



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ALMACEN DE LA
EMPRESA HOMECENTER PERUANOS SOCIEDAD ANÓNIMA
PROMART DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. WILMER YONATAN HUANCA SUCAPUCA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**JULIACA – PERÚ
2025**



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ALMACEN DE LA
EMPRESA HOMECENTER PERUANOS SOCIEDAD ANÓNIMA
PROMART DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. WILMER YONATAN HUANCA SUCAPUCA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

SEGUNDO MIEMBRO

:


Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS

:


Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N°363-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 28 de noviembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 7923, presentado por **WILMER YONATAN HUANCA SUCAPUCA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ALMACEN DE LA EMPRESA HOMECENTER PERUANOS SOCIEDAD ANÓNIMA PROMART DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **WILMER YONATAN HUANCA SUCAPUCA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : lunes, 01 de diciembre de 2025
- * Hora : 11:00 a.m

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (o)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 476-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 26 de agosto 2025

VISTOS:

El Expediente 2025-CU-6695 de fecha 21 de agosto de 2025, del **Bach. WILMER YONATAN HUANCA SUCAPUCA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, **Escuela Profesional de Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. WILMER YONATAN HUANCA SUCAPUCA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ALMACEN DE LA EMPRESA HOMECENTER PERUANOS SOCIEDAD ANÓNIMA PROMART DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ALMACEN DE LA EMPRESA HOMECENTER PERUANOS SOCIEDAD ANÓNIMA PROMART DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. WILMER YONATAN HUANCA SUCAPUCA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- RPC/



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Payé Colquehuanc
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 160-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 13 de mayo de 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-669** de fecha **17 de ENERO de 2025**, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela **Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. WILMER YONATAN HUANCA SUCAPUCA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ALMACEN DE LA EMPRESA HOMECENTER PERUANOS SOCIEDAD ANÓNIMA PROMART DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ALMACEN DE LA EMPRESA HOMECENTER PERUANOS SOCIEDAD ANÓNIMA PROMART DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. WILMER YONATAN HUANCA SUCAPUCA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO RECONOCER, como ASESOR al **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

ARTÍCULO TERCERO DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

DISTRIBUCIÓN:
Decanatura
Interesado (1)
Archivo FCA (1)
-RPC/



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dr. Roberto Payé Castro
DIRECTOR



16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

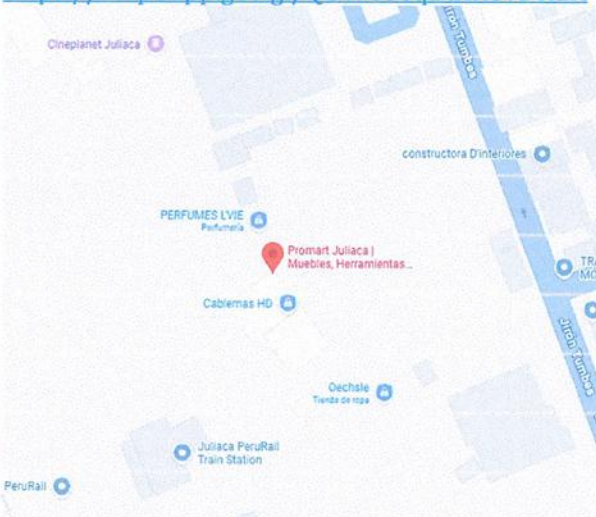


Metadatos complementarios - UANCV



TITULO	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ALMACEN DE LA EMPRESA HOMECENTER PERUANOS SOCIEDAD ANÓNIMA PROMART DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	WILMER YONATAN HUANCA SUCAPUCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72170837
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-4717-9174
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6313-4052
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215



Datos de investigación	
Línea de investigación	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 - UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: EMPRESA HOMECENTER PERUANOS SOCIEDAD ANÓNIMA PROMART DE LA CIUDAD DE JULIACA País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Coordenadas. Latitud: -15.49638 Longitud: -70.12977 https://maps.app.goo.gl/QUW6SCqBtXHSvDKLA 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2025 – Noviembre 2025
URL de disciplinas OCDE	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02
- Librería	



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Payé Colquehuancu
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo WILMER YONATAN HUANCA SUCAPUCA, identificado con DNI
Nro. 72170837 en mi condición de egresado de:

- ☒ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad
☐ Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL ALMACEN DE LA EMPRESA HOMECENTER PERUANOS SOCIEDAD
ANÓNIMA PROMART DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025

Asesorado por: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 15 de DICIEMBRE del 2025


Firma del Asesor (Obligatoria)


Firma (Obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

A todos los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Marketing, por su aporte académico a lo largo de mi formación profesional, cuyas enseñanzas y conocimientos han sido fundamentales para el desarrollo de la presente tesis.



AGRADECIMIENTO

A Dios,

A los miembros del jurado, por su revisión, observaciones críticas y orientación, que han enriquecido el contenido y la calidad de este trabajo de investigación.

Al Dr. Robbins Flores, asesor de esta tesis, por su generosa disposición, compromiso y guía constante durante cada etapa de esta investigación.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
PRESENTACIÓN.....	xi

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema General	14
1.2.2. Problemas Específicos	14
1.3. Justificación del problema.....	14
1.3.1. Justificación práctica	14
1.3.2. Justificación teórica	15
1.3.3. Justificación metodológica.....	15

CAPÍTULO II OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	16
2.2. Objetivos específicos	16

CAPÍTULO III MARCO TEORICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación	18
3.1.1. Antecedentes Internacionales.....	18
3.1.2. Antecedentes Nacionales	21
3.1.3. Antecedentes locales.....	26
3.2. Bases teóricas.....	31
3.2.1. Clima organizacional	31
3.2.1.1. Realización personal.....	34
3.2.1.2. Involucramiento personal	35
3.2.1.3. Supervisión.....	37
3.2.1.4. Comunicación.....	38



3.2.1.5.	Condiciones laborales.....	39
3.2.2.	Satisfacción Laboral	40
3.2.2.1.	Significación de la tarea	41
3.2.2.2.	Condiciones de trabajo	41
3.2.2.3.	Reconocimiento Personal y/o social	41
3.2.2.4.	Beneficios Económicos	42
3.3.	Marco conceptual.....	42

CAPÍTULO IV HIPÓTESIS

4.1.	Hipótesis general.....	46
4.2.	Hipótesis específicas	46
4.3.	Variables	46
4.4.	Operacionalización de variables.....	47

CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.	Enfoque de investigación	48
5.2.	Diseño de investigación	48
5.3.	Tipo de investigación	48
5.4.	Nivel de investigación.....	49
5.5.	Métodos utilizados en la investigación.....	49
5.6.	Población y muestra	49
5.6.1.	Población	49
5.6.2.	Muestra	50
5.7.	Técnicas e instrumentos de acopio de datos	50
5.8.	Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	52
5.9.	Procedimientos de tratamiento de datos	53
5.10.	Contrastación de hipótesis.....	53
5.10.1.	Contrastación de hipótesis general	53
5.10.2.	Contrastación de hipótesis específica 1	54
5.10.3.	Contrastación de hipótesis específica 2	55
5.10.4.	Contrastación de hipótesis específica 3	57
5.10.5.	Contrastación de hipótesis específica 4	58
5.10.6.	Contrastación de hipótesis específica 5	59

CAPÍTULO VI



RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1.	Presentación	61
6.1.1.	Análisis del clima organizacional y satisfacción laboral	63
6.1.2.	Análisis de realización personal y satisfacción laboral.....	64
6.1.3.	Análisis de involucramiento laboral y satisfacción laboral.....	65
6.1.4.	Análisis de supervisión y satisfacción laboral	66
6.1.5.	Análisis de comunicación y satisfacción laboral	67
6.1.6.	Análisis de condiciones laborales y satisfacción laboral	68
6.2.	Discusión de resultados.....	69
CONCLUSIONES		75
RECOMENDACIONES		78
REFERENCIAS		80
ANEXOS.....		87
Anexo 1: Matriz de consistencia		88
Anexo 2: Matriz de datos		89
Anexo 3: Instrumento(s) de investigación		90
Anexo 4: Validación de instrumento.....		92



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables, dimensiones e indicadores	47
Tabla 2 Medición de fiabilidad clima organizacional	52
Tabla 3 Medición de fiabilidad satisfacción laboral	52
Tabla 4 Clima organizacional y satisfacción laboral	54
Tabla 5 Realización personal y satisfacción laboral	55
Tabla 6 Involucramiento personal y satisfacción laboral.....	56
Tabla 7 Supervisión y satisfacción laboral.....	57
Tabla 8 Comunicación y satisfacción laboral	59
Tabla 9 Condiciones laborales y satisfacción laboral	60
Tabla 10 Prueba de normalidad.....	62
Tabla 11 Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.....	63
Tabla 12 Correlación entre realización personal y satisfacción laboral.....	64
Tabla 13 Correlación entre involucramiento laboral y la satisfacción laboral.....	65
Tabla 14 Correlación entre supervisión y la satisfacción laboral	66
Tabla 13 Correlación entre comunicación y la satisfacción laboral	67
Tabla 14 Correlación entre condiciones laborales y la satisfacción laboral	68



RESUMEN

Este estudio ha buscado desentrañar y desentrañar a fondo, desentrañando la intrincada danza entre el entorno laboral y las múltiples circunstancias laborales, se descubre la Satisfacción Laboral, esa dulce sensación de bienestar y felicidad que los empleados viven al desempeñar sus labores diarias en el renombrado Almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, emplazada estratégicamente en la vibrante Ciudad de Juliaca, en 2025. Este análisis se distingue por su esencia esencial y su metodología no experimental, además de su ámbito interrelacion y su enfoque numérico, convirtiéndose en una indagación minuciosa y profunda. La muestra investigativa abarca a un selecto grupo de 30 trabajadores de la empresa, escogidos de manera aleatoria para asegurar que los hallazgos sean confiables. Para reunir los datos requeridos, se empleó un riguroso cuestionario que incluye 15 interrogantes sobre el entorno laboral y 20 preguntas más dedicadas a evaluar la satisfacción laboral. Los ingeniosos artilugios científicos empleados en la investigación deben alinearse meticulosamente con las estrictas normas de validación de contenido, lo que demanda la presencia de expertos especializados en el ámbito específico. Esto asegura que estos artilugios sean adecuados y relevantes para evaluar los múltiples factores de interés. Es crucial subrayar que los hallazgos sobre la confiabilidad, medidos a través del coeficiente alfa de Cronbach, revelaron un asombroso 0.965, revelando una consistencia excepcional en los datos recolectados. Los hallazgos revelan con claridad un vínculo moderado entre las variables, como lo revela el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman, que brilla con un impresionante 0,950 y una significancia estadística asombrosa de 0,000. El arte de afinar la armonía entre todos los integrantes del equipo se erige como un pilar esencial para alcanzar una notable elevación en la eficiencia y productividad en la realización y ejecución de las múltiples tareas y responsabilidades laborales encomendadas. Por ende, es crucial desplegar tácticas corporativas particulares para impulsar y perfeccionar la productividad de los empleados.

Palabras clave: Comunicación, clima organizacional, satisfacción laboral.



ABSTRACT

This study has sought to thoroughly unravel and unravel the intricate dance between the work environment and multiple work circumstances, discovering Job Satisfaction, that sweet feeling of well-being and happiness that employees experience when performing their daily tasks at the renowned Almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, strategically located in the vibrant city of Juliaca, in 2025. This analysis is distinguished by its essential nature and non-experimental methodology, as well as its interrelated scope and numerical approach, making it a thorough and in-depth investigation. The research sample covers a select group of 30 company employees, chosen at random to ensure that the findings are reliable. To gather the required data, a rigorous questionnaire was used, including 15 questions about the work environment and 20 more questions dedicated to assessing job satisfaction. The ingenious scientific tools used in the research must be meticulously aligned with strict content validation standards, which requires the presence of experts specialized in the specific field. This ensures that these devices are appropriate and relevant for evaluating the multiple factors of interest. It is crucial to emphasize that the findings on reliability, measured using Cronbach's alpha coefficient, revealed an astonishing 0.965, revealing exceptional consistency in the data collected. The findings clearly reveal a moderate link between the variables, as revealed by Spearman's nonparametric correlation coefficient Rho, which shines with an impressive 0.950 and an astonishing statistical significance of 0.000. The art of fine-tuning the harmony among all team members stands as an essential pillar for achieving a notable increase in efficiency and productivity in the performance and execution of the multiple tasks and work responsibilities entrusted to them. Therefore, it is crucial to deploy specific corporate tactics to boost and perfect employee productivity.

Keywords: Communication, organizational climate, job satisfaction.



PRESENTACIÓN

La minuciosa investigación denominada: La atmósfera laboral de los empleados del almacén de Promart Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart en Juliaca, en 2025, es crucial. El clima laboral y la felicidad de los personales son pilares esenciales que moldean el desempeño y la eficiencia de la empresa. Es vital que la compañía fomente un ambiente laboral vibrante e inspirador para asegurar el bienestar la dicha de su equipo. Su misión primordial es desentrañar minuciosamente cómo el entorno laboral y las percepciones de los trabajadores en Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, con sede en la Ciudad de Juliaca, influyen en la felicidad laboral, que revelan el nivel de satisfacción y bienestar en sus trabajos cotidianos.

Para alcanzar conclusiones definitivas, se optó por llevar a cabo la investigación conforme a la estructura detallada que se detallar continuación:

Capítulo I: En este capítulo se aborda la caracterización del problema de investigación, su planteamiento, la formulación de las interrogantes y la justificación del estudio.

Capítulo II: En este apartado se desarrollan los objetivos que orientan la investigación, incluyendo el objetivo general y los objetivos específicos.

Capítulo II: En este apartado se desarrollan los objetivos que orientan la investigación, incluyendo el objetivo general y los objetivos específicos.

Capítulo IV: En esta sección se desarrolla el esquema metodológico del estudio, que comprende la orientación y diseño de la investigación, su clasificación según tipo y nivel, los procedimientos metodológicos utilizados, la población objeto de estudio, la muestra seleccionada, y los instrumentos de recolección de datos debidamente validados y confiables.

Finalmente, la base conceptual de este estudio se apoya en un conjunto de fuentes y referencias especializadas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial es importante analizar el ambiente laboral en todas las empresas privadas o gubernamentales fin de asegurar que respondan a los criterios de calidad exigidos y generen un clima laboral que permita el desarrollo y suerte de sus empleados. En mexicanas, Juárez A. (2012) recalca dos tierras protagónicas: la atmósfera laboral y el bienestar laboral. Antes el administrador solo se preocupaba por el rendimiento, dejando a un lado las experiencias emocionales y afectivas, sean estas agradables o adversas., de los trabajadores, que son esenciales para la organización. La revista donde menciona sobre las Empresas privadas y públicas donde se da mucha atención al trabajador y no se daba a la satisfacción que ésta les proporcionaba.

A Nivel de América Latina una línea de investigadores dio el estudio del tema del Clima Organizacional con mucha importancia hacia la Organización, con un pronóstico de la misma Institución y se identificaron áreas carentes que necesitan de atención. Teniendo en cuenta a Gómez, C. (2004). “Por medio de la investigación del clima organizacional donde los discernimientos de los sujetos en analogía con la organización y su medio de trabajo” (p. 77). Se percibe el ambiente laboral y la situación de la organización frente al clima organizacional de los trabajadores y así empezar a fortalecer en ella.

A Nivel Nacional, Súper Mercados Maestro, una grande Empresa en el Perú. En el 2018 el Supermercado Maestro apoyado de InterCorp hace una encuesta sobre la satisfacción del trabajador frente al Clima Laboral lo cual dio resultados de un 56, 03% en el año 2016, sin embargo, el año 2017 bajo a 49.20% de los trabajadores que estaban completamente insatisfechos con el clima laboral.



Como está claro, las personas cambian constantemente y con eso su nivel de satisfacción cambia de acuerdo al clima laboral en que se encuentran.

nivel regional vale la pena destacar la importancia de establecer y fortalecer programas de capacitación y desarrollar un ambiente de trabajo favorable en las distintas áreas de gestión. Puno, al sur de Perú, se ubican las gerencias que integran la Municipalidad provincial de Puno, en el hermoso país de Perú. uso de Programas de Capacitación impacta en el ambiente laboral, ya que a través de estos programas se puede crear un ambiente laboral armónico, mejorar la eficiencia y alcanzar las metas establecidas durante el año. han generado directrices y recomendaciones para mejorar y revitalizar el clima laboral en las Sub Gerencias de la Municipalidad Provincial de Puno y San Román. estudio reciente, el 51,65% de los trabajadores de la entidad mencionada perciben que el ambiente en el que se desempeñan es negativo y poco propicio para un desarrollo profesional equilibrado. Tenga en cuenta el ambiente en el que se desenvuelve es hostil y poco favorable desarrollo profesional equilibrado.

En la Ciudad de Juliaca en la Empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart se ha posicionado en el Mercado de la Ciudad de Juliaca, 2025. Cabe resaltar que la empresa viene cumpliendo más de 12 años de existencia en el mercado con mucha demanda y aceptación para los consumidores, sin embargo, no dejando de mencionar que tiene problemas de clima organizacional interna, rotación constante de trabajadores, ya que la problemática que se estuvo observando y se tiene falencias es en la comunicación cambiándose así a un entorno muy tedioso y no es el más correcto para que se desarrollen los personales en el ambiente laboral que se desea. Estas causas traen sus consecuencias y la inexistencia de satisfacción laboral por tanto los trabajadores crezcan y sobresalgan en sus labores diarias.

En contexto, el motivo para realizar este estudio de investigación es de investigar nuevas actividades con el fin de ofrecer un buen clima organizacional y que se logren resultados positivos, también así lograr un buen manejo administrativo de la entidad para que la Empresa Promart Homecenter se logre la inexistencia de satisfacción laboral de sus trabajadores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera el clima laboral influye en la felicidad laboral de los trabajadores que se desempeñan en el almacén de Homecenter Peruanos SA Promart, ubicado en la ciudad de Juliaca en el año 2025?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿En qué medida la realización personal se asocia con la satisfacción laboral de los trabajadores del área de almacén de Homecenter Peruanos S.A. (Promart) de la ciudad de Juliaca, 2025?
- ¿Qué vínculo existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de Promart en la ciudad de Juliaca, durante el año 2025?
- ¿Cómo se vincula la supervisión con la satisfacción laboral de los trabajadores del área de almacén de Homecenter Peruanos S.A. (Promart) en la ciudad de Juliaca, durante el año 2025?
- ¿Cómo se vincula la comunicación con la satisfacción laboral de los trabajadores del área de almacén de Homecenter Peruanos S.A. (Promart) en la ciudad de Juliaca, durante el año 2025?
- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de almacén de Homecenter Peruanos S.A. (Promart), Juliaca, 2025?

1.3. Justificación del problema

1.3.1. Justificación práctica

En la apología práctica se ofrecerán tácticas y recursos para enfrentar y resolver el enigma del ambiente laboral en la compañía. Así, seremos Capaces de discernir con mayor exactitud las barreras y obstáculos que merman la alegría laboral y el bienestar del personal. Adoptando estas estrategias, se anticipa un impacto notable en la solución de los retos detectados y en la robustez de los indicadores de rendimiento corporativo. Así, se pretende asegurar que los empleados encontrarán



un entorno laboral óptimo que fomente su bienestar y crecimiento profesional, lo cual impactará favorablemente en la eficiencia y productividad de la empresa.

1.3.2. Justificación teórica

Desde una óptica teórica sólida, la justificación teórica que nos ofrece la posibilidad de profundizar en nuestros saberes sobre el ambiente profesional y la felicidad laboral en el ámbito de la Ente Promart Homecenter. Además, está La herramienta puede ser empleada para desentrañar y valorar estudios e investigaciones anteriores. Además, contribuye al enriquecimiento de la literatura al ofrecer información minuciosa sobre la importancia que las empresas dan al entorno laboral y al bienestar de sus trabajadores.

1.3.3. Justificación metodológica

La meticulosa justificación metodológica ha seguido meticulosamente cada etapa y protocolo del método científico, permitiéndonos diseñar con precisión un cuestionario impecable y recopilar datos detallados sobre el ambiente laboral y la complacencia laboral, enriqueciendo así y robusteciendo el contenido de esta tesis de pesquisa.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- 2.2. Examinar y explicar la interacción entre el entorno laboral, concebido como el entramado de condiciones y elementos organizacionales que influyen en el ambiente de trabajo, y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores que desempeñan sus funciones en el almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima (Promart), situada en la vibrante ciudad de Juliaca en 2025.

2.3. Objetivos específicos

- Identificar minuciosamente la conexión entre el crecimiento individual y la sensación de plenitud en el trabajo de los trabajadores que laboran en el almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situado en la vibrante ciudad de Juliaca, en 2025.
- Identificar y desentrañar la conexión entre la dedicación y la felicidad laboral del personal que labora en el área de almacén de la prestigiosa empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situada en la vibrante ciudad de Juliaca, en 2025.
- Identificar detalladamente la correlación existente entre la supervisión de los líderes y la percepción de felicidad laboral por parte de los empleados que desempeñan sus labores en el departamento de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, ubicado estratégicamente en el centro de Juliaca en el año 2025. Analizar la relación directa entre la efectividad de la comunicación interna y el nivel de satisfacción laboral experimentado por los colaboradores del almacén perteneciente a la



empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, con sede en la localidad de Juliaca, durante el año 2025

- Identificar minuciosamente la conexión entre las circunstancias laborales, a incluir el entramado de elementos ambientales, físicos y psicosociales que conforman el entorno laboral, y la satisfacción laboral, medida por el nivel de felicidad y satisfacción que siente el equipo laboral en el almacén de la célebre empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situado en el corazón de Juliaca en 2025

CAPÍTULO III

MARCO TEORICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Gonzales (2022) En su interesante tesis doctoral, se hace referencia a nuestra exhaustiva investigación al analizar detalladamente cómo el entorno laboral, con sus múltiples facetas y dinámicas, ejerce una influencia sumamente relevante en la felicidad, el bienestar emocional y la satisfacción laboral de los dedicados y comprometidos trabajadores del prestigioso Hotel Land Plaza – La Plata. Esta investigación exhaustiva y detallada explora minuciosamente el valor intrínseco de la felicidad laboral y el ambiente laboral propicio que reina de manera predominante entre los profesionales altamente comprometidos y los empleados del reconocido y prestigioso Hotel Land Plaza, estratégicamente ubicado en el corazón de la vibrante y bulliciosa ciudad de La Plata. El ambiente laboral, junto con las actitudes predominantes en el entorno de trabajo, desempeñan un papel fundamental en la productividad, el logro de objetivos y el bienestar laboral integral de los empleados. El diseño y la implementación del rendimiento son aspectos fundamentales a considerar en cualquier proyecto o iniciativa. Es crucial planificar de manera detallada y estratégica cómo se medirá y evaluará el rendimiento, así como establecer objetivos claros y alcanzables. Además, es importante monitorear de, la eficiencia y el bienestar laboral total de los personales. Dependiendo del sendero seguido, la sensación de felicidad en el entorno laboral se manifiesta, ya sea positiva o negativa, según Brunet en su estudio de 2011.). A través de una metodología de investigación cuantitativa, se llevó a cabo un análisis minucioso de la satisfacción laboral y el ambiente laboral. En resumen, las conclusiones sugeridas revelan con nitidez que el

ambiente laboral general en el hotel es sumamente favorable y favorable para la eficiencia y el bienestar de los trabajadores.

Según Fontal-Aponte, J. D. (2020) En su Tesis, "Desentrañando meticulosamente cómo la ruptura del contrato psicológico impacta profundamente en la armonía laboral y el rendimiento profesional de los profesores de una ilustre institución de educación superior situada en la vibrante y multicultural Bogotá, Distrito Capital", el autor nos ofrece un minucioso y exhaustivo estudio sobre cómo la ruptura del acuerdo psicológico impacta de manera directa en la satisfacción laboral y el rendimiento profesional de los maestros de esa institución educativa. En esta meticulosa obra se desentraña con precisión la técnica empleada y la meticulosa aplicación del análisis estadístico, desvelando resultados asombrosos apoyados en los instrumentos utilizados, confirmando así lo desvelado por investigaciones previas que también han revelado conexiones entre los factores que influyen en la transgresión del contrato psicológico, la felicidad laboral y los logros laborales.

Beltrán (2022). *Influencia del liderazgo educativo en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de El Carmen de Bolívar, Colombia, 2020*. En esta obra se explora y responde minuciosamente al propósito primordial establecido en un principio. Determinar si hay una conexión notable entre la conducción en la educación y la felicidad laboral que viven los educandos que laboran en los centros educativos situados en El Carmen de Bolívar. Es un estudio meticuloso, basado en vínculos profundos, extendido en el tiempo, con metodología cuantitativa meticulosa y un enfoque no experimental preciso. El grupo objetivo, compuesto por el equipo directivo y los maestros de las Múltiples Instituciones Educativas en El Carmen de Bolívar, fue seleccionado minuciosamente para identificar una muestra representativa. En la última instancia, se logró elegir a un total de 210 maestros, seleccionados de manera aleatoria para asegurar la imparcialidad y la credibilidad de los hallazgos del estudio. La técnica para recolectar información se basó en la utilización de encuestas meticulosamente diseñadas, destinadas a medir tanto la maestría en la educación como la felicidad laboral del equipo educativo. el científico, pasó por una minuciosa etapa de verificación bajo la atenta mirada de expertos en el ámbito. hallazgos más significativos es crucial, ya que se ha revelado una evidente danza positiva entre liderar con maestría en el ámbito educativo

y la felicidad que los empleados viven en sus tareas. firmeza que estas variables examinadas en el estudio tienen una valoración positiva significativa y significativamente elevada.

Ortega-Almonacid, F. D. (2020). *Relación entre las orientaciones de cultura y clima organizacional en docentes de cinco colegios privados de Bogotá*. El objetivo primordial de esta investigación fue desentrañar y analizar meticulosamente cómo la cultura corporativa y las diversas directrices del ambiente laboral se entrelazan en un selecto grupo de estudiantes inscritos en cinco prestigiosas instituciones educativas en la vibrante ciudad de Bogotá. En este razonamiento, las directrices culturales y atmosféricas de una organización abarcan las variadas corrientes y perspectivas que moldean y moldean el funcionamiento y la danza de una institución educativa en su totalidad. Cameron y Quinn (2011), en su pionero y revolucionario ensayo teórico sobre valores organizacionales y competencias esenciales, han desentrañado minuciosamente este concepto esencial. Para desentrañar con precisión la esencia cultural de una compañía, se empleó el OCAI, un instrumento diseñado y lingüísticamente metamorfoseado por el equipo de expertos compuesto por García, Vega y Forero en 2018. Con el fin de desentrañar minuciosamente el entorno laboral en la empresa, se decidió utilizar la versión condensada del cuestionario previamente aprobado por el investigador García (2017). Los instrumentos de evaluación fueron distribuidos de manera individual a los docentes de cinco instituciones educativas independientes en Bogotá, involucrando a un total de 113 maestros. Se llevaron a cabo meticulosos y minuciosos estudios para desentrañar y desentrañar las diversas directrices que rigen la cultura organizacional y la atmósfera laboral de los colegios involucrados en el estudio. A raíz del meticuloso y minucioso estudio llevado a cabo, se logró evidenciar con claridad y precisión una conexión significativa y notablemente elevada entre las variadas orientaciones culturales y el ambiente organizacional que se despliegan en los centros educativos analizados.

García-Rubiano, M., Forero-Aponte, C., & Mañas-Rodríguez, M. Á. (2022). *Incidencia del clima organizacional y la calidad de vida laboral en el cambio organizacional*. Las Recientes modificaciones que se están trasladando a cabo en las organizaciones conllevan transformaciones significativas en Múltiples áreas de la estructura organizativa, las cuales inciden de manera indirecta en el personal empleado,

generando así diversas perspectivas y enfoques que podrían impactar negativamente en la fortuna y la calidad de vida de los personales. Por lo tanto, todos estos inconvenientes tienen una influencia significativa en el progreso de las distintas diligencias realizadas a cabo en la organización, así como en la percepción que los empleados desarrollan respecto al ambiente de trabajo y a la cultura organizacional presente en la empresa. Considerando lo expuesto anteriormente, es fundamental tener en cuenta que las instituciones deben mantener un alto nivel de competitividad para poder capitalizar de manera eficiente las oportunidades que se presentan en el entorno del mercado. Sin embargo, no podemos pasar por alto la importancia de ciertos aspectos clave que son fundamentales para lograr dicho objetivo. Por lo tanto, es imperativo que los trabajadores se enfoquen en garantizar su bienestar mental, ya que esto no solo contribuirá a mejorar su desempeño en las tareas asignadas, sino que también impactará de manera positiva en el ambiente laboral en general (Iljins et al., 2015).

3.1.2. Antecedentes Nacionales

Cisneros Sandoval, W. E., Sandoval Castro, J., & Barba-Briceño, L. E. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral: un estudio correlacional, en docentes del Programa universitario de educación superior a distancia de una institución privada con sede en Lima*. Este estudio busca desentrañar minuciosamente y desentrañar con precisión la conexión profunda y relevante entre el ambiente laboral y la felicidad laboral de los trabajadores, a través de un análisis no experimental, transversal y correlacional. Salazar C., Peña C., Ceja A. y E. Del Río (2015) han diseñado y validado meticulosamente una sinfonía de 8 dimensiones esenciales para el clima organizacional. Estas medidas han sido meticulosamente ajustadas a la escala Likert, revelando una consistencia interna de,906 según el coeficiente Alpha de Cronbach, evidenciando así la confiabilidad de las observaciones llevadas a cabo. Se utilizó la teoría de Herzberg, Mausner y Snyderman, célebre por su dual perspectiva para desentrañar los elementos que afectan la felicidad laboral, como pilar teórico esencial para desentrañar la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral y su grado de satisfacción en el estudio llevado a cabo. El enfoque metodológico de Warr, Cook y Wall (1979) se ha validado y ha sido eficaz en múltiples contextos y escenarios. Los hallazgos revelaron que la escala empleada brilló con una fiabilidad excepcional, alcanzando un coeficiente Alpha de Cronbach de,904, lo cual

revela una robusta consistencia interna en las respuestas ofrecidas por los intervenidos. Tanto el clima organizacional como el agrado laboral son exteriores esenciales por considerar en el contorno laboral, ya que hacer figura claramente en el nivel de desempeño y bienestar experimentado por los colaboradores en el trabajo. En este sentido, los resultados obtenidos por los 54 docentes muestran datos estadísticos significativos que respaldan la relevancia de estos factores en el entorno laboral.

Oyola Galvez, M. y Valverde Caballero, J. (2024) nos menciona en su Tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral del área policial de orden público y seguridad – región Huancavelica 2023*, de la Universidad San Ignacio de Loyola. La meta primordial y crucial de este estudio es llevar a cabo una exploración minuciosa y profunda de la valoración actual sobre el entorno laboral en las empresas y la percepción de satisfacción de los empleados en la Región Huancavelica, particularmente en el ámbito público. Es crucial destacar que este análisis se enmarca en una metodología cuantitativa correlacional, buscando desentrañar meticulosamente las conexiones entre múltiples variables mediante la recolección y posterior interpretación de datos cuantitativos. En este minucioso análisis, se han seleccionado 288 agentes de seguridad de Huancavelica como sujetos a la investigación. Este vasto número de participantes asegura resultados robustos y aseguibles para toda la sociedad en su totalidad. Con el fin de recolectar información relevante, se creó y implementó un cuestionario tipo Likert que abarca una serie de preguntas que los participantes deben valorar, expresando su grado de concordia o disconformidad. Este método permite un análisis más detallado y meticuloso de las posturas y perspectivas de los participantes en la investigación, lo que enriquece notablemente la investigación de los datos recolectados. El estudio revela con nitidez que el progreso del clima laboral, entendido como el ambiente laboral ideal para la sinergia grupal, la comunicación fluida, la equidad en las relaciones laborales, instalaciones físicas impecables, un liderazgo sólido y una motivación constante, está íntimamente ligado a la sensación de felicidad y plenitud que los trabajadores experimentan en su entorno laboral. Según el minucioso análisis estadístico llevado a cabo por los expertos en la materia, se obtuvo una calificación de 0.847, lo que revela de manera inequívoca una íntima conexión positiva entre las dos variables analizadas en el ámbito del orden público de los héroes de la Región Huancavelica.

Quispe, K y Ramos Quispe, S. (2024) Un investigador de la Universidad San Ignacio de Loyola Nos ofrece un minucioso estudio sobre cómo los empleados de la compañía de Refrigeración disfrutan de su bienestar laboral. El estudio busca desentrañar minuciosamente la adherencia a las leyes laborales por parte de los empleados de la Empresa de Refrigeración, buscando detectar posibles oportunidades de optimización y asegurar un entorno laboral seguro y fructífero. Las tesis buscan desentrañar minuciosamente cómo influye en la satisfacción laboral de los empleados de esa compañía, que brilla por su especialización en el ámbito de la refrigeración. Por consiguiente, la muestra utilizada en esta investigación consta de un total de 102 empleados, de los cuales 87 son hombres y 17 son mujeres. Principal de este estudio es examinar la incidencia que tiene en conformidad laboral de los trabajadores dicha empresa, la cual se especializa en el sector de la refrigeración. Por consiguiente, la muestra utilizada en esta investigación consta de un total de 102 empleados, de los cuales 87 son hombres y 17 son mujeres. En el presente cuestionario se empleó la escala de evaluación de la carga laboral ECT y el cuestionario de satisfacción en el trabajo ESL S21/26, revelándonos encuentras sorprendentes en los que se identifican unos valores que no se ajustan a las expectativas previas, lo que llevó a descartar el modelo de regresión lineal. En consecuencia, las resultas demostraron una evaluación indicadora entre la carga laboral y la conformidad en el ámbito laboral. Se puede observar un detalle relevante que merece ser destacado, y es que la totalidad de las respuestas proceden de los varones en lugar de las damas. Podemos inferir que este hecho, de manera indirecta, podría tener un impacto en las preguntas planteadas y, por ende, en los resultados obtenidos.

Ruiz Caro Infantas, L. (2025) menciona en su Tesis denominada *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Comercializadora Papelera Alfa, Lima, 2023*. Este estudio busca desentrañar si la felicidad laboral y el liderazgo revolucionario exhibido por los líderes que integran la cúpula directiva de la Papelera Alfa, ubicada en la vibrante ciudad peruana de Lima, en el transcurso del año dos mil veintitrés. El análisis se llevó a cabo siguiendo un riguroso enfoque metodológico cuantitativo, en un ámbito de investigación fundamental, con un enfoque correlacional no experimental.

El presente estudio fue realizado con el objetivo de contribución de un total de 95 empleados de la organización, quienes respondieron a una serie de preguntas incluidas en un cuestionario diseñado para evaluar diferentes aspectos del liderazgo, tomando como base teórica los planteamientos de Bass y Avolio respaldados por las investigaciones de Weiss y otros expertos en el campo. Se obtuvieron resultados significativos acerca del impacto del liderazgo transformacional como factor mediador en relación con el discernimiento de los practicantes. Las dimensiones del ambiente, la estimulación intelectual proporcionada y también los puntos bajos y medios de rendimiento, como la motivación inspiracional, son aspectos clave a considerar en el desarrollo integral de un individuo. Sin embargo, la evaluación entre ambas variables, como la conformidad profesional y el estilo de liderazgo transformacional, es significativamente elevada al tener en cuenta todas las preguntas o ítems incluidos en el análisis. Finalmente, se logró establecer una compensación significativa con un coeficiente de evaluación de $r = 0.362$. Existen vínculos profundos entre la felicidad laboral de los empleados y su percepción sobre la eficacia del liderazgo organizacional en la compañía donde laboran. Asimismo, se realizó un minucioso escrutinio estadístico que reveló un coeficiente de correlación de 0.029, revelando una íntima conexión entre el liderazgo y la adhesión en el ámbito profesional. En este escenario, podemos concluir que una variable ejerce una influencia notable sobre la otra, sin embargo, en el contexto de la empresa, se percibe que el nivel de liderazgo es medio o incluso bajo. Por lo tanto, se sugiere que resulta crucial mejorar el nivel de conformidad profesional en la empresa en cuestión.

Mejía Bedón, H. (2021) en su investigación titulada *Gestión de calidad en el clima sobre la gestión organizacional de las micro y pequeñas empresas que brindan servicios de alojamiento de corta duración en Huaraz, durante 2018*. Para poder postularme y cumplir con las obligaciones necesarias para el título de Licenciada en Administración: Como Principal objetivo de esta investigación, se pretende determinar de manera exhaustiva y detallada las diversas características que conforman el clima organizacional en las pequeñas y medianas entes pertenecientes al título de hostería de hogar la ciudad de Huaraz durante el año 2018. y detallada obtener las diversas características que conforman el clima organizacional en las pequeñas y medianas entes pertenecientes al rubro de posada de hogar en la ciudad de Huaraz durante el año 2018. La indagación mencionada se llevó a cabo de modo cuantitativa, lo que implica que se recopilaron datos

numéricos para su análisis. Además, se caracterizó por ser descriptiva, es decir, se enfocó en describir las características y comportamientos de la muestra estudiada. Cabe destacar que este estudio no tuvo un enfoque experimental, lo que significa que no se realizaron intervenciones o manipulaciones controladas. La muestra estuvo integrada por 87 trabajadores que se desempeñaban en las micro y pequeñas empresas. La presente investigación se ejecutó de manera cuantitativa, lo que implica que se recopilaban datos numéricos para su análisis. Además, caracterizó por ser descriptiva, es decir, se enfocó en describir las características y comportamientos de la muestra estudiada. Cabe destacar que este estudio no tuvo un enfoque experimental, lo que significa que no se realizaron intervenciones o manipulaciones controladas. La muestra estuvo designada por un total de 87 personales que se desempeñaban en el sector de las micro y pequeños entes. Dando como resultado final después de haber sido completado el cuestionario, también se utilizó la técnica de recopilación de datos acreditada como encuesta, y por último se llevó a cabo el análisis de datos con el programa estadístico SPSS versión 25. Obteniendo resultados satisfactorios: Del 48,28% de todos los trabajadores, que se localizan en la categoría de edades de 31 a 50 años, el 85,06% mostró un resultado positivo en relación a las pequeñas y microempresas, las cuales cuentan con un personal de 1 a 5 trabajadores. De este grupo, el 33,33% indicaron que casi siempre identifican los problemas y proponen mejoras en los servicios ofrecidos. Asimismo, el 41,38% menciona que siempre llevan a cabo labores para conseguir un progreso continuo en sus labores. Por otro lado, el 47,13% expresan que disfrutan de cierta autonomía en sus tareas diarias, mientras que el 48,28% destacaron que se están implementando incentivos como una forma de reconocimiento a su desempeño. Finalmente, después de un análisis exhaustivo, hemos análisis llegado a hemos llegado a las conclusiones finales sobre el clima organizacional en nuestro ente. Es evidente que la gestión de calidad del clima organizacional, esencialmente en el argumento de las pequeñas y medianas entes, es crucial para abordar las deficiencias en el servicio que se han identificado. Asimismo, es fundamental abordar de manera pertinente las deficiencias que han surgido en este proceso de evaluación. Las conclusiones finales sobre el clima organizacional en nuestra empresa. Es evidente que la gestión de disposición del clima organizacional, especialmente del contexto de las pequeñas y medianas entes, es crucial para abordar las deficiencias en el servicio que se han identificado. Asimismo, es fundamental abordar de manera pertinente las deficiencias que han surgido en este proceso. Evaluación.

3.1.3. Antecedentes locales

Pari (2023) En la investigación titulada "Estudio sobre cómo el ambiente laboral moldea el rendimiento laboral de los maestros en las instituciones educativas iniciales del distrito de Macusani durante el 2019". Con un comienzo vibrante y rebotante de entusiasmo, las múltiples academias ubicadas en el distrito de Macusani Carabaya iniciaron su travesía educativa, con la meta primordial de ofrecer una educación de excelencia y promover el crecimiento holístico de sus alumnos. A continuación, se realiza un minucioso estudio del rendimiento laboral de los maestros en estas entidades, con el fin de desentrañar cómo el ambiente laboral moldea su motivación y lealtad hacia la institución. Asimismo, se emprendió una minuciosa exploración para desentrañar los variados modos de liderazgo adoptados en estas escuelas, con el propósito de desentrañar cómo estos estilos moldean la atmósfera empresarial y cómo impactan en la productividad laboral de los empleados. En tiempos recientes, se ha descubierto que las célebres academias situadas en Macusani, en la provincia de Carabaya, brillan por ofrecer una educación de primera y un nivel académico excepcional en la zona. A lo largo del 2019 se llevó a cabo un minucioso escrutinio y valoración de la atmósfera cultural que reina en los diversos centros educativos del distrito de Macusani, ubicado en la provincia de Carabaya. Hace poco, se descubrió que las escuelas de Macusani, en el distrito de Carabaya, han sido elogiadas por ofrecer una educación de excelencia, lo cual ha dejado una huella positiva en la comunidad escolar. Una encuesta se utilizó en 2019 para evaluar el rendimiento de los 23 profesores de la institución educativa. La determinación presentación en relación con los resultados del clima organizacional, así como el hecho de que esta tesis los resultados tanto descriptiva como correlacional del clima organizacional, así como el hecho de que esta tesis es tanto descriptiva como correlacional. Se emplearon las dimensiones de las dos variables, utilizando métodos que resultarán más apropiados para obtener buenos resultados en las mediciones, una vez desarrollada la encuesta. Relación muy fuerte entre las dos variables que se desarrollaron a partir del instrumento. De acuerdo con los resultados obtenidos, un 69,6 por ciento de los 23 maestros encuestados ha revelado una administración administrativa meticulosa y eficiente, mientras que un 17,4 por ciento brilla por su liderazgo riguroso, mientras que un 13,4 por ciento revela algunas imperfecciones en su manera de orquestar. En 2019, se instauran estrategias inclusivas y democráticas en las escuelas de

primaria situadas en el distrito de Macusani, en la provincia de Carabaya. Estos enfoques se emplean para asegurar la implicación activa de todos los participantes en el proceso educativo, lo que elevará la excelencia de la enseñanza ofrecida en la región. Es crucial tener en cuenta las múltiples facetas de ambas variables, utilizando tácticas y tácticas más idóneas para garantizar la exactitud y confiabilidad de los datos recolectados en la encuesta, lo que permitirá obtener resultados robustos y representativos para decisiones bien fundamentadas. En la encuesta se revela que un 69,6 por ciento de los 23 docentes consultados posee una administración robusta y bien organizada, mientras que un 17,4% exhibe un liderazgo vigoroso y un 13 por ciento exhibe una gestión deficiente. En el año pasado, concretamente en 2019, se instauraron y aplicaron estrategias democráticas para la participación en la toma de decisiones en las escuelas de nivel inicial situadas en Macusani, dentro del distrito de Carabaya. La clave del vigoroso ambiente laboral en los centros educativos de nivel inicial en Macusani reside en la adopción de un liderazgo democrático y comprometido por parte de sus líderes. Asimismo, los maestros de Nivel Inicial en Macusani, en la provincia de Carabaya, aprecian profundamente su incansable labor con perseverancia y dedicación.

Vargas (2024) La tesis " Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Electro Puno S.A.A., filial Juliaca, provincia de San Román, Puno, 2023" se define como "Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A., Filial Juliaca". En Electro Sur SAA, corporación que enfrenta problemas como ausentismo y rotación de personal, que afectan directamente la productividad laboral y, por ende, el logro de objetivos organizacionales, trataremos a profundidad sobre el clima organizacional. A pesar de su complejidad, es fundamental para mejorar la competitividad y el buen nombre de Electro SAA. Este estudio se dedica a desentrañar minuciosamente la conexión entre la productividad y el entorno laboral en Electro Puno SAA, en su filial situada en Juliaca - San Román, durante el año 2023. La meta primordial del estudio es desentrañar minuciosamente los datos mediante una metodología cuantitativa, no experimental, descriptiva-correlacional. En esta investigación, se empleó una técnica fundamentada en la implementación de un cuestionario meticulosamente estructurado para recolectar información mediante una encuesta. El grupo seleccionado incluyó a 34 empleados de la célebre Electro Puno SAA, cuya sede se encuentra en la vibrante ciudad de Juliaca,

en el corazón de San Román. Tras un exhaustivo y meticuloso escrutinio, se logró capturar y sintetizar los siguientes hallazgos con éxito: Estos datos revelan que, en un 52.9% de los casos, el ambiente laboral en la empresa se encuentra en un rango medio, indicando que el rendimiento laboral de los trabajadores en la compañía se percibe como un promedio en su totalidad. En el año 2023, se revela una conexión profunda y relevante entre el brillante rendimiento laboral de los empleados de la célebre empresa Electro Puno SAA, con sede en Juliaca, en la vibrante provincia de San Román, y el encantador departamento de Puno. La teoría inicial se verificó con éxito, ya que el coeficiente de correlación de Spearman Rho alcanzó un impresionante 0,761, lo que resultó altamente significativo con un valor de 0,000. Este resultado muestra una compensación muy alta, en línea con la escala de compensación utilizada.

Ajalli (2023) nos menciona en su Tesis El desempeño laboral y el clima laboral de los trabajadores en las empresas de almacenamiento temporal en Desaguadero, Puno, 2022. El objetivo primordial de esta investigación es descubrir y desentrañar cómo el entorno laboral podría influir en la eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa situada en Desaguadero, Puno, a lo largo de 2022. El estudio se llevará a cabo empleando una perspectiva analítica, profunda, visionaria y minuciosa, con un diseño no experimental y enfocado en la observación meticulosa de los fenómenos investigados. Se han seleccionado 15 compañías del mismo sector, y de ellas, se iniciará la colaboración con un grupo de 8 empresas. Para llevar a cabo este proceso, se empleó la técnica de la encuesta, apoyándose en instrumentos como los cuestionarios, con el fin de recolectar minuciosamente y exhaustivamente los datos pertinentes de las variables estudiadas. El análisis del rendimiento laboral reveló un coeficiente de correlación de 0.048, indicando una conexión positiva entre las variables analizadas. Según la ONU, se obtuvieron cifras de 0.044 en el análisis del rendimiento laboral, 0.034 en la puesta en marcha de tácticas de desarrollo de talento y 0.024 en la valoración de habilidades esenciales. Después de un meticuloso escrutinio y valoración, se logró alcanzar una notable calificación de 0.810 en la competencia técnica, revelando así un nivel excepcional de destrezas y sabiduría en el dominio particular. Finalmente, un entorno laboral vibrante y sano impulsa la eficiencia y la productividad de los trabajadores. Tras un minucioso escrutinio, hemos hallado una conexión profunda entre el entorno laboral y el desempeño de los trabajadores en las empresas de almacenamiento temporal

situadas en Desaguadero, en la región de Puno, a lo largo del 2022. Al cultivar destrezas técnicas y destrezas sociales, se puede potenciar la eficiencia y la productividad de los empleados en las estructuras corporativas.

Hurtado (2023) En su tesis titulada "Relaciones interpersonales y clima organizacional en la Escuela Superior Pedagógico Público Juliaca, Puno – 2022", nos proporciona información sobre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Escuela Superior Pedagógica Pública Juliaca, Puno. Este estudio buscaba desentrañar minuciosamente la conexión entre las múltiples facetas de la interacción humana y la esencia del entorno laboral en su totalidad. Por ende, el objetivo primordial de la investigación fue desentrañar y examinar minuciosamente cómo el ambiente laboral y la excelencia de la interacción humana se entrelazan en el prestigioso ambiente académico de la Escuela Superior Pedagógica Pública de Juliaca, situada en la región de Puno, durante el año 2022. En este escenario, la investigación que emerge es la siguiente: El estudio científico se realizó empleando una metodología observacional minuciosa, prospectiva y transversal, con un enfoque analítico y correlacional, descartando cualquier tipo de experimento. Se realizó un minucioso escrutinio de una selecta cohorte de 72 servidores públicos, quienes se involucraron activamente en la investigación utilizando el cuestionario como herramienta de recolección de información y la encuesta como método de valoración. A través de los descubrimientos meticulosos y minuciosos que se revelan en este documento detallado. Según los datos expuestos en la tabla número 27, se puede apreciar que el coeficiente de compensación alcanza la cifra de 0.000. Así pues, en la prestigiosa Escuela Superior Pedagógica Pública de Juliaca, situada en la región de Puno, durante el 2022, se revela una conexión íntima y favorable entre la eficacia en la interacción humana y la excelencia del entorno corporativo. La tabla número 28 revela que el coeficiente de compensación se encuentra por debajo de 0.05, concretamente en 0.000, lo que sugiere una ínfima influencia en el desenlace. Esto evidencia que la danza continua de los líderes y su vínculo con el tejido organizacional de la escuela se ve moldeada de manera bidireccional y reciproca. En la Tabla 29, se puede observar un coeficiente de correlación de 0.000, que se encuentra por debajo del umbral de significancia establecido en 0.05. Este hallazgo indica que el ambiente dentro de la organización y la percepción de los maestros están en sincronía. En conclusión, se examinarán las interacciones que se forjan entre los individuos y su

entorno laboral en la Escuela Superior Pedagógica Pública de Juliaca, Puno, durante el año 2022.

Velasco (2023) En 2021, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno llevó a cabo una evaluación de la percepción del trabajo a distancia y el grado de satisfacción laboral. El análisis exhaustivo sobre la felicidad laboral y su influencia en la adopción del trabajo remoto en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno durante el año 2021 se llevó a cabo utilizando una metodología correlacional. Esta investigación se dedicó a desentrañar minuciosamente la conexión entre el desempeño laboral en formato remoto y la percepción de satisfacción en el entorno laboral. El estudio incluyó a 39 empleados públicos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, representando a todos los trabajadores de esa entidad. El estudio se llevó a cabo a través de una minuciosa encuesta meticulosamente orquestada, con el fin de recolectar datos exactos y estadísticos pertinentes que facilitaran un estudio minucioso del dilema planteado. El coeficiente de correlación de Pearson es una herramienta estadística que se utiliza habitualmente para desentrañar cómo el teletrabajo moldea la percepción del bienestar laboral de los trabajadores en una empresa. La investigación desveló una notable estima entre estos dos componentes, lo que sugiere que el teletrabajo podría influir de manera directa en la felicidad laboral de los empleados.

En el transcurso de esta investigación, se reveló una íntima conexión entre las dos variables examinadas, corroborando con rotundidad la teoría original. Así, se ha revelado una conexión notable entre la felicidad laboral de los empleados de la Dirección Regional de Trabajo de Puno y cómo las tecnologías de la información y la comunicación influyen en su rendimiento laboral. Sin embargo, este minucioso análisis aún no ha desentrañado una conexión profunda entre la atmósfera laboral en las compañías y la felicidad laboral de sus trabajadores. Si se llevan a cabo de forma continua y meticulosa mejoras en la arquitectura y administración de los procedimientos internos de la compañía, se logrará alcanzar una notable elevación en la satisfacción laboral de sus empleados. Finalmente, tras un minucioso escrutinio de los datos recolectados, se reveló una conexión crucial y profunda entre las dos variables previamente analizadas: la excelencia y regularidad de la instrucción ofrecida por la

compañía y la percepción de satisfacción laboral en su entorno laboral diaria. En el transcurso del estudio presente, se observó un notable aumento en las dos variables examinadas, lo cual refuerza con firmeza la teoría inicialmente formulada.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Clima organizacional

Según la teoría de Palma, el clima laboral se describe como el mosaico de visiones, posturas y principios que los integrantes de una entidad comparten sobre su entorno laboral. Esta comprensión conjunta les permite realizar una evaluación minuciosa que incluye tanto medidas preventivas como correctivas, con el fin de robustecer y consolidar tanto los procedimientos como los logros alcanzados por la entidad. (2004; p.1).

García y Ibarra (2012) nos comenta sobre el clima organizacional, también llamada clima laboral o ambiente de trabajo, según los autores es importante las organizaciones para optimizar la obtención y mejorar la aptitud de servicio aplicada internamente las estrategias. Se puede deducir sobre el estudio del clima organizacional estas son identificadas como factor clave que indirectamente se relaciona con la organización y como ésta afecta o se relacione con el clima organizacional.

El clima organizacional relacionado altamente con el entorno laboral sirviendo como un diagnóstico y herramienta relacionado con varios factores de forma proactiva y también correctiva con el fin de mejorar los resultados simultáneamente los procesos (Palma, 2004).

El concepto de Clima Organizacional, tal como lo describe el autor, se refiere a la percepción subjetiva que experimentan los colaboradores, los líderes de alto nivel en compañías de gran envergadura y la sociedad en general, en relación con una determinada organización empresarial. El autor destaca en su análisis que la percepción visual se construye a partir de las diversas vivencias y situaciones que se experimentan en el ámbito laboral, influyendo de manera reveladora en la ocupación y la productividad de la clase obrera en su conjunto (Arnoletto, 2009).

El ambiente laboral, definido como el mosaico de visiones, posturas y principios compartidos entre los integrantes de una empresa, juega un rol crucial en la eficiencia y el bienestar de sus empleados. Es una piedra angular en la edificación de la cultura corporativa y en la creación de un entorno laboral vibrante y estimulante. La atmósfera laboral moldea la alegría laboral, la fidelidad del talento y la eficiencia en el logro de las metas corporativas. Es crucial que las compañías focalicen esta cuestión y cultiven un ambiente armonioso, fundamentado en la confianza, la comunicación sincera y la colaboración grupal. Este entorno laboral impacta profundamente en la felicidad y dedicación de los trabajadores presentes, así como en el rendimiento total de la empresa u organización en su entorno laboral. Clima Organizacional rodea todo y todo esto es percibido en los trabajadores relacionado innumerablemente y positivamente en su medio. El clima organizacional impacta positivamente en su ejercicio laboral, en su producción, rendimiento, en lo moral, en lo motivacional, en lo productivo, y demás (Quintero et al. 2008).

El clima organizacional es el medio en el que nos rodeamos en medio de individuos y trabajos a realizar mediante tareas a realizar y estrategias productivas que son empleadas y fomentadas de forma positiva y estratégica que un supervisor o verificador pueda emplear en los trabajadores u subordinados y que estas están relacionadas y/o involucrados de gran manera. Por ende, los miembros de la organización se dan también con el equipo de trabajo y esta compone toda la organización y esta afecta a todo el equipo de trabajo o sea clima organizacional. Este caso puede servir tanto de facilitador como también de las barreras que esta puede afectar en toda la organización, en los trabajadores tanto internamente y fuera de ella. También influye en toda la organización y en el comportamiento de las personas que están integradas a toda la organización. El clima organizacional también nos da referencia a los trabajadores y a toda organización que integra ella y es influida en la producción día a día que los empleados desempeñan (Bernal et al., 2014).

El clima organizacional se nos entiende como un medio de aspectos físicos que afectan los aspectos y son impactadas positivamente en toda la organización. El

concepto de clima organizacional y social del entorno laboral o medio se refiere a las percepciones colectivas que la conforman y sobre las condiciones que esta repercute en las emociones, actitudes, en la declaración, en los miembros de la organización y las interacciones que el equipo las forma las comunicaciones entre los miembros de la organización (Vera y Suárez, 2018).

La diversidad de factores que engloba todo e influye en todo el equipo, esto se basa principalmente en el equilibrio y se establece relaciones por su capacidad y por el medio en el que nos rodeamos para establecer muchas capacidades que uno es influido. El concepto de clima organizacional abarca y da referencia a una organización que está conformada por individuos, considerando los desafíos que esta nos presenta, Es crucial tener en cuenta cómo este fenómeno moldea profundamente la dinámica y la armonía del equipo laboral, además de los múltiples conflictos y retos que emergen de las intrincadas estructuras organizativas, ya sean internas o externas, que moldean el avance del proceso laboral. Estos múltiples ingredientes, tanto los internos como los externos, pueden influir notablemente en la habilidad de la entidad para lograr sus objetivos y metas estratégicas, a través de la eficiencia en sus actividades diarias y la preservación de una calidad impecable en cada uno de sus productos y servicios.

El clima organizacional, sin lugar a dudas, ejerce una atribución significativa en la motivación y la actuación de los colaboradores, lo cual va cobrando una relevancia cada vez mayor en el contorno de la gestión de recursos humanos o gestión de la calidad humana. Es crucial considerar las herramientas que este clima influye en el proceso de toma de disposiciones al interior de la ente u organización. Esto permitirá a toda la organización formar parte de la gran producción que están orientadas indiscutiblemente en las empresas u organizaciones para una mejora continua de la misma organización.

Un clima organizacional que esté relacionado con lo saludable para los empleados en toda la organización, podemos decir en su conjunto, esto crea y fomenta en gran manera la satisfacción de las mismas de gran manera, en la producción, productividad, en todo su conjunto, que la misma empresa es influida para crear nuevos talentos. Por otro lado, un clima que no sea positivo infiere y

repercute notablemente a los problemas y esto afecta al cambio de trabajadores y la alta rotación de personal, el propio bajo rendimiento y la falta de compromiso. Por lo tanto, las organizaciones u empresas dan mucha importancia en el clima organizacional y en toda la organización y esto repercute y/o es gestionada por el área de recursos humanos (Chuquillanqui, 2023).

Las competencias en el logro dentro de las Instituciones Públicas y privadas son intervenidas por el clima organizacional siendo favorecidas y que estas empresas den prioridad al clima organizacional y este fomento de manera positiva, siendo de vital importancia influyendo en el rendimiento laboral. Para conseguirlo, se es importante recolectar todos los datos o percepciones que tienen los trabajadores y por ende es fundamental trabajar con los datos recolectados de las discernimientos de los personales relación a los diversos elementos como los estilos de orientación, métodos y instrucciones, políticas, horarios, oportunidades de formación, eficacia de vida laboral, relaciones laborales, instalaciones físicas, canales de comunicación, recompensas e incentivos recibidos, además es importante incorporar aspectos relacionados con la realización personal, la implicación en el trabajo, la vigilancia meticulosa, la comunicación fluida y las condiciones laborales óptimas (Salazar, 2021) son los pilares esenciales que moldean el ambiente laboral, presentados a continuación.

3.2.1.1. Realización personal

El concepto que aquí se describe se refiere al reconocimiento y la valoración por parte del trabajador de las potencialidades que presenta el entorno de trabajo a efectos de progreso individual y profesional en relación con sus tareas, teniendo en cuenta las perspectivas de futuro, lo que permite el crecimiento personal y la autorrealización. Según Díaz, (2013) es la acción emprendida de los propios objetivos puede considerarse un planteamiento estratégico para alcanzar los resultados deseados. El proceso de autodescubrimiento personal facilita la realización del propio potencial y la motivación es un factor determinante de la realización personal.

La autorrealización es un viaje transformador de introspección y autoexploración independientemente de las aptitudes inherentes a cada uno, los

individuos poseen la capacidad de alcanzar la actualización de sus habilidades latentes, siempre que posean una clara aspiración de crecimiento personal, los requisitos para la realización personal o autorrealización se refieren a la consecución de aspiraciones profundas y al cultivo de las capacidades individuales, con el objetivo de hacer realidad los ideales u objetivos planteados para alcanzar la satisfacción personal (Barajas, 2020).

La búsqueda de la realización personal supone un reto formidable para las personas, requiere superar diversos obstáculos, entre ellos la posible interpretación errónea del concepto subyacente. Es importante reconocer que la realización va más allá de la gratificación pasajera y abarca una multitud de objetivos que producen una satisfacción auténtica y duradera (Germain y Shaw, 1993).

Quevedo, (2018). El logro de la autorrealización personal en el lugar de trabajo depende de la satisfacción y el disfrute del individuo derivados de sus actividades profesionales. No se requiere que el individuo ostente una autonomía total en todo momento, sino que conserve un cierto grado de autonomía para participar en actividades que se ajusten a sus puntos fuertes y capacidades. Tener un cierto grado de autonomía también es crucial para que los individuos ejecuten eficazmente mejoras o modificaciones en sus funciones profesionales. La capacidad de gestionar, supervisar el trabajo y las responsabilidades propias. Este concepto se refiere al avance y al establecimiento de un registro tangible de las propias acciones. Es imperativo que los individuos posean la capacidad de aplicar sus habilidades creativas a la tarea que tienen entre manos.

Además de la actuación personal, la satisfacción derivada del empleo se ve reforzada por el cumplimiento de los requisitos de la sociedad, los individuos necesitan la capacidad de establecer conexiones e intercambiar relatos personales, al tiempo que participan en un esfuerzo colectivo. El proceso de intercambio de ideas y perspectivas contribuye al progreso intelectual y personal de los individuos (Aciego et al., 2003).

3.2.1.2. Involucramiento personal

Palma, (2004) Se refiere al medida en que los trabajadores comparten los valores institucionales y demuestran dedicación a la empresa para cumplir y alcanzar los objetivos fijados, así como para mostrar un rendimiento laboral satisfactorio, permitiendo así la prestación de un mejor servicio.

El involucramiento laboral, también conocido como compromiso laboral o engagement en inglés, se refiere al nivel de entusiasmo, dedicación y compromiso que un empleado muestra hacia su trabajo, su organización y sus objetivos. Es un concepto significativo en el ámbito de la gestión de recursos humanos y se reflexiona un horario clave de la salud y el rendimiento de una organización. Un alto nivel de involucramiento laboral generalmente se asocia con empleados más motivados, productivos y satisfechos (Carrillo et al., 2013).

El autor Zepeda (2010) El compromiso y la conexión emocional que un individuo siente con las tareas, metas y valores de la empresa en la que trabaja, se traduce en una pasión genuina por contribuir al triunfo y evolución de la entidad, la idea de implicación en el lugar de trabajo puede reducirse al aspecto personal o la importancia de sentirse satisfecho después de participar en las actividades de la organización, siendo el involucramiento un estado psicológico agradable asociado al trabajo, caracterizado por sentimientos de logro, vitalidad, compromiso y profunda implicación, (Amasifuen, 2016).

Parraguez, (2019) El involucramiento laboral no es algo estático y puede modificar con el tiempo íntegro a componentes internos y externos, las organizaciones a menudo implementan estrategias para fomentar el involucramiento laboral, como brindar oportunidades de desarrollo profesional, establecer comunicación abierta y transparente, recompensar el desempeño destacado, Instituir un ambiente laboral que fomente el riqueza integral de los colaboradores, garantizando un balance armonioso entre sus responsabilidades profesionales y personales. El propósito fundamental es fomentar y promover un entorno laboral en el que los colaboradores se perciban como individuos altamente apreciados, plenamente estimulados y profundamente envueltos con el logro de los objetivos y términos de la empresa.

3.2.1.3. Supervisión

La supervisión consiste en que un profesional con más experiencia en una profesión ofrezca orientación y apoyo a personas con menos experiencia en el mismo ámbito profesional (Cáceres, 2018), la persona en cuestión desempeña un papel crucial en la mejora del rendimiento profesional de las personas más jóvenes. También supervisan el nivel de los servicios profesionales prestados a los usuarios-consumidores de los que son responsables y actúan como observadores vigilantes de los que se inician en el campo específico. En resumen, los supervisores desempeñan un papel concluyente a la hora de subsanar las deficiencias de conocimientos y aumentar la competencia. La supervisión en grupo es el modo de supervisión predominante (Castro, 2023).

Robbins (2015) indica que la supervisión sirve de vínculo crucial entre toda la cadena de mando de una organización y desempeña un papel significativa en la gestión comunicativa, es responsable de facilitar el buen funcionamiento de la empresa mediante la coordinación de diversas funciones, además, la supervisión ocupa una posición central dentro de la jerarquía organizativa, ni en la base ni en la cúspide el supervisor se ocupa de interrelacionar y conciliar las fuerzas en conflicto, es importante cumplir eficazmente todos los requisitos previos de esta tarea para optimizar los resultados de los directivos que pretenden mejorar sus procedimientos ejecutivos, por lo tanto el objetivo primordial de la supervisión es aplicar eficazmente una estrategia designada.

Bayona (2021) La importancia de la supervisión radica en la propia organización, afecta tanto a los empleados como a los clientes. Desde la dirección hasta los empleados recién contratados, supone el cumplimiento de las leyes, las normas, los procedimientos, los reglamentos, los acuerdos y las políticas de la compañía. Por ende, los empleados tienen la obligación de mostrar fidelidad y poseer un conocimiento exhaustivo de las tareas que se les encomiendan en todo momento, esta actividad es frecuente en diversas instituciones, sobre todo en los establecimientos estatales. Sin embargo, las instituciones privadas tienden a aplicar sistemas de supervisión, control y seguimiento más estrictos pero adaptables.

El objetivo principal de la supervisión es controlar sistemáticamente y proporcionar ayuda para solucionar cualquier complicación que pueda germinar en el transcurso del trabajo, los supervisores pueden clasificarse como miembros de la división administrativa situada dentro del sector operativo, principalmente entablan comunicación con el personal operativo y no con sus compañeros supervisores. Además, su interacción con el personal administrativo está muy restringida, y se les percibe como operarios que han sido ascendidos a puestos de supervisión, lo que les dificulta establecerse como subordinados. Un posible problema que puede surgir es que el supervisor experimente un dilema o se encuentre con un conflicto de funciones (Cuadra y Veloso, 2010).

3.2.1.4. Comunicación

Palma (2004) refiere que la comunicación es la acción de transmitir un mensaje, para obtener un entendimiento entre los elementos que participan en ella, es necesario la claridad del mensaje, esta acción se presenta entre dos individuos a más, además comparten el mismo círculo laboral. Asimismo, la comunicación suele considerarse una actividad social crucial, su ausencia impediría el progreso de la humanidad, dejando a los individuos en un estado de desarrollo incipiente. En tal escenario, la formación de la sociedad, la cultura y la civilización serían inalcanzables, la comunicación es un aspecto inherente a las relaciones humanas y como tal tiene una importancia significativa dentro de las organizaciones, es inconcebible imaginar una organización desprovista de comunicación.

Condori (2022) en la empresa la comunicación se delimita como los canales de declaración que utiliza con el fin de transmitir información hacia los colaboradores, estas deben de ser claras precisas y fluidos. La comunicación es un proceso intrínsecamente interconectado e íntimamente ligado a las interacciones humanas, para facilitar una comunicación eficaz, es importante establecer un intercambio recíproco o mecanismo de retroalimentación, debido a la mera transmisión de información es insuficiente.

Andrade, (2005) de ahí que el acto comunicativo requiera la presencia de un emisor, que tiene la responsabilidad de transmitir el mensaje a un receptor, este proceso es

crucial en el establecimiento de conexiones interpersonales, estructuras sociales, esfuerzos de colaboración y marcos organizativos.

Existen tres formas distintas de comunicación organizativa. El primer aspecto se considera un fenómeno social, por lo tanto, engloba un sistema de mensajes intercambiados entre los actores organizacionales y el público externo. El segundo concepto se considera una disciplina según Gómez, (2016) es el "dominio de la comprensión humana que investiga la representación en que se produce el proceso de declaración dentro de las organizaciones y su entorno".

En última instancia, la comunicación se considera un conjunto de metodologías y esfuerzos que emplean diversas tácticas para transmitir mensajes y difundir información de forma eficaz.

Gomez y Lopez, (2022) la comunicación organizativa está intrínsecamente relacionada con la estructura organizativa, los procesos operativos, los métodos de producción, la dinámica funcional y la generación de flujos de comunicación dentro de una organización. La ocupación de este campo se observa en las diversas direcciones de la información y la comunicación dentro de una organización. Estas direcciones incluyen flujos ascendentes, descendentes y horizontales. La comunicación puede adoptar características formales o informales, puede ser intencionada o no, los individuos y procesos implicados en estas interacciones constituyen la base de este campo de la comunicación.

3.2.1.5. Condiciones laborales

Para Condori (2022) En este contexto, es fundamental destacar que el reconocimiento por parte de la entidad no solo implica la entrega de elementos físicos, económicos y psicológicos indispensables para llevar a cabo las tareas asignadas, sino que también se traduce en un respaldo que consiente al indivisible descargar su labor de forma óptima y eficiente. La valoración y apoyo brindados contribuyen significativamente a la ejecución exitosa de las responsabilidades laboral que promueva el desarrollo profesional y personal del trabajador. Es el grado de aceptación de los empleados hacia la organización en que les proporciona las

herramientas, equipos y/o materiales para realizar eficientemente su trabajo, ya sean psicológicos o económicos, para el cumplimiento del trabajo encomendado.

Espinoza (2018) menciona que las condiciones de trabajo engloban una serie de factores que tienen el potencial de ejercer efectos desfavorables sobre el bienestar físico y mental de los empleados. Las circunstancias laborales abarcan diversos elementos, como el ambiente de trabajo, el horario laboral, la retribución, el derecho a vacaciones y el equilibrio entre vida laboral y familiar.

Ocsa y Huayra, (2017) las condiciones de trabajo engloban los diversos elementos del entorno laboral físico y social, así como las características del propio trabajo. Estos factores influyen en la salud de los personales y también pueden afectar a sus capacidades cognitivas y creativas, las circunstancias del trabajo engloban todos los aspectos relacionados con el empleo y cómo repercute en los individuos. Por lo tanto, las circunstancias del trabajo abarcan no sólo factores relacionados con la salubridad, la seguridad y las características físicas, sino que también incorporan elementos psicológicos en la configuración de estos entornos.

3.2.2. Satisfacción Laboral

Palma describe la complacencia laboral como "Una inclinación firme y sostenida hacia el empleo, sustentada en actitudes, convicciones y principios desarrollados mediante la práctica laboral "(2005).

Implica una reacción favorable a las distintas evaluaciones que realiza en el ámbito laboral, en la forma que se desenvuelven los trabajadores, que tienen autoevaluaciones de lo útil que son actitudinalmente y de la capacidad que aportan con el espíritu emocional de los que trabajan en buena coordinación, sugieren metas y desafíos para mejorar su calidad personal hacia la empresa con autoevaluaciones iniciales poco complejas negativas y más positivas esenciales en la empresa que laboran (Robbins & Judge, 2009, p.83-86).

En la elección de la psicóloga peruana Sonia Palma para la dimensión Satisfacción Laboral, se consideró relevante dos de sus siete factores dentro de su

teoría de Satisfacción Laboral. De acuerdo con la teoría de Palma, el ambiente laboral se describe como la visión conjunta de los trabajadores sobre el entorno laboral, permitiendo así un minucioso escrutinio que abarca tanto acciones preventivas como correctivas, con el fin de perfeccionar y amplificar tanto los procesos como los logros obtenidos en la empresa. (2004; p.1).

3.2.2.1. Significación de la tarea

Relacionado con la Autoridad, es la evaluación constructiva del trabajador de sus interacciones diarias y relaciones directas con su supervisor. Se cree que el nivel de aceptación y/ o rechazo del jefe es un determinante del éxito profesional. La consideración del líder es la única acción que puede impresionar definitivamente la satisfacción del empleado y la ocupación de las actividades es una medida de cuánto valor le da el trabajador al desempeño de sus ocupaciones profesionales habituales para la empresa. En el mundo de los negocios, desempeñarse bien es utilizar las habilidades y destrezas necesarias para desempeñar con eficacia las funciones propias del puesto.

3.2.2.2. Condiciones de trabajo

Los empleados evidencian atención hacia el ambiente de trabajo no solo por su propia comodidad sino también para poder realizar un buen trabajo con una distribución adecuada de los ambientes, que incluye factores tanto físicos como psicológicos. De acuerdo con una investigación realizada por Salvo, (1996), los aspectos más molestos y estresantes de ser asistente fueron tener que trabajar en un ambiente con poca iluminación, ventilación, control de temperatura y control de olores.

3.2.2.3. Reconocimiento Personal y/o social

Es la formidable ocasión del empleado para realizar acciones trascendentales que impulsen su crecimiento personal y profesional mientras se dedica a su jornada laboral. En este vibrante escenario laboral, la formación y la enseñanza brindan a los recién llegados y a los veteranos las habilidades y saberes indispensables para cumplir con eficacia y eficiencia sus deberes laborales. Esta es la razón primordial por la que las entidades dedicadas a la atención médica deben destinar fondos para

fomentar y sostener el desarrollo y la formación continua de su equipo, pues la alegría y el bienestar laboral están directamente vinculados a la excelencia de las interacciones y la conexión emocional con los compañeros de trabajo. Los empleados que pueden desplegar y cultivar sus destrezas y talentos dentro de la empresa viven una sensación notablemente elevada de felicidad en su labor, mejores relaciones laborales y un mayor sentido de pertenencia al equipo. Esto, a su vez, ayuda a que todos en la organización prosperen.

3.2.2.4. Beneficios Económicos

Es el grado de alegría que siente una persona al recibir un incentivo monetario regular o extra que se le otorga como reconocimiento por su labor. La retribución que los empleados reciben por su labor se conoce como compensación, una sinfonía de remuneraciones, salarios, bonificaciones, ventajas extra, entre otros. Los sistemas de compensación, tales como el sueldo base y las promociones, influyen de manera crucial y profunda en la felicidad laboral. Las directrices administrativas, en cambio, revelan la adherencia a las pautas y directrices institucionales para normar las relaciones laborales y están intrínsecamente conectadas con los empleados de la empresa. Está intrínsecamente ligado al estudio del comportamiento empresarial; se dedica a desentrañar minuciosamente cómo las personas, tanto en equipo como en solitario, y las intrincadas arquitecturas organizacionales moldean el desempeño de las entidades, con el fin de implementar los conocimientos frescos para elevar la eficiencia y la productividad de la organización.

3.3. Marco conceptual

a. Autonomía

Es el desarrollo de los empleados, capaces de decidir y actuar en beneficio de la organización, fundamentando la eficiencia contribuyendo a los objetivos organizacionales.



b. Beneficios Económicos

Es el componente clave en la organización como facilidades y/o ventajas que ofrecen las empresas a sus trabajadores.

c. Apoyo para las tareas e funcionamiento

Es la proporción de recursos, condiciones y herramientas para el bienestar y el ambiente en el trabajo.

d. Compromiso con la organización e identificación

Es la identificación con sus metas y valores, lo cual genera vinculo para esforzarse por la empresa.

e. Comunicación

Es un proceso de intercambiar y relacionarse dentro de un entorno personal o laboral.

f. Condiciones de trabajo

Es un conjunto de factores tanto físicas, sociales, ambientales influyendo en su bienestar general.

g. Creatividad

Capacidad humana de generar ideas, dar soluciones y producir para el desarrollo organizacional.

h. Clima

Cualidad interna en el ambiente percibida por los colaboradores de la empresa, influyendo de manera directa en su comportamiento y desempeño.

i. Dominio y nivel

Competencia e capacidad de interactuar con el entorno hacia un objetivo organizacional.

j. Elementos económicos, materiales y psicológicos

Son gestiones de necesidades humanas, económicas y psicológicas impactando directamente en la Empresa.

k. Formación

Es una inversión estratégica del Talento Humano para el éxito de la Organización.

l. Fluidez y claridad en la comunicación

Es fundamental para el receptor y entienda el mensaje de forma clara y sencilla.

m. Involucramiento laboral

Es la contribución activa, emocional y cognitiva con su trabajo.

n. Mejora personal y profesional

Es un proceso estratégico que une a todas las áreas de los Recursos Humanos.

o. Organización

Es una unidad social coordinadas entre personas con un objetivo común.



p. Liderazgo

Condición de líder con dirección de grupo con objetivo.

q. Organización

Conjunto organizado de personas u efecto de organizarse.

r. Realización

Hecho o efecto de realizar o realizarse.

s. Reconocimiento Personal y/o social

Hecho de gratitud y reconocimiento.

t. Respeto

Sentimiento que se tiene hacia alguien y que hace que se les trate con atención y cuidado.

u. Satisfacción Laboral

Gusto o placer y efecto de satisfacer.

v. Significación de la tarea

Importancia o relevancia de una actividad a realizar.

w. Supervisión

Realizar un control o una revisión de un trabajo realizado por otro.

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Existe el ambiente laboral de los empleados que laboran en el almacén de la célebre empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situado en la vibrante ciudad de Juliaca, en 2025, está profundamente influido por el clima organizacional,

4.2. Hipótesis específicas

- ✓ Se observa una asociación positiva y significativa desde el punto de vista estadístico entre la realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de almacén de la empresa Promart, Juliaca, 2025
- ✓ Existe una relación directa y significativa a nivel estadístico entre el involucramiento personal y la satisfacción laboral en los trabajadores del almacén de la empresa Promart, Juliaca, 2025.
- ✓ Se evidencia que la supervisión mantiene una relación positiva y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores del área de almacén de Homecenter Peruanos S.A. (Promart) en la ciudad de Juliaca, durante el año 2025
- ✓ Se observa una asociación positiva y significativa desde el punto de vista estadístico entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de almacén de la empresa Promart, Juliaca, 2025.

- 4.3. Se evidencia la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima (Promart) en la ciudad de Juliaca, 2025

4.4. Variables

Variable 1

Clima organizacional

Variable 2

Satisfacción laboral

4.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de variables, dimensiones e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V1 Clima organizacional	Realización Personal	Mejora personal
		Mejora profesional
	Involucramiento laboral	Compromiso con la organización
		Identificación
	Supervisión	Apoyo para las tareas
		Funcionamiento
	Comunicación	Fluidez
		Claridad en la comunicación
Palma (2004)	Condiciones Laborales	Elementos materiales
		Elementos económicos
		Elementos psicológicos
	Significación de la tarea	Dominio
		Nivel
	Condiciones de trabajo	Creatividad
		Autonomía
	Reconocimiento Personal y/o social	Respeto
Palma (2005)		Reconocimiento
	Beneficios Económicos	Formación

Nota: Elaboración propia.

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de investigación

Este estudio se rige por el método cuantitativo, tal como lo subraya Moisés-Ríos (2019), quien subraya la relevancia de llevar a cabo un minucioso escrutinio numérico de la información recogida, con el propósito de plasmar de forma cristalina y exacta en tablas y/o figuras que revelen la distribución de las magnitudes obtenidas. En esencia, se persigue extender los hallazgos a un universo más amplio utilizando una muestra que represente al conjunto completo de seres humanos (p. 110).

También nos menciona Vara Horna, Arístides (2019) que el enfoque cuantitativo es un proceso de investigación que envuelve la enunciación un problema y la creación de una hipótesis para ser probada.

5.2. Diseño de investigación

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2016), la metodología de pesquisa se cataloga como no experimental y relacional. Este tipo de diseño se distingue por no utilizar intencionalmente una situación concreta o la vivencia de la audiencia objetivo. Por ello, en la elaboración de este estudio se utilizará la metodología del diseño de exploración No experimental.

5.3. Tipo de investigación

Conforme a Sánchez-Carlessi & Reyes-Meza (2006), el método empleado por el investigador se encuentra en el ámbito de la investigación fundamental. Este tipo de

indagación se distingue por su afán por descubrir nuevos saberes, sin metas concretas de aplicación inmediata. Su misión reside en recolectar datos del contexto con el propósito de nutrir el arsenal científico, orientándonos hacia manifestar novedosas leyes o principios que guían las variables en cuestión. Este procedimiento buscará ahondar en la comprensión de ambas variables examinadas.

5.4. Nivel de investigación

Este estudio corresponde a una investigación de tipo correlacional, cuyo objetivo es establecer el nivel de relación existente entre las variables analizadas. En tal sentido, el análisis es correlacional, ya que se evidenció una vinculación entre dichas variables. (Hernández y Mendoza, 2018) y se fundamenta en un estudio transversal, dado que el investigador recolectó la información en un periodo específico.

5.5. Métodos utilizados en la investigación

El análisis se basa en el método hipotético-deductivo, entendido como un procedimiento que parte del planteamiento de hipótesis y procura validarlas o rechazarlas, generando conclusiones que deben ser corroboradas empíricamente empírica" (Bernal, 2010 p. 60). En este estudio, se recurrirá al método deductivo, basado en la inferencia lógica que transita desde conceptos universales hasta enunciados específicos, facilitando así la creación de un pensamiento robusto y lógico.

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

De acuerdo con Tamayo (1997), en su obra de referencia, la población se describe como el universo completo del fenómeno a examinar, donde cada individuo posee una característica común que permite recolectar los datos esenciales para el estudio (p.114).

La población de estudio estuvo integrada por 30 trabajadores que laboran en el almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima (Promart) de la ciudad de Juliaca.

5.6.2. Muestra

Sánchez (2019) detalla que el método censal se distingue por elegir a todos los componentes de la población de interés, lo que posibilita una representación minuciosa y detallada de la misma (p. 76). La muestra censal ofrece datos minuciosos sobre todas las áreas de estudio y se erige como una representación fiel de la comunidad investigada. La evaluación se basará en la evaluación de los 30 trabajadores que laboran en el Almacén de la célebre compañía Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situada en el vibrante corazón de Juliaca.

5.7. Técnicas e instrumentos de acopio de datos

5.7.1. Encuesta

Es una de las herramientas de investigación social más populares y aclamadas, basada en las voces y escritos de una muestra representativa de la sociedad para recolectar información y saberes pertinentes. Es posible apoyarse en elementos tangibles, como sucesos tangibles, patrones de conducta palpables y características individuales visibles, o en elementos personales, como percepciones y opiniones personales. Para evaluar las múltiples variables a través de los ítems del cuestionario, utilizaremos la célebre y frecuentemente utilizada escala de Likert.

5.7.2. Instrumento

Se han utilizado herramientas como el cuestionario meticulosamente estructurado y la escala de medición tipo Likert para llevar a cabo la investigación.

Cuestionario.

Es una sinfonía de interrogantes meticulosamente elaboradas, que desentrañan diversos elementos cruciales para una indagación minuciosa o una valoración precisa, y que poseen la habilidad de ser empleadas de diversas formas y en múltiples escenarios. En el arte de orquestar y llevar a cabo tareas, es prudente diseñar meticulosamente una matriz que capture minuciosamente las variables clave para el análisis. Si se tiene una percepción cristalina y exacta de los propósitos del estudio, el arte de seleccionar y formular las preguntas clave se tornará enormemente más intuitivo y eficiente.

ESCALA DE VALORACIÓN:

Nunca	: (1)
Casi nunca	: (2)
A veces	: (3)
Casi siempre	: (4)
Siempre	: (5)

Escala de Likert.

Hernández et al. (2014) consiste en “un conjunto de Ítems respecto de una o más variables que se van a medir” (p. 217).

ESCALA DE VALORACIÓN:

Deficiente	:(1)
Mala	: (2)
Regular	: (3)
Buena	: (4)
Excelente	: (5)

NIVELES:

Alto	: (31-45)
Medio	: (16-30)
Bajo	: (00-15)

Procesamiento y análisis de datos

La información recolectada mediante la herramienta elegida ha sido analizada tanto en Microsoft Excel como en el célebre SPSS versión 26, un maestro en el arte de la estadística. Más adelante, se realizaron múltiples escrutinios y estudios sobre los datos proporcionados con el fin de nutrir la investigación llevada a término. Para desentrañar minuciosamente los hallazgos, se utilizó con minucia lo siguiente: El coeficiente de correlación de Spearman, también llamado RHO de Spearman, es un termómetro no

paramétrico que revela la danza entre dos variables. Se determina mediante la variación en los intervalos de las dos variables y se emplea para medir si hay una conexión única entre ellas. Hernández y sus colegas, en 2016, utilizaron el coeficiente de correlación de Spearman para medir la conexión entre las variables analizadas, para lo cual se considerarán valores de -1 a 1. Shapiro Wilk la prueba (Normal Prueba Descriptiva): Investigación que se realiza mediante la correlación del valor en los datos, ya que se llega a comparar la repartición y repeticiones presentes.

5.8. Validez y confiabilidad de los instrumentos

A través de un minucioso escrutinio y valoración, los expertos en la materia serán escogidos entre los maestros y estudiosos de la prestigiosa Facultad de Ciencias Administrativas de la venerable Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", con sede en la vibrante ciudad de Juliaca.

La precisión del dispositivo empleado en la investigación fue evaluada minuciosamente mediante un riguroso examen visual. Para evaluar su fiabilidad, se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach, calculado con minuciosa precisión, considerando la diversidad de los ítems y la fluctuación del puntaje total obtenido. Este análisis se realizó empleando la herramienta de estadística SPSS versión 27 para su realización”.

Tabla 2

medición de fiabilidad clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.965	15

Tabla 3

medición de fiabilidad satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.910	20

5.9. Procedimientos de tratamiento de datos

El análisis se realizará empleando el coeficiente de correlación de Spearman, el cual se implementará a través del formidable software SPSS STATA V26. En este programa, poseeremos la habilidad de integrar toda la información recolectada, lo que nos permitirá llevar a cabo el análisis adecuado y, como resultado, obtener conclusiones más robustas y minuciosas que serán la piedra angular de futuras investigaciones. Así, podremos captar con mayor exactitud y detalle el panorama actual de la compañía.

5.10. Contrastación de hipótesis

El análisis de las teorías se realizó empleando el estadístico tau b de Kendall, una métrica estadística no paramétrica que permite medir la intensidad y rumbo de la conexión entre dos variables en un estudio de investigación.

5.10.1. Contrastación de hipótesis general

La atmósfera laboral y la felicidad de los trabajadores en el centro de distribución de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situado en la vibrante ciudad de Juliaca, en 2025, se entrelazan con una conexión estadísticamente significativa

Planteamiento de hipótesis

Ho: El ambiente laboral no está directamente ligado a la felicidad laboral de los trabajadores que laboran en el almacén de la célebre empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situada en la vibrante ciudad de Juliaca en 2025.

Hi: La atmósfera laboral, o el entramado de percepciones, actitudes y valores que los empleados comparten en el trabajo, está directamente vinculada a la felicidad laboral de los empleados que laboran en el almacén de la célebre empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situada en la encantadora ciudad de Juliaca, en 2025.

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba

Estadístico de tau b kendall

Cálculo de p valor

Tabla 4

Clima organizacional y satisfacción laboral

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por Tau b de Kendall	0.410	0.070	5.620	0.000
N° de casos	30			

a. No se presupone la hipótesis nula

Empleo del error estándar asintótico, el cual asume la hipótesis nula.

Nota: Base de datos del investigador. SPSS versión 25

Decisión

Según la evaluación de las hipótesis realizada mediante la prueba de hipótesis de tau b de Kendall, se logró un nivel de significancia de 0.000 (0.0%), lo que se encuentra por debajo del estándar de significancia de 0.05. Esto indica que el vínculo descubierto es de gran relevancia. En consecuencia, este hallazgo nos permite desestimar la teoría nula inicial y nos lleva a concluir que, en realidad, el ambiente laboral y la satisfacción laboral de los empleados que laboran en el almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situado en la vibrante ciudad de Juliaca, en 2025, tienen una conexión profunda.

5.10.2. Contrastación de hipótesis específica 1

La satisfacción laboral y la realización personal de los trabajadores están íntimamente ligados en el almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situado en la vibrante ciudad de Juliaca, en 2025.

Planteamiento de hipótesis

Ho: No se encontró una relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima (Promart), Juliaca, 2025

Hi: Se evidencia una relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima (Promart), Juliaca, 2025.

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba

Estadístico de tau b kendall

Cálculo de p valor**Tabla 5**

Realización personal y satisfacción laboral

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por Tau b de Kendall	0.263	0.080	3.202	0.001
N° de casos	30			

a. No se presupone la hipótesis nula

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula

Nota: base de datos del investigador SPSS v25

Decisión

Según el meticuloso escrutinio de las hipótesis realizado mediante la prueba de hipótesis de tau b de Kendall, se ha alcanzado una significancia de 0.001 (0.0%). Esta conclusión, a pesar de estar por debajo del umbral de significancia de $\alpha=0.05$, revela con claridad que la relación hallada es extremadamente significativa desde el punto de vista estadístico. Por lo tanto, este fascinante descubrimiento estadístico sugiere la posibilidad de desmontar la teoría nula inicial y revela una conexión notable entre la autoconfianza y el bienestar laboral percibido por los empleados que laboran en el almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situado en la vibrante ciudad de Juliaca en 2025.

5.10.3. Contrastación de hipótesis específica 2

En 2025, los trabajadores del centro de distribución de la célebre empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, ubicado en la vibrante ciudad de Juliaca, encuentran una conexión estadísticamente notable entre su dedicación y la sensación de felicidad laboral.

Planteamiento de hipótesis

Ho: No se evidencia una relación significativa entre el involucramiento personal y la satisfacción laboral en los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, Juliaca, 2025

Hi: Se evidencia una asociación significativa entre el involucramiento personal y la satisfacción laboral en los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, Juliaca, 2025

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba

Estadístico de tau b kendall

Cálculo de p valor

Tabla 6

Involucramiento personal y satisfacción laboral

					Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau b de Kendall				0.217	0.078	2.775	0.001
Nº de casos					30			

a. No se presupone la hipótesis nula

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula

Nota: base de datos del investigador SPSS v25

Decisión

Según la evaluación de hipótesis realizada mediante la prueba de hipótesis de tau b de Kendall, se alcanzó una significancia de 0.001 (0%). Este hallazgo cae por debajo del umbral de significancia fijado en $\alpha=0.05$, indicando que la relación detectada tiene un grado de relevancia estadísticamente significativo. A partir del análisis estadístico llevado a cabo en el estudio, se encuentran pruebas suficientes para desestimar la teoría nula inicialmente formulada. Así, se puede afirmar con certeza que existe una conexión estadísticamente notable entre la dedicación y la felicidad laboral en la estructura del almacén de Homecenter

Peruanos Sociedad Anónima Promart, situada en la vibrante ciudad de Juliaca, en 2025.

5.10.4. Contrastación de hipótesis específica 3

La vigilancia de los líderes y la felicidad laboral de los trabajadores en el almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situado en la vibrante ciudad de Juliaca, en 2025, se entrelazan de manera íntima.

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, Juliaca, 2025

H₁: Se evidencia una asociación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, Juliaca, 2025

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba

Estadístico de tau b kendall

Cálculo de p valor

Tabla 7

supervisión y satisfacción laboral

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por Tau b de Kendall	0.530	0.065	8.245	0.000
Nº de casos	30			

a. No se presupone la hipótesis nula

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula

Nota: base de datos del investigador SPSS v25

Decisión

5.10.5. En la actualización 5.10.5 del programa, se han incorporado múltiples optimizaciones y correcciones de fallos para maximizar el desempeño y la solidez del sistema. Los usuarios pueden anticipar una operativa más ágil y una vivencia más nítida. Se sugiere a todos los usuarios que migren a esta versión para saborear todas las novedades y optimizaciones que se han incorporado. Este valor crítico es notablemente inferior al nivel de significancia fijado en $\alpha=0.05$, indicando que la conexión entre las variables es estadísticamente significativa. Así, el hallazgo estadístico nos permite desestimar la teoría nula y llegar a la evidencia de que, en realidad, la supervisión y la felicidad laboral de los trabajadores en el almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situado en Juliaca, se entrelazan en un vínculo estadísticamente significativo.

5.10.6. Contrastación de hipótesis específica 4

En 2025, los trabajadores que laboran en el almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart experimentaron una conexión estadísticamente notable entre la excelencia de la comunicación interna y su felicidad laboral

Planteamiento de hipótesis

H₀: La comunicación no evidencia una relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores del área de almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima (Promart), Juliaca, 2025.

H_i: Existe una asociación significativa a nivel estadístico entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima (Promart), Juliaca, 2025

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba

Estadístico de tau b kendall

Cálculo de p valor**Tabla 8***comunicación y satisfacción laboral*

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau b de Kendall N° de casos	0.530 30	0.065	8.245	0.000

c. No se presupone la hipótesis nula

d. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula

Nota: base de datos del investigador SPSS v25

Decisión

5.10.7. De acuerdo con el análisis realizado mediante la hipótesis de tau b de Kendall, se ha alcanzado una significancia estadística de 0.001 (0.0%). Este fascinante hallazgo cae por debajo del umbral de significancia de $\alpha=0.05$, indicando que la relación detectada tiene una importancia estadística notable. En el año 2025, un minucioso estudio estadístico revela una conexión crucial y profunda entre la excelencia en la comunicación y la felicidad laboral de los trabajadores que laboran en el almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situado en la vibrante ciudad de Juliaca.

5.10.8. Contrastación de hipótesis específica 5

En 2025, la felicidad laboral de los empleados del almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, ubicado en Juliaca, se encuentra entrelazada con la satisfacción laboral.

Planteamiento de hipótesis

H₀: Las condiciones laborales no presentan una relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de Juliaca, 2025

H_i: Se evidencia una asociación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, Juliaca, 2025

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba

Estadístico de tau b kendall

Cálculo de p valor**Tabla 9**

condiciones laborales y satisfacción laboral

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau b de Kendall	0.530	0.065	8.245
Nº de casos	30			0.000

e. No se presupone la hipótesis nula

f. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula

Nota: base de datos del investigador SPSS v25

Decisión

Con base en la prueba de hipótesis de tau b Kendall, se logró un nivel de significancia de 0.001 (0.0%), lo que indica que la relación es significativa. Así, este hallazgo evidencia que las condiciones laborales y la felicidad laboral de los empleados del almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, en la vibrante ciudad de Juliaca, en 2025.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación

Para llevar a cabo el análisis de normalidad en las variables y dimensiones que sustentan las hipótesis, fue crucial realizar un análisis de normalidad minucioso. Este peldaño es vital, pues nos otorga la capacidad de elegir la técnica estadística adecuada para la fase inferencial del análisis de datos. Dependiendo de si los datos se encuentran en una distribución normal o no, la prueba estadística será paramétrica o no paramétrica. Para que un dato sea considerado normal, es imperativo que el p-valor de la prueba de hipótesis sea superior o igual a 0.05; en caso contrario, si el p-valor es inferior a 0.05, se considerará un dato no normal. Es crucial considerar esta característica al desentrañar la sinfonía de datos y extraer deducciones estadísticas. En el análisis de normalidad, los datos son valorados según la magnitud de la muestra recolectada; en otras palabras, si la muestra supera los 50 datos, se utilizará el test de Kolmogorov-Smirnov, y si es más reducida, se utilizará el test de Shapiro-Wilk. Es crucial elegir la prueba estadística idónea para el universo de datos recopilados. A continuación, revelaremos los hallazgos obtenidos tras el escrutinio llevado a cabo con la poderosa herramienta de análisis estadístico denominada SPSS.

En primer lugar, se establecen la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_1).

H_0 : Los datos siguen una distribución normal

H_a : Los datos no se ajustan a una distribución normal

En el segundo paso, se determina el nivel de significancia.

- Se establece un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$, equivalente al 5 %

En el tercer paso, se elige la estadística de prueba

- Al contar con una muestra inferior a cincuenta observaciones, se aplicará la prueba de Shapiro–Wilk

En el cuarto paso, se define el criterio de decisión

Si $p < 0.05$, rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a

Si $p > 0.05$, no rechazamos la H_0

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig
Clima organizacional	0.09	30	,002
Satisfacción laboral	0.13	30	,000

Nota: realizado tomado por la base de datos spss

Se optó por emplear la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a la gran cantidad de empleados que componen nuestra muestra. Los hallazgos revelan que la significancia es inferior a 0.05, lo que nos lleva a desestimar la hipótesis nula y a concluir que los datos no siguen una secuencia lógica.

En consecuencia, se utilizará la técnica estadística no paramétrica denominada coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman) para desentrañar la conexión entre las múltiples variables analizadas.

Es crucial considerar los variados intervalos de confianza para calcular la magnitud de Rho de Spearman en el estudio de correlación. Estos intervalos nos brindan la posibilidad de evaluar la relevancia de la conexión entre las variables y descubrir si hay una conexión estadísticamente relevante entre ellas. Es crucial calibrar con exactitud el coeficiente de correlación y tener en cuenta la diversidad de los datos para descifrar con precisión los hallazgos del análisis.

6.1.1. Análisis del clima organizacional y satisfacción laboral

Objetivo general

Establecer la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de Juliaca, 2025

Tabla 11

correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Coeficiente de Rho	1,000	,950**
	Sig (bilateral)		,000
	N	30	30
Satisfacción laboral	Coeficiente de Rho	,950**	1,000
	Sig (bilateral)	,000	
	N	30	30

** Significancia de correlación al 0.01

Nota: Recolección de datos obtenidos por la investigadora.

Conclusiones

A través del arte de la estadística descriptiva y inferencial, los hallazgos sobre la conexión entre el ambiente laboral y la felicidad laboral revelan una significancia de 0.000, situándose por debajo del estándar de significancia establecido anteriormente de 0.05. Este desenlace lleva de manera definitiva a desestimar la teoría nula inicial y a abrazar de manera inequívoca la hipótesis alternativa planteada en el análisis.

Así, se puede observar con nitidez que el ambiente laboral y la alegría en el trabajo se entrelazan con una fuerte conexión, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0.950, revelando una íntima conexión entre ambos elementos. Así pues, podemos afirmar con certeza que a medida que la atmósfera laboral en el Almacén Promart Juliaca florece, la satisfacción laboral de sus empleados se eleva de manera equivalente.

6.1.2. Análisis de realización personal y satisfacción laboral

Objetivo específico 1

Determinar la relación existente entre la realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de Juliaca, 2025.

Tabla 12

correlación entre realización personal y satisfacción laboral

		Realización personal	Satisfacción laboral
Realización personal	Coeficiente de Rho	1,000	,705**
	Sig (bilateral)		,001
	N	30	30
Satisfacción laboral	Coeficiente de Rho	,705**	1,000
	Sig (bilateral)	,001	
	N	30	30

** Significancia de correlación al 0.01

Nota: Recolección de datos obtenidos por la investigadora.

Conclusiones

Al aplicar el análisis estadístico a los datos recolectados sobre la conexión entre el éxito personal y la felicidad en el trabajo, se evidencia un nivel de significancia estadística de Sig.=0,001, inferior al umbral habitual de 0,05. En consecuencia, se desestima la teoría inválida y se ratifica la validez de la teoría alternativa. Así, se revela que la felicidad y la realización personal se entrelazan con una fuerte conexión (coeficiente de Spearman = 0,705) entre los trabajadores del almacén de la célebre empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situada en la vibrante ciudad de Juliaca, en 2025. Si los trabajadores pueden desplegar al máximo sus destrezas y destrezas en el ámbito laboral, es muy probable que noten un notable aumento en su felicidad y bienestar laboral.

6.1.3. Análisis de involucramiento laboral y satisfacción laboral

Objetivo específico 2

Examinar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, Juliaca, 2025

Tabla 13

correlación entre involucramiento laboral y la satisfacción laboral

		Involucramiento laboral	Satisfacción laboral
Involucramiento laboral	Coefficiente de Rho	1,000	,720**
	Sig (bilateral)		,000
	N	30	30
Satisfacción laboral	Coefficiente de Rho	,720**	1,000
	Sig (bilateral)	,000	
	N	30	30

** Significancia de correlación al 0.01

Nota: Recolección de datos obtenidos por la investigadora.

Conclusiones

Después de un minucioso estudio estadístico, se revelan los vínculos entre la dedicación en el trabajo y la percepción de satisfacción. En este momento, la correlación de 0.000 revela un nivel de significancia bajo el umbral de 0.05, revelando una íntima conexión entre las variables examinadas. Así pues, la teoría nula se desestima en favor de la tesis alternativa propuesta en el estudio. En resumen, la dedicación y la satisfacción laboral de los trabajadores que laboran en el almacén de la célebre empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situada en la vibrante ciudad de Juliaca en 2025, revelan una conexión positiva notable y notable ($Rho = 0.720$). Cuando los empleados se sumergen de manera activa y proactiva, empleando sus destrezas, saberes y dedicación en la ejecución de sus tareas cotidianas, experimentarán un notable incremento en su felicidad laboral en múltiples tareas y actividades que realizan en el Almacén Promart Juliaca.

6.1.4. Análisis de supervisión y satisfacción laboral

Objetivo específico 3

Conocer la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, en la ciudad de Juliaca, 2025

Tabla 14

correlación entre supervisión y la satisfacción laboral

		Supervisión	Satisfacción laboral
Supervisión	Coeficiente de Rho	1,000	,980**
	Sig (bilateral)		,000
	N	23	23
Satisfacción laboral	Coeficiente de Rho	,980**	1,000
	Sig (bilateral)	,000	
	N	23	23

** Significancia de correlación al 0.01

Nota: Recolección de datos obtenidos por la investigadora.

Conclusiones

A través de un minucioso análisis estadístico, los hallazgos revelaron una conexión nítida entre la vigilancia ejercida en el entorno laboral y la felicidad de los empleados en sus tareas cotidianas. El umbral de significancia es de 0.001, una cifra notablemente inferior al estándar de 0.05. Esto conlleva desestimar la teoría inválida y abrazar la versión alternativa como factible. En resumen, la vigilancia de los procedimientos y tareas laborales está íntimamente ligada a la felicidad laboral que viven los empleados que laboran en el almacén de la célebre empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situada en la vibrante ciudad de Juliaca en 2025, lo cual se manifiesta mediante una correlación positiva notablemente alta ($Rho = 0.980$). Al aumentar la vigilancia y el monitoreo del rendimiento del equipo, se percibe una notable elevación en la felicidad laboral.

6.1.5. Análisis de comunicación y satisfacción laboral

Objetivo específico 4

Analizar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, Juliaca, 2025

Tabla 15

correlación entre comunicación y la satisfacción laboral

		Comunicación	Satisfacción laboral
Comunicación	Coeficiente de Rho	1,000	,810**
	Sig (bilateral)		,000
	N	30	30
Satisfacción laboral	Coeficiente de Rho	,810**	1,000
	Sig (bilateral)	,000	
	N	30	30

** Significancia de correlación al 0.01

Nota: Recolección de datos obtenidos por la investigadora.

Conclusiones

A través de la magia de los números, se desvelan los misterios de la conexión entre la maestría en la comunicación y la felicidad laboral en el ámbito laboral. En este momento, se puede apreciar una significancia estadística de 0.001, notablemente inferior al umbral habitual de 0.05. Así pues, la teoría nula se desestima en favor de la tesis alternativa propuesta en el estudio. En resumen, una comunicación fluida y continua puede influir de manera directa en la felicidad laboral de los trabajadores que laboran en el almacén de la célebre empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situada en la vibrante ciudad de Juliaca en 2025. Los hallazgos revelan una correlación favorable notable y notable, evidenciada por el coeficiente Rho de 0.810. Por lo tanto, a medida que los empleados se entrelazan más, la sensación de bienestar laboral será mayor.

6.1.6. Análisis de condiciones laborales y satisfacción laboral

Objetivo específico 5

Analizar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, Juliaca, 2025

Tabla 16

correlación entre condiciones laborales y la satisfacción laboral

		Condiciones laborales	Satisfacción laboral
Condiciones laborales	Coeficiente de Rho	1,000	,985**
	Sig (bilateral)		,000
	N	23	23
Satisfacción laboral	Coeficiente de Rho	,985**	1,000
	Sig (bilateral)	,000	
	N	23	23

** Significancia de correlación al 0.01

Nota: Recolección de datos obtenidos por la investigadora.

Conclusiones

Al aplicar la estadística, los hallazgos revelaron una conexión nítida entre las circunstancias laborales y la felicidad laboral. Se resalta una significancia estadísticamente significativa de 0.001, una cifra notablemente inferior a la de 0.05. Esto conlleva la obligación de desestimar la hipótesis inválida y abrazar la alternativa como factible. Así, la supervisión y la felicidad laboral están intrínsecamente entrelazadas, revelando una correlación positiva moderada ($Rho = 0,985$) entre los empleados del almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situado en Juliaca en 2025.

6.2. Discusión de resultados

En la teoría fundamental, se concluye que el ambiente laboral tiene una conexión notable ($p=0.05$, $r=0.950$) con la felicidad laboral que viven los empleados que laboran en el almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart en Juliaca, en 2025. El análisis estadístico no paramétrico, ejecutado con el sofisticado SPSS versión 26, reveló una conexión notable entre el ambiente laboral y una variedad de indicadores que evalúan la satisfacción laboral en el entorno laboral. Según la conexión detectada, se realiza una comparativa con la investigación realizada por Angulo y Campos (2019), en la que se involucraron 30 empleados en total. En el transcurso de este proyecto, se realizó una evaluación de cómo un empleado percibe y vive el ambiente laboral, considerando que las acciones del colega moldean profundamente el ambiente laboral, impactando directamente diversos elementos del sistema laboral, destacando especialmente la motivación de los trabajadores. La evaluación resultó favorable, pero es vital destacar que aún queda un vasto camino por recorrer para perfeccionar diversos aspectos de la compañía, tales como la adopción de tácticas para validar al equipo, la robustez de la supervisión en cada nivel de los departamentos y la adopción de innovadoras técnicas para fomentar la eficiencia laboral de los trabajadores. Este minucioso análisis revela con claridad que al implementar transformaciones profundas en las tareas y procedimientos de la organización, los empleados experimentarán un notable incremento en su felicidad laboral, lo cual, por ende, desembocará en resultados superiores y más beneficiosos para el progreso y evolución del negocio en su totalidad. De acuerdo con el meticuloso y minucioso análisis llevado a cabo por Lozano, Berr y Del Aguilar (2019) en la célebre empresa CrediVargas, que incluyó a una muestra representativa de 96 trabajadores de Pucallpa, se determinó que el ambiente laboral se erige como un indicio crucial en la satisfacción de los empleados. Si el clima dentro de una compañía se transforma notablemente, esto se traducirá en un notable aumento en la felicidad de sus empleados. El análisis de Barrios y López (2017), realizado con una muestra representativa de empleados de la célebre empresa Curacao y de los trabajadores de EFE, reveló que los empleados perciben el entorno laboral a través de una variedad de elementos que influyen en su percepción, tales como el reconocimiento, la implicación en las decisiones y la eficacia en la comunicación, entre otros factores cruciales. Sin lugar a dudas, estos elementos son esenciales para la percepción que los trabajadores tienen del entorno profesional.

La evaluación de los datos mediante una prueba estadística no paramétrica, ejecutada con el software SPSS versión 26, demostró con rotundidad la veracidad de esta afirmación: La autoconfianza de las personas se entrelaza con la felicidad laboral de los trabajadores que laboran en el almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situado en Juliaca en 2025. El cuadro número 8 de la investigación ilustra con nitidez cómo los factores de éxito personal y la satisfacción profesional se entrelazan de manera positiva. Es vital subrayar y destacar este punto esencial, pues, como lo demuestra con firmeza el minucioso estudio realizado por Angulo y Campos (2019) en el renombrado organismo Indapro SAC en la vibrante ciudad de Huánuco, se puede afirmar que un pilar esencial para forjar la confianza en el entorno laboral es fomentar la autonomía y ofrecer apoyo al empleado para alcanzar altos niveles de eficacia y eficiencia en su desempeño cotidiano. Asimismo, en una investigación realizada por Barrios y López (2017), se desentrañó minuciosamente cómo el empoderamiento de los trabajadores moldea el entorno de comercio minorista en el corazón de Lima. Los hallazgos revelaron que la autoconfianza brotó al conceder al equipo la capacidad de elegir decisiones cruciales para la compañía, lo que elevó la sensación de satisfacción en su papel como miembros de un equipo. Al examinar minuciosamente estos estudios comparativos, resulta crucial subrayar que, en el almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situado estratégicamente en la encantadora ciudad de Juliaca, en 2025, los entusiastas y dedicados empleados ven sus deberes laborales como un desafío constante que requiere un constante aprendizaje de conocimientos y destrezas. Es crucial que los dirigentes y altos mandos jerárquicos confíen plenamente en la habilidad de sus colaboradores para emitir decisiones cruciales y contribuir notablemente a la perfección de los procedimientos operativos. Al alcanzar este objetivo, se logra un rendimiento superior que genera la felicidad de los trabajadores, lo que a su vez generará resultados favorables y un entorno laboral más fructífero para la compañía.

El análisis estadístico no paramétrico, ejecutado utilizando el software SPSS versión 26, revela una conexión positiva notable ($p < 0.05$, $r = 0.720$) entre la dedicación y la felicidad de los trabajadores que laboran en el centro de distribución de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situado en Juliaca, en 2025. Esto nos lleva inexorablemente a la certeza de que la implicación dinámica y dedicada de los empleados en el ámbito laboral eleva notablemente la sensación de bienestar laboral. A diferencia de lo mencionado previamente, el análisis realizado por Sreekumaran, Aston y Kozlovski (2019) sobre dos compañías del ámbito

tecnológico en India y Reino Unido revela que esta faceta está entrelazada y influye de manera notable en la dinámica de trabajo en equipo de los empleados; de ahí surge la relevancia de que los líderes inviertan más en fortalecer la cultura corporativa, superando los límites de la economía o la venta. Además, la minuciosa investigación llevada a cabo por Lozano, Berr y Del Aguilar (2019) en la filial de CrediVargas en Pucallpa ha revelado la crucial relevancia del esfuerzo constante de los empleados hacia la compañía. Por ende, es crucial desplegar tácticas que forjen un vínculo íntimo entre el trabajador y la empresa, buscando así alcanzar niveles óptimos de felicidad en el trabajo. En resumen, el minucioso análisis realizado por Marios (2016) en la sucursal de Plaza Vea en Chimbote ha revelado una conexión profunda entre la dedicación de los trabajadores a su trabajo y su nivel de satisfacción, ya que se ha revelado que los empleados experimentan una mayor satisfacción cuando sienten que su desempeño contribuye de manera efectiva a la consecución de los objetivos corporativos. Examinando minuciosamente los hallazgos de estas investigaciones con el panorama actual en la estatal Petroperú SA en Talara en 2022, se revela claramente que los líderes y supervisores de equipo deben desplegar una iniciativa consciente y eficaz para poner en marcha tácticas que impacten profundamente en la armonía laboral y organizacional en su totalidad. A través de ofrecer respaldo a los empleados para que se sientan completamente conectados con la compañía, lo que les permitirá participar de forma más dinámica y sentirse apreciados y valorados por ella, los empleados sentirán una mayor satisfacción en su desempeño.

A través de un análisis estadístico no paramétrico utilizando SPSS versión 26, se descubre una íntima conexión entre la supervisión recibida y la felicidad laboral de los empleados que laboran en el centro de distribución de la célebre empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situado en Juliaca, en 2025. (página 05, número total de 980). Esto nos lleva a la conclusión de que la vigilancia continua y constante de los superiores jerárquicos eleva notablemente la satisfacción laboral, fomentando así un entorno laboral más fructífero y equilibrado. En relación con investigaciones anteriores sobre la hipótesis planteada, es crucial destacar la investigación realizada por Seclen (2016) sobre la empresa Sodimac, cuya sede central se encuentra en la vibrante ciudad de Chimbote, en el corazón de la República Argentina. Durante esta minuciosa investigación, se reveló que el papel del supervisor es crucial en la arquitectura empresarial al manifestar un interés sincero, ofrecer formación, apoyo y reconocimiento al esfuerzo de sus compañeros, lo cual elevó notablemente la satisfacción de los empleados. Según Angulo y Campos (2019), una investigación realizada en la compañía



Indapro SAC en Huánuco, Perú, reveló que los empleados responden a una diversidad de factores dentro de la estructura organizativa, como el liderazgo del gerente, lo cual puede moldear de manera favorable o adversa el rendimiento empresarial. Es crucial tejer una conexión armoniosa entre ambas partes para asegurar que las tareas llevadas a cabo sean fructíferas. En 2017, una minuciosa investigación llevada a cabo por Pupo, Velázquez y Tamayo en la vibrante ciudad de Holguín, en Cuba, reveló una fascinante conexión entre la vigilancia ejercida y la felicidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Cuando se desplegaron tácticas ingeniosas para cultivar y robustecer una alianza laboral armoniosa y colaborativa entre todos los implicados, se observó un notable aumento en la satisfacción y dedicación de los trabajadores, lo que resultó en resultados comerciales notablemente superiores. Al analizar meticulosamente estas investigaciones con la operatividad del almacén de la célebre empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situado en el corazón de Juliaca, se revela la relevancia vital de introducir ajustes profundos en las técnicas de supervisión. Estas optimizaciones deben centrarse en brindar formación especializada y constante, así como en conceder reconocimiento laboral, todo ello sustentado en una visión sólida y positiva del liderazgo en la entidad. Esto implica que las tácticas de vigilancia no deben ser vista como un obstáculo, sino como una ocasión para revitalizar los aspectos del negocio que necesitan optimización, lo que elevará la dedicación de los trabajadores a sus responsabilidades laborales.

Utilizando la técnica estadística no paramétrica (SPSS versión 26), se determinó con certeza que la interacción laboral tiene una conexión significativa ($p=0,05$, $r=0,810$) con la felicidad laboral que viven los trabajadores que laboran en el almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situado en Juliaca, en 2025. Al desmenuzar minuciosamente los datos recolectados, se encuentra una conexión positiva notable entre las variadas variables relacionadas con la interacción laboral y la felicidad que los trabajadores sienten en sus roles. Según Rodríguez (2017), una investigación llevada a cabo en una empresa ecuatoriana mostró que la falta de una gestión eficiente de la comunicación provoca una confusión en las tareas asignadas a los empleados, lo que desencadena una merma en su motivación y, por ende, en su desempeño laboral y eficiencia productiva. El estudio de Seclen llevado a cabo en 2016 en la célebre compañía Sodimac, cuya sede se encuentra en la vibrante ciudad de Chimbote, confirmó que la adopción de una comunicación eficiente entre los líderes mediante los canales adecuados aporta beneficios considerables a la compañía, elevando así la felicidad de sus empleados.

Resulta crucial subrayar que, tras minuciosas comparaciones y análisis minuciosos, la comunicación efectiva y constante es, sin lugar a dudas, la clave de la satisfacción y el compromiso entre los trabajadores en el ámbito laboral. El depósito de la célebre empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situado en Juliaca, otorga una relevancia crucial a este componente esencial. Si los líderes corporativos optan por potenciar de manera significativa este componente esencial, es muy probable que la felicidad laboral de los empleados se dispare de manera notable y duradera. Esto potenciará su eficacia, elevando a Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de Juliaca a una robusta entidad corporativa.

SPSS versión 26 ha revelado una conexión notable ($p < 0.05$, $r = 0.985$) entre las condiciones laborales y la felicidad laboral de los trabajadores que laboran en el almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart en Juliaca, en 2025. En última instancia, los hallazgos evidencian una íntima conexión entre la excelencia de los ambientes laborales y la felicidad que los empleados viven en su rendimiento laboral. Hay numerosos estudios complementarios que refuerzan esta afirmación y están disponibles para su consulta en múltiples plataformas digitales. Uno de los fascinantes análisis realizados por el célebre equipo de científicos compuesto por Lozano, Berr y Del Aguilar (2019) en la distinguida escuela Credi Vargas de Pucallpa. Se ha revelado que, cuando estas circunstancias permanecen inmutables y lógicas, los empleados se encuentran en un torbellino de comodidad, confianza y saber que les facilita un desempeño más eficiente en sus tareas cotidianas. Sus múltiples responsabilidades y tareas laborales elevan su felicidad y bienestar laboral. En una minuciosa investigación llevada a cabo en 2017 por los investigadores Barrios y López en una célebre tienda de Lima, se reveló que las condiciones laborales, las dinámicas de equipo y los incentivos brindados influyen de manera significativa en la satisfacción de los trabajadores al realizar sus tareas. Esto, por su parte, moldea la imagen que los trabajadores tienen de su jefe y también afecta su rendimiento en el trabajo. El estudio de Seclen del año 2016, llevado a cabo en la célebre compañía Sodimac, situada en la vibrante ciudad de Chimbote, subrayó la importancia crucial de que un trabajador pueda moverse con seguridad y confort en su entorno laboral, con el fin de realizar sus tareas con eficacia y éxito en el trabajo. A raíz de lo mencionado, se puede apreciar un impacto notable en la salud corporal y mental del trabajador dentro de la compañía. Al comparar estos estudios con la compañía Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situada en la vibrante ciudad de Juliaca, resulta crucial garantizar un entorno laboral y salarial adecuado para garantizar el óptimo desarrollo de las tareas. La remuneración alineada con el mercado, el



respeto a las leyes laborales, ocho horas de trabajo semanales, oficinas con mobiliario ergonómico, seguridad laboral asegurada, materiales en perfectas condiciones y un entorno laboral saludable, entre otros factores, elevarán notablemente la satisfacción de los empleados y, en definitiva, el triunfo duradero de la compañía.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó que existe una conexión significativa y positiva entre el entorno laboral en la estructura organizativa de la célebre empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situada en la vibrante y vibrante Ciudad de Juliaca, en 2025, y la felicidad que sienten los entusiastas y dedicados empleados que laboran en ese almacén. En consecuencia, al llevar a cabo la prueba estadística no paramétrica Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman con el software SPSS versión 26, se logró confirmar de manera definitiva la presencia de una correlación significativa del 95%, o lo que es lo mismo, un coeficiente de correlación positiva notablemente elevado de $Rho = 0,950$. A través del escrutinio estadístico, se descubre que la significancia alcanza la cifra de $Sig. = 0,000$, lo que representa una fracción inferior a 0.05. A partir de este descubrimiento, se desestima la teoría inválida y se abraza la hipótesis emergente. A medida que la atmósfera laboral en el Almacén Promart Juliaca florece, la sensación de felicidad laboral de los empleados se eleva notablemente.

SEGUNDA: Se pudo constatar con certeza que, en el año 2025, los empleados que laboran en el Almacén de la célebre Empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart experimentan una conexión positiva y notablemente significativa. A través del análisis estadístico no paramétrico conocido como Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, implementado en el programa SPSS versión 26, se logró confirmar una correlación notable del 70.5 % o un coeficiente de correlación positiva elevado de 0,705. Al aplicar la estadística, los hallazgos revelan una significancia de $Sig. = 0,001$, inferior al estándar de significancia de 0.05. A partir de esta conclusión, se desestima la hipótesis inválida y se abraza la alternativa. Si los trabajadores se dedican a expresar al máximo su potencial y potenciar sus destrezas en el ámbito laboral, es probable que noten una notable elevación en su felicidad laboral.

TERCERA: Resultó evidente que, en el año 2025, los empleados que laboran en el Almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart experimentan una conexión positiva y notablemente significativa entre su dedicación y la felicidad laboral. A través del uso del software SPSS versión 26, se logró confirmar una correlación notable del 72 % o un coeficiente de correlación positiva notable de 0,720, tal

como se detalla en la Tabla 13. A través del escrutinio estadístico, los hallazgos revelan una significancia de $\text{Sig.}=0,000$, una cifra que se encuentra por debajo del umbral de significancia de 0.05. Por lo tanto, se desestima la hipótesis inválida y se abraza la nueva propuesta. A medida que los empleados se sumergen de manera entusiasta y proactiva, empleando todas sus destrezas, habilidades y dedicación en la ejecución de sus tareas cotidianas, experimentarán un notable y notablemente significativo incremento en su felicidad laboral en las múltiples tareas que realizan en el Almacén Promart Juliaca.

CUARTA: Se ha revelado con certeza que la supervisión ejercida y la felicidad laboral de los empleados que laboran en el Almacén de la célebre Empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, ubicado en la vibrante Ciudad de Juliaca, en 2025, están entrelazados de manera significativa y significativa. Así, mediante la ejecución de la prueba estadística no paramétrica conocida como Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman con el programa SPSS versión 26, se logró confirmar una correlación significativa del 98 % o un coeficiente de correlación positiva notablemente elevado de $\text{Rho}= 0,980$, tal como se detalla en la Tabla 14. A través del escrutinio estadístico, se descubre que la significancia alcanza la cifra de $\text{Sig.}=0,000$, lo que se encuentra por debajo del umbral de significancia de 0.05. Así pues, se desestima la teoría inválida y se abraza la nueva visión. A medida que la vigilancia y el monitoreo se intensifican, se percibe un notable aumento en la felicidad laboral.

QUINTA: Se ha constatado de manera definitiva que la excelencia en la comunicación y la felicidad laboral de los trabajadores que laboran en el Almacén de Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart, situado estratégicamente en el vibrante corazón de Juliaca, en este brillante año 2025. Así, mediante la ejecución de la prueba estadística no paramétrica conocida como Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman con el programa SPSS versión 26, se logró confirmar una correlación notable del 81 % o un coeficiente de correlación positiva elevado de $\text{Rho}= 0,810$, tal como se detalla en la Tabla 15. A través del escrutinio estadístico, se puede apreciar que la significancia alcanza la cifra de $\text{Sig.}=0,000$, lo que significa que está por debajo de 0.05. A partir de este descubrimiento, se desestima la teoría inválida y se abraza la hipótesis emergente. En consecuencia, a medida



que se promueva una comunicación más fluida entre los empleados, se elevará notablemente la alegría en el trabajo.

SEXTA: Se logró identificar que existe una relación positiva y significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Almacén de la Empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la Ciudad de Juliaca, 2025. De esta manera, mediante la prueba no paramétrica Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman con el programa SPSS v26 se constató una correlación significativa de 98.5 % o coeficiente de correlación positiva muy alta de $Rho = 0,985$ tal como se ilustra en la Tabla 16. Aplicada la estadística los resultados obtenidos se percibe un nivel de $Sig. = 0,000$ menor al 0.05 con este resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En consecuencia, a medida que las condiciones laborales aumentan, la satisfacción laboral aumenta.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda al Gerente en coordinación con el Jefe de Operaciones Logísticas de la Empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la Ciudad de Juliaca en el área del Almacén mejorar el clima organizacional para fortalecer el clima organizacional y la satisfacción laboral y con ello formar miembros del equipo satisfechos que garanticen el clima organizacional de los trabajadores.

SEGUNDA: Se recomienda al Jefe de Operaciones Logísticas del Almacén en coordinación con el Jefe de Recursos Humanos de la Empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la Ciudad de Juliaca ofrecer diversas formas de capacitación y programas de formación profesional a los miembros del equipo logístico, así les permitirá un crecimiento personal positivo o realización personal, la satisfacción laboral será positivo en los trabajadores.

TERCERA: Se recomienda al Jefe de Operaciones Logísticas del Almacén de la Empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la Ciudad de Juliaca mejorar el involucramiento laboral mediante programas de desarrollo de liderazgo para jefes involucrándoles laboralmente con la finalidad de no sobrecargar al equipo. Por ende, a medida que aumenta el involucramiento laboral de los trabajadores del Almacén, la satisfacción laboral aumenta.

CUARTA: Se recomienda al Supervisor del Almacén en coordinación con el Jefe de Recursos Humanos de la Empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la Ciudad de Juliaca según la correlación de Rho de Spearman lograr buenos líderes dentro de la organización y plantear otras alternativas de solución respecto a la supervisión del Almacén, ya que poseen cargos dentro del equipo logístico. En consecuencia, una buena supervisión al equipo, la satisfacción laboral aumenta.

QUINTA: Se recomienda al Supervisor del Almacén de la Empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la Ciudad de Juliaca mejorar la comunicación. Todo tipo de organización necesita una comunicación efectiva, pero en la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la ciudad de Juliaca, según los hallazgos de la correlación de Spearman, un factor importante que más valoran los trabajadores para sentirse satisfechos en el trabajo es la comunicación interna. Es indispensable que los jefes y supervisores escuchen a sus subordinados para



desarrollar un sentido de empatía por ellos, lo que fomentaría una comunicación efectiva en todos los niveles. Por ende, una buena comunicación laboral, buena será la satisfacción laboral de los trabajadores.

SEXTA: Para mejorar las condiciones de trabajo, se recomienda formular estrategias de fortalecimiento de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del Almacén de la Empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la Ciudad de Juliaca tales como: Cuestionarios de Test de Likert, Correlación de Spearman y otros, con la finalidad de contar con datos estadísticos más reales. Por ende, a medida que las condiciones laborales aumentan, la satisfacción laboral aumenta, y que estos permitan mejorar las condiciones de trabajo de Almacén en general en la Empresa Promart Juliaca.

REFERENCIAS

- Aguirre Baztan, Á. (1997). Los métodos cualitativos utilizan la etnografía para estudiar culturas. 1era. Edición. Edit. Alfa Omega, Marcombo. Barcelona.
- Ajalli (2023) Clima organizacional y desempeño laboral de colaboradores de empresas de depósito temporal en la ciudad de Desaguadero, Puno 2022. Universidad Jose Carlos Mariátegui. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/2343>
- Apunte Quispe, K y Ramos Quispe, S. (2024). Influencia de la carga de trabajo sobre la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa del sector de refrigeración. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Anzola, O. (2003). Clima Organizacional. México: U. Externado de Colombia.
- Aranzamendi, L. (2009). Una guía para la investigación jurídica utilizando métodos es proporcionada por el instituto Grijley de Lima Perú.
- Aranzamendi, L. (2010). La investigación en asuntos legales es necesaria. Lima, Perú; Grijley
- Aranzamendi, L. (2013). Instrucción teórica práctica para la redacción de una tesis de grado en derecho desde una perspectiva práctica. Lima, Perú; Grijley
- Balderas, L. R. (2004). *Estadística para Administración y Economía* (Pearson Prentice Hall (ed.); 7ma ed.). <https://profefily.com/wp-content/uploads/2017/12/Estadisticapara-administración-y-economia-Richard-I.-Levin.pdf>
- Brachfield, P. (2012). Instrumentos para gestionar y cobrar impagos. Barcelona: PROFIT Editorial y ACCID.
- Beltrán (2022). Liderazgo educativo y la satisfacción laboral, en docentes de las instituciones educativas de “El Carmen de Bolívar”, Colombia, 2020. Paidagogo. 4. 10.52936/p.v4i2.128.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3.a ed.). Colombia: Pearson educación.

- Bunge, M. (1990). Desde la perspectiva de la ciencia, sus métodos y su filosofía son inseparables. Edit. Siglo XX, Lima.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (McGraw-Hill. (ed.); 2da ed.). <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cb6.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de talento humano* (Mc Graw-Hill. (ed.); 3ra ed.). <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (McGraw Hill (ed.); 8va ed.). <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Ciliato, Sâmia & Ghisleni, Taís. (2025). A importância do clima organizacional para o cultivo da cultura de aprendizagem organizacional. *Saber Humano: Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti*. 15. 83-107. 10.18815/sh.v15i26.747.
- Cisneros Sandoval, W. E., Sandoval Castro, J., & Barba-Briceño, L. E. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral: un estudio correlacional, en docentes del Programa de Educación Superior a Distancia de una universidad privada en Lima. *Paidagogo*, 2(2), 47–68. <https://doi.org/10.52936/p.v2i2.31>
- Cornejo Cuervo, R. (1995). Metodología de la investigación forense. Primera edición. Editorial. UNAS-Arequipa.
- Charaja F. (2023). La investigación científica es un proceso utilizado para determinar hechos. Primera edición. Editorial. Nuevo Mundo. Puno.
- Charaja, F. (2011). MAPIC es una metodología de investigación utilizada por los investigadores. Puno, Perú; Sagitario impresiones.
- Dávila, B. (2006). *Apuntes de Probabilidad y Estadística* (ITESM (ed.); 1ra Ed.). https://www.academia.edu/333861855/APUNTES_DE_PROBABILIDAD_Y_ESTADÍSTICA



- Dessler, G., & Valera, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Editorial Pearson (ed.); 5ta ed.).
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Escura, F., Escurra, A., Ruiz, N., Genové, P., Barriendos, M., & Morcillo, R. (2013). *Morosidad: Gestión, prevención y soluciones*. Madrid, España: HISPAJURI.
- Firth, B., & Greene, M. (2014). El Sobreendeudamiento: Abordando la Gestión de Riesgos. VisionFund International. Gestión, D. (10 de Diciembre de 2014). Colocaciones de Cajas Municipales crecen en 9% al cierre de octubre. Gestión.
- Fernandez. (2006). *Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de Educación Básica*. Maracaibo.
- Fontal-Aponte, J. D. (2020). *Relación entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción laboral con el desempeño laboral en docentes de una institución de educación superior en Bogotá D.C.* Tesis de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de psicología. Maestría en Psicología. Bogotá, Colombia
- Flores Barboza, J. (1993). *La investigación educativa es una parte necesaria de cualquier programa educativo*. Primera edición. Editorial Desirée, Lima- Perú.
- García-Rubiano, M., Forero-Aponte, C., & Mañas-Rodríguez, M. Á. (2022). Incidencia del clima organizacional y la calidad de vida laboral en el cambio organizacional. En Alejo-Castañeda, I. E., & Cobo-Charry, M. F. (Eds.) (2022). *Investigación en psicología: aplicaciones e intervenciones II* (pp. 119-134). Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9786287554320.2022.5>
- Garcia, I. (2012). *Diagnostico de Clima Organizacional del Departamento de Educacion de la Universidad de Guanajato*. México.
- Gonzales (2022) *Clima organizacional y satisfacción laboral*.
<https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/146226>



- Guillen, O.R., Sanchez, M.R., & Begazo, L.H. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional: bajo el enfoque cuantitativo, variable categórico, escala ordinal y la estadística no paramétrica*. (1.a ed.). Lima-Perú: Producción en DVD.
- Hernandez Sampieri, R. y otros (1997). El estilo de investigación. Segunda edición. Edit. McGraw-Hill, Colombia.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C y Baptista Lucio, P. (2003) Investigar el crimen usando un método específico es crucial para el caso. 3ra edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Herrera, G. G., y Agüero, L. A. (2013). El Clima Organizacional Y Su Relación Con El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Del Distrito De Cajay. Huari-Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.a d.). México, D.F.: Mc Graw-Hill/Interamericana S.A.
- Hernández Hermosillo, S. (2013). *Población y Muestra*.
https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/maestria/documentos/LECT86.pdf
- Hurtado (2023) Relaciones interpersonales y clima organizacional en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público Juliaca, Puno – 2022. Universidad Jose Carlos Mariategui.
<https://hdl.handle.net/20.500.12819/2047>
- Ibáñez Brambila, B. (1993) Un libro de trabajo que contiene instrucciones para completar una tesis Barcelona: Palma.
- Ibáñez Brambila, B. (1993) Investigar el crimen usando un método específico es crucial para el caso. Barcelona: Palma.
- Indeed Editorial Team. (01 de Marzo de 2021) Indeed. Obtenido de
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/service-quality>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.a d.). México, D.F.: Mc Graw-Hill/Interamericana S.A.



- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Mc Graw Hill (ed.); 5ta Ed).
<http://espirtuemprendedortes.com/index.php/revista/article/view/207>
- Huertas, D. (2015). La colocación de Créditos MYPES y la relación con el nivel de morosidad en el Sistema Bancario Peruano del 2010 aL 2014 . Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Luengo, Y. (2013). Clima organizacional y desempeño laboral del docente. Maracaibo.
- Martín. (1999). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. Madrid.
- Martínez, L. (2010). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes adscritos al departamento de preescolar de Luz. Zulia.
- Minedu. (2013). Marco de Buen Desempeño. Lima
- Mejia Bedon, H. S. (2021). Gestión de calidad en el clima organizacional de las micro y pequeñas empresas del rubro actividades de alojamiento de corta estancia en la ciudad de Huaraz, 2018. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Mendez Alvarez, C. E. (2003). *Metodologia Diseno Y Desarrollo Del Proceso De Investigacion* (Mcgraw-Hill Companies (ed.); 3 ra EDICI).
- Moisés-Ríos (2019). *Diseño del proyecto de investigación científica*. (2.a ed.). Lima-Perú: San Marcos EIRL.
- Ortega-Almonacid, F. D. (2020). Relación entre las orientaciones de cultura y clima organizacional en docentes de cinco colegios privados de Bogotá. Tesis de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de psicología. Maestría en Psicología. Bogotá, Colombia.
- Oyola Galvez, M y Valverde Caballero, J. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral del área policial de orden público y seguridad – región Huancavelica 2023. Universidad San Ignacio de Loyola.



- Pari (2023) Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de macusani, 2019. Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez.
<https://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/323>
- Pino, R. A. (2010). *Manual de investigación científica: Guías metodológicas para elaborar planes y tesis de pregrado, maestrías y doctoral* (Pinosa R.Lta (ed.); 1ra Ed).
<http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=14436>
- Robbins, S. (2010). *Administracion* (Pearson Educación (ed.); 10ma ed.).
<http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administración-Robbins.pdf>
- Ruiz Caro Infantas, L. (2025). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa comercializadora Papelera Alfa, Lima, 2023. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Sierra, R. (2002). *Tesis doctorales y trabajo de investigacion cientifa: metodologia genral de su elaboracion y documentacion*. (5ta. Edicion). España: Paraninfo Editorial S. A
- Sánchez-Carlessi, H. & Reyes-Meza, C. (2006). *Metodología y diseño de la investigación científica*. (1.a ed.). Lima-Perú: Visión Universitaria.
- Salluca, S. L. (2010). Relación entre Niveles de Satisfacción Laboral y Desempeño docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao. Lima: USIL.
- Tamayo, M. (2008). *El Proceso de la Investigación científica*. (4.a ed.). México D.F.: Limusa S.A.
- Valdés, H. (2005). Evaluación del desempeño docente y la carrera magisterial. Experiencia Cubana.
- Vargas (2024) con la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A., Filial Juliaca Provincia de San Román – Puno, 2023. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/22317>
- Valderrama Mendoza, S. (1999) Las pautas para la elaboración de proyectos de investigación y tesis surgen de la comunidad científica. Lima: Editorial San Marcos



Vara Horna Arístides. (2019). 7 pasos para una tesis exitosa. *7 pasos para una tesis exitosa*, 451. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentación.pdf

Velasco (2023) Satisfacción laboral y trabajo remoto en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Puno – 2021. Universidad Jose Carlos Mariategui. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/2322>



ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ALMACEN DE LA EMPRESA HOMECENTER PERUANOS SOCIEDAD ANÓNIMA PROMART DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la ciudad de Juliaca, 2025? PROBLEMAS ESPECÍFICOS: – ¿Cuál es la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la ciudad de Juliaca, 2025? – ¿Cómo es la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la ciudad de Juliaca, 2025? – ¿Cuál es la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la ciudad de Juliaca, 2025? – ¿De qué manera es la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la ciudad de Juliaca, 2025? – ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la ciudad de Juliaca, 2025?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la ciudad de Juliaca, 2025 OBJETIVOS ESPECÍFICOS: – Identificar la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la ciudad de Juliaca, 2025 – Identificar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la ciudad de Juliaca, 2025 – Identificar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la ciudad de Juliaca, 2025 – Identificar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la ciudad de Juliaca, 2025 – Identificar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la ciudad de Juliaca, 2025	HIPÓTESIS GENERAL. Existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la ciudad de Juliaca, 2025 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: – Existe relación positiva y significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la ciudad de Juliaca, 2025 – Existe relación positiva y significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la ciudad de Juliaca, 2025 – Existe relación positiva y significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la ciudad de Juliaca, 2025 – Existe relación positiva y significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la ciudad de Juliaca, 2025 – Existe relación positiva y significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores del almacén de la empresa Homecenter Peruanos Sociedad Anónima Promart de la ciudad de Juliaca, 2025	Variable independiente Clima organizacional • Realización personal • Involucramiento laboral • Supervisión • Comunicación • Condiciones laborales Variable dependiente Satisfacción laboral • Significación de la tarea • Condiciones de trabajo • Reconocimiento Personal y/o social • Beneficios económicos	ENFOQUE: Cuantitativo. DISEÑO: No experimental TIPO: Básica NIVEL: Correlacional POBLACIÓN: 30 MUESTRA: 30 TÉCNICAS: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario



Anexo 2: Matriz de datos

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	4	3	4	3	4	3
2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2
4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3
5	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	4	5	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
8	1	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	2	3	1	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
10	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	4	1	2	5	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
12	5	4	1	1	2	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3
13	1	5	2	3	3	5	3	5	4	2	4	2	4	2	4
14	1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2
15	1	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	1	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	2	3	1	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	3	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	4	4	1	2	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	5	5	4	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	2	3	1	2	2	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4
27	4	2	2	5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	1	1	4	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3
29	5	2	3	2	1	1	1	5	4	3	4	3	4	3	4
30	2	2	2	3	2	1	2	2	3	4	3	4	3	4	3

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3
2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2
4	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3
5	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	3	2	2	2	2	4	5	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
8	3	3	3	1	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	2	2	2	3	1	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
10	2	2	2	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	3	2	2	4	1	2	5	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
12	1	3	3	5	4	1	1	2	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3
13	2	4	4	1	5	2	3	3	5	3	5	4	2	4	4	2	4	2	4	4
14	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2
15	2	2	2	1	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	3	3	3	2	1	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	2	2	3	2	3	1	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	3	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	4	4	1	2	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	3	3	3	5	5	4	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	4	4	2	3	1	2	2	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4
27	2	2	2	4	2	2	5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	3	3	3	2	1	1	4	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	4	4	5	2	3	2	1	1	1	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4
30	4	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3

Anexo 3: Instrumento(s) de investigación

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ALMACEN DE LA EMPRESA HOMECENTER PERUANOS SOCIEDAD ANÓNIMA PROMART DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025

Instrucciones: Marque con una X la alternativa que considere de acuerdo al ítem en los siguientes casilleros.

Escala de medición

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

		1	2	3	4	5
Clima organizacional						
1	Existe oportunidades de progresar en la organización					
2	Se siente comprometido con el éxito en la empresa					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Hay accesibilidad de información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Cooperan entre si los colaboradores					
6	El jefe directo muestra interés por el éxito de sus empleados					
7	Mis funciones son justamente remuneradas económicamente de acuerdo a lo recibido					
8	Las condiciones ambientales de mi área facilitan mi actividad diaria					
9	Los equipos y muebles permiten realizar mi trabajo cómodamente					
10	Las condiciones de trabajo son seguras					
11	Estoy contento con el apoyo que recibo de mis superiores					
12	La relación que tengo con mi superior es cordial					
13	La relación que tengo con mis compañeros es agradable y facilita la convivencia diaria					
14	Mis labores se realizan en un ambiente de cordialidad					
15	Mis compañeros y mi persona nos sentimos comprometidos con la institución para que cumpla con todas sus metas establecidas					



Satisfacción laboral		1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
3	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
4	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
5	El ambiente donde trabajo es confortable					
6	Asigna al personal otras funciones de áreas particulares a parte de su labor					
7	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente					
8	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
9	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo misma					
10	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
11	Respeto las opiniones del personal y las considera en el trabajo a pesar en estar en desacuerdo					
12	Delega responsabilidades y el equipo realiza su trabajo aun en su ausencia					
13	Consulta al personal las acciones, decisiones y propuestas sobre las labores					
14	El directivo de autonomía al trabajo del personal					
15	Presta mucha atención a los problemas de su equipo de trabajo					
16	Fomenta la reflexión y participación en la colaboración entre personal					
17	Mantiene un ambiente amigable en el trabajo aunque existan diferencias marcadas en algunos de los trabajadores					
18	Trabajan de manera empírica y no planificada					
19	Toleran cualquier comportamiento del grupo					
20	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					



Anexo 4: Validación de instrumento

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ALMACEN DE LA EMPRESA HOMECENTER PERUANOS SOCIEDAD ANÓNIMA PROMART DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025

I. REFERENCIAS

I.1. Nombre del experto : Roberto Payé Caceres
I.2. Profesión : LIC. ADM.
I.3. Cargo actual : DOCENTE
I.4. Grado académico : DOCTOR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado					7
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					9
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					7
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables					7
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente				7	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				7	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					7
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					9
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación					7
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					7

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado ($C > 75\% = 0.75$) 0.96

Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha

Roberto Payé Caceres
Firma
DNI° 82175441
996-993377



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 15-12-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: WILMER YONATAN HUANCA SUCAPUCA

Dirección: PJ. CAMINACA C-13

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 72170837

Teléfono: 977 648 950

email: huancayonatan@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____

email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Asesor: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐

Tesis ☒

Trabajo de Suficiencia Profesional ☐

Trabajo Académico ☐

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DEL ALMACEN DE LA EMPRESA HOMECENTER PERUANOS
SOCIEDAD ANÓNIMA PROMART DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Comunicación, clima organizacional, satisfacción laboral

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.



Internacional



Nacional

Línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 – UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

15 -12-2025

Fecha