	
		154. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)	4	4	4	
		155. Mi (S) jefe (s) valoran (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: Chiclayo, 31 de mayo del 2021



 Lic. Brenda Carolina Vilchez Rufasto
 C. Ps. P. 16596
 bvilchezrufasto@gmail.com

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

- h. Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC) que forma parte de la investigación CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE CELULARES, JAÉN, 2020-2021.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada Comunicación y Desarrollo Humano como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

19. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Brenda Carolina Vilchez Rufasto
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica y educativa
Institución donde labora:	Centro Educativo "Ceibos"
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica : (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	

20. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- i. Validar lingüísticamente el instrumento Escala de Clima Laboral CL-SPC
j. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

21. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Escala de Clima Laboral CL-SPC

Nombre del instrumento:	Escala de Clima Laboral CL-SPC
Autor(es):	Sonia Palma Carrillo
Procedencia	Lima

Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores
Significación :	Nivel General de Clima Laboral y especifica con relación en sus dimensiones

22. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Escala de Clima Laboral CL-SPC

ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
10. Relación personal	Según Palma (como se citó en Calderón, 2017), los trabajadores valoran la posibilidad de un entorno laboral propicio para el desarrollo personal y profesional, en función de la tarea y las perspectivas de futuro. Esta dimensión se refiere a la posibilidad de desarrollo profesional en el ámbito laboral, es decir, los empleados creen que la empresa puede buscar apoyos e incentivos de formación para el desarrollo personal y profesional a través de políticas justas y eficaces.
11. Involucramiento laboral	Según Palma (como se citó en Calderón, 2017), es el sentimiento de aceptación de los valores y el compromiso por parte de los miembros de una organización hacia el cumplimiento de los objetivos para el crecimiento de la empresa. En esta dimensión se hace referencia a la presencia de un compromiso mayor con la entidad, señalando que este compromiso consiste en identificarse con los valores y objetivos haciéndolos suyos o propios, además de la existencia de un deseo fuerte por ser parte de familia llamada empresa, por lo tanto, procura en todo momento el bienestar de ella
12. Supervisión	Según Palma (como se citó en Calderón, 2017), es la apreciación del papel y el significado de los superiores al ejercer la supervisión como una actividad laboral en relación a la orientación y apoyo para las funciones encomendadas en las labores que son parte del trabajo normal y cotidiano del trabajador. Por lo tanto, se refiere al papel que desempeña la persona encargada de la supervisión, el cual debe apoyar a los empleados en la superación de los obstáculos que se presenten en la organización, así también el supervisor tiene la función de evaluar para el mejoramiento de la satisfacción y el rendimiento del personal.
13. Comunicación	Según Palma (como se citó en Calderón, 2017), es la claridad, cantidad, coherencia, celeridad y fidelidad de la información respecto al funcionamiento y desempeño de la empresa como en la atención de los clientes o usuarios de la organización. Así también se refiere al acceso o no de la información que se hace necesaria para el desarrollo de las labores y si dentro de la empresa se comparte el dialogo. Por lo tanto, en todas las organizaciones la comunicación es un elemento importante, puesto que una organización requiere de personas capaces de ejercer comunicación entre ellos, realizar acciones en grupo y alcanzar los objetivos compartidos.
14. Condiciones laborales	Según Palma (como se citó en Calderón, 2017), la organización debe proporcionar los recursos materiales, económicos y sociales que son necesarios para que el personal pueda cumplir con las funciones encomendadas. Es también como se percibe la retribución económica en relación con otras organizaciones o si se cuenta con la tecnología que facilite y ayude al desarrollo de las acciones.

23. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación le presento el instrumento de medición denominado Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
-----------	--------------	-----------

<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	13.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	14.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	15.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	16.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

- 1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

24. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Relación personal	Mejora personal	156. Cada trabajador asegura su nivel de logro personal en la institución.	4	4	4	
		157. Los objetivos de la institución son retadores	4	4	4	
		158. Cumplir con las tareas diarias en la institución permite el desarrollo del personal	4	4	4	
		159. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	4	4	4	
		160. La institución promueve el desarrollo del personal	4	4	4	
		161. La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	4	4	4	
	Mejora profesional	162. Existen oportunidades de progresar en la institución	3	3	3	
		163. La actividad en la que laboro me permite aprender y desarrollarme como persona	4	4	4	
		164. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente	4	4	4	
		165. Se reconocen los logros en la labor del trabajador	4	4	4	
Involucramiento laboral	Compromiso con la organización	166. Se siente comprometido con el éxito de la institución	4	4	4	
		167. Participa en definir los objetivos y las acciones para lograr el éxito de la organización	4	4	4	
		168. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad	4	4	4	
		169. El personal está comprometido con la institución	4	4	4	
		170. El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado	4	4	4	
		171. En la institución se hacen mejor las cosas cada día	4	4	4	
	Identificación con la organización	172. Identificación con la organización	3	3	3	
		173. Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución	4	4	4	
		174. Los servicios de la organización son motivos de orgullo del personal	4	4	4	
		175. Existe colaboración entre el personal de diversas áreas	4	4	4	
Supervisión	Apoyo para las tareas	176. El jefe de área brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	4	4	4	
		177. El jefe de área se interesa por el éxito de su personal	4	4	4	
		178. En la institución se afronta y supera los obstáculos	4	4	4	
		179. Los directivos de la institución promueven la capacitación que se necesita	4	4	4	
		180. El director escucha los planteamientos que se hacen	4	4	4	
		181. Se promueve la generación de ideas	4	4	4	

n		creativas e innovadoras				
	Funcionamiento	182. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea	4	4	4	
		183. Se valora los altos niveles de desempeño	4	4	4	
		184. El director expresa reconocimiento por los logros obtenidos	4	4	4	
185. Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades		4	4	4		
Comunicación	Fluidez en la comunicación	186. En su trabajo la información fluye adecuadamente	4	4	4	
		187. En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	4	4	4	
		188. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	4	4	4	
		189. La institución fomenta y promueve la comunicación interna	4	4	4	
		190. Se Comunican los avances de otras áreas de la institución	4	4	4	
	Claridad en la comunicación	191. Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	4	4	4	
		192. Existen suficientes canales de información	4	4	4	
		193. Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal el trabajo	4	4	4	
		194. Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal	4	4	4	
		195. Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en la institución	4	4	4	
Condiciones Laborales	Elementos materiales	196. En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo	4	4	4	
		197. Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo	4	4	4	
		198. La administración provee de recursos logísticos para el trabajo a realizar	4	4	4	
		199. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	4	4	4	
		200. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	4	4	4	
		201. Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo	4	4	4	
	Elementos psicológicos	202. Se recibe la motivación necesaria para realizar su trabajo	4	4	4	
		203. Es motivado para participar en actividades programadas	4	4	4	
	Elementos económicos	204. La remuneración es considerada atractiva en esta institución	4	4	4	
		205. La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: Chiclayo, 31 de mayo del 2021



Lic. Brenda Carolina Vilchez Rufasto
C. Ps. P. 16596
bvilchezrufasto@gmail.com

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC) que forma parte de la investigación CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE CELULARES, JAÉN, 2020-2021.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada Comunicación y Desarrollo Humano como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

25. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Amalita Isabel Maticorena Barreto
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clinica (X) Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clinica y educativa
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica : (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	No

26. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- k. Validar lingüísticamente el instrumento Escala de Clima Laboral CL-SPC.
- l. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

27. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Escala de Clima Laboral CL-SPC.

Nombre del instrumento:	Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
--------------------------------	---

Autor(es):	Sonia Palma Carrillo
Procedencia	Lima
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores
Significación :	Nivel General de Satisfacción Laboral y especifica con relación en sus dimensiones

28. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
15. Satisfacción intrínseca	Para Herzberg la satisfacción intrínseca, también conocida como factores intrínsecos o factores motivacionales, estos son consustanciales a la tarea, compromiso, contenido del mismo, logro, etc. Esta dimensión está muy vinculada con la naturaleza de las tareas asignadas y el contenido del espacio y la esencia de las tareas atribuidas, de igual manera, involucran el desarrollo personal, progreso, responsabilidad y reconocimiento.
16. Satisfacción extrínseca	Herzberg hace mención a las condiciones laborales en el sentido más amplio, tales como las políticas que tienen las entidades, el salario, la seguridad, las actividades encomendadas, el ambiente, entre otros.

29. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación le presento el instrumento de medición denominado Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica	17.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	18.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.

son adecuadas.	19.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	20.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

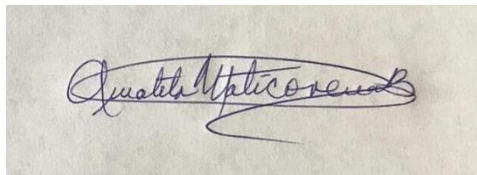
- 1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

30. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Satisfacción intrínseca	Desarrollo Personal	206. Siento que el trabajo que hago es justo para manera de ser	4	4	4	
		207. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	4	4	4	
		208. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	
		209. Mi trabajo me aburre.	4	4	4	
		210. Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	
		211. Me siento complacido con la actividad que realizo.	4	4	4	
	Desempeño de tareas	212. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
		213. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	4	4	4	
		214. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	4	4	4	
		215. Mi trabajo me hace sentir realizado	4	4	4	
216. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)		4	4	4		
Satisfacción Extrínseca	Condiciones físicas y/o materiales	217. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	4	4	4	
		218. El ambiente donde trabajo es confortable	4	4	4	
		219. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	4	4	4	
		220. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	4	4	4	
		221. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	4	4	4	
	Beneficios laborales	222. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	4	4	4	
		223. Me siento mal con lo que hago	4	4	4	
		224. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	
		225. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	
	Políticas	226. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	4	4	4	

	administrativas	227. Me agradan trabajar con mis compañeros	4	4	4	
		228. Prefiero tomar distancia con las personas con las trabajo	4	4	4	
		229. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	4	4	4	
	Relaciones sociales	230. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato	4	4	4	
		231. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	4	4	4	
		232. Me disgusta mi horario	4	4	4	
		233. El horario de trabajo me resulta incómodo	4	4	4	
		234. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	4	4	4	
	Relaciones con la autoridad	235. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)	4	4	4	
		236. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	4	4	4	
		237. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	4	4	4	
		238. La relación que tengo con mis superiores es cordial	4	4	4	
		239. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)	4	4	4	
		240. Mi (S) jefe (s) valoran (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: Chiclayo – 06 /06/2021



Firma del evaluador

Mg. Amalita Isabel Maticorena Barreto

7956

amaticorena@hotmail.com/998514920

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC) que forma parte de la investigación CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE CELULARES, JAÉN, 2020-2021.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE CELULARES, JAÉN, 2020-2021 como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

31. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Amalita Isabel Maticorena Barreto
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica (X) Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica y educative
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica : (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	no

32. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- m. Validar lingüísticamente el instrumento Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC).
- n. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

33. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC).

Nombre del instrumento:	Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
Autor(es):	Sonia Palma Carrillo
Procedencia	Lima
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores

Significación :	Nivel General de Satisfacción Laboral y específica con relación en sus dimensiones
------------------------	--

34. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
17. Satisfacción intrínseca	Para Herzberg la satisfacción intrínseca, también conocida como factores intrínsecos o factores motivacionales, estos son consustanciales a la labor, compromiso, contenido del mismo, logro, etc. Esta dimensión está muy vinculada con la naturaleza de las tareas asignadas y el contenido del espacio y con la esencia de las tareas atribuidas, de igual manera, involucran el desarrollo personal, progreso, responsabilidad y reconocimiento.
18. Satisfacción extrínseca	Herzberg hace mención a las condiciones laborales en el sentido más amplio, tales como las políticas que tienen las entidades, el salario, la seguridad en las actividades encomendadas, el ambiente, entre otros.

35. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación le presento el instrumento de medición denominado Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	21.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	22.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	23.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	24.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

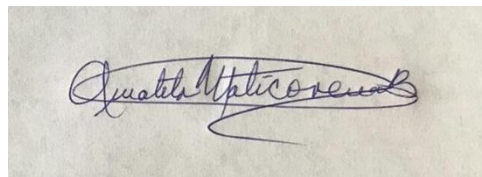
36. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Satisfacción intrínseca	Desarrollo Personal	241. Siento que el trabajo que hago es justo para manera de ser	4	4	4	
		242. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	4	4	4	
		243. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	
		244. Mi trabajo me aburre.	4	4	4	
		245. Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	
		246. Me siento complacido con la actividad que realizo.	4	4	4	
	Desempeño de tareas	247. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
		248. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	4	4	4	
		249. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	4	4	4	
		250. Mi trabajo me hace sentir realizado	4	4	4	
		251. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	4	4	4	

Satisfacción Extrínseca	Condiciones físicas y/o materiales	252. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	4	4	4	
		253. El ambiente donde trabajo es confortable	4	4	4	
		254. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	4	4	4	
		255. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	4	4	4	
		256. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	4	4	4	
	Beneficios laborales	257. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	4	4	4	
		258. Me siento mal con lo que hago	4	4	4	
		259. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	
		260. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	
	Políticas administrati vas	261. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	4	4	4	
		262. Me agradan trabajar con mis compañeros	4	4	4	
		263. Prefiero tomar distancia con las personas con las trabajo	4	4	4	
		264. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	4	4	4	
	Relaciones sociales	265. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato	4	4	4	
		266. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	4	4	4	
		267. Me disgusta mi horario	4	4	4	
268. El horario de trabajo me resulta incómodo		4	4	4		
269. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias		4	4	4		
Relaciones con la autoridad	270. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)	4	4	4		
	271. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	4	4	4		
	272. Llevarse bien con el	4	4	4		

	jefe beneficia la calidad del trabajo				
	273. La relación que tengo con mis superiores es cordial	4	4	4	
	274. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)	4	4	4	
	275. Mi (S) jefe (s) valoran (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: Chiclayo – 06/06/2021



Firma del evaluador

Mg. Amalita Isabel Maticorena Barreto

7956

amaticorena@hotmail.com/998514920

ANEXO 02. RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE TÍTULOS



Pimentel, 28 de diciembre del 2020

VISTO:

El informe N° 0085-2020/FH-DPS-USS de fecha 28 de diciembre del 2020, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I al Mg. Montenegro Ordoñez Juan, a fin de que se emita la resolución de aprobación de los temas de **PROYECTO DE TESIS** a cargo de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2020-II**, y:

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N° 30220 indica:

- Artículo N° 8°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N° 0190-2019/PD-USS, señala:

- Artículo 38°: "El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de Investigación y del trabajo de Investigación acorde a las líneas de investigación institucional".

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 888-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)."

- Artículo 24°: "La tesis, es un estudio que debe demostrar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)."

- Artículo 25°: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."

Que, visto el informe N° 0085-2020/FH-DPS-USS de fecha 28 de diciembre del 2020, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I al Mg. Montenegro Ordoñez Juan, a fin de que se emita la resolución de aprobación de los temas de **PROYECTO DE TESIS** a cargo de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2020-II**, quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estado a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR los temas de **PROYECTO DE TESIS** de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2020-II**, a cargo del docente de la asignatura de Investigación I al **Mg. Montenegro Ordoñez Juan**.

ARTÍCULO SEGUNDO: ADJUNTAR a la presente resolución los anexos, que contienen los temas de investigación realizados por los estudiantes del curso de Investigación I (55 temas) en el semestre académico 2020-II.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución y **ADMISIONE E INFORMES** dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación. 074 481630 - 074 481632

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú


Dr. Cabrera Leónardi Daniel Guillermo

Decano Facultad de Derecho y Humanidades
Distribución Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Área, Archivos


Mg. Paula Elena Delgado Vega

Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades
Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Área, Archivos

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	-ABAD POZO JANNALIZ LIZETH -CORONADO ACOSTA JERSSON OMAR	CIBERADICCIÓN EN ESTUDIANTES DE PRIMER GRADO DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE CHICLAYO. 2020-2021
2	-ALBUQUEQUE GUARNIZO CELIA PETRONILA -CAPO ODAR NOEMI ELIZABETH	INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO. 2020-2021
3	AVENDAÑO GARRA TEOFILA	RASGOS DE PERSONALIDAD EN ADOLESCENTES DE UN PROYECTO SOCIAL DE PUENTE PIEDRA-LIMA. 2020-2021
4	-AYASTA GONZALES SONIA DEL ROCIO -LASERNA FLORES ANGELICA PATRICIA	SATISFACCIÓN FAMILIAR Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TIEMPOS DE CONFINAMIENTO SOCIAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE CHICLAYO. 2020-2021
5	-BAUTISTA FUENTES ENRIQUE ISMAEL -RENGIFO SECLÉN PEGGY ESTHER	DISTORSIONES COGNITIVAS Y DEPENDENCIA AFECTIVA EN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA DE CHICLAYO. 2020-2021
6	CACHO POZO DIANA MARITZA	AUTOESTIMA Y DEPENDENCIA EMOCIONAL EN RELACION DE PAREJA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO. 2020-2021
7	CARBONEL MEGO SOCORRO GIOVANNA	ESTRÉS EN EL PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO DEL BANCO DE SANGRE DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO. 2020-2021
8	-CARRASCO GARCES MARY CARMEN -ROSA LINA -ORDINOLA BUSTAMANTE ANGIE MARYLIN	VIOLENCIA FAMILIAR E IDEACIÓN SUICIDA EN ADOLESCENTES DE 4TO Y 5TO GRADO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL DE CHICLAYO. 2020-2021
9	CARUJAJULCA MENOR MERARI ELIZABETH	ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVALUAR Y CORREGIR EL RENDIMIENTO LABORAL DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN DEL DISTRITO DE LIMA. 2020-2021
10	CHARLOQUE ESTOFANERO LISETH MILAYSA	VIOLENCIA DOMÉSTICA Y SU RELACIÓN CON LA DEPENDENCIA EMOCIONAL EN MUJERES DEL DISTRITO DE CIUDAD ETEN. 2020-2021
11	CHAPPA GONDORA ANABELL	MALTRATO INFANTIL Y RESILIENCIA EN NIÑOS Y NIÑAS PROCEDENTES DE UNA ALDEA INFANTIL DE AMAZONAS. 2020-2021
12	CHAVARRY ESPINOZA ELIANA ARLETTE	ESTILOS DE CRIANZA Y CONDUCTAS AGRESIVAS EN ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA I.E. PÚBLICA DEL DISTRITO DE CAYALTÍ. 2020-2021
13	CHOZO SEGOBIA GREGORIO LUIS MIGUEL	SINDROME DE BURNOUT Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE. 2020-2021
14	CHUICA GARCIA NOEMI JESUS	DISTORSIONES COGNITIVAS Y VIOLENCIA DE PAREJA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD DE LA CIUDAD DE LAMBAYEQUE. 2020-2021
15	-COBENAS ANTON VANESSA MARIANELA -SANCHEZ ORELLANO WINNY	INFLUENCIA DE LAS REDES SOCIALES EN LA RELACIÓN DE PAREJA EN JÓVENES DEL DISTRITO DE CHICLAYO. 2020-2021
16	COVEÑA CASTILLO DE AUZA CYNTHIA DE LOS MILAGROS	IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA REDUCIR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL A TRABAJADORES DEL CENTRO MÉDICO DE LA BREA. 2020-2021
17	DAVILA HUERTAS MARIA FERNANDA DEL ROSARIO	HABILIDADES SOCIALES EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA DE UNA I.E. DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO. 2020-2021
18	DE LA CRUZ DIAZ LILY DEL ROCIO	ALIMENTO DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL DISTRITO DE CHICLAYO.

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes del CIPSA, Jefes de Área, Archivo.

19	DIAZ MEDINA VANESA LLEUEN BALLENA KARINA KATIA	SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHICLAYO. 2020-2021
20	FRANCO PIZAN DE ALVA YESENIA DEL PILAR	LA FELICIDAD EN LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2020-2021
21	FUSTAMANTE SEMPERTEGUI YULEISI	ACTITUDES SEXISTAS EN ADOLESCENTES DE LATINOAMÉRICA. UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA. 2016-2021
22	GALLARDO TEJEDA YAJAIRA NATALY VELASQUEZ TAPIA ROSA ELVIRA	VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y AGRESIVIDAD EN ADOLESCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE CHICLAYO. 2020-2021
23	SALVEZ JULCA ESLY JOSSEANNE	IMPACTO DE LA DEPRESIÓN TANTO EN EL ÁMBITO ACADÉMICO COMO FAMILIAR EN ADOLESCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO. 2020-2021
24	GASCO NUÑEZ ANDREA ESTEFANIA LUJAN RAMOS ALDAR FELIPE	FACTORES DE RIESGO QUE INFLUYEN EN EL ABUSO SEXUAL EN NIÑOS Y ADOLESCENTES DEL PERÚ, 2020-2021
25	GONZALES GUTIERREZ SHIRLEY GIORGIANA NUÑEZ QUINTANA JUAN CARLOS	ACTITUD HACIA LA EDUCACIÓN VIRTUAL Y ESTRÉS ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD DE CHICLAYO, EN TIEMPO COVID-19. 2020-2021
26	INOACH CIEZA CYNTHIA UYEKY PEREZ VELASQUEZ ALFREDO RICARDO	IMPACTO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL COMPORTAMIENTO SOCIAL DE LA ETNIA AWAJÚN EN LA COMUNIDAD DE YAMAYAKAT. 2020-2021
27	IPANAQUE COTRINA ZULLY CLARIBEL RUIZ VILLALOBOS SILENY LEIRE	IMPACTO EMOCIONAL PROVOCADO POR LA PANDEMIA COVID-19 EN ADULTOS MAYORES DE CHOTA Y CHICLAYO, 2020-2021
28	IZA BUSTAMANTE WENDY YOMARA	ESTILOS DE COMUNICACIÓN EN PAREJAS JÓVENES DE 18 A 29 AÑOS DE EDAD DE CHICLAYO. 2020-2021
29	LLUNCOR CENTURION ALEX HARRY SANCHEZ MEDINA TITO ADAN	SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR Y UNA I.E. PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO. 2020-2021
30	YNCH PALOMINO MARIA LUISA	ENTORNO FAMILIAR Y RENDIMIENTO ESCOLAR DE ESTUDIANTES DE UN NIDO GUARDERÍA EN ÉPOCA DE PANDEMIA EN VILLA EL SALVADOR-PERÚ 2020-2021
31	MEDINA CARHUATOCOT BRENDA XIOMARA SUXE VERA LIBETH ARACELI	ESTILOS DE CRIANZA Y SU RELACIÓN CON LA DEPENDENCIA EMOCIONAL EN MUJERES MAYORES DE EDAD. DISTRITO DE CHICLAYO, 2020-2021
32	MEGO VARGAS FREDELINDA	FUNCIONALIDAD FAMILIAR E IDEACIÓN SUICIDA EN ADOLESCENTES DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2020-2021
33	MOGOLLON LAYME ARACELLY ROSARIO	ESTILOS DE CRIANZA Y PERSONALIDAD EN ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CAYLLOMA, 2020-2021
34	NECIOSUP CIURLIZZA JUAN AUGUSTO VALLEJOS ALBURQUEQUE AMY JENNERY	PERFIL DEL AGRESOR EN LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN RELACIONES DE PAREJA. CHICLAYO. 2015-2021. ESTADO DEL ARTE
35	OLEA COTOS OLGA MARIYIN	VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y AUTOESTIMA EN ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE SULLANA. 2020-2021
36	PARDO BOCANEGRA MARIA ISABEL PEREZ MENOR NANCY ANANCELI	PARENTALIDAD POSITIVA Y REGULACIÓN EMOCIONAL EN ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE CHICLAYO. 2020-2021
37	POMARES MARIN KARLA MADELEINE	COMPETENCIA DIGITAL Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LAMBAYEQUE. 2020-2021

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área. Archivo.



38	DULIANO TELLO DALIA MARIA	INFLUENCIA DEL MINDFULNESS COMO MEDIDA PREVENTIVA PARA LA ANSIEDAD EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE PERÚ. 2010-2021. ESTADO DEL ARTE
39	RAGGIO VELASQUEZ FABIO MIGUEL UGAZ ESCATE YULIANA DEL ROSARIO	SEXISMO AMBIVALENTE Y VIOLENCIA ENCUBIERTA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD DE CHICLAYO. 2020-2021
40	RAMIREZ DELGADO ANGEL KATHERINE VASQUEZ GONZALES EMERSON ALDAYR	ANSIEDAD GENERALIZADA POR CONFINAMIENTO EN TIEMPOS DE COVID19, EN JÓVENES Y ADULTOS DE CHICLAYO. 2020-2021
41	RODRIGUEZ MUÑOZ ARIANNE NICOLE VARGAS CHAVARRY LUIS ANTHONY	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE CELULARES, JAÉN, 2020-2021
42	RODRIGUEZ OLIDEN DAVID JEFFERSON	CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y RESILIENCIA EN ADOLESCENTES DE UN COLEGIO NACIONAL DE MOTUPE. 2020 – 2021
43	ROJAS ALTAMIRANO DELIDA	DEPRESIÓN Y AUTOLESIONES EN ADOLESCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DE CHOTA. 2020-2021
44	ROMAN MELGAR EDITHA NOELIA VASQUEZ VILDOSO ROSMERY JANETH	ESTRÉS LABORAL Y PROCRASTINACIÓN EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO EN EL MARCO DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL, 2020-2021
45	ROMERO ANGULO YEFFERSON TEOFANES	PREVALENCIA DEL CYBERBULLYING EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE VÍCTOR LARCÓ HERRERA, TRUJILLO, 2020-2021
46	RUIZ CARRION JULIE DAYANA	EMPATÍA COGNITIVA Y AFECTIVA Y MANEJO DE CONFLICTOS EN ADULTOS DEL CENTRO DE POMALCA, FRENTE A LA PRESENCIA DEL COVID-19, 2020
47	SIME GONZALES CLAUDIA ALEJANDRA	CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y AGRESIVIDAD ESCOLAR EN ADOLESCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DE CHICLAYO. 2020-2021
48	SOLANO ALBURQUEQUE DIANA LIZETH	ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA PANIFICADORA DE LA CIUDAD DE LIMA. 2020-2021
49	TAPE GOMEZ MARY	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ADAPTACIÓN DE CONDUCTA EN ESTUDIANTES DE UNA IE DE HUANCANELICA. 2020-2021
50	TAVARA OLIVOS CLAUDIA STEFANY	PROGRAMA DE ESTIMULACIÓN TEMPRANA DE MADRES CON NIÑOS ENTRE 0 A 5 AÑOS DEL DISTRITO DE REQUE. 2020-2021
51	TORRES NUÑEZ KEVIN ABNER	CALIDAD DE VIDA DESDE LA PERSPECTIVA DE PACIENTES CON CÁNCER DE MAMA EN EL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE. 2020-2021
52	VALLEJOS FLORES CINTHIA YAMILE	DEPENDENCIA EMOCIONAL Y VIOLENCIA EN LA RELACIÓN DE PAREJA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO. 2020-2021
53	VEGA BRAVO ESCOBAR VALERIE MARIETTA	PROGRAMA VIRTUAL DE ESTIMULACIÓN COGNITIVA PARA ADULTOS MAYORES DE LIMA CON EDUCACIÓN SUPERIOR Y SIN DIAGNÓSTICO DE DEMENCIA. 2020-2021
54	VEGA DÁVILA LESLY JAZMIN	SÍNDROME DE BOREOUT Y EMPATÍA MÉDICA EN COLABORADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE CHICLAYO. 2020-2021
55	YUU RAMIREZ ROSA MARIA	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ADAPTACIÓN DE CONDUCTA EN ESTUDIANTES DE UNA IE DE UTCUSCO. 2020-2021

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de ~~Facultad~~ ~~de~~ ~~la~~ ~~Ciudad~~ ~~de~~ ~~Sipán~~,
Jefes de Área, Archivo.

ANEXO 03. RESOLUCIÓN DE ASIGNACIÓN DE JURADO EVALUADOR



Pimentel, 10 de junio del 2021

VISTO:

El informe N° 0100-2021/FH-DPS-USS, de fecha 07 de junio de 2021, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, en donde solicita se emita la resolución de **ASIGNACIÓN DE JURADO EVALUADOR** para los Proyectos de Investigación (tesis); y:

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia", "Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la Constitución y de las Leyes".

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "Obtención de Grados y Títulos: Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establece en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: Inciso 45.1 "Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa".

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 066-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 26°: "El jurado evaluador será designado mediante resolución emitida por la facultad o por la Escuela de Posgrado, al mismo que estará conformado por tres docentes, quienes cumplirán las funciones de presidente, secretario y vocal (-)".
- Artículo 29°: Son funciones del jurado evaluador: Inciso a) Emitir las observaciones en un plazo de máximo de siete días hábiles, contados a partir del día siguiente de la recepción del informe. Inciso b) Verificar el levantamiento de las observaciones realizadas a través de su dictamen de expedite para sustentación, informando a la Dirección de Escuela de la sede. Inciso c) Asistir al acto de sustentación en la fecha, hora y lugar programados. Inciso d) Evaluar la sustentación y defensa de la investigación, y el secretario emite el acto de sustentación.
- Artículo 30°: "Para la sustentación, se otorgará el plazo de seis (6) meses calendario contados a partir del día hábil siguiente en que se obtiene el dictamen de expedite para la sustentación (-)".
- Artículo 31°: "Se deberá presentar al Director de Escuela de la Sede, al Coordinador de Escuela Profesional de Filial o al Director de la Escuela de Posgrado, según corresponda, tres (3) análibos del trabajo de investigación o de la tesis, con una antelación de 10 días hábiles al acto de sustentación programado, a fin de que estos sean remitidos al jurado evaluador (presidente, secretario y vocal)".
- Artículo 32°: "Cuando la sustentación obtenga la calificación de Deficiente (desaprobado), podrá requerir nueva fecha de sustentación, después de haber transcurrido un plazo de 30 días calendario contados a partir de la fecha en que desaprobó".
- Artículo 33°: "Si el egresado desaprobado no solicita nueva fecha de sustentación, el plazo para sustentar la misma tesis vence a los seis meses, contando dicho plazo desde la fecha que sustentó por primera vez. Vencido el plazo, se debe presentar nuevo tema de investigación y realizar los trámites correspondientes. La decisión del jurado evaluador es impugnables".
- Artículo 40°: Si el/los autor(es) de la investigación no logra(n) el nivel de preparación hasta en una tercera sustentación, será(n) desaprobado(s). En este caso tiene(n) la posibilidad de reiniciar el trámite, desde la presentación del nuevo proyecto.

ADmisión e Informes

074 481630 - 074 481632

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Km. 5, carretera a Pimentel

Chicla, Perú

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.
Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DESIGNAR JURADO EVALUADOR de los proyectos de Investigación a los siguientes docentes:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TEMA	JURADOS
1	ALARCON AHUMADA GREGORIO FRANCISCO	"ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE Y ANSIEDAD ANTE LOS EXÁMENES EN ALUMNOS DE SECUNDARIA DE LA LE "SEÑOR DE LOS MILAGROS" DE NEGROPAMPA, CHOTA 2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ARBERTO VOCAL: LIC. ASENUO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
2	- ALBUROQUEQUE GUARNIZO CELIA PETRONILA - CAPO ODAR NOEMI ELIZABETH	"INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ARBERTO VOCAL: LIC. ASENUO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
3	ARRUE VINCES LIZ KATHERINE	"ESTRES ACADÉMICO Y HABITOS ALIMENTICIOS EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ARBERTO VOCAL: LIC. ASENUO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
4	AVENDAÑO GAMARRA TEOFILA	"RASGOS DE PERSONALIDAD EN ADOLESCENTES DE UN PROYECTO SOCIAL DE FUENTE PIEDRA-LIMA, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ARBERTO VOCAL: LIC. ASENUO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
5	- AYASTA GONZALES SONIA DEL ROCIO - LASERNA FLORES ANGELICA PATRICIA	"SATISFACCIÓN FAMILIAR Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TIEMPOS DE CONFINAMIENTO SOCIAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ARBERTO VOCAL: LIC. ASENUO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
6	BARQUERO DIAZ MARITZA ESTHER	"CÓMO SE RELACIONAN EL RETARDO MENTAL Y LAS FUNCIONES SEMÁNTICAS, FONOLÓGICAS Y SINTÁCTICAS DEL LENGUAJE EN NIÑOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LAWRENCE KOHLBERG DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO 2019"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ARBERTO VOCAL: LIC. ASENUO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
7	- BAUTISTA FUENTES ENRIQUE ISMAEL - RENGIFO SECLÉN PEGGY ESTHER	"DISTORSIONES COGNITIVAS Y DEPENDENCIA AFECTIVA EN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ARBERTO VOCAL: LIC. ASENUO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
8	CACHO POZO DIANA MARITZA	"AUTOESTIMA Y DEPENDENCIA EMOCIONAL EN RELACIÓN DE PAREJA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ARBERTO VOCAL: LIC. ASENUO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
9	CARBONEL MEGO SOCORRO GIOVANNA	"ESTRÉS EN EL PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO DEL BANCO DE SANGRE DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ARBERTO VOCAL: LIC. ASENUO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
10	- CARRASCO GARCES MARY CARMEN ROSALINA - ORDINOLA BUSTAMANTE ANGIE MARYLIN	"VIOLENCIA FAMILIAR E IDEACIÓN SUICIDA EN ADOLESCENTES DE 4TO Y 5TO GRADO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ARBERTO VOCAL: LIC. ASENUO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
11	CARLUJUILCA MENOR MERARI ELIZABETH	"ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVALUAR Y CORREGIR EL RENDIMIENTO LABORAL DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN DEL DISTRITO DE LIMA, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ARBERTO VOCAL: MG. MATICORENA BARRETO AMALITA ISABEL Km. 5, carretera a Pimentel Chiclayo, Peru
12	CHAPPA GONGORA ANABELL	"MALTRATO INFANTIL Y RESILIENCIA EN NIÑOS Y NIÑAS PROCEDENTES DE UNA ALDEA INFANTIL DE AMAZONAS, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ARBERTO VOCAL: MG. MATICORENA BARRETO AMALITA ISABEL Km. 5, carretera a Pimentel Chiclayo, Peru

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado de Investigación, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

stitución Académica, Vicerrectorado de In-

13	CHAVARRY ESPINOZA ELIANA ARLETTE	"ESTILOS DE CRianza Y CONDUCTAS AGRESIVAS EN ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA I.E. PUBLICA DEL DISTRITO DE CAYALTI. 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMENTO PEREZ LUIS ARBERTO VOCAL: MG. MATICORENA BARRETO AMALITA ISABEL
14	CHUICA GARCIA NOEMI JESUS	"DISTORSIONES COGNITIVAS Y VIOLENCIA DE PAREJA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD DE LA CIUDAD DE LAMBAYEQUE, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMENTO PEREZ LUIS ARBERTO VOCAL: MG. MATICORENA BARRETO AMALITA ISABEL
15	- COBERNAS ANTON VANESSA MARIANELA - SANCHEZ ORELLANO WINNY	"INFLUENCIA DE LAS REDES SOCIALES EN LA RELACION DE PAREJA EN JOVENES DEL DISTRITO DE CHICLAYO. 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMENTO PEREZ LUIS ARBERTO VOCAL: MG. MATICORENA BARRETO AMALITA ISABEL
16	COVERNA CASTILLO DE ALIZA CYNTHIA DE LOS MILAGROS	"IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA REDUCIR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL A TRABAJADORES DEL CENTRO MÉDICO DE LA BREA, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMENTO PEREZ LUIS ARBERTO VOCAL: MG. MATICORENA BARRETO AMALITA ISABEL
17	DAVILA HUERTAS MARIA FERNANDA DEL ROSARIO	"HABILIDADES SOCIALES EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA DE UNA I.E DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO. 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. OLAZABAL BOGGIO ROBERTO DANTE SECRETARIO: MG. LUNA LORENZO LEONARDO VOCAL: MG. MATICORENA BARRETO AMALITA ISABEL
18	- DIAZ MEDINA VANESA - LLUEN BALLENA KARINA KATIA	"SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHICLAYO. 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. OLAZABAL BOGGIO ROBERTO DANTE SECRETARIO: MG. LUNA LORENZO LEONARDO VOCAL: MG. MATICORENA BARRETO AMALITA ISABEL
19	FRANCO PIZAN YESENIA DEL PILAR	"LA FELICIDAD EN LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. OLAZABAL BOGGIO ROBERTO DANTE SECRETARIO: MG. LUNA LORENZO LEONARDO VOCAL: MG. MATICORENA BARRETO AMALITA ISABEL
20	FUSTAMANTE SEMPETEGUI YULEISI	"ACTITUDES SEXISTAS EN ADOLESCENTES DE LATINOAMÉRICA: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA. 2016-2021"	PRESIDENTE: MG. OLAZABAL BOGGIO ROBERTO DANTE SECRETARIO: MG. LUNA LORENZO LEONARDO VOCAL: MG. MATICORENA BARRETO AMALITA ISABEL
21	- GASCO NUÑEZ ANDREA ESTEFANIA - LUJAN RAMOS ALDAR FELIPE	"FACTORES DE RIESGO QUE INFLUYEN EN EL ABUSO SEXUAL EN NIÑOS Y ADOLESCENTES DEL PERÚ, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: MG. LUNA LORENZO LEONARDO VOCAL: MG. OLAZABAL BOGGIO ROBERTO DANTE
22	- INOACH CIEZA CYNTHIA UYEKY - PEREZ VELASQUEZ ALFREDO RICARDO	"IMPACTO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN LA ETNIA AWAJÚN DE LA COMUNIDAD DE YAMAYAKAT. 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. OLAZABAL BOGGIO ROBERTO DANTE SECRETARIO: MG. LUNA LORENZO LEONARDO VOCAL: DR. SARMENTO PEREZ LUIS ARBERTO
23	- IPANAQUE COTRINA ZULLY CLARIBEL - RUIZ VILLALOBOS SILENY LEIRE	"IMPACTO EMOCIONAL PROVOCADO POR LA PANDEMIA COVID-19 EN ADULTOS MAYORES DE CHOTA Y CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. OLAZABAL BOGGIO ROBERTO DANTE SECRETARIO: MG. LUNA LORENZO LEONARDO VOCAL: DR. SARMENTO PEREZ LUIS ARBERTO
24	LIZA BUSTAMANTE WENDY YOMARA	"ESTILOS DE COMUNICACIÓN EN PAREJAS JÓVENES DE 18 A 29 AÑOS DE EDAD DE CHICLAYO. 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. OLAZABAL BOGGIO ROBERTO DANTE SECRETARIO: MG. LUNA LORENZO LEONARDO VOCAL: MG. MATICORENA BARRETO AMALITA ISABEL
25	LYNCH PALOMINO MARIA LUISA	"ENTORNO FAMILIAR Y RENDIMIENTO ESCOLAR DE ESTUDIANTES DE UN NIDO GUARDERÍA EN ÉPOCA DE PANDEMIA EN VILLA EL SALVADOR- PERÚ 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. CALONDE DE LA PIEDRA DINA MARISOL SECRETARIO: MG. LUNA LORENZO LEONARDO VOCAL: MG. MATICORENA BARRETO AMALITA ISABEL
26	MEGO VARGAS FREDELINDA	"FUNCIONALIDAD FAMILIAR E IDEACIÓN SUICIDA EN ADOLESCENTES DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. OLAZABAL BOGGIO ROBERTO DANTE SECRETARIO: MG. LUNA LORENZO LEONARDO VOCAL: MG. MATICORENA BARRETO AMALITA ISABEL

Distribución: Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Campus, Jefes de Área, Archivo.

27	OBLEA COTOS OLGA MARIYIN	"VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y AUTOESTIMA EN ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE SULLANA, 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. CLAZABAL BOGGIO ROBERTO DANTE SECRETARIO: DR. CHANDUVI CALDERON ROGER VOCAL: MG. MATICORENA BARRETO AMALITA ISABEL
28	- PARDO BOCANEGRA MARIA ISABEL - PEREZ MENOR NANCY ANANCELI	"PARENTALIDAD POSITIVA Y REGULACIÓN EMOCIONAL EN ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. CHANDUVI CALDERON ROGER VOCAL: MG. SANCHEZ OLIVA JUANA LISBETH
29	POMARES MARIN KARLA MADELEINE	"COMPETENCIA DIGITAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LAMBAYEQUE, 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. LLACSA VASQUEZ MERCEDES SECRETARIO: MG. CRUZ ORDÓÑOLA MARIA CELINDA VOCAL: MG. SANCHEZ OLIVA JUANA LISBETH
30	- RAGGIO VELASQUEZ FABIO MIGUEL - UGAZ ESCATE YULIANA DEL ROSARIO	"SEXISMO AMBIVALENTE Y VIOLENCIA ENCUBIERTA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. LLACSA VASQUEZ MERCEDES SECRETARIO: DR. CHANDUVI CALDERON ROGER VOCAL: MG. SANCHEZ OLIVA JUANA LISBETH
31	- RAMIREZ DELGADO ANGELO KATHERINE - VARGAS GONZALES EMERSON ALDAYR	"ANSIEDAD GENERALIZADA POR CONFINAMIENTO EN TIEMPOS DE COVID-19, EN JÓVENES Y ADULTOS DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. LLACSA VASQUEZ MERCEDES SECRETARIO: DR. CHANDUVI CALDERON ROGER VOCAL: MG. SANCHEZ OLIVA JUANA LISBETH
32	- RODRIGUEZ MUÑOZ ARIANNE NICOLE - VARGAS CHAVARRY LUIS ANTHONY	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE CELULARES, JAÉN, 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. LLACSA VASQUEZ MERCEDES SECRETARIO: DR. CHANDUVI CALDERON ROGER VOCAL: MG. SANCHEZ OLIVA JUANA LISBETH
33	ROJAS ALTAMIRANO DELIDA	"DEPRESIÓN Y AUTOLESIONES EN ADOLESCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DE CHOTA, 2020-2021"	PRESIDENTE: DRA. BEJARANO BENTES ZUGENT JACQUELIN SECRETARIO: MG. CRUZ ORDÓÑOLA MARIA CELINDA VOCAL: LIC. BULNES BONILLA CARMEN GRETEL
34	ROMERO ANGULO YEFFERSON TEOFANES	"PREVALENCIA DEL CYBERBULLYING EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE VICTOR LARCO HERRERA, TRUJILLO, 2020-2021"	PRESIDENTE: DRA. BEJARANO BENTES ZUGENT JACQUELIN SECRETARIO: MG. CALONGE DE LA PIEDRA DINA BARBOL VOCAL: LIC. BULNES BONILLA CARMEN GRETEL
35	RUIZ GERALDO MARIELA ALEXANDRA	"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA MOTIVACIONAL DE CLASE EN ESTUDIANTES DE CUARTO Y QUINTO DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: DRA. BEJARANO BENTES ZUGENT JACQUELIN SECRETARIO: MG. CRUZ ORDÓÑOLA MARIA CELINDA VOCAL: LIC. BULNES BONILLA CARMEN GRETEL
36	SANTOYO POZO CESAR AUGUSTO	"FUNCIONALIDAD FAMILIAR Y MOTIVACIÓN ESCOLAR EN NIÑOS DE NIVEL PRIMARIO, INTEGRANTES DE UNA ACADEMIA PSICODEPORTIVA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: DRA. BEJARANO BENTES ZUGENT JACQUELIN SECRETARIO: MG. CRUZ ORDÓÑOLA MARIA CELINDA VOCAL: LIC. BULNES BONILLA CARMEN GRETEL
37	SIME GONZALES CLAUDIA ALEJANDRA	"CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y AGRESIVIDAD ESCOLAR EN ADOLESCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: DRA. BEJARANO BENTES ZUGENT JACQUELIN SECRETARIO: MG. CRUZ ORDÓÑOLA MARIA CELINDA VOCAL: LIC. BULNES BONILLA CARMEN GRETEL
38	SOLANO ALBURQUEQUE DIANA LIZETH	"ESTRES LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA PANIFICADORA DE LA CIUDAD DE LIMA, 2020-2021"	PRESIDENTE: DRA. MORALES HUAMAN CARLA GIOVANNA SECRETARIO: MG. CRUZ ORDÓÑOLA MARIA CELINDA VOCAL: LIC. BULNES BONILLA CARMEN GRETEL
39	TORRES NUÑEZ KEVIN ABNER	"CALIDAD DE VIDA DESDE LA PERSPECTIVA DE PACIENTES CON CÁNCER DE MAMA EN EL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE, 2020-2021"	CAMPUS USS PRESIDENTE: DRA. MORALES HUAMAN CARLA GIOVANNA SECRETARIO: MG. CALONGE DE LA PIEDRA DINA BARBOL VOCAL: LIC. BULNES BONILLA CARMEN GRETEL

Distribución: Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Área, Archivo.

40	VEGA BRAVO ESCOBAR VALERIE MARIETTA	"PROGRAMA VIRTUAL DE ESTIMULACIÓN COGNITIVA PARA ADULTOS MAYORES DE LIMA CON EDUCACIÓN SUPERIOR Y SIN DIAGNÓSTICO DE DEMENCIA. 2020-2021"	PRESIDENTE: DRA. MORALES HUAMÁN CARLA GIOVANNA SECRETARIO: MG. CARMONA BRENIS KARINA PAOLA VOCAL: LIC. BULNES BONILLA CARMEN GRETEL
41	VILLANUEVA TERRONES NOELIA ANDREA	"PROCRASINACIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA PROFESIONAL EN COLABORADORES DE UNA COMPAÑÍA ARROCIERA DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE. 2021"	PRESIDENTE: DRA. MORALES HUAMÁN CARLA GIOVANNA SECRETARIO: MG. CARMONA BRENIS KARINA PAOLA VOCAL: LIC. BULNES BONILLA CARMEN GRETEL
42	YUU RAMIREZ ROSA MARIA	"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ADAPTACIÓN DE CONDUCTA EN ESTUDIANTES DE UNA IE DE UTCUBAMBA. 2020-2021"	PRESIDENTE: DRA. MORALES HUAMÁN CARLA GIOVANNA SECRETARIO: MG. CARMONA BRENIS KARINA PAOLA VOCAL: LIC. BULNES BONILLA CARMEN GRETEL
43	- ABAD POZO JANNALIZ LIZETH - CORDONADO ACOSTA JERSSON OMAR	"CIBERADICCIÓN EN ESTUDIANTES DE PRIMER GRADO DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE CHICLAYO. 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. LLACSA VASQUEZ MERCEDES SECRETARIO: MG. CARMONA BRENIS KARINA PAOLA VOCAL: MG. MONTENEGRO ORDÓÑEZ JUAN
44	CHAFLOQUE ESTOFANERO LIZETH MILAYSA	"VIOLENCIA HACIA LA MUJER Y SU RELACIÓN CON LA DEPENDENCIA EMOCIONAL EN PAREJAS HETEROSEXUALES DEL DISTRITO DE CIUDAD ETEEN. 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. LLACSA VASQUEZ MERCEDES SECRETARIO: MG. CARMONA BRENIS KARINA PAOLA VOCAL: MG. MONTENEGRO ORDÓÑEZ JUAN
45	CHAPÓNAN MARIN JHONATAN ALEXANDER	"PROGRAMA DE AUTOCONCEPTO PARA DISMINUIR LA INSATISFACCIÓN CORPORAL EN ADOLESCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE CHICLAYO. 2020"	PRESIDENTE: DRA. BADARACCO OSCATEGUI LUCY MARLENY SECRETARIO: MG. CARMONA BRENIS KARINA PAOLA VOCAL: MG. MONTENEGRO ORDÓÑEZ JUAN
46	DE LA CRUZ DIAZ LILY DEL ROCIO	"AUMENTO DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL DISTRITO DE CHICLAYO. 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. HERNANDEZ VELA JORGE ANTONIO SECRETARIO: MG. SANCHEZ OLIVA JUANA LISBETH VOCAL: MG. MONTENEGRO ORDÓÑEZ JUAN
47	GALVEZ JULCA ESLY JOSSEANNE	"IMPACTO DE LA DEPRESION TANTO EN EL ÁMBITO ACADÉMICO COMO FAMILIAR EN ADOLESCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO. 2020-2021"	PRESIDENTE: DRA. BADARACCO OSCATEGUI LUCY MARLENY SECRETARIO: MG. SANCHEZ OLIVA JUANA LISBETH VOCAL: MG. MONTENEGRO ORDÓÑEZ JUAN
48	- GONZALES GUTIERREZ SHIRLEY GIORGIANA - NUÑEZ QUINTANA JUAN CARLOS	"ACTITUD HACIA LA EDUCACIÓN VIRTUAL Y ESTRÉS ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD DE CHICLAYO, EN TIEMPO COVID-19. 2020-2021"	PRESIDENTE: DRA. BADARACCO OSCATEGUI LUCY MARLENY SECRETARIO: MG. SANCHEZ OLIVA JUANA LISBETH VOCAL: MG. MONTENEGRO ORDÓÑEZ JUAN
49	- LLUNCOR CENTURION ALEX HARRY - SANCHEZ MEDINA TITO ADAN	"SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR Y UNA I.E. PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO. 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. LLACSA VASQUEZ MERCEDES SECRETARIO: MG. SANCHEZ OLIVA JUANA LISBETH VOCAL: MG. MONTENEGRO ORDÓÑEZ JUAN
50	- MEDINA CARHUATOCTO BRENDA XIMARA - SUXE VERA LIZBETH ARACELI	"ESTILOS DE CRIANZA Y SU RELACIÓN CON LA DEPENDENCIA EMOCIONAL EN MUJERES MAYORES DE EDAD. DISTRITO DE CHICLAYO. 2020-2021"	PRESIDENTE: DRA. BADARACCO OSCATEGUI LUCY MARLENY SECRETARIO: MG. SANCHEZ OLIVA JUANA LISBETH VOCAL: MG. MONTENEGRO ORDÓÑEZ JUAN
51	MOGOLLON LAYME ARACELLY ROSARIO	"ESTILOS DE CRIANZA Y PERSONALIDAD EN ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CAYLLOMA. 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. HERNANDEZ VELA JORGE ANTONIO SECRETARIO: MG. SANCHEZ OLIVA JUANA LISBETH VOCAL: MG. MONTENEGRO ORDÓÑEZ JUAN
52	OLLIVANO TELLO DALIA MARIA	"MINDFULNESS Y ANSIEDAD EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE PERÚ. 2019-2021"	PRESIDENTE: DRA. BADARACCO OSCATEGUI LUCY MARLENY SECRETARIO: MG. HERNANDEZ VELA JORGE ANTONIO VOCAL: MG. MONTENEGRO ORDÓÑEZ JUAN

Distribución: Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Cursos, Jefes de Área, Archivo.

53	- ROMAN MELGAR EDITHA NOELIA - VASQUEZ VILDOZO ROSMERY JANETH	"ESTRES LABORAL Y PROCRASINACIÓN EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO EN EL MARCO DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL, 2020-2021"	PRESIDENTE: DRA. BAJARACCO OSCATEGUI LUCY MARLENY SECRETARIO: DRA. BEJARANO BENITES ZUGENT JACQUELIN VOCAL: MG. HERNANDEZ VELA JORGE ANTONIO
54	TAVARA OLIVOS CLAUDIA STEFANY	"PROGRAMA DE ESTIMULACIÓN TEMPRANA DE MADRES CON NIÑOS ENTRE 0 A 5 AÑOS DEL DISTRITO DE REQUE, 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. HERNANDEZ VELA JORGE ANTONIO SECRETARIO: MG. CALONGE DE LA PIEDRA DINA MARISOL VOCAL: LIC. BULNES BONILLA CARMEN GRETTEL
55	- VALLEJOS ALBURQUEQUE AMY JENNERY - NECIOSUP CIURLIZZA JUAN AUGUSTO	"PERFIL DEL AGRESOR EN LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN RELACIONES DE PAREJA EN EL PERÚ, 2015-2021"	PRESIDENTE: MG. HERNANDEZ VELA JORGE ANTONIO SECRETARIO: DRA. BEJARANO BENITES ZUGENT JACQUELIN VOCAL: MG. CRUZ ORDINOLA MARIA CELINDA
56	VEGA DÁVILA LESLY JAZMIN	"SÍNDROME DE BOREOUT Y EMPATÍA MÉDICA EN COLABORADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. LLACSA VASQUEZ MERCEDES SECRETARIO: MG. HERNANDEZ VELA JORGE ANTONIO VOCAL: MG. MONTENEGRO ORDÓÑEZ JUAN
57	- GALLARDO TEJEDA YAJAIRA NATALY - VELASQUEZ TAPIA ROSA ELVIRA	"VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y AGRESIVIDAD EN ADOLESCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. HERNANDEZ VELA JORGE ANTONIO SECRETARIO: MG. OLAZABAL BOGGIO ROBERTO DANTE VOCAL: MG. CALONGE DE LA PIEDRA DINA MARISOL

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Mg. Cabrera Leonardini Daniel Guillermo
Decano Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de **Facultad Señor de Sipán**, Jefes de Área, Archivo.

ANEXO 04. CONSENTIMIENTO INFORMADO



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Pimentel, 04 de junio de 2021

Señor
JUAN CARLOS ALTAMIRANO OPORTO
Gerente General Infocentro S.R.L.
Presente. -

**ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO
PSICOLÓGICO**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicitamos gentilmente autorice a la estudiante RODRIGUEZ MUÑOZ ARIANNA NICOLE con DNI 72928067, quién cursa el XI Ciclo para que aplique el instrumento psicológico "ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL (SL - SPC) – ESCALA DE CLIMA LABORAL (CL - SPC)", de su investigación denominada CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE CELULARES, JAÉN, 2020 - 2021 el mismo que tiene como objetivo determinar si existe la relación entre las dimensiones de clima y satisfacción laboral del personal que labora en la empresa distribuidora de celulares, Jaén, 2020, de considerarse aceptada la presente se solicita de 1 a 5 días para responder a dicho instrumento con una duración de 30 minutos por día.

Agradeciendo por anticipado la atención, me despido.

Atentamente,

Mg. Daniel Guillermo Cabrera Leonardini
Decano de la Facultad de Derecho y Humanidades
Universidad Señor de Sipán

ADMISIÓN E INFORMES
4 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.