

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GENERAL FOODS –
HUACHIPA – AÑO 2021”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GERENCIA EN SALUD**

AUTORES: ANDY PETER MALLMA SAAVEDRA

NELLY DE LOS MILAGROS GUILLERMO CARRERA

Two handwritten signatures in blue ink are shown. The top signature is for Andy Peter Mallma Saavedra, and the bottom signature is for Nelly de los Milagros Guillermo Carrera.

Callao, 2022

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- Dr. CESAR ANGEL DURAND GONZALES **PRESIDENTE**
- DRA. LAURA MARGARITA ZELA PACHECO **SECRETARIA**
- MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPÉN **MIEMBRO**
- MG. NANCY CIRILA ELLIOTT RODRIGUEZ **MIEMBRO**

ASESORA. MG. HAYDEE ROMAN ARAMBURÚ

Nº de Libro: 02

Nº de Folio: 013

Nº de Acta: 018 - 2022

Fecha de Aprobación de la tesis: 15 de marzo del 2022

Resolución de Sustentación:

Nº 131-2016-CU de fecha 06 de octubre del 2016

DEDICATORIA

A Dios por su grandeza en enseñarnos el camino de la perseverancia día a día, sin claudicar en el intento de lograr nuestros objetivos profesionales.

A nuestros padres y familiares por su constante apoyo, ejemplo de sacrificio, constancia y soporte en los momentos más difíciles de este bello recorrido para lograr nuestros objetivos personales.

AGRADECIMIENTO

A nuestros docentes y asesora, por los conocimientos y experiencias transmitidos y su apoyo incondicional en la culminación de nuestra tesis.

INDICE

	PÁG
TABLA DE CONTENIDO	03
TABLA DE GRÁFICO	04
RESUMEN	05
RESUMO	06
INTRODUCCION	07
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	08
1.1 Descripción de la realidad problemática	08
1.2 Formulación del problema	11
1.2.1 Problema general	11
1.2.2 Problema específico	11
1.3 Objetivos	11
1.3.1 Objetivo general	11
1.3.2 Objetivo específico	11
1.4 Limitantes de la investigación	12
1.4.1 Limitante teórico	12
1.4.2 Limitante temporal	12
II. MARCO TEORICO	14
2.1 Antecedentes: Internacional y nacional	14
2.2 Bases teóricas	22
2.3 Base conceptual	24
2.4 Definición de términos básicos	39
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	41
3.1 Hipótesis general y específica	41
3.2 Definición conceptual de variables	42
3.2.1 Operacionalización de variables	43

IV. DISEÑO METODOLÓGICO	44
4.1 Tipo y diseño de investigación	44
4.2 Método de investigación	46
4.3 Población y muestra	46
4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado	46
4.5 Técnicas e Instrumentos para la recolección de la información	46
4.6 Análisis y procesamiento de datos	49
V. RESULTADOS	50
5.1 Resultados descriptivos	50
5.2 Resultados inferenciales	64
VI. DISCUSION DE RESULTADOS	65
6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	65
6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares	69
6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	71
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	75
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	78
ANEXOS	80
- Matriz de consistencia	
- Instrumentos validados	
- Consentimiento informado en caso de ser necesario	
- Base de datos	
- Otros anexos necesarios de acuerdo a la naturaleza del problema	

TABLA DE CONTENIDO

Cuadro 5.1 - Clima Organizacional de la Empresa General Foods – Huachipa según dimensión Potencial Humano	50
Cuadro 5.2 - Clima Organizacional de la Empresa General Foods - Huachipa según dimensión Cultura Organizacional	52
Cuadro 5.3 - Clima Organizacional de la Empresa General Foods – Huachipa según dimensión Diseño Organizacional	54
Cuadro 5.4 - Clima Organizacional de la Empresa General Foods - Huachipa	56
Cuadro 5.5 - Satisfacción Laboral de la Empresa General Foods - Huachipa según dimensión Bienestar laboral	57
Cuadro 5.6 - Satisfacción Laboral de la Empresa General Foods - Huachipa según dimensión Reconocimiento	59
Cuadro 5.7 - Satisfacción Laboral de la Empresa General Foods - Huachipa según dimensión Relaciones Interpersonales	61
Cuadro 5.8 - Satisfacción laboral de la Empresa General Foods - Huachipa	63

TABLA DE GRÁFICO

Gráfico 5.1 - Clima Organizacional de la Empresa General Foods – Huachipa según dimensión Potencial Humano	51
Gráfico 5.2 - Clima Organizacional de la Empresa General Foods - Huachipa según dimensión Cultura Organizacional	53
Gráfico 5.3 - Clima Organizacional de la Empresa General Foods – Huachipa según dimensión Diseño Organizacional	55
Gráfico 5.4 - Clima Organizacional de la Empresa General Foods - Huachipa	56
Gráfico 5.5 - Satisfacción Laboral de la Empresa General Foods - Huachipa según dimensión Bienestar laboral	58
Gráfico 5.6 - Satisfacción Laboral de la Empresa General Foods - Huachipa según dimensión Reconocimiento	60
Gráfico 5.7 - Satisfacción Laboral de la Empresa General Foods - Huachipa según dimensión Relaciones Interpersonales	62
Gráfico 5.8 - Satisfacción laboral de la Empresa General Foods - Huachipa	63

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021, tipo de estudio fue aplicado con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional de corte transversal, el método que se aplicó fue deductivo. La población estuvo conformada por 50 trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario validado del MINSA y cuestionario FONT-ROJA. que comprendía de 34 ítems de la primera variable y de 24 ítems de la segunda variable. Los resultados en relación a la variable Clima Organizacional y su dimensión potencial humano es siempre en un 41.0% según lo muestra el gráfico, el promedio general de la dimensión cultura organizacional es siempre en un 34.0% según lo muestra el gráfico, el promedio general de la dimensión diseño organizacional es frecuentemente con un 28.0% según lo muestra el gráfico. En conclusión, el promedio general de la valoración de clima organizacional es siempre con un 34.1% según lo muestra el gráfico y el promedio general de la valoración de satisfacción laboral es de acuerdo con un 35.9% según lo muestra el gráfico.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral

RESUMO

O objetivo do estudo foi determinar a relação que existe entre o Clima Organizacional e a Satisfação no Trabalho nos trabalhadores da empresa General Foods - Huachipa 2021, tipo de estudo aplicado com abordagem quantitativa, desenho não experimental, transversal correlacional , o método aplicado foi o dedutivo. A população foi composta por 50 trabalhadores da empresa General Foods - Huachipa, a técnica foi a survey e o instrumento foi o questionário MINSa validado e o questionário FONT-ROJA. que compreendeu 34 itens da primeira variável e 24 itens da segunda variável. Os resultados em relação à variável Clima Organizacional e sua dimensão potencial humano é sempre 41,0% conforme mostrado no gráfico, a média geral da dimensão cultura organizacional é sempre 34,0% conforme mostrado no gráfico, a média geral da dimensão desenho organizacional é freqüentemente com 28,0% como mostrado no gráfico. Concluindo, a média geral da avaliação do clima organizacional é sempre de 34,1% conforme o gráfico e a média geral da avaliação da satisfação no trabalho está de acordo com 35,9% conforme o gráfico.

Palavras-chave: clima organizacional, satisfação no trabalho

INTRODUCCION

La importancia del clima organizacional es y será un tema de interés para los ejecutivos de las organizaciones. En la actualidad la cultura organizacional ha dejado de ser un tema periférico en las instituciones para convertirse en su principal herramienta de desarrollo.

En la sociedad moderna los sistemas organizacionales marchan a la par de los procesos de transformaciones sociales y han alcanzado una gran difusión de manera tal que constituyen un medio a través del cual la sociedad busca soluciones a los problemas que enfrenta.

La organización, considera a la sociedad como el sistema más amplio, que la limita, le pone condiciones y la transforma teniendo en cuenta el entorno con el que interacciona constantemente de tal manera que contribuya a la mejora continua del sistema de gestión de calidad.

El Clima Organizacional enfoca la base de la organización, las personas que la integran y cómo perciben la organización. Englobando todas las dimensiones organizacionales en el contexto administrativo y asistencial: congruencia de objetivos y valores compartidos, rol del director como constructor de la cultura, relaciones profesionales entre personal administrativo, identidad institucional, administración de símbolos y sistemas de retroalimentación adecuados.

Esta investigación tuvo como objetivo demostrar la relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la empresa General Foods y cuanto influye estas variables en los procesos de la misma.

Por lo expuesto, en el informe se desarrolló: I. Planteamiento del Problema, donde se expresa el motivo del porque se realiza el proyecto de investigación, II. Marco Teórico, considerado la columna vertebral de la investigación y el desarrollo completo de las variables del proyecto, III. Hipótesis y Variables es la anticipación de manera afirmativa a los resultados, IV. Diseño Metodológico guiará y definirá el tipo de proyecto a realizar en cuanto a su viabilidad, V. Resultados, VI. Discusión de resultados y Conclusiones, Recomendaciones y Referencias Bibliográficas, anexos son matriz de consistencia, base de datos, consentimiento informado.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad el lugar de trabajo es considerado el segundo hogar de los trabajadores ya que regularmente se invierten más de ocho horas diarias conviviendo con los compañeros de trabajo. Debido a que las organizaciones son sistemas que cuentan con factores que pueden ser cambiados de manera interna, es importante conocer el ambiente que existe dentro de una organización. Una forma de conocer dicho ambiente es mediante el clima laboral, ya que, al contar con un entorno agradable junto con un liderazgo efectivo, los trabajadores de cualquier organización serán de gran ayuda en cuanto a lograr el cumplimiento de metas y objetivos. El análisis del clima laboral permite detectar factores que afecten de manera positiva o negativa la productividad. (1)

Otro componente importante en el desarrollo de las organizaciones exitosas es la satisfacción laboral, este es uno de los temas que más se estudian en el área del comportamiento organizacional y es una condición que refleja una serie de actitudes y sentimientos por parte de la persona hacia el trabajo que realiza. (2)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el principal problema de los mercados de trabajo en el mundo es el empleo de mala calidad. Millones de personas se ven obligadas a aceptar condiciones de trabajo deficientes.

Los datos recientes recabados para elaborar el informe *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2019* (WESO) indican que, en 2018, que aproximadamente el 87% de los 3300 millones de personas empleadas en el mundo no gozaba de un nivel suficiente de seguridad económica, bienestar material e igualdad de oportunidades. Es más, el avance de la reducción del desempleo a nivel mundial no se ve reflejado en una mejora de la calidad del trabajo. (3)

En Chile el estudio del clima organizacional aportó conocimientos fundamentales para la comprensión de las relaciones laborales y para la calidad y eficiencia de la acción organizativa. En estos dominios, la influencia de variables actitudinales, tales como la satisfacción laboral y, de ciertas variables personales, como la autoeficacia, pueden tener una acción preponderante sobre la interacción social que se desarrolla entre los distintos actores que componen las organizaciones y por ello, sobre los resultados obtenidos en el trabajo. (4)

En México, las Pymes son las empresas que generan más empleos y aportan más a la economía; sin embargo, son las que menos posibilidades tienen de permanecer en el mercado. La principal razón es por la falta de experiencia en el ramo de los negocios por parte de los nuevos emprendedores, ya que estos generan una empresa como parte de una aspiración personal o profesional y/o mejorar sus ingresos para tener una mejor calidad de vida, dejando a un lado la parte organizativa de la empresa, siendo el análisis de clima en una organización, el pilar más importante para vislumbrar los factores que influyen en el comportamiento de los empleados, a fin de estimularlos para que se comprometan con la empresa, se sientan más cómodos, satisfechos y motivados, para que brinden al cliente una atención y servicio de calidad, y con ello contribuyan a alcanzar los objetivos planteados por la organización. (5)

En el Perú se aprobó la Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA versión 02 denominada "Metodología para el estudio del clima organizacional", ésta ha guiado la medición y la intervención para la mejora del clima organizacional en los establecimientos de salud del Ministerio de Salud y de las Direcciones Regionales de Salud, con miras a desarrollar la cultura de la calidad de éstos. El objetivo de la propuesta del Ministerio de Salud fue proporcionar una herramienta metodológica que oriente e impulse la medición y la intervención para la mejora del clima organizacional en los establecimientos de salud; capacitar en los aspectos técnicos que facilitan la implementación del estudio del clima organizacional; promover el uso práctico de los resultados, a través de la

elaboración de proyectos, planes y/o acciones de mejora del clima organizacional y obtener información acerca de los factores que determinan los comportamientos organizacionales. (6)

Desde esta misma perspectiva, la empresa GENERAL FOODS S.A.C. como empresa formal está dedicada a la producción, empaquetado, comercialización y distribución de productos como platos preparados, postres, salsas, verduras, entre otros a supermercados, restaurantes gourmet, empresas de catering entre otros. La empresa se encuentra en un crecimiento constante, sin embargo, hay departamentos poco desarrollados para el mejoramiento del desempeño laboral de los colaboradores como el área de recursos humanos. Algunos de los factores que podrían mejorar su desempeño son: bajo rendimiento de sus colaboradores, poco compromiso de la empresa con el empleado, ausentismo, alta rotación de personal, deficiente comunicación de gerencia con los colaboradores, llegando a tener como factor principal la insatisfacción de los trabajadores que no se sienten cómodos en el ambiente laboral por lo que varios de ellos mencionan trabajar por “cumplir”.

Si esto sigue ocurriendo en el ambiente laboral, donde el trato que un jefe puede tener con sus subordinados y la relación entre el colaborador de la institución, elementos que conforman lo que se denomina el Clima Laboral, será un vínculo o un obstáculo para el desempeño en el interno.

Para revertir los efectos del problema en esta organización es importante e imprevisible conocer la relación del CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL de esta manera permitirá a la organización mejorar su desempeño y tener motivados a todos los colaboradores en la empresa General Foods S.A.C.

Desde la perspectiva de Salud Ocupacional, las empresas buscan intervenir con mayor énfasis en la política de mejora de la calidad del ambiente laboral y mayor satisfacción en el personal, en consecuencia, se mejora también la productividad

y la calidad de los productos y servicios. GENERAL FOODS también comparte esta preocupación por sus empleados, por tanto, busca la intervención de los profesionales de la salud para encontrar el bienestar de sus trabajadores.

1.2 Formulación del problema

- **Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021?

- **Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional según dimensión potencial humano y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional según dimensión cultura organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional según dimensión diseño organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021?

1.3 Objetivos

- **General**

Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021

- **Específicos**

Establecer la relación que existe entre el Clima Organizacional según dimensión potencial humano y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021

Definir la relación que existe entre el Clima Organizacional según dimensión cultura organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021

Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional según dimensión diseño organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021

1.4 Limitantes de la Investigación

1.4.1 Limitante Teórico

Una de las mayores limitantes es la falta de información de los trabajadores y el análisis situacional de la empresa sobre las variables objeto de estudio. A partir de esta limitación nos propusimos buscar información utilizando traductores Google y artículos en idiomas extranjeros.

Además, contribuirá al enriquecimiento teórico sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, cuyos resultados se incorporarán al cuerpo de conocimientos en el campo de la salud.

1.4.2 Limitante temporal

Una de las principales limitantes es el tiempo del trabajador y personal administrativo de la empresa, por lo que la aplicación del estudio se tuvo que desarrollar en diferentes fechas, debido a las dificultades para agrupar a todos los colaboradores por su poca disponibilidad de tiempo, pero se cronogramó las actividades para hacer del tiempo más pertinente y eficiente.

1.4.3 Limitante espacial

No hubo limitaciones de ningún tipo para el desarrollo del estudio.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

Para el desarrollo de los estudios previos o antecedentes de la presente investigación se consultó repositorios nacionales e internacionales, revistas de gestión, organizaciones, negocios y bases de datos de acceso libre y con suscripción, a continuación, detallamos los estudios antecedentes encontrados y que se relacionan con el estudio:

2.1.1. Antecedentes Internacionales

JOSÉ GREGORIO NOBOA SALAZAR, GEOVANNY JAVIER BARRERA COSIUN Y DIANA ROJAS TORRES en el estudio Relación del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral en una Empresa del Sector De la Construcción. Ecuador 2018; El objetivo de esta investigación es establecer cómo se vincula el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa ecuatoriana del sector de la construcción. Como herramienta para determinar los factores del clima organizacional se utilizó el instrumento previamente validado por Ortega-Santos (2018) y en el caso de la medición de los factores de satisfacción laboral se implementó el instrumento Minnesota Satisfaction Questionari (MSQ). Los dos instrumentos se aplicaron a 250 trabajadores en una empresa del sector de la construcción en Ecuador. Metodológicamente, se llevó a cabo un estudio correlacional entre las dimensiones de clima y satisfacción. En los resultados se encontró que hay una relación positiva entre ambos constructos, concluyendo que las dimensiones del clima organizacional que tienen mayor incidencia sobre la satisfacción laboral son: recompensa y liderazgo. Estudios de este orden son relevantes para las organizaciones ya que les permite proponer y ejecutar planes de acción para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral en sus empleados.

En el estudio titulado **“Asociación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en empresas de servicios”** (García Velásquez Ma. Del Rosario, 10 Hernández Gracia Tirso Javier, González Villegas Eleazar, Polo Jiménez Sergio; México, 2017). Tuvo como objetivo principal determinar el nivel de clima organizacional y la relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas de servicios a fin que los superiores conozcan los principales aspectos de insatisfacción y en consecuencia tomen conciencia estableciendo acciones de cambio y mejora. Se desarrolló un tipo de investigación cuantitativa, correlacional con una muestra de 255 empleados de tres empresas de servicios del estado de Hidalgo- México. El instrumento utilizado para el clima organizacional fue de Brown y Leigh que incluye seis factores (con 21 ítems) y con respecto a la satisfacción laboral fue desarrollado por Meliá que consta de 26 ítems integrado en seis factores. Luego de realizar pruebas estadísticas y coeficiente de correlación se identificó que existe relación significativa positiva entre los factores de clima organizacional y satisfacción laboral lo que **significa** que cuando los empleados aprecian un favorable clima organizacional se sienten más efectivos laboralmente en la institución.

FABIOLA BEATRIZ BRUZUAL SANDREA, 2016. MÉXICO. En su trabajo de investigación titulado Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Empleados de la Empresa de Servicios Reliability And Risk Management.. cuyo objetivo fue: determinar si existe relación significativa entre el grado de calidad del clima organizacional y el grado de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de servicios Reliability and Risk Management. La metodología fue de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional, estudio de campo y transversal. En el estudio se utilizaron dos instrumentos: el primero, con 20 declaraciones, para medir el grado de clima organizacional percibido por los trabajadores, con una confiabilidad de 0.939 y el segundo, con 31 declaraciones, para medir el grado de satisfacción laboral, con una confiabilidad de 0.947, respectivamente. La muestra contempló a 72 trabajadores, que representan un 100% de la población. Para las diferentes hipótesis formuladas, se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson, t de Student y análisis de varianza de un

factor. Resultados: Se encontró que el grado de clima organizacional y la satisfacción laboral percibida por los trabajadores tuvo un resultado de relación positivo en grado alto ($r = 0.790$, $p = 0.000$). Se halló que las variables independientes edad y género tuvieron un efecto significativo sobre el grado de clima organizacional y las variables independientes país de residencia, tipo de empleo, género y edad tuvieron un efecto significativo sobre el grado de satisfacción laboral. Conclusiones: En general, se concluyó que cuanto mejor sea el grado de clima organizacional, mayor o mejor será el grado de satisfacción laboral percibido por los empleados de la empresa de servicios Reliability and Risk Management. Los trabajadores manifestaron estar en un grado entre regular y bueno en el clima organizacional y en un grado entre satisfecho y muy satisfecho en la satisfacción laboral.

KARINA GOVEA ANDRADE Y DOMÉNICA ZUÑIGA BRIONES, ECUADOR 2020 en su trabajo de investigación titulado **EL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS** se puso como objetivo determinar la relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, la metodología fue no experimental de alcance descriptivo y correlacional en una población de 40 colaboradores dentro de una empresa de servicios en la ciudad de Guayaquil, Ecuador. El instrumento utilizado para analizar el clima organizacional fue el cuestionario de Work Environment Scale (WES) de Moos compuesto por 90 ítems que integra factores como implicación, cohesión, apoyo, autonomía, organización, presión, claridad, control, innovación y comodidad; mientras que, para la satisfacción laboral se utilizó la escala de satisfacción de Warr, Cook y Wall que consta de 15 interrogantes para medir la satisfacción intrínseca y extrínseca. Los resultados fueron procesados mediante tablas de frecuencia de datos obtenidos y datos esperados con un nivel de confianza del 90% y con 4 de grados de libertad. Se concluyó que 24 personas estuvieron conformes con el clima organizacional de la empresa, en cambio y para la satisfacción laboral se obtuvieron 32 personas satisfechas. Para comprobar las hipótesis planteadas, complementándose con la encuesta realizada, se utilizó la prueba chi-cuadrado obteniendo 10,57, en

comparación con el chi-crítico de 7,779, se determinó que la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es positiva.

SEGUNDO GONZALO PAZMAY RAMOS Y ÁNGEL ROGELIO ORTIZ DEL PINO en el estudio **CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INDUSTRIAS ECUATORIANAS DE CALZADO 2018**; tuvieron como objetivo medir la percepción del clima organizacional por medio de cinco factores: condiciones de trabajo, compensaciones, comunicación, liderazgo, y motivación, en empresas productoras de calzado de la provincia de Tungurahua, Ecuador. Al respecto, se utilizó un método cualitativo a través de encuesta para medir el Clima organizacional, con análisis de consistencia interna mediante el índice alfa de Cronbach, dando un valor de 0,757. Se aplicaron 282 cuestionarios de encuesta in situ, al personal operativo de 17 empresas productoras de calzado. Los resultados procesados por medio del programa SPSS, generaron resultados con medias aritméticas en cada factor, siendo los factores de comunicación (3.02), liderazgo (3.20), y motivación (3.47), como los mejor valorados y los factores de condiciones de trabajo: (2.47), y compensaciones: (2.65) como los menos valorados por los encuestados. Se observa que, en estas organizaciones la comunicación fluye sólo cuando está relacionada al cumplimiento de tareas; el personal se siente bastante motivado en el trabajo; y, existe un liderazgo directivo; pero, las compensaciones no satisfacen plenamente a todo el personal; y, las condiciones de trabajo se consideran como tolerables.

SELENNE MICHELLE RODRÍGUEZ TUPIZA, en el estudio **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA FLOR ENCANTO CÍA. LTDA. FINENFLOR ECUADOR 2018** tuvo como objetivo general determinar el Clima organizacional y su influencia en la Satisfacción Laboral debido a los diferentes problemas que se han presentado en la empresa, es así que la investigación consta de dos capítulos, el primer capítulo tiene relación con el clima organizacional y el segundo capítulo con la satisfacción laboral, el método fue descriptivo, correlacional, con métodos deductivo, inductivo y estadístico. Este estudio se realizó en una población de 70 personas, que constituyen el 100% de la

población estudiada, se aplicaron dos cuestionarios, el de Clima Organizacional que mide ocho dimensiones (Autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación) y el cuestionario de Satisfacción Laboral que mide ocho dimensiones (Área del Trabajo, dirección del área, ambiente de trabajo, comunicación y coordinación, condiciones ambientales, capacitación y formación, implicación en las mejoras, motivación y reconocimiento), los resultados obtenidos permitieron corroborar lo indicado en la Hipótesis de Investigación, concluyendo que el clima organizacional si influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

JIMENA MORENO DERTEANO Y NORMA WENDY MORENO TARAZONA en el estudio **“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIAL DUROPAL S.A.C.”** Lima 2017, tuvieron como principal **objetivo** determinar el grado de relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Industrial Duropal S.A.C., a fin de proporcionar a la dirección de la empresa, sugerencias de cambio, mejora y/o reforzamiento. Se desarrolló una investigación de tipo cuantitativa descriptiva correlacional de diseño no experimental transversal. Para la realización de este estudio, se tomó al total de la población, conformada por 21 colaboradores dependientes, a quienes se les aplicó las escalas de Clima Organizacional CL-SPC (Palma, 2004) y de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 2005), cuyos niveles de confiabilidad fueron de 0,953 y 0,864 respectivamente. En el caso del cuestionario de la variable independiente Clima Organizacional se midieron cinco dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales, agrupadas en 50 ítems; mientras que en el cuestionario de la variable dependiente Satisfacción Laboral se midieron cuatro dimensiones: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social y Beneficios económicos, agrupadas en 27 ítems. La Hipótesis general señalaba

que existía relación significativa entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Industrial Duropal S.A.C. Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores ($r=0.555$, $p<0.1$), comprobándose la hipótesis general. A nivel de las hipótesis específicas, se comprobó que la Autorrealización, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales se relacionaban significativamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Industrial Duropal S.A.C. Se concluye que no se encontró relación entre el Involucramiento laboral y la satisfacción de los trabajadores de la empresa Industrial Duropal S.A.C. Finalmente, se analizó de manera adicional la distribución de las variables clima y satisfacción laboral respecto a los factores demográficos: edad, género, área y tiempo de servicio.

DAISY ROXANA QUISPE MORALES en su estudio CLIMA LABORAL EN UNA EMPRESA TEXTIL, LIMA 2018, tiene como objetivo el describir el clima laboral en dicha empresa textil. Los problemas encontrados en la empresa textil se pudo observar que el clima laboral no es un lugar favorable para trabajar por las condiciones en que se encuentra y esto debido al poco interés que tiene los empleados y la desmotivación que tiene asimismo se ha ido disminuyendo la producción y las ventas, porque no existe un lugar agradable en donde se pueda desarrollar con tranquilidad sus labores cotidiana y a esto se suma el poco interés de los jefes porque no proyecta en cambios para mejorar el grado de satisfacción de los colaboradores y de su ambiente de trabajo. La metodología que se utilizó presenta el enfoque cuantitativo, de tipo sustantiva y con diseño descriptivo. La población del estudio está conformada por 50 trabajadores de la empresa textil, entre ellos están los empleados, jefe de área, personal administrativo, a quienes se le aplicó un cuestionario de la Escala de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma (2004). Entre los resultados se obtuvo que, para los niveles del Clima Laboral General en una empresa textil de Lima, se destacó el nivel medio con el 78,00% de los encuestados, seguido por el nivel desfavorable para el 16,00% de ellos y favorable para el 6,00% de los trabajadores textiles. Se concluye principalmente acciones de supervisión, con previa implementación y guía de un plan de mejora de clima laboral,

debidamente formulado para alcanzar la mejora de cada dimensión del Clima Laboral, con énfasis en la Supervisión y en las Condiciones Laborales como dimensiones del Clima Laboral.

RICARDO GIRÓN MENDOZA en el estudio **EL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA COMSA INSTALACIONES Y SISTEMAS INDUSTRIALES S.L. – SUCURSAL EN PERÚ, HUACHO - 2017.** el objetivo fue determinar si el clima laboral se relacionará con la Productividad en la Empresa COMSA INSTALACIONES Y SISTEMAS INDUSTRIALES S.L. - Sucursal en Perú, Huacho – 2017. Materiales y métodos: El diseño de la investigación es no experimental en su nivel de profundidad es correlacional, de tipo aplicada, transversal y cuantitativa. Los dueños del problema están compuestos por propietarios y empleados de la empresa en mención con cargos de jefatura y empleados eventuales; siendo la población un total de 150 profesionales, la muestra ajustada es de 63 profesionales. Para el estudio de la investigación se empleó las siguientes técnicas: Observación, cuestionario y para el procesamiento de información los siguientes programas: Microsoft Excel 2013 y SPSS Statistics 22.0. Resultados: El método empleado fue, el procesamiento metodológico mediante el software SPSS 22.0, donde los resultados fueron: la validez para la variable 1 (Clima Laboral) fue 87,50% y para la variable 2 (Productividad) fue 91,66% a criterios de expertos y la confiabilidad fue para la variable 1 del 86,3% y para la variable 2 fue del 80,6% según los dueños del problema; por lo cual en base a las pruebas de Chi-Cuadrado se aceptó la hipótesis de la investigación: El Clima Laboral, se relaciona significativamente con la Productividad en la Empresa COMSA INSTALACIONES Y SISTEMAS INDUSTRIALES S.L. - Sucursal en Perú, Huacho – 2017. Conclusiones: El clima laboral se relaciona con la productividad, conforme se puede observar en la contrastación de la hipótesis general, donde el p valor es igual a 0,018, por lo tanto, es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; entonces se rechaza la H_0 y aceptamos la H_1 ; es decir, el clima laboral se relaciona significativamente con la Productividad en la Empresa COMSA INSTALACIONES Y SISTEMAS INDUSTRIALES S.L. - Sucursal en Perú, Huacho – 2017.

NÉSTOR HUMBERTO CHAGRAY AMERI en el estudio de investigación **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES PECUARIAS GRANADOS S.A.C – HUACHO 2018”** se analizan los factores y la estructura del sistema organizacional que generan un determinado clima y este se ve reflejado en determinados comportamientos en los trabajadores. Por otro lado, el desempeño laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, funcionando la persona con una gran labor y satisfacción laboral. Por lo tanto, se plantea. El objetivo: Analizar la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018. La metodología: el tipo de investigación es un diseño no experimental, de carácter transversal correlacional de tipo básica, donde el universo de estudio consistió en 40 trabajadores. Se aplicó un cuestionario que fue validado por juicio de expertos en las variables de estudio de la investigación y su confiabilidad fue prueba estadística alfa de Cronbach (alfa= 0,785). Resultados: La correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue de 0,511 lo que permitió inferir que clima organizacional tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores; además esta correlación es positiva y moderada. Conclusión: Existe relación significativa del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- Año 2018

CORDERO TORRES WINNIE IRIS Y RAMÍREZ BRONCANO CARMEN CECILIA en el estudio **CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FOUSCAS TRADING EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, LIMA, 2017** tuvo como objetivo: La presente investigación denominada Clima organizacional de los colaboradores de la Empresa Fouscas Trading Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, Lima, 2017, tuvo como propósito determinar el clima organizacional de los colaboradores de la empresa Fouscas Trading EIRL, Lima, 2017. Métodos: El diseño de investigación fue no experimental, transversal de nivel descriptivo. La población de la presente investigación estuvo conformada

por 78 colaboradores de la empresa Fouscas Trading EIRL. La técnica de recolección de datos fue la Escala de Clima organizacional de Litwin y Stringer adaptada por Gutierrez (2015) y con un nivel de confiabilidad alta (0,86). Resultados: Los resultados muestran que en la empresa Fouscas Trading EIRL, Lima, 2017; el clima organizacional es regular, alcanzando un 78%, seguido del 19% que consideran que el clima organizacional es bueno y solo el 3% lo considera malo. Conclusión: Los resultados obtenidos demuestran que existe un clima organizacional regular, en cuanto a las propiedades del medio ambiente de trabajo percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización.

2.2 Bases teóricas

Teoría de Satisfacción de Herzberg o Teoría de los dos factores

Teoría de Herzberg Frederick Irving **Herzberg** (1923 - 2000) fue un renombrado psicólogo que se convirtió en uno de los hombres más influyentes en la gestión administrativa de empresas. Es especialmente reconocido por su **teoría** del enriquecimiento laboral y la **teoría** de la Motivación e Higiene. Esta teoría señala que el ser humano tiene dos niveles diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que inciden en la conducta de manera distinta.

El primer nivel está formado por los factores motivadores o satisfactores, centrándose en el contenido del trabajo, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

El segundo nivel se refiere a los factores higiénicos o insatisfactorias, los cuales no son muy fuertes como motivadores, pero producen insatisfacción en el empleo, y se relacionan con el contexto de éste, ya que se ocupan del ambiente externo del mismo, ellos son: política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social. (7)

Teoría del Clima Organizacional de Litwin y Stringer

La fundamentación teórica básica sobre el clima organizacional se desarrolla a partir de los estudios de Lewin (1951), para quien el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización. Cuando se refiere a características personales se está hablando por nombrar algunas, de la motivación, la satisfacción y las actitudes del individuo que al ser unidas a la percepción que éste se hace de su mundo laboral al cual pertenece y a los procesos y la estructura organizacional de la empresa de la que forma parte, determinan en gran medida el comportamiento que el individuo tendrá en cuanto al rendimiento y productividad de la empresa se refiere.

La valoración del clima laboral es un aspecto presente en todas las empresas, motivando la cultura de la misma con los trabajadores. El comportamiento del trabajador no está ligado directamente con las condiciones de trabajo existente, sino que viene relacionado con la percepción que éste tiene del trabajo, siendo una apreciación colectiva resultante de la interacción del empleado con las condiciones laborales de la empresa, esto es un proceso continuo de relaciones interpersonales. Las personas además de trabajar para satisfacer sus necesidades materiales buscan un desarrollo profesional y personal, por lo tanto, una motivación reflejada en un buen rendimiento es la idea central de clima que buscan desarrollar las empresas. (8)

Esta teoría postula nueve dimensiones que explicaría el clima existente en una organización, cada dimensión se relaciona con ciertas propiedades de la institución tales como: Estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos, identidad.

2.3 Base conceptual

2.3.1. Clima Organizacional

El Clima Organizacional define la productividad y la eficiencia de una organización, así, un colaborador se motiva y se identifica con los valores organizacionales, por tanto, será un aliado en el logro de los objetivos, muy por el contrario, si éste no se siente parte importante de la empresa, será un obstáculo. (9)

Chiavenato considera que el clima organizacional es el núcleo y la atmósfera de una organización. Hay ciertos factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, que influyen en las actitudes, comportamientos de los empleados, desempeño laboral y productividad de la organización. (10)

Goncalves sostiene que el clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores de la organización y las preferencias motivacionales que se reflejan en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.). Para entender mejor el concepto de Clima Organizacional es necesario resaltar que: El clima se refiere a las características del entorno laboral, estas características se perciben directa o indirectamente por los colaboradores que se desempeñan en este ambiente, repercute en el comportamiento laboral, es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual, estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa, por tanto el clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Según Goncalves el conocer el clima organizacional proporciona retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos

organizacionales, permitiendo además realizar cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

La necesidad de conocer esta información se basa en que la comprobación del clima organizacional interviene en el comportamiento manifiesto de los miembros, mediante percepciones que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional entre otros. (11)

Potencial humano: Está formado por el sistema social interno de la estructura, integrado por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, analíticas y con sentimientos que forman parte de la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos. (6)

- Liderazgo

Chiavenato, Idalberto (1993), destaca lo siguiente: "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. El liderazgo en las organizaciones va a depender de una serie de condiciones como: valores, normas y procedimientos, así como la habilidad, el estilo, la experiencia y las circunstancias, del momento para que pueda desarrollarse.

El liderazgo y la capacidad solución de problemas; en la organización surgen conflictos que se originan por diversas causas o diferencias de percepciones e intereses relacionados con una misma realidad y forman parte de la vida institucional. Existen muchas formas de solucionar conflictos, pero no se posee una táctica ideal, además todas las situaciones presentan facetas diferentes que obligan a verlas con un enfoque de contingencia, más que como un patrón determinado.

Es importante que el líder, posea la capacidad de gestionar los ideales del grupo, tenga presente ciertos valores en todo proceso de solución de problemas, como: el respeto hacia la persona, de cómo percibe el problema y cuáles son los argumentos que tiene para mantener su posición, adoptando un enfoque asertivo y a la vez, mostrar empatía en el ambiente para favorecer la adecuada

comunicación y la participación, que induzca a los colaboradores a sentirse comprometidos con las soluciones pactadas por el bien grupal.

- Innovación

Significa literalmente acción y efecto de innovar. Asimismo, en el uso coloquial y general, el concepto se utiliza de manera específica en el sentido de nuevas propuestas, inventos y su implementación económica. En el sentido estricto, en cambio, se dice que de las ideas solo pueden resultar innovaciones luego de que ellas se implementan como nuevos productos, servicios o procedimientos, que realmente encuentran una aplicación exitosa, imponiéndose en el mercado a través de la difusión.

La innovación, según el Diccionario de la Real Academia Española, es la «creación o modificación de un producto, y su introducción en un mercado

- Recompensa. Reconocimiento al Desempeño (recompensa)

La jefatura al reconocer el desempeño por el trabajo realizado, debe hacerlo de forma directa, sincera y oportuna. Es muy frecuente en el campo laboral se tardan las recompensas o reconocimientos, promociones, aumentos, etc., hasta mucho tiempo después, lo que dificulta la identificación por parte del empleado, de la conducta deseable y de la que no lo es, en las empresas.

Es preciso que los participantes conozcan los resultados obtenidos en su logro, pues ello da valor a sus esfuerzos y aumenten los estímulos, acepten nuevos retos y objetivos de más alcance, lo cual redundará en la motivación y en el rendimiento individual, ya que le brinda la oportunidad de desarrollarse mediante el entrenamiento, a través de la retroalimentación de su trabajo y recibir una variedad razonable de asignaciones

- Confort

Según la OMS el confort es un estado de bienestar físico, mental y social, también se denomina confort a la sensación satisfactoria de estado fisiológico en donde se realiza el menor desgaste físico - o esfuerzo - para realizar las actividades, en todos los casos implica también un alto nivel de percepción. Se trata de una noción compleja porque se hace difícil describir lo que hace a una

situación cómoda e incómoda y también porque no es un concepto unidimensional, mas bien, esta relacionada con los sentimientos, la percepción, el estado de ánimo y la situación.

Su definición conlleva a la vez un enfoque negativo (ausencia de incomodidad, que se caracteriza por ejemplo por la ausencia de dolor, de ansiedad, etc.) y un enfoque positivo (bienestar, satisfacción).

Diseño Organizacional: Se convierten en la facilidad de organizar el trabajo y crear mecanismos de coordinación que faciliten la implementación y ejecución de las estrategias, el flujo de procesos y el mejoramiento de las relaciones entre las personas y la organización, con el fin de lograr mayor productividad y competitividad. (12)

- Estructura

Una organización puede estructurarse de diferentes maneras y estilos, dependiendo de sus objetivos, el entorno y los medios disponibles. La estructura de una organización determinará los modos en los que opera en el mercado y los objetivos que podrá alcanzar.

La estructura en la atención de salud está representada por las disposiciones organizativas que conforman el componente institucional, el cual además de la acción directa de los elementos que lo integran (expresada en objetivos y metas institucionales, responsabilidades y campos de acción, programas y funciones, etc.) está influenciado indirectamente por elementos similares provenientes de los componentes personal y profesional

- Toma de decisiones

Entre las funciones administrativas modernas, la participación en el trabajo, es un elemento importante en el ámbito de la Salud y la Seguridad Social, se alienta al personal a participar activamente en el manejo de las dificultades actuales y

futuras, integrando acciones y políticas dentro del sector Salud, para mejorar la calidad de vida del bienestar individual y colectivo.

En la actualidad, el desarrollo de los recursos humanos y los sistemas de capacitación y educación, cada vez son más importantes por dos razones; primero la nueva tecnología y segundo los nuevos diseños estructurales, sirven para incrementar los conocimientos y las habilidades de las personas, en referencia al perfil ocupacional y encauzar sus actitudes en el trabajo, hacia el mejoramiento personal y de su propia vida, también en la eficiencia y eficacia de la empresa.

- Comunicación

La comunicación constituye la fuente de energía que mueve a la organización, sobre su entorno, sus productos, servicios y sobre las personas que la componen implica la transferencia de significados que deben ser entendidos por las personas. Todas las organizaciones cuentan con un sistema de comunicaciones formal o informal y la mayoría emplea el sistema mixto. Para que el proceso de la comunicación sea efectivo requiere de varios elementos: emisor, transmisor, receptor, interpretación y comprensión por parte del receptor. Las técnicas de comunicarse las personas dentro de una organización pueden ser: verbal, escrita, telefónica u otros, además existen tres formas de lenguaje para expresar las ideas: hablado, escrito y mímico. (Davis y Newstrom, 1988).

- Remuneración.

Percepción de un trabajador o retribución monetaria que se da en pago por un servicio prestado o actividad desarrollada.

Es la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución. Y esta destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia; la compensación puede ser directa e indirecta, la compensación directa es el pago que recibe el colaborador en forma de sueldo, salarios, primas y comisiones. La compensación indirecta, llamada también beneficios, son las que se otorgan por derechos y prestaciones que se adquieren como las vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, seguros, etc.

Cultura Organizacional: Es el conjunto de percepciones, emociones, actitudes, costumbres, creencias, valores, tradiciones y formas de relacionarse dentro y entre los grupos que conforman todas las organizaciones. La cultura organizativa facilita la implementación de las estrategias si existe una fuerte coherencia entre ambas o, por el contrario, impedir y demorar su puesta en práctica. Si la aceptamos como premisa de estrategia empresarial, además de conducir a la empresa hacia la realización de los objetivos económicos, le sirve de patrón en su incesante búsqueda para mejorar su funcionamiento, se puede deducir, por tanto, que la cultura puede influir, y de hecho influye, sobre los resultados de la actividad de la empresa. (13)

- Identidad

La identidad que comunica la cultura organizacional es efecto de la sinergia de un grupo culturalmente bien integrado.

Una organización necesita de una serie de características interdependientes de donde se puede extraer su especificidad, estabilidad y unidad; también puede relacionarse con cuatro subcategorías como: la *identidad visual*, elementos iconográficos que crean una organización y su auto representación o expresión visual; con la *identidad corporativa* referido a como enfocarnos en nuestro trabajo respondiendo preguntas de “¿Quién soy yo? o ¿Cómo nos vemos?”; con la *identidad de la organización* que distingue a la misma creando un carácter único para los empleados y un sentimiento de pertenencia que permanece incluso con los cambios de estrategia, estructuras o el ambiente organizacional; y con la *identidad organizacional* representadas por los valores y creencias que conviven en un organización.

- Conflicto y cooperación

Relaciones Humanas en el Trabajo (conflicto y cooperación). Es una actividad humana consciente, en la cual el hombre transforma y adapta la naturaleza, para la satisfacción de sus necesidades (Cordera, 1983:151). Son procedimientos que satisfacen al máximo las necesidades: psicológicas, sociales y económicas del personal, motivándolo a trabajar a favor del paciente (Fajardo: 1989:342). Por otra parte la eficiencia y productividad en diversas empresas e instituciones, dan

importancia a la constitución de equipos de trabajo que tengan buenas relaciones humanas, que le permitan un desarrollo adecuado del recurso humano dentro del ambiente de trabajo.

Las organizaciones tienen que evaluar adecuadamente la colaboración de sus miembros, reconocer su trabajo y progreso, desarrollar su capacidad, estableciendo mecanismos que permitan disponer de una fuerza de trabajo suficientemente motivada para un desempeño eficiente y eficaz, y por tanto incrementar su satisfacción laboral que conduzca al logro de los objetivos de la organización y las metas personales del empleado, dotándolo de ambientes y recursos necesarios. El propósito de la administración de recursos humanos es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de manera que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social".

- Motivación

Comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, así también son los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección, la motivación para el trabajo es resultado de las interacciones entre las personas y su entorno laboral, con la mediación del contexto social general. Durante muchos años, la motivación ha sido un tema de investigación para estudiosos y analista tanto de la conducta humana como de las organizaciones. Entre los factores determinantes de la Motivación existen tres niveles que influyen en la motivación de los trabajadores de la salud:

1.- Factores determinantes individuales

Existen dos dimensiones de la motivación para el trabajo al nivel individual. Primero, las metas de la persona y las de la organización deben ser compatibles entre sí, lo que a veces se denomina el componente "lo haré" de la motivación. En segundo lugar, los trabajadores necesitan percibir que son capaces de realizar sus tareas, lo que a veces se denomina el componente "lo puedo hacer" de la motivación.

2.-Factores institucionales

El papel de una organización en motivar a sus trabajadores consiste en esbozar y comunicar las metas institucionales, proporcionar los procesos y recursos para lograrlas, asegurar la retroalimentación respecto al desempeño, así como desarrollar habilidades en el personal.

3.- Influencias culturales y de clientes.

En las organizaciones que prestan servicios, la cultura social también afecta a los trabajadores a través de sus interacciones con los clientes. La inserción social de los trabajadores, o la medida en que se identifiquen con la comunidad que atienden y se sientan parte de ella, afecta su motivación para proporcionar un buen servicio y su deseo de ser apreciados por sus clientes.

En casos en que existe una relación social entre el paciente y el trabajador, es posible que los proveedores se sientan motivados a dar un tratamiento más educado y empático.

Características del Clima Organizacional

Las características que determinan el clima guardan relación con el ambiente de la organización donde desempeñan sus miembros.

- Tiene permanencia en la mayoría de empresas, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales propias de la evolución de las organizaciones.
- Tiene un impacto determinante sobre la conducta de los miembros de la organización.
- Altera el nivel de compromiso e identificación de los miembros de la organización.
- Es afectada por diferentes variables estructurales (estilo de dirección, políticas y planes de gestión, etc.). (6)

Likert citado por Brunet (clima Organizacional) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento

administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

1. Variables causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

2. Variables Intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la organización, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revisten gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales.

3. Variables finales: estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacionales, estos son:

Clima de tipo autoritario:

Sistema I Autoritario explotador, se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

Sistema II Autoritarismo paternalista, se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan

mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

Clima de tipo Participativo:

Sistema III Consultivo, se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

Sistema IV Participación en grupo, existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal - ascendente - descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor - supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado, los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

La cultura y clima organizacional determinan el comportamiento de los empleados en una organización; comportamiento este que determina la productividad de la organización a través de conductas eficientes y eficaces. Para lograr un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes altamente motivadores y rotantes, participativos y con un personal altamente motivado e identificado con la organización, es por ello que el empleado debe ser considerado como un activo vital dentro de ella, por lo que los directivos

deberán tener presente en todo momento la complejidad de la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad elevados.

Filosofía Organizacional

Analiza los principios fundamentales que subyacen en las estructuras de formación y de actividad de las organizaciones empresariales, para dar respuesta práctica a los conflictos surgidos en la naturaleza y el propósito del hecho empresarial, por ejemplo: ¿Debemos entender a la empresa como un ámbito de relación exclusiva entre propietarios y colaboradores, o es más bien una institución social responsable de sus acciones? Obviamente el objeto de estudio de la Filosofía de la Empresa resulta interesante para los gestores, diseñadores y directivos empresariales, pero también para el resto de trabajadores, ya que aborda temas de organización, comunicación, ética y política económica organizacional.

Vemos a la filosofía organizacional como un gran beneficio, una ventaja ya que facilita la toma de decisiones, la motivación, la cooperación y el compromiso que existe entre la organización, los empleados y el logro de objetivos. Al utilizar esta herramienta en la organización logramos alcanzar la eficiencia deseada y al interactuar con el entorno se obtendrá grandes beneficios. ¿Cómo mantenemos una filosofía en la organización?, es una tarea difícil, ya que abarca todas las áreas de la misma y trata de influir en las creencias o ideas de cada empleado, esto tal vez sea lo más complicado puesto que cada persona es diferente y piensa o actúa distinto ante las situaciones que se le presentan. Los siguientes aspectos son comúnmente utilizados en las organizaciones para lograr esta filosofía: Las declaraciones formales como la misión, visión, organigramas, códigos de ética, etc. a través de ellos conocemos hacia dónde va la empresa y como quiere llegar a ese fin, aprendemos los valores o conductas a seguir e involucramos a cada empleado, hacemos que se sienta valorado y sea parte de nuestro propósito. Otro aspecto importante es la capacitación y asesoría a los trabajadores, esto los hace sentir que son importantes y saca lo mejor de ellos en sus actividades, además al contar con personas capacitadas es posible delegarles autoridad y lograr un trabajo en equipo. Los niveles jerárquicos,

la estructura de los departamentos, la reacción del líder en la empresa ante crisis o incidentes importantes, son partes primordiales en la creación de la filosofía organizacional.

Hay también aspectos que también influyen en la creación de una filosofía organizacional, uno de ellos es el lugar de trabajo, las instalaciones, los materiales y sobretodo y de mayor importancia es el manejo de premios, incentivos o reconocimiento a los méritos del trabajador, lo cual es parte fundamental de su formación en la organización.

2.3.2 Satisfacción Laboral

Existe amplia bibliografía sobre el estudio de la satisfacción laboral que data desde las primeras décadas del siglo XX. En este apartado se ofrece una recopilación de los conceptos y teorías más importantes sobre los estudios realizados en torno a la Satisfacción en el trabajo. Actualmente, no existe un concepto unánime que la defina, lo cual se debe a que su definición ha sido adaptada según el autor o investigador. No obstante, es posible definir dos aproximaciones generales hacia este concepto:

- La primera aproximación hace referencia a los autores que delimitaron la satisfacción laboral como un estado emocional, un sentimiento o actitud como respuesta afectiva hacia su trabajo, a partir del análisis de sus condiciones
- La segunda aproximación considera a los autores que toman la satisfacción laboral como resultado de comparar las expectativas y necesidades del trabajador, versus la situación real que ofrece el puesto de trabajo.

En la actualidad, no existe un concepto unánime sobre la definición de satisfacción laboral; se ha desarrollado una amplia variedad de aproximaciones e acuerdo con el interés particular del autor que la origina. Desde Hawthorne hasta los más recientes investigadores, infinidad de autores han postulado

teorías y modelos que han contribuido a profundizar el tema de la Satisfacción en el Trabajo.

La satisfacción laboral es una variable central en el estudio de las organizaciones, donde se evidencia el funcionamiento de éstas y su medición se ha convertido en una práctica importante para concluir el nivel de bienestar de los trabajadores.

Para Rice, Gentile y McFarlin la satisfacción en el trabajo es usualmente vista como una función de la relación entre lo que uno quiere de su trabajo y la percepción de lo que éste ofrece.

De acuerdo con Smerek y Peterson, la satisfacción e insatisfacción no son los extremos de un continuo; éstos se agrupan en líneas paralelas donde cada uno representa un conjunto diferenciado de factores. Los motivadores son intrínsecos al trabajo y son considerados como generadores de satisfacción positiva; mientras que, una percepción negativa de los factores extrínsecos puede ser causante de insatisfacción y su mejora podría evitar el ausentismo, la rotación y el estrés. (14)

Las dimensiones fueron planteadas por Font – Roja, donde su cuestionario original contaba con 24 ítems medidos en una escala tipo Likert (evaluados entre 1 y 5), agrupados en 9 factores que permiten conocer diferentes dimensiones que intervienen en la satisfacción laboral.

Las dimensiones que expone son: satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión en el trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los superiores, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de estatus, monotonía laboral. (15)

- **Bienestar Laboral:**

El clima organizacional y la satisfacción laboral son dos variables que se relacionan con el bienestar de las personas en su trabajo, su calidad de vida en la organización y que, en consecuencia, afectan su desempeño. Es evidente entonces pensar que, la relación entre las variables organizacionales y personales están representando una influencia relevante sobre la dinámica de la vida organizacional.

- **Reconocimiento:**

El reconocimiento es uno de los instrumentos desarrollados por toda empresa para aumentar la motivación y compromiso de los empleados. El líder debe contar con todas las herramientas necesarias encaminadas al reconocimiento de las contribuciones de los empleados como medio e instrumento para aumentar su satisfacción. Cuando se da reconocimiento a una contribución exitosa del trabajador puede incrementar su satisfacción y motivación respecto a su organización, es, sin duda, uno de los medios más útiles para conseguir compromiso de los empleados si se hace un uso adecuado de ello.

- **Relaciones Interpersonales:**

Estas establecen las pautas de la cultura de grupo y se transmiten a través del proceso de socialización, fomentando la percepción, la motivación, el aprendizaje y las creencias, esenciales como pieza fundamental en toda organización.

Características

Las características que determinan la satisfacción laboral en la organización son:

- Satisfacción con la retribución salarial y extra salarial en términos absolutos y la distribución de la misma en términos de equidad.
- Satisfacción con el ambiente de trabajo referente a las relaciones horizontales con otros departamentos y con los compañeros derivadas de la

competencia de los mismos, la comunicación o el apoyo y la amistad, en grado de comunicación organizacional.

- Satisfacción con la estabilidad en el empleo.
- Satisfacción con las condiciones de trabajo, referentes al ambiente físico y al espacio en el lugar de trabajo, limpieza, horarios, ruidos, temperatura, hora etc.
- Satisfacción con la disponibilidad de feedback y el reconocimiento recibido por el desarrollo de las tareas, sus habilidades técnicas, etc., el estilo de dirección y liderazgo predominante en la empresa, liderazgo participativo con las posibilidades de control, autonomía y participación del trabajador en la toma de decisiones en la organización sobre los procedimientos y las tareas.
- Satisfacción con las oportunidades de ascenso y promoción a partir de las posibilidades de formación u otros aspectos en los que se apoya la promoción.
- Satisfacción con la información, la comunicación y las relaciones humanas o administrativas con los superiores y el estilo de supervisión.
- Satisfacción con los valores de la empresa en general con el modo de gestionar el cambio, el respeto y la mejora de la sociedad, el medio ambiente, etc., y con la pertenencia a una organización cooperativa. (16)

2.3.3 Concepto del trabajo desde el enfoque de la Gestión en Salud

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) elabora y fomenta una cultura de seguridad y salud preventiva en el lugar de trabajo.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) considera que el lugar de trabajo es un espacio esencial para la promoción de la salud en el siglo XXI; propone que la salud y los ambientes saludables en el trabajo son los bienes más preciados de las personas, comunidades y países.

La Organización Panamericana de Salud en el documento Estrategia de la promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y del Caribe menciona que la realización de políticas y actividades en los lugares de trabajo, sean formuladas para ayudar a los trabajadores en todos los niveles a aumentar el control sobre la salud y a una mejora continua, fortaleciendo la productividad

y competitividad de las empresas y fortaleciendo el desarrollo económico y social de los países.

Hoy las organizaciones dan un importante lugar a sus colaboradores, puesto que ellos son fuente de diferenciación, un medio para lograrlo es el mantenimiento de adecuados niveles de salud; el reto sería entonces promover organizaciones saludables que generen bienestar y calidad de vida laboral. Desde ese punto de vista, se muestra la importancia de la salud en el trabajo y en la productividad de la organización.

El abordaje de la organización y del ser humano ha evolucionado a lo largo de la historia. Hoy el colaborador es considerado socio estratégico para la organización, su potencial es un talento valioso, así mismo se ha redefinido el concepto de gestión humana como un área estratégica en la empresa, teniendo en cuenta la importancia de los procesos que en ella se desarrollan y dejando su rol eminentemente operativo, tomando parte en toda la planeación estratégica y desarrollo de la estrategia corporativa. La misión del área de gestión humana es propender por el bienestar, salud y calidad de vida laboral de sus colaboradores. En ese orden de ideas la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores son fundamentales para las empresas en términos de productividad, sostenibilidad y competitividad, para el contexto personal y familiar de los empleados.

Los colaboradores con altos niveles de energía y la identificación con su trabajo tienen muchos recursos disponibles y parecen tener un mejor desempeño. Esta visión sugiere que un enfoque en el compromiso de trabajo no sólo puede beneficiar al individuo, pero también ofrecer a las organizaciones una ventaja competitiva. (17)

2.4 Definiciones de términos básicos

Ambiente laboral, conjunto de contextos que contribuyen a lograr la satisfacción o comodidad en el trabajo. Desde el punto de vista de la empresa, es aquellos elementos que hacen que el trabajador sea más productivo. (18)

Bienestar, Cúmulo de las cosas necesarias para vivir bien

Clima, El clima laboral incluye desde la forma de relacionarse de los empleados hasta la satisfacción de los mismos, es el medio en el que se desarrolla un trabajo. Dependiendo de la organización, así como la calidad de dicho ambiente, este puede ser más o menos bueno, el clima en la empresa tiene un gran impacto en la empresa, así como en los empleados. Pues, en función de este y los medios que este ofrece, un empleado podrá desarrollar su trabajo a un mayor o menor rendimiento. (19)

Comportamiento, Manera de comportarse. Se basa en la idea que el comportamiento depende de sus consecuencias, es posible así que los administradores influyan en las conductas de los empleados mediante la manipulación de las consecuencias de éstas. Es como una ley del efecto según la cual la persona tiende a repetir conductas acompañadas por consecuencias favorables ("reforzamiento") y a no repetir las de consecuencias desfavorables.

Empresa, unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos. Acción o tarea que entraña dificultad y cuya ejecución requiere decisión y esfuerzo.

Mercado, estado y evolución de la oferta y la demanda en un sector económico dado, conjunto de actividades realizadas libremente por los agentes económicos

Organizaciones, asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines. Acción y efecto de organizarse, disposición y orden.

Pymes, empresa mercantil industrial compuesta por un número reducido de trabajadores y con un moderado volumen de facturación.

III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021

Hipótesis Específicas

- Existe relación entre el Clima Organizacional según dimensión potencial humano y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021
- Existe relación entre el Clima Organizacional según dimensión cultura organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021
- Existe relación entre el Clima Organizacional según dimensión diseño organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021

3.2 Definición conceptual de variables

V1: Clima Organizacional,

Para CHIAVENATO, el clima organizacional nos habla del ambiente existente entre los miembros de la organización. Está ligado fuertemente al grado de motivación de los empleados y nos indica de manera precisa las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, se vuelve favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros y se torna desfavorable cuando no se logra satisfacer ninguna necesidad; por tanto, es sumamente relevante para el entendimiento del grado de importancia que tiene éste en las organizaciones. Se puede emplear otros términos como: atmósfera organizacional, clima laboral, ambiente laboral, entre otros; sin embargo, todos hacen referencia a lo mismo.

V2: Satisfacción laboral,

Según ROBBINS los actores más importantes que conducen a la satisfacción en el trabajo son: que sea desafiante desde el punto de vista mental, que brinde recompensas equitativas, con condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, compañeros que apoyen las iniciativas y el ajuste personalidad – puesto.

3.2.1 Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Clima Organizacional	Cuando se consideran a las organizaciones como un entorno psicológicamente significativo se llega a formular el concepto de clima organizacional. La importancia radica en el colaborador, tanto en su conducta como en sus sentimientos. Cuando los individuos aluden a su medio laboral, por lo general utilizan la palabra clima.	Potencial Humano	Liderazgo Innovación Recompensa Confort	(3) Desfavorable
		Cultura Organizacional	Identidad Conflicto y Cooperación Motivación	(2) Medianamente favorable
		Diseño Organizacional	Estructura Toma de Decisiones Comunicación Organizacional Remuneración	(1) Favorable

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V2: Satisfacción Laboral	La satisfacción es un estado emocional, de sentimientos y respuestas afectivas del colaborador en función de sus propias necesidades y en relación con el entorno propio de la organización.	Bienestar Laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfacción por el trabajo 2. Tensión relacionada al trabajo 3. Presión en el trabajo 	Satisfacción laboral baja: 01 al 54
		Reconocimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Competencia Profesional 2. Promoción Profesional 3. Características extrínsecas de status 	Satisfacción laboral media: 55 al 67
		Relaciones Interpersonales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relaciones interpersonales con el jefe 2. Relaciones interpersonales con los compañeros 3. Monotonía laboral 	Satisfacción laboral alta: 68 al 96

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Tipo y diseño de Investigación

Tipo:

La investigación fue de tipo aplicada porque busca generar conocimientos que pueden influir en la toma de decisiones al problema planteado. (20)

El enfoque fue cuantitativo porque sigue una secuencia estructurada, para ello usa la recolección de datos a través de métodos matemáticos y análisis estadístico para corroborar hipótesis de investigación y establecer patrones de comportamiento.

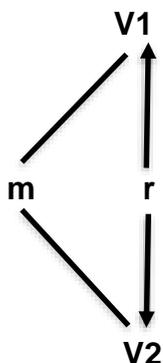
Diseño:

El diseño fue No experimental debido a que se realiza sin manipular deliberadamente las variables de estudio, observando los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlo (21)

Es correlacional porque determinará si las dos variables están relacionadas o no, es decir, asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población.

Es de corte transversal porque describe las incidencias e interrelación de las variables recopilando información en un momento único.

Diseño: Correlacional



Donde:

m: Muestra del estudio

V1: Clima Organizacional

V2: Satisfacción Laboral

r: Relación entre ambas variables

4.2 Método de investigación:

El Método **Deductivo**: Impulsa a pensar con lógica, empezando el razonamiento desde lo más grande hasta lo más pequeño. Se trata de usar la lógica para pasar de una generalización a una conclusión más concreta y específica. Método **Inductivo**: Impulsa a pensar con lógica, empezando el razonamiento desde lo más pequeño hasta lo más grande. Se trata de usar la lógica para pasar de algo concreto y específico a una conclusión más genérica. (22)

4.3 Población y Muestra

La población objeto estuvo conformada por 50 trabajadores de la empresa GENERAL FOODS – HUACHIPA, se consideró al personal de la planta de producción, personal de transporte, así como del área administrativa. Para este estudio se trabajó con la población total, en este caso todo el personal de la organización.

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado

El estudio se realizó en los trabajadores de la empresa GENERAL FOODS – Huachipa 2021, fue desarrollado desde marzo 2021 a abril 2021.

4.5 Técnica e instrumentos de recolección de información

La técnica fue la encuesta.

El instrumento fue el cuestionario

Instrumento 1: Cuestionario validado mediante la Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA versión 02 denominada “Metodología para el estudio del clima organizacional”. Este instrumento fue aplicado en el estudio “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, 2018” de SANTILLAN, REYNA MARGARITA PONCE y ESCALANTE, MARITZA LILIANA. Este inventario consta de 3 dimensiones. El diagnóstico se realiza por medio de la interpretación de un conjunto de percepciones de los individuos sobre las variables relacionadas con las 3 áreas anotadas anteriormente. Se utiliza un listado de expresiones, afirmaciones o reflexiones y una hoja de respuesta, por medio del cual los miembros de la organización seleccionan las que, a su juicio, reflejan los diversos atributos del clima, bien sea al nivel de su unidad de trabajo o de la organización. Para la medición estadística se ordenó las preguntas según dimensiones adaptándolo al trabajo de investigación.

Este instrumento consta de las siguientes dimensiones:

- Potencial Humano
- Diseño Organizacional
- Cultura Organizacional

El instrumento “Metodología para el estudio del clima organizacional” ha sido validado por juicio de expertos y a través de la metodología de focus group, con un Alfa de Cronbach de 1 (0,952) obteniendo confiabilidad y validez.

Instrumento 2: Cuestionario de Satisfacción Laboral de Font- Roja. El cuestionario de satisfacción laboral de Font - Roja consta de 24 ítems medidos en una escala tipo Licker (evaluados entre 1 a 4), dividido en 9 dimensiones que permiten explorar las diversas áreas que intervienen en la satisfacción laboral. Para la medición estadística se ordenó las preguntas según dimensiones adaptándolo al trabajo de investigación.

Los factores que explora el Cuestionario Font- Roja son:

Factor 1: Satisfacción por el trabajo: Grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo. Ítems no. 1,21.

Factor 2: Tensión relacionada con el trabajo: Grado de tensión que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral. Ítems no. 12, 15,16.

Factor 3: Competencia Profesional: Grado en que cree que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda. Ítems no. 22,23 y 24.

Factor 4: Presión del Trabajo: Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo. Ítems no. 7,17.

Factor 5: Promoción Profesional: Grado en que el individuo cree que puede mejorar, tanto a nivel profesional, como a nivel de reconocimiento por su trabajo. Ítems No. 4, 6, 9,19.

Factor 6: Relaciones Interpersonales con sus jefes/as: Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de el por parte de sus jefes/as. Ítems No.2, 3.

Factor 7: Relación Interpersonales con los compañeros. Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo. Ítem No. 13,20.

Factor 8: Características extrínsecas de estatus: Grado en que se le reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño del puesto de trabajo. Ítems No. 8, 11, 14,18.

Factor 9: Monotonía Laboral: Grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo. Ítems No. 5,10.

Este instrumento fue utilizado en el estudio “SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL LUIS NEGREIROS VEGA ESSALUD, 2018” DE ANA MARÍA MUÑANTE CÁRDENAS Y MARLENI NOEMI PEREZ SANCHEZ. CALLAO, 2019

Este instrumento fue validado por Fred G. Manrique-Abril, Giomar Maritza Herrera Amaya, Yardany Rafael Méndez Fandiño, recibido en junio 06 de 2018, aceptado en diciembre 13 del 2018 en su estudio VALIDEZ Y FIABILIDAD EN COLOMBIA DEL FONT ROJA. Font Roja, como instrumento de medición de la satisfacción laboral resulta valido y fiable con un Alfa de Cronbach de 0,80. Es necesario mantener la escala íntegramente sin suprimir ítems, por tanto, resulta confiable. (23)

4.6 Análisis y procesamiento de datos

Para llevar a cabo la presente investigación se realizó la coordinación con el gerente de la empresa GENERAL FOODS con el fin de obtener la autorización correspondiente para la aplicación del instrumento realizándose la recolección de datos.

Con la información de procedió a codificar las respuestas; para luego elaborar una matriz de datos con la ayuda del programa de Excel 2018 y ser exportados al SPSS versión 25 para la obtención de tablas y datos estadísticos los cuales mostraron los resultados a través de datos de frecuencia y porcentajes, aplicando la estadística descriptiva. Las escalas de medición se realizaron aplicando las medidas de tendencia central, promedio y desviación estándar aplicando la escala de estatinos.

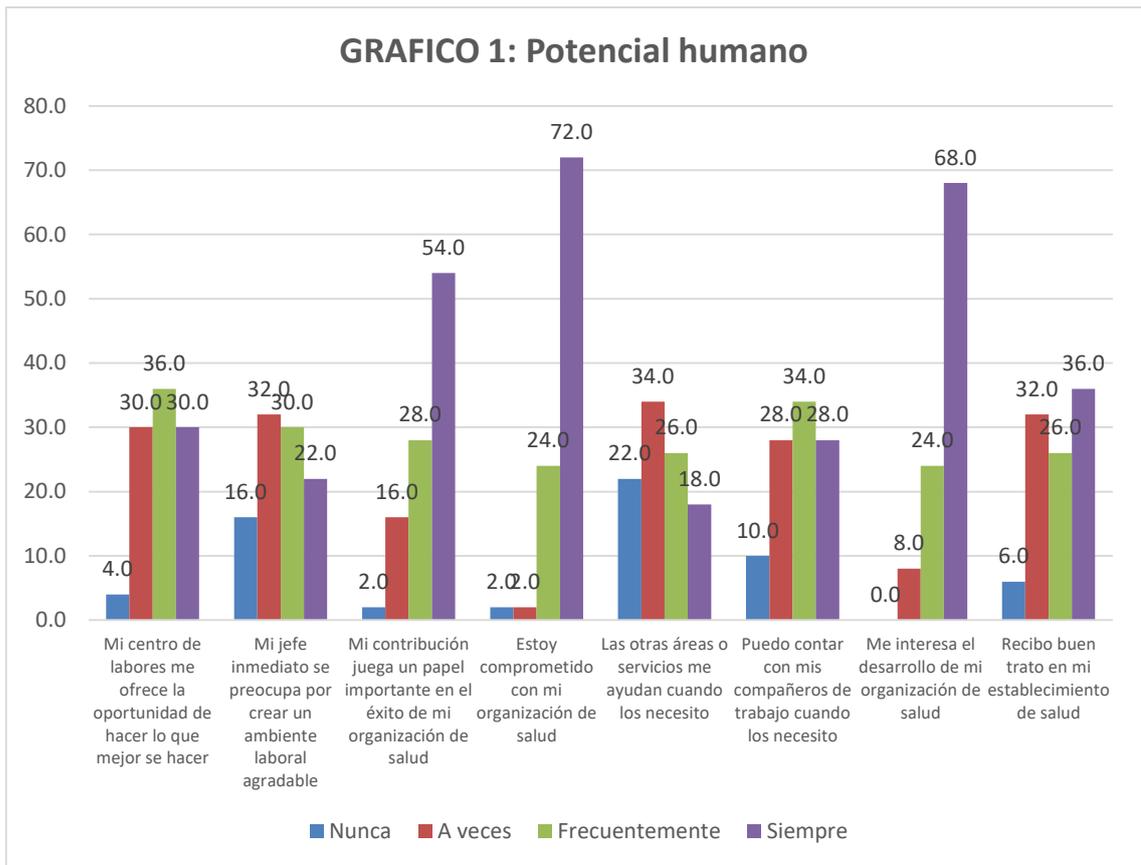
V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

CUADRO N° 1
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA GENERAL FOODS -
HUACHIPA SEGÚN DIMENSION POTENCIAL HUMANO

N°	INDICADORES DE ANÁLISIS	RESPUESTAS PORCENTUALES				TOTAL
		Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre	
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer	4.0	30.0	36.0	30.0	100.00
2	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	16.0	32.0	30.0	22.0	100.00
3	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	2.0	16.0	28.0	54.0	100.00
4	Estoy comprometido con mi organización de salud	2.0	2.0	24.0	72.0	100.00
5	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito	22.0	34.0	26.0	18.0	100.00
6	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	10.0	28.0	34.0	28.0	100.00
7	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	0.0	8.0	24.0	68.0	100.00
8	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	6.0	32.0	26.0	36.0	100.00
	TOTAL	7.8	22.8	28.5	41.0	100.00

Fuente: Empresa General Foods - Huachipa



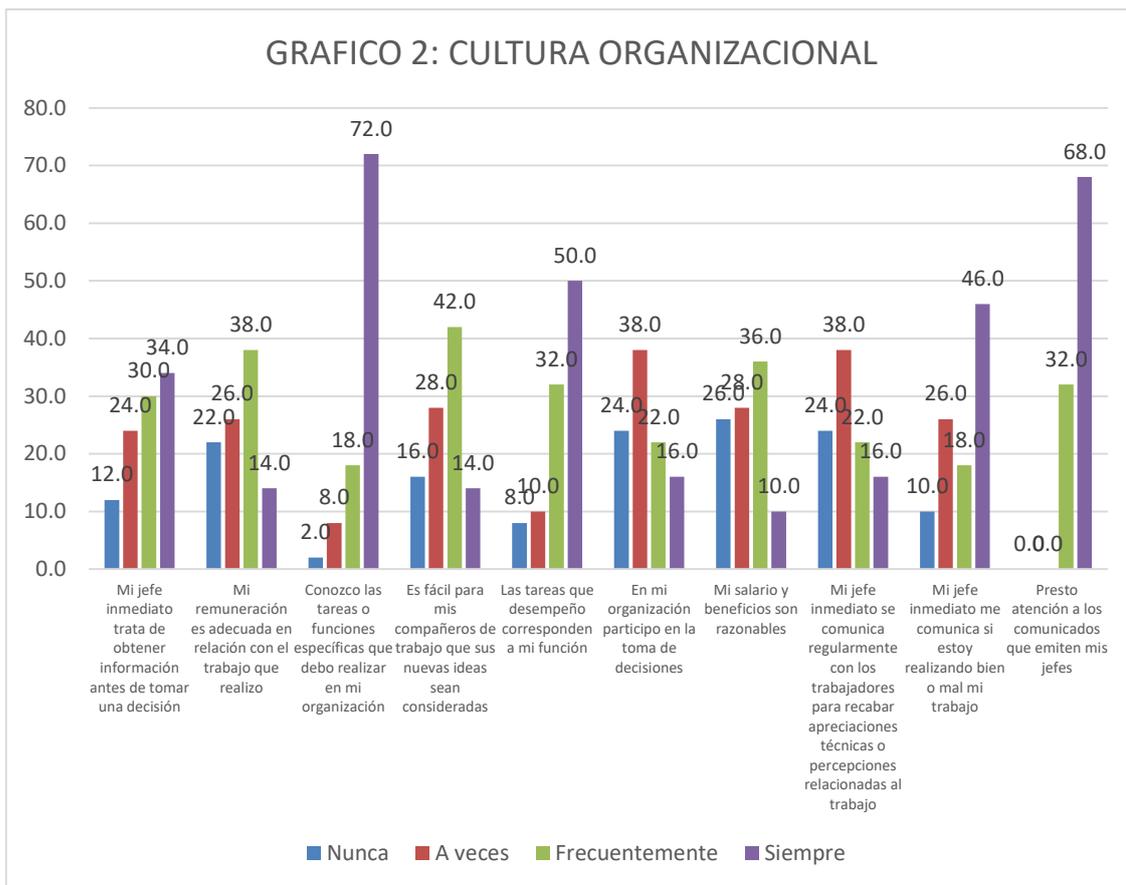
Interpretación

El grafico 1 nos muestra la distribución de la dimensión del potencial humano. Los valores mayores de 72.0% y 68.0% corresponden a que muestra un compromiso con la organización y se interesa en el desarrollo de la misma. Los valores medios de 54.0% y 36.0% corresponden a que su contribución juega un papel importante en el éxito de la organización y recibe buen trato en el establecimiento. El valor menor de 30.0% corresponde a que su centro de labores ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer. En conclusión, el promedio general de la dimensión del potencial humano es siempre con un 41.0%.

CUADRO N°2
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA GENERAL FOODS - HUACHIPA
SEGÚN DIMENSION CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	INDICADORES DE ANÁLISIS	RESPUESTAS PORCENTUALES				TOTAL
		Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre	
1	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	12.0	24.0	30.0	34.0	100.00
2	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	22.0	26.0	38.0	14.0	100.00
3	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	2.0	8.0	18.0	72.0	100.00
4	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	16.0	28.0	42.0	14.0	100.00
5	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	8.0	10.0	32.0	50.0	100.00
6	En mi organización participo en la toma de decisiones	24.0	38.0	22.0	16.0	100.00
7	Mi salario y beneficios son razonables	26.0	28.0	36.0	10.0	100.00
8	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	24.0	38.0	22.0	16.0	100.00
9	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	10.0	26.0	18.0	46.0	100.00
10	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	0.0	0.0	32.0	68.0	100.00
	TOTAL	14.4	22.6	29.0	34.0	100.00

Fuente: Empresa General Foods - Huachipa



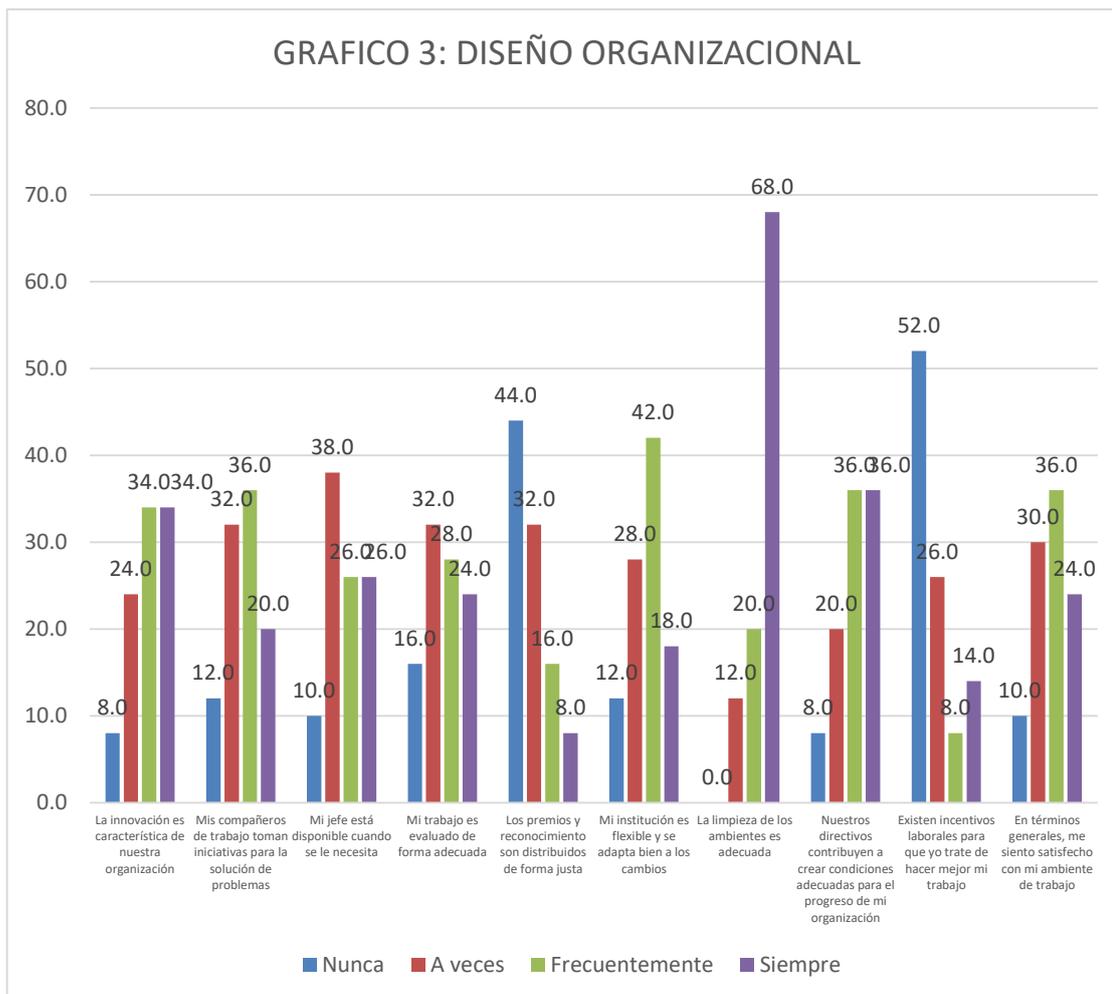
Interpretación

El grafico 2, nos muestra la distribución de la dimensión cultura organizacional. El valor mayor de 72.0% corresponde a que conoce las tareas o funciones específicas que debe realizar en la organización. Los valores medios de 68.0% y 50.0% corresponden a que presta atención a los comunicados que emite los jefes y que las tareas que desempeña corresponden a su función. Los valores menores de 46.0% y 34.0% corresponden a que el jefe inmediato le comunica si está realizando bien o mal su trabajo y su jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión. En conclusión, el promedio general de la dimensión cultura organizacional siempre es un 34.0%

CUADRO N°3
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA GENERAL FOODS -
HUACHIPA SEGÚN DISEÑO ORGANIZACIONAL

N°	INDICADORES DE ANÁLISIS	RESPUESTAS PORCENTUALES				TOTAL
		Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre	
1	La innovación es característica de nuestra organización	8.0	24.0	34.0	34.0	100.0
2	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	12.0	32.0	36.0	20.0	100.0
3	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	10.0	38.0	26.0	26.0	100.0
4	Mi trabajo es evaluado de forma adecuada	16.0	32.0	28.0	24.0	100.0
5	Los premios y reconocimiento son distribuidos de forma justa	44.0	32.0	16.0	8.0	100.0
6	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	12.0	28.0	42.0	18.0	100.0
7	La limpieza de los ambientes es adecuada	0.0	12.0	20.0	68.0	100.0
8	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	8.0	20.0	36.0	36.0	100.0
9	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	52.0	26.0	8.0	14.0	100.0
10	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	10.0	30.0	36.0	24.0	100.0
	TOTAL	17.2	27.4	28.2	27.2	100.0

Fuente: Empresa General Foods - Huachipa



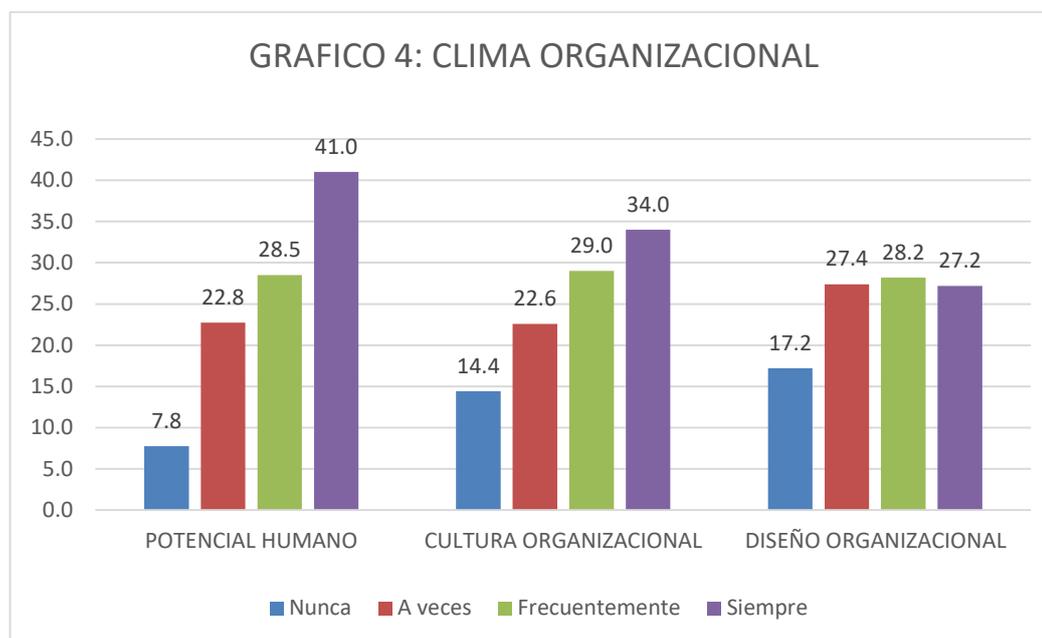
Interpretación

El gráfico 3, nos muestra la distribución de la dimensión diseño organizacional. El valor mayor de 68.0% corresponden a que la limpieza de los ambientes es adecuada. Los valores medios de 36.0% y 34.0% corresponden a que los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la organización y la innovación es la característica de la organización. El valor menor de 26.0% corresponde a que el jefe está disponible cuando lo necesita. En conclusión, el promedio general de la dimensión diseño organizacional es frecuentemente con un 28.0% según lo muestra el gráfico 3.

CUADRO N°4
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA GENERAL FOODS –
HUACHIPA

N°	INDICADORES DE ANÁLISIS	RESPUESTAS PORCENTUALES				TOTAL
		Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre	
1	POTENCIAL HUMANO	7.8	22.8	28.5	41.0	100.00
2	CULTURA ORGANIZACIONAL	14.4	22.6	29.0	34.0	100.00
3	DISEÑO ORGANIZACIONAL	17.2	27.4	28.2	27.2	100.0
	TOTAL	13.1	24.3	28.6	34.1	100.00

Fuente: Empresa General Foods - Huachipa



Interpretación

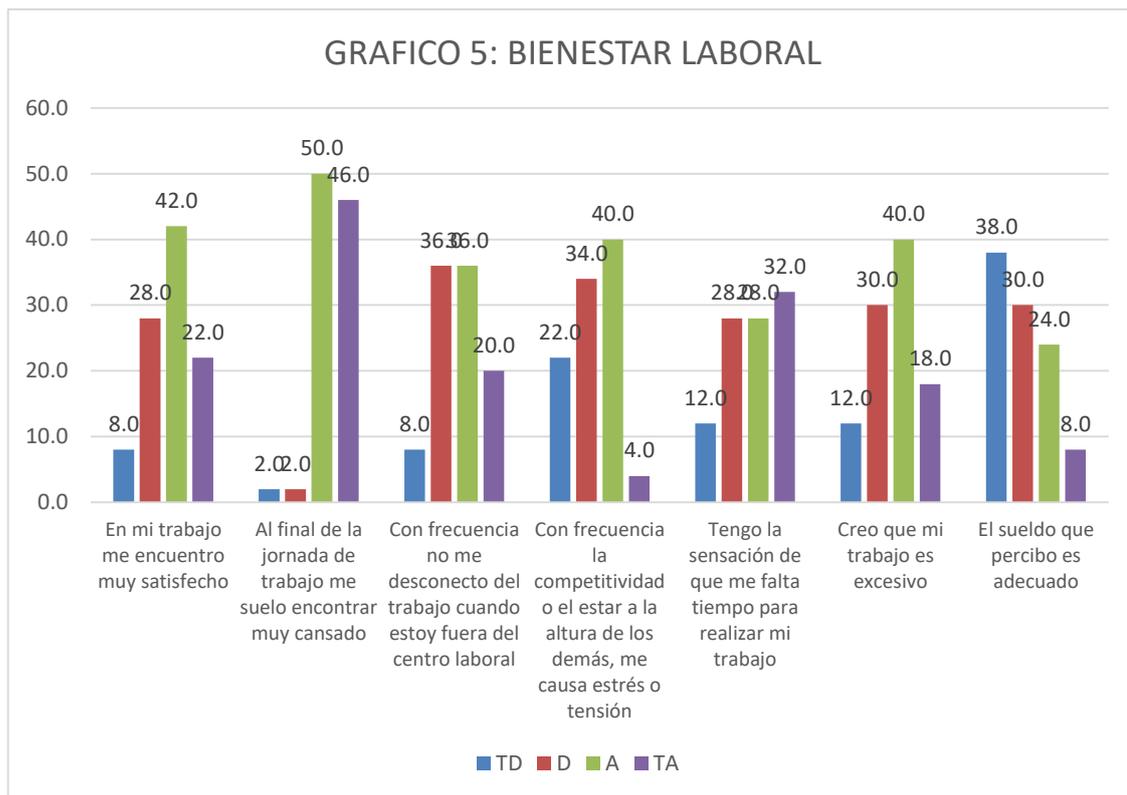
El gráfico 4, nos muestra la distribución la variable clima organizacional. El valor mayor de 41.0% corresponde a potencial humano. Los valores medios de 34.0% corresponden a cultura organizacional. El valor menor de 27.2% corresponde a diseño organizacional. En conclusión, el promedio general de la variable clima organizacional es siempre con un 34.1% según lo muestra el gráfico 4.

CUADRO N°5

**SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA GENERAL FOODS -
HUACHIPA SEGÚN DIMENSIÓN BIENESTAR LABORAL**

N°	INDICADORES DE ANÁLISIS	RESPUESTAS PORCENTUALES				TOTAL
		TD	D	A	TA	
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	8.0	28.0	42.0	22.0	100.00
2	Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado	2.0	2.0	50.0	46.0	100.00
3	Con frecuencia no me desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro laboral	8.0	36.0	36.0	20.0	100.00
4	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, me causa estrés o tensión	22.0	34.0	40.0	4.0	100.00
5	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	12.0	28.0	28.0	32.0	100.00
6	Creo que mi trabajo es excesivo	12.0	30.0	40.0	18.0	100.00
7	El sueldo que percibo es adecuado	38.0	30.0	24.0	8.0	100.00
	TOTAL	14.6	26.9	37.1	21.4	100.00

FUENTE: Empresa General Foods - Huachipa



Interpretación

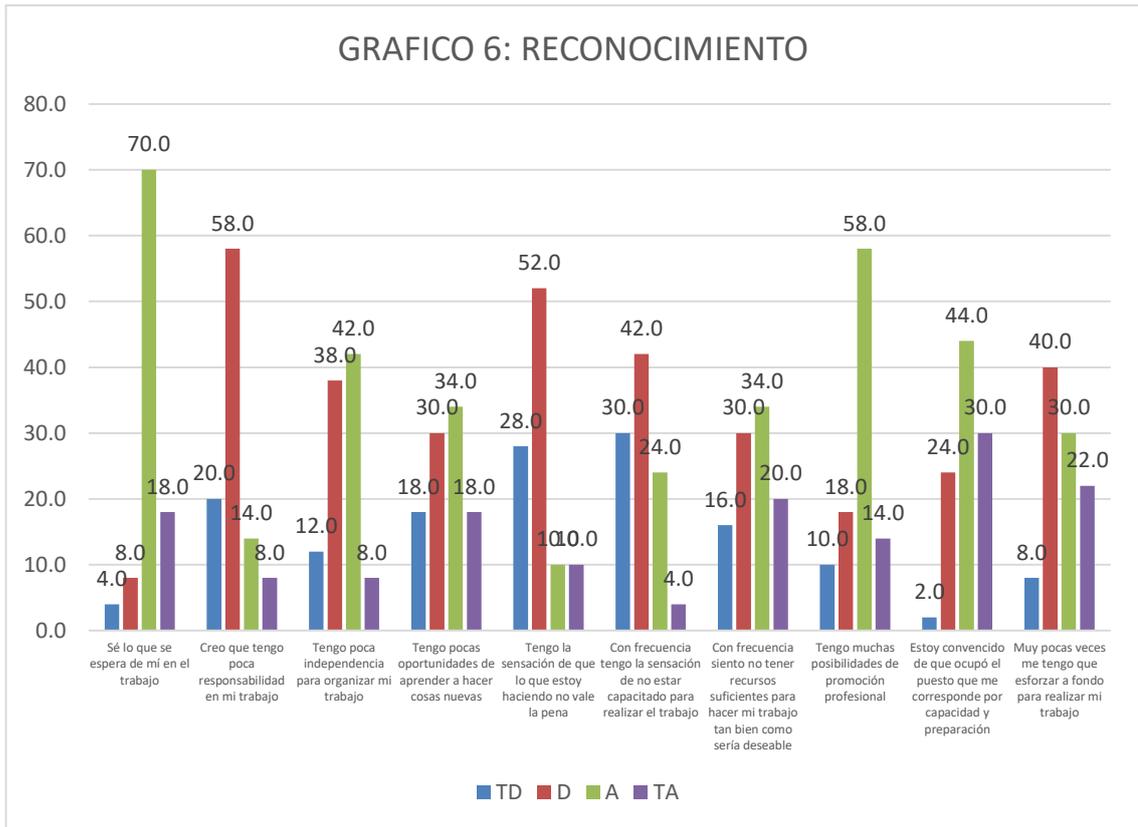
El gráfico 5, nos muestra la distribución de la dimensión bienestar laboral. Sobre respuestas favorable, el valor mayor de 50.0% corresponde a que al final de la jornada de trabajo suele encontrarse muy cansado. El valor medio de 40.0% en forma respectiva corresponde a que la competitividad le causa estrés o tensión y que su trabajo es excesivo. Los valores menores de 36.0% corresponden a que con frecuencia no me desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro laboral. En conclusión, el promedio de la dimensión bienestar laboral es de acuerdo con un 37.1% según lo muestra el gráfico 5.

CUADRO N°6

SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA GENERAL FOODS - HUACHIPA SEGÚN DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO

N°	INDICADORES DE ANÁLISIS	RESPUESTAS PORCENTUALES				TOTAL
		TD	D	A	TA	
1	Sé lo que se espera de mí en el trabajo	4.0	8.0	70.0	18.0	100.00
2	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo	20.0	58.0	14.0	8.0	100.00
3	Tengo poca independencia para organizar mi trabajo	12.0	38.0	42.0	8.0	100.00
4	Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas	18.0	30.0	34.0	18.0	100.00
5	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	28.0	52.0	10.0	10.0	100.00
6	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar el trabajo	30.0	42.0	24.0	4.0	100.00
7	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	16.0	30.0	34.0	20.0	100.00
8	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	10.0	18.0	58.0	14.0	100.00
9	Estoy convencido de que ocupé el puesto que me corresponde por capacidad y preparación	2.0	24.0	44.0	30.0	100.00
10	Muy pocas veces me tengo que esforzar a fondo para realizar mi trabajo	8.0	40.0	30.0	22.0	100.00
	TOTAL	14.8	34.0	36.0	15.2	100.00

FUENTE: Empresa General Foods - Huachipa



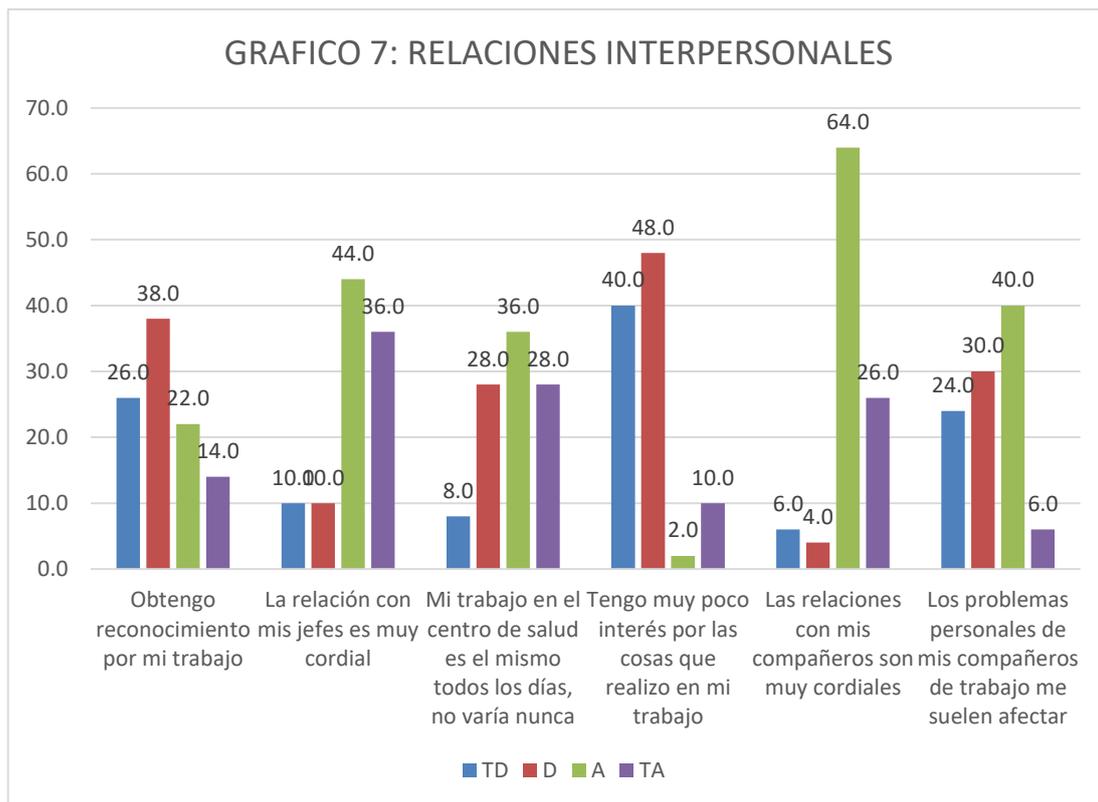
Interpretación

El gráfico 6, nos muestra la distribución de la dimensión Reconocimiento. En respuestas favorables el valor mayor de 70.0% corresponde a que sabe lo que se espera en el trabajo. El valor medio de 58.0% corresponde a que tiene muchas posibilidades de promoción profesional. El valor menor de 44.0% corresponde a que está convencido de que ocupó el puesto por capacidad y preparación. En conclusión, el promedio general de la dimensión reconocimiento es de acuerdo con un 36.0% según lo muestra el gráfico 6.

CUADRO N°7
SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA GENERAL FOODS -
HUACHIPA SEGÚN DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES

N°	INDICADORES DE ANÁLISIS	RESPUESTAS PORCENTUALES				TOTAL
		TD	D	A	TA	
1	Obtengo reconocimiento por mi trabajo	26.0	38.0	22.0	14.0	100.00
2	La relación con mis jefes es muy cordial	10.0	10.0	44.0	36.0	100.00
3	Mi trabajo en el centro de salud es el mismo todos los días, no varía nunca	8.0	28.0	36.0	28.0	100.00
4	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	40.0	48.0	2.0	10.0	100.00
5	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales	6.0	4.0	64.0	26.0	100.00
6	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar	24.0	30.0	40.0	6.0	100.00
	TOTAL	19.0	26.3	34.7	20.0	100.00

FUENTE: Empresa General Foods - Huachipa



Interpretación

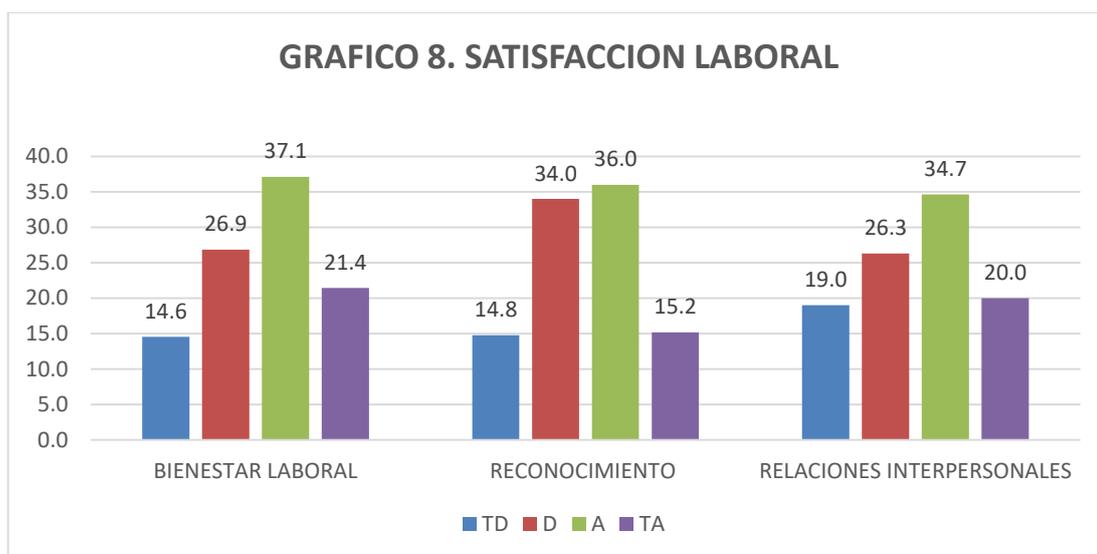
El gráfico 7, nos muestra la distribución la dimensión relaciones interpersonales. Los valores mayores de 64.0% corresponden a las relaciones con los compañeros son muy cordiales. El valor medio de 44.0% corresponde a que la relación con los jefes es muy cordial. El valor menor de 40.0% corresponde a que los problemas personales de los compañeros de trabajo me suelen afectar. En conclusión, el promedio general de la dimensión relación interpersonal es de acuerdo con un 34.7% según lo muestra el gráfico 7.

CUADRO N° 8

SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA GENERAL FOODS – HUACHIPA

N°	INDICADORES DE ANÁLISIS	RESPUESTAS PORCENTUALES				TOTAL
		TD	D	A	TA	
1	BIENESTAR LABORAL	14.6	26.9	37.1	21.4	100.00
2	RECONOCIMIENTO	14.8	34.0	36.0	15.2	100.00
3	RELACIONES INTERPERSONALES	19.0	26.3	34.7	20.0	100.00
	TOTAL	16.1	29.1	35.9	18.9	100.00

FUENTE: Empresa General Foods - Huachipa



Interpretación

El gráfico 8, nos muestra la distribución de la variable satisfacción laboral. El valor mayor favorable de 36.0% corresponde a reconocimiento. El valor medio de 37.1% corresponde a bienestar laboral. El valor menor de 34.7% corresponde a relaciones interpersonales. En conclusión, el promedio general de la variable satisfacción laboral es de acuerdo con un 35.9%.

5.2 Resultados inferenciales

Los resultados obtenidos del análisis estadístico para cada variable y sus dimensiones demuestran que no existe relación significativa de las hipótesis planteadas con el estudio; estas han sido evaluadas estadísticamente dado que $p > 0.05$ no se rechaza H_0 por tanto, son válidas sus conclusiones.

Respecto a la Hipótesis General,

El resultado de la aplicación de la prueba del Spearman para la contrastación de la hipótesis, afirma que el nivel de clima organizacional no tiene relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa General Foods.

Respecto a la Hipótesis Especifica

1.- El resultado de la aplicación de la prueba del Spearman para la contrastación de la hipótesis, afirma que el nivel de clima organizacional según dimensión potencial humano no tiene relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa General Foods.

Respecto a la Hipótesis Especifica

2.- El resultado de la aplicación de la prueba del Spearman para la contrastación de la hipótesis, afirma que el nivel de clima organizacional según dimensión cultura organizacional no tiene relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa General Foods.

Respecto a la Hipótesis Especifica

3.- El resultado de la aplicación de la prueba del Spearman para la contrastación de la hipótesis, afirma que el nivel de clima organizacional según dimensión diseño organizacional no tiene relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa General Foods.

VI. DISCUSION DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Resultados generales de las variables

Hipótesis General

a-Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021

Ho: No existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021

b-Nivel de significación: 5%

c-Estadístico de prueba: Spearman

Correlación

			Clima	Satisfacción
Spearman's rho	Clima	Correlation Coefficient	1.000	.126
		Sig. (2-tailed)	.	.383
	N	50	50	
	Satisfacción	Correlation Coefficient	.126	1.000
Sig. (2-tailed)		.383	.	
N		50	50	

d-Decisión:

Dado que $p > 0.05$ no se rechaza Ho

e-Conclusión

No existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021

Hipótesis Específica 1

a-Hipótesis

H1: Existe relación entre el Clima Organizacional según dimensión potencial humano y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021

Ho: No existe relación entre el Clima Organizacional según dimensión potencial humano y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021

b-Nivel de significación: 5%

c-Estadístico de prueba: Spearman

Correlación

			Potencial	Satisfacción
Spearman's rho	Potencial	Correlation Coefficient	1.000	.132
		Sig. (2-tailed)	.	.363
		N	50	50
	Satisfacción	Correlation Coefficient	.132	1.000
		Sig. (2-tailed)	.363	.
		N	50	50

d-Decisión:

Dado que $p > 0.05$ no se rechaza Ho

e-Conclusión

No existe relación entre el Clima Organizacional según dimensión potencial humano y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021

Hipótesis Específica 2

a-Hipótesis

H1: Existe relación entre el Clima Organizacional según dimensión cultura organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021

Ho: No existe relación entre el Clima Organizacional según dimensión cultura organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021

b-Nivel de significación: 5%

c-Estadístico de prueba: Spearman

Correlación

			Cultura	Satisfacción
Spearman's rho	Cultura	Correlation Coefficient	1.000	.064
		Sig. (2-tailed)	.	.659
		N	50	50
	Satisfacción	Correlation Coefficient	.064	1.000
		Sig. (2-tailed)	.659	.
		N	50	50

d-Decisión:

Dado que $p > 0.05$ no se rechaza Ho

e-Conclusión

No existe relación entre el Clima Organizacional según dimensión cultura organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021

Hipótesis Específica 3

a-Hipótesis

H1: Existe relación entre el Clima Organizacional según dimensión diseño organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021

Ho: No existe relación entre el Clima Organizacional según dimensión diseño organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021

b-Nivel de significación: 5%

c-Estadístico de prueba: Spearman

Correlación

			Diseño	Satisfacción
Spearman's rho	Diseño	Correlation Coefficient	1.000	.170
		Sig. (2-tailed)	.	.237
		N	50	50
	Satisfaccion	Correlation Coefficient	.170	1.000
		Sig. (2-tailed)	.237	.
		N	50	50

d-Decisión:

Dado que $p > 0.05$ no se rechaza Ho

e-Conclusión

No existe relación entre el Clima Organizacional según dimensión diseño organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021

6.2 Contratación de los resultados con otros estudios similares

En el cuadro N°1 Clima Organizacional de la empresa General Foods - Huachipa según Dimensión Potencial Humano nos muestra que el 72.0% y 68.0% un compromiso con la organización y se interesa en el desarrollo de la misma, un 54.0% y 36.0% corresponden a su contribución en el éxito de la organización y recibe buen trato. En conclusión, el promedio general de la dimensión del potencial humano es siempre con un 41.0%.

Al contrastarlo con el estudio de Néstor Humberto Chagray Ameri en su tesis de investigación “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C – Huacho 2018” se analizan los factores y la estructura del sistema organizacional que generan un determinado clima y este se ve reflejado en determinados comportamientos en los trabajadores. Por otro lado, el desempeño laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, funcionando la persona con una gran labor y satisfacción laboral. Por lo tanto, se plantea. El objetivo: Analizar la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- 2018. La metodología: el tipo de investigación es un diseño no experimental, de carácter transversal correlacional de tipo básica, donde el universo de estudio consistió en 40 trabajadores. Se aplicó un cuestionario que fue validado por juicio de expertos en las variables de estudio de la investigación y su confiabilidad fue prueba estadística alfa de Cronbach (alfa= 0,785). Resultados: La correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue de 0,511 lo que permitió inferir que clima organizacional tiene influencia positiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores; además esta correlación es positiva y moderada. Conclusión: Existe relación significativa del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C- Año 2018

En el cuadro N°2, la dimensión cultura organizacional el 72.0% conoce las funciones específicas que debe realizar en la organización un 68.0% y 50.0% presta atención a los comunicados que emite los jefes y que las tareas que desempeña corresponden a su función así mismo el 46.0% y 34.0% el jefe inmediato le comunica si está realizando bien o mal su trabajo y trata de obtener información antes de tomar una decisión. En conclusión, el promedio general de la dimensión cultura organizacional siempre es un 34.0%

Al contrastarlo con el estudio de Daisy Roxana Quispe Morales en su Estudio Clima Laboral en una Empresa Textil, Lima 2018, tiene como objetivo el describir el clima laboral en dicha empresa textil. Los problemas encontrados en la empresa textil se pudo observar que el clima laboral no es un lugar favorable para trabajar por las condiciones en que se encuentra y esto debido al poco interés que tiene los empleados y la desmotivación que tiene asimismo se ha ido disminuyendo la producción y las ventas, porque no existe un lugar agradable en donde se pueda desarrollar con tranquilidad sus labores cotidiana y a esto se suma el poco interés de los jefes porque no proyecta en cambios para mejorar el grado de satisfacción de los colaboradores y de su ambiente de trabajo. La metodología que se utilizó presenta el enfoque cuantitativo, de tipo sustantiva y con diseño descriptivo. La población del estudio está conformada por 50 trabajadores de la empresa textil, entre ellos están los empleados, jefe de área, personal administrativo, a quienes se le aplicó un cuestionario de la Escala de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma (2004). Entre los resultados se obtuvo que, para los niveles del Clima Laboral General en una empresa textil de Lima, se destacó el nivel medio con el 78,00% de los encuestados, seguido por el nivel desfavorable para el 16,00% de ellos y favorable para el 6,00% de los trabajadores textiles. Se concluye principalmente acciones de supervisión, con previa implementación y guía de un plan de mejora de clima laboral, debidamente formulado para alcanzar la mejora de cada dimensión del Clima Laboral, con énfasis en la Supervisión y en las Condiciones Laborales como dimensiones del Clima Laboral.

En el cuadro N°3, la dimensión diseño organizacional, el 68.0% corresponden a que la limpieza de los ambientes es adecuada, un 36.0% y 34.0% los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas y la innovación es la característica de la organización, así mismo un 26.0% corresponde a que el jefe está disponible cuando lo necesita. En conclusión, el promedio general de la dimensión diseño organizacional es frecuentemente con un 28.0%.

Al contrastarlo con el **estudio de Segundo Gonzalo Pazma y Ramos y Ángel Rogelio Ortiz Del Pino en el Estudio Clima Organizacional en Las Industrias Ecuatorianas de Calzado 2018**; tuvieron como objetivo medir la percepción del clima organizacional por medio de cinco factores: condiciones de trabajo, compensaciones, comunicación, liderazgo, y motivación, en empresas productoras de calzado de la provincia de Tungurahua, Ecuador. Al respecto, se utilizó un método cualitativo a través de encuesta para medir el Clima organizacional, con análisis de consistencia interna mediante el índice alfa de Cronbach, dando un valor de 0,757. Se aplicaron 282 cuestionarios de encuesta in situ, al personal operativo de 17 empresas productoras de calzado. Los resultados procesados por medio del programa SPSS, generaron resultados con medias aritméticas en cada factor, siendo los factores de comunicación (3.02), liderazgo (3.20), y motivación (3.47), como los mejor valorados y los factores de condiciones de trabajo: (2.47), y compensaciones: (2.65) como los menos valorados por los encuestados. Se observa que, en estas organizaciones la comunicación fluye sólo cuando está relacionada al cumplimiento de tareas; el personal se siente bastante motivado en el trabajo; y, existe un liderazgo directivo; pero, las compensaciones no satisfacen plenamente a todo el personal; y, las condiciones de trabajo se consideran como tolerables.

6.3 Responsabilidad ética

Busca fomentar el bienestar social a través de normas y reglas de conducta que se ocupan de cuestiones como los derechos humanos, la justicia social y medio ambiental, y la ingeniería genética. Una persona responsable es aquella que está obligada a responder de ciertos actos

La información se recolectó con la autorización del Gerente General de la empresa GENERAL FOODS S.A.C. El investigador tiene la responsabilidad de proteger la información obtenida para el desarrollo de la investigación, aplicar los principios éticos universales, usar los mejores métodos científicos posibles, obtener el consentimiento informado apropiado y respetar la confiabilidad de cada participante.

CONCLUSIONES

- a) Respecto a la Hipótesis General, el resultado de la aplicación de la prueba de Spearman para la contrastación de la hipótesis, afirma que el nivel de clima organizacional no tiene relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa General Foods.
- b) En relación al Clima Organizacional según dimensión potencial humano no tiene relación alguna con la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021
- c) No existe relación entre el Clima Organizacional según dimensión cultura organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021
- d) Según el análisis de las variables no existe relación entre el Clima Organizacional según dimensión diseño organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021

RECOMENDACIONES

- a) Desarrollar, con la gerencia general de la empresa, estrategias para implementar, ejecutar y evaluar acciones que permitan medir la percepción de los trabajadores, clima de la organización y el nivel de satisfacción de la empresa General Foods.
- b) Desarrollar estrategias de reconocimiento al personal de planta a fin de motivar sus competencias y competitividad con los demás trabajadores.
- c) Elaborar instrumentos de permitan medir la motivación y el grado de compromiso de los colaboradores con la empresa, así como a mejorar el nivel de satisfacción con la organización.
- d) Aplicar instrumentos de medición tipo encuestas de manera trimestral a todo el personal a fin de reconocer las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades en la organización.
- e) Estructurar el área de recursos humanos, analizando sus fortalezas y debilidades e implementado talleres de liderazgo y manejo de personal para fomentar el desarrollo de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Galicia Villanueva S, Garcia Oliver MF, Hernandez Cruz LM. La importancia del Clima Organizacional en la Productividad de las Empresas. Tepexic. 2017 JULIO; 4(8).
2. Madero Gomez S. La Satisfacción Laboral como efecto moderador entre las practicas organizacionales de RRHH y las lineas estrategicas de responsabilidad corporativa en MEXICO. Estudios Gerenciales. 2020; 36(157): p. 391-401.
3. www.ilo.org. [Online].; 2019 [cited 2021 03. Available from: [3. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670577/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670577/lang-es/index.htm).
4. Vega MC, Martin Rodrigo MJ, Nuñez Partido A, inventors; Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. CHILE. 2010.
5. Rodriguez Martinez JE, Martinez Muñoz E, Hernandez Gracia TJ, inventors; Medición del Clima Organizacional en una pyme del sector servicio de la región centro de Hidalgo, Mexico. MEXICO. 2016.
6. MINSA. Metodología para el estudio del Clima Organizacional. VERSION 2. LIMA.; LIMA; 2011. Report No.: RM NRO 468/2011.
7. Manso Pinto J. El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT. 2020 Octubre.
8. Llanea Alvarez J. Ergonomia Y Psicosociologia Aplicada España: Lex Nova; 2006.
9. Sanchez Leyva JL, Aguirre Aleman MG, Martinez Moreno P. Clima Organizacional ESPAÑA: Academia Española; 2012.
10. Chiavenato I. Administración en los Nuevos Tiempos Colombia: MCGRAW-HILL; 2002.
11. Martinez Coll JC. Actualizaciones para el management y el Desarrollo Organizacional Chile; 2006.

12. [Online]. Available from:
<http://miriambarbosaguzman.blogspot.com/2013/02/11-concepto-e-importancia-de-diseno.html>.
13. [Online]. Available from:
<https://www.eoi.es/blogs/lorenaltagraciamarcos/2012/02/27/la-cultura-organizacional/>.
14. Serrano García V, Ortega Andeane P, Riveros Rosas A, Reyes Lagunes I. Traducción y adaptación al español del cuestionario de Satisfacción Laboral para profesores, Acta de Investigación Psicológica. 2015; 5(3).
15. Marrero Medina B CD, Hernandez Marrero C P, Esteves Guerra B GJ, Nuñez Gonzales A E. Una propuesta destinada a complementar el cuestionario FONT-ROJA de Satisfacción Laboral. 2007, ESPAÑA.
16. Gargallo Castel AF. La Satisfacción Laboral y sus determinantes en las Cooperativas. 2006.
17. Matabanchou Tulcan SM. Salud en el Trabajo. Revista Universidad y Salud. 2012; 1(15).
18. [Online]. Available from: <https://www.webyempresas.com/ambiente-laboral/>.
19. [Online]. Available from: <https://www.cofide.mx/blog/relaciones-laborales-la-clave-del-exito-de-una-empresa#:~:text=Las%20relaciones%20laborales%20son%20el,fomenten%20un%20ambiente%20de%20armon%C3%ADa>.
20. Burns N, Grove SK. Investigación en Enfermería España: ELSEVIER; 2004.
21. Moreno Derteano J, Moreno Tarazo NW, inventors; "Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa industrial DUROPAL S.A.C.". LIMA. 2017.
22. Bernal Torres CA. Metodología de la Investigación: Pearson Educación, 2006 - 304 páginas; 2006.
23. Manrique Abril FG, Herrera Ama GM. Validez y fiabilidad en Colombia del Font Roja. 2018.

24. [Online]. Available from: <https://www.guudjob.com/blog-guudjob/10-tipos-diferentes-de-reconocimiento-laboral#:~:text=El%20reconocimiento%20laboral%20consiste%20en,los%20beneficios%20de%20la%20empresa.>
25. [Online]. Available from: <https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>.
26. [Online]. Available from: <https://dle.rae.es/>.
27. Romani Salas KO, inventor; Metas Académicas y Nivel del logro de Aprendizajes en las Estudiantes de la opción ocupacional de confección textil, del CETPRO “Carlos Cueto Fernandini” de Barranco, UGEL N° 07, 2016. LIMA. 2018.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia

TITULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GENERAL FOODS - HUACHIPA - AÑO 2021

Problema General	Objetivo General	Hipotesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodologia
¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021?	Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021	Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021	V1: Clima Organizacional	Potencial Humano	Liderazgo Innovación Recompensa Confort	Tipo: Cuantitativo Diseño: No experimental Correlacional Transversal Población: 50 trabajadores que laboran en una empresa de alimentos – Huachipa 2021. Para este estudio se trabajará con la población total, en este caso todo el personal de dicha institución. Muestra: Se utilizó el muestreo no probabilístico censal, donde la muestra es igual a la población tanto de trabajadores de planta y administrativos Técnica: La Encuesta Instrumento: Cuestionario
Problema Específico	Objetivo Específico	Hipotesis Especifica		Cultura Organizacional	Identidad Conflicto y Cooperación Motivación	
¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional según dimensión potencial humano y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021?	Establecer la relación que existe entre el Clima Organizacional según dimensión potencial humano y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021	Existe relación entre el Clima Organizacional según dimensión potencial humano y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021		Diseño Organizacional	Estructura Toma de Decisiones Comunicación Organizacional Remuneración	
¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional según dimensión cultura organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021?	Definir la relación que existe entre el Clima Organizacional según dimensión cultura organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021	Existe relación entre el Clima Organizacional según dimensión cultura organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021	V2: Satisfacción Laboral	Bienestar Laboral	1. Satisfacción por el trabajo 2. Tensión relacionada al trabajo 3. Presión en el trabajo	
¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional según dimensión diseño organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021?	Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional según dimensión diseño organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021	Existe relación entre el Clima Organizacional según dimensión diseño organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa General Foods – Huachipa 2021		Reconocimiento	1. Competencia Profesional 2. Promoción Profesional 3. Características extrínsecas de status	
				Relaciones Interpersonales	1. Relaciones interpersonales con el jefe 2. Relaciones interpersonales con los compañeros 3. Monotonía laboral	

6	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
7	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud				
8	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud				
9	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
10	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
11	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
14	En mi organización participo en la toma de decisiones				
15	Mi salario y beneficios son razonables				
16	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
17	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
18	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				
19	La innovación es característica de nuestra organización				
20	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
21	Mi jefe está disponible cuando se le necesita				
22	Mi trabajo es evaluado de forma adecuada				
23	Los premios y reconocimiento son distribuidos de forma justa				
24	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios				
25	La limpieza de los ambientes es adecuada				
26	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				

27	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
28	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
29	Me río de bromas				
30	Las cosas me salen perfectas				
31	Estoy sonriente				
32	Cometo errores				
33	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño				
34	He mentido				

ENCUESTA DE SATISFACCION LABORAL

INTRODUCCION:

El presente cuestionario tiene como objetivo identificar la satisfacción laboral en la empresa de alimentos GENERAL FOODS. Los resultados se utilizarán solo con fines de estudio, es de carácter anónimo y confidencial. Esperamos que colabore y sea honesto (a) en sus respuestas pues esto contribuirá en estrategias de mejora de gestión en favor de los colaboradores. Se le agradece anticipadamente su valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presentan, tómese el tiempo que considere necesario y luego marque con un aspa (X) la respuesta que estime verdadera.

I. DATOS PERSONALES

1. Edad: _____

2. Género: a) () Mujer b) () Varón

3. Tiempo de Servicio: _____ años

4. Estado Civil:

a) Soltero b) Casado c) Conviviente d) Otro: Especifique _____

A continuación, encontrará una serie de situaciones referidas a su trabajo profesional. Por favor, indique lo que piensa en relación con cada una de ellas, colocando una marca en la casilla correspondiente al número que mejor describa su opinión, según la siguiente escala de respuesta:

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = De acuerdo 4 = Totalmente de acuerdo.

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho				
2	Obtengo reconocimiento por mi trabajo				
3	La relación con mis jefes es muy cordial				
4	Sé lo que se espera de mí en el trabajo				

5	Mi trabajo en el centro de salud es el mismo todos los días, no varía nunca				
6	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo				
7	Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado				
8	Tengo poca independencia para organizar mi trabajo				
9	Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas				
10	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo				
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena				
12	Con frecuencia no me desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro laboral				
13	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales				
14	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar el trabajo				
15	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, me causa estrés o tensión				
16	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo				
17	Creo que mi trabajo es excesivo				
18	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable				
19	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional				
20	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar				
21	El sueldo que percibo es adecuado				
22	Estoy convencido de que ocupó el puesto que me corresponde por capacidad y preparación				
23	Muy pocas veces me tengo que esforzar a fondo para realizar mi trabajo				
24	Muy pocas veces mi trabajo altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño.				

Anexo 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO DEL ESTUDIO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE ALIMENTOS GENERAL FOODS – HUACHIPA 2021

AUTORES:

Nelly de los Milagros Guillermo Carrera

Andy Peter Mallma Saavedra

DECLARACION VOLUNTARIA DEL PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO

He sido informado sobre el proyecto de investigación: Sus objetivos, propósito, beneficios; esclarecimiento de mis dudas por parte del responsable.

Estoy de acuerdo en ser partícipe del desarrollo de dicho trabajo; siendo desarrollada de manera anónima y confidencial. Los resultados del estudio servirán de muestra para la elaboración de próximos trabajos de dicha índole contribuyendo a la sociedad y particularmente enfocado al desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa GENERAL FOODS.

Entiendo que mi participación es voluntaria, que mis respuestas serán confidenciales y que no recibiré dinero por mi colaboración.

.....
Firma del voluntario y fecha

Confirmando que he explicado adecuadamente la naturaleza de este estudio al voluntario

.....
Firma del responsable del proyecto y fecha

Anexo 4

Base de datos

Nombres y Apellidos	Edad	Género	Estado Civil	¿Cuántos años de ser	¿Qué tipo de contrato	Mi centro de labores n	Mi jefe inmediato se pr	Mi contribución juega u	Estoy comprometido c
Lisbeth paulina medina quispe	De 18 a 23 años	Femenino	Soltero	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	2	2	3	
YUSMAIRA JOSEFINA MARTINEZ ESCALONA	De 48 a mas	Femenino	Soltero	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	4	4	4	
José Antonio Morales tovar	De 18 a 23 años	Masculino	Soltero	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	3	2	3	
Alex Tony Melgar Cerrón	De 24 a 29 años	Masculino	Soltero	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	3	3	4	
Marcos tulio prieto camargo	De 30 a 35 años	Masculino	Soltero	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	3	3	4	
Karina yactayo cerquin	De 36 a 41 años	Femenino	Soltero	De 6 a 10 años	Contrato por 03 meses	3	2	4	
ROSARIO SALAZAR ALBINO	De 30 a 35 años	Masculino	Soltero	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	1	1	2	
Amilcar José Reyes Gutiérrez	De 36 a 41 años	Masculino	Soltero	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	3	3	4	
CLAUDIA GABRIELA MENDOZA MAYTA	De 18 a 23 años	Femenino	Soltero	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	3	3	2	
VICTOR JOSE ALVAREZ CASTILLO	De 36 a 41 años	Masculino	Casado	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	4	4	4	
Edison Balbin Gamarra	De 24 a 29 años	Masculino	Soltero	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	3	2	3	
Jonathan Vera Tovar	De 30 a 35 años	Masculino	Casado	De 11 a 15 años	Contrato por 03 meses	3	2	3	
Giovanna Rivera Cutipa	De 24 a 29 años	Femenino	Soltero	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	2	2	3	
Lucy Inca Ccolleccani	De 36 a 41 años	Femenino	Soltero	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	4	4	4	
Luzmila Eyzaguirre Lopez	De 42 a 47 años	Femenino	Soltero	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	4	4	4	
Pamely Salcedo Capchi	De 18 a 23 años	Femenino	Soltero	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	4	3	4	
Luigi Pomacaya Quispe	De 24 a 29 años	Masculino	Soltero	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	2	3	3	
Rudy Ramirez Vergara	De 24 a 29 años	Masculino	Casado	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	2	4	4	
Jorge Alexander Chavez Merino	De 36 a 41 años	Masculino	Soltero	De 11 a 15 años	Contrato indefinido	3	1	4	
Felicita Hinostroza Herrera	De 48 a mas	Femenino	Soltero	De 11 a 15 años	Contrato indefinido	4	2	4	
Lucy Mendoza Morales	De 30 a 35 años	Femenino	Soltero	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	4	4	3	
Anita Tafur Colonia	De 18 a 23 años	Femenino	Soltero	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	3	4	4	
Roy Alberto Escobar	De 18 a 23 años	Masculino	Soltero	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	3	3	4	
Erick Lizana Caycho	De 18 a 23 años	Masculino	Soltero	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	1	1	2	
Daniel Talledo Garcia	De 36 a 41 años	Masculino	Casado	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	4	4	4	
Mario Solis Marcelo	De 36 a 41 años	Masculino	Divorciado	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	4	2	3	
Ana Teresa Silva Rodriguez	De 36 a 41 años	Femenino	Soltero	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	2	2	4	
Victor Calderon Gonzales	De 30 a 35 años	Masculino	Soltero	Menos de 5 años	Contrato por 03 meses	3	3	3	
Roxana Caycho Elquera	De 36 a 41 años	Femenino	Soltero	Mas de 16 años	Contrato por 03 meses	4	4	1	

Las otras áreas o ser	Puedo contar con mis	Me interesa el desarro	Recibo buen trato en n	Mi jefe inmediato trata	Mi remuneración es ad	Conozco las tareas o	Es fácil para mis comp	Las tareas que desem	En mi organización par
4	4	4	3	4	3	4	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	3	4	2
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	2	4	3	4	2
3	3	4	4	3	2	4	3	4	2
3	3	4	2	4	3	4	3	3	4
2	2	3	2	2	1	3	1	3	1
2	3	3	3	4	3	4	2	3	2
2	2	3	3	3	3	4	2	1	2
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	4	3	3	3	1	2	1	1
1	2	3	2	2	2	3	4	4	2
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
4	4	4	2	3	2	4	2	3	3
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
2	1	3	4	4	2	4	2	4	4
2	2	4	2	2	1	4	2	2	1
1	3	3	2	2	3	4	1	4	1
1	2	4	1	2	1	4	2	4	1
2	4	4	4	4	3	4	3	4	3
1	3	4	4	2	3	3	3	4	4
4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
4	3	4	2	2	3	3	2	2	2
3	3	4	3	2	2	4	3	4	4
2	4	3	4	2	3	4	4	3	1
4	2	4	3	1	1	4	2	4	2
3	2	4	3	3	3	4	3	3	3
2	4	4	3	4	2	2	3	2	2

Mi salario y beneficios	Mi jefe inmediato se co	Mi jefe inmediato me co	Presto atención a los c	La innovación es cara	Mis compañeros de tra	Mi jefe está disponible	Mi trabajo es evaluado	Los premios y reconoc	Mi institución es flexibl
3	3	2	4	4	2	2	3	3	4
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
2	2	1	3	4	4	2	4	1	3
1	1	4	3	3	3	2	1	2	3
1	1	4	3	3	3	2	1	2	3
3	2	4	4	2	2	3	3	2	3
1	1	1	3	2	2	2	1	1	1
3	4	2	4	4	3	3	3	1	3
2	2	2	4	3	2	3	2	1	2
3	4	3	4	4	3	3	3	3	4
3	2	3	3	2	3	2	2	1	2
3	2	2	4	3	3	2	2	3	4
3	2	2	3	2	2	2	3	2	2
3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
2	2	4	4	4	3	4	3	1	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	2	1	4	2	1	2	2	1	1
3	1	2	4	2	2	3	3	2	3
1	1	2	4	4	1	2	2	1	1
3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
3	4	4	4	3	4	3	2	1	2
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
2	3	2	4	3	4	2	2	2	3
2	4	4	4	3	3	4	4	2	4
4	3	4	4	1	4	4	4	1	3
1	2	4	3	4	3	2	2	3	2
3	2	3	3	2	2	3	3	1	2
4	2	2	4	4	1	2	2	2	1

La limpieza de los amb	Nuestros directivos co	Existen incentivos labo	En términos generales	Me río de bromas	Las cosas me salen p	Estoy sonriente	Cometo errores	Quando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño
4	3	2	3	4	2	4	2	4
4	4	3	4	3	2	3	2	4
4	2	2	3	4	2	2	2	4
4	3	1	3	4	2	3	3	1
4	3	1	3	4	2	3	3	1
2	3	2	3	3	2	2	2	4
3	2	1	1	4	2	2	2	3
4	4	1	3	3	3	3	2	4
3	2	2	2	3	2	2	3	4
4	4	3	4	4	3	3	2	4
3	2	1	2	2	2	2	2	4
3	2	2	3	4	3	2	2	4
4	3	2	4	2	2	2	2	4
4	4	3	3	4	3	4	4	4
4	4	2	4	3	3	3	2	4
4	4	4	4	4	3	4	2	4
3	2	1	3	4	2	4	2	4
4	2	1	2	2	3	2	2	4
4	1	1	2	2	3	2	2	4
4	2	1	1	2	2	1	2	4
4	4	4	4	2	4	2	2	4
4	3	1	2	2	3	2	2	4
3	3	2	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	4
3	4	1	4	4	4	2	1	4
4	2	4	4	3	3	3	2	4
4	4	2	2	4	3	4	2	4
3	2	1	2	3	3	3	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4