

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una
empresa agroindustrial del distrito de Motupe – 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

Mery del Carmen Piscoya Paiva

ASESOR

Marilia Sibebe Cortez Vidal

<https://orcid.org/0000-0002-9360-9282>

Chiclayo, 2024

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una
empresa agroindustrial del distrito de Motupe – 2022**

PRESENTADA POR

Mery del Carmen Piscoya Paiva

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR

Nelly Patricia Becerra Escate

PRESIDENTE

Rony Edinson Prada Chapoñan

SECRETARIO

Marilia Sibeles Cortez Vidal

VOCAL

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a mi esposo e hijos, quienes me brindan su apoyo, son mi motivación día a día para superarme personal y profesionalmente.

A mis padres; José Piscoya Rodríguez y Carmen Paiva Mejía; por las enseñanzas dadas y la confianza que siempre me brindan.

Agradecimiento

Agradecer a Dios, por brindarme salud y protección.

Agradezco también a mi asesora por su paciencia y apoyo para poder llegar a término mi investigación.

MERY 6

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.cientifica.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	1library.co Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1%
9	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
Revisión de Literatura.....	10
Materiales y Métodos	22
Resultados y Discusión	25
Conclusiones.....	32
Recomendaciones	33
Referencias	34
Anexos.....	37

Resumen

Las organizaciones en la actualidad buscan profesionales competentes para poder crecer y liderar en el mercado laboral, por ello requiere talentos que sumen y aporten a estas. Pero es de suma importancia ofrecer un ambiente grato y cómodo para laborar, ya que el centro de labores se consigna como un segundo hogar y es que mantenemos la mayor parte del tiempo en ese ambiente; teniendo a su vez en cuenta que el rubro agroindustrial es muy dinámico y absorbente. Por tal motivo, se presenta la siguiente investigación Clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial en el distrito de Motupe - 2022.

La cual consto de una población de 150 trabajadores, dicha investigación es de tipo no experimental; para lo cual se utilizó las siguientes herramientas psicológicas: la escala de clima laboral CL-SPC y la escala de satisfacción laboral de SL – SPC, ambos test sirvieron para obtener que existe correlación entre ambas variables obteniendo como resultado en clima laboral un 48.7 % y satisfacción laboral un 48.3% logrando identificar que existe un ambiente laboral aceptable dentro de la organizacional.

Palabras clave: Satisfacción laboral, clima laboral, y agroindustria.

Abstract

Organizations are currently looking for competent professionals to be able to grow and lead in the labor market, therefore it requires talents that add and contribute to them. But it is extremely important to offer a pleasant and comfortable environment to work, since the work center is consigned as a second home and we spend most of the time in that environment; taking into account that the agro-industrial sector is very dynamic and absorbing.

For this reason, the following research Organizational climate and job satisfaction of the workers of an agro-industrial company in the district of Motupe - 2022 is presented.

Which consisted of a population of 150 workers, said investigation is of a non-experimental type; for which the following instruments were used: the CL-SPC work environment scale and the SL - SPC job satisfaction scale, both psychological tests were used to obtain that there is a correlation between both variables, obtaining as a result in work environment 48.7% and job satisfaction 48.3% managing to identify the existence of a pleasant work environment within the organization.

Keywords: job satisfaction, work environment, and agribusiness.

Introducción

Situación problemática

Hoy en día, el entorno empresarial actual se ha vuelto altamente competitivo, complejo y dinámica, debido a esto la suma de profesionales idóneos y experimentados es absoluto, no obstante, la organización por su parte tiene el objetivo de generar situaciones óptimas para captar y retener a los mejores talentos humanos. Considerando además que la organización o empresa son una segunda morada por los colaboradores, pues suelen pasar la mayor parte de su día a día, relacionándose de diversas formas con sus compañeros de trabajo, directivos y/u otros. Según Rodríguez, Retamal, Lizana, G.& Cornejo, A. (2011) afirman que generar ventajas competitivas agrupadas al mejor desempeño de los trabajadores, aportar valor para mejorar las condiciones de trabajo y aportar así en una mejor calidad de vida, todo esto crea una situación ideal, que es necesaria para que los empleados se formen una imagen clara de las peculiaridades del entorno de la organización; desarrollando así el denominado clima organizacional y es que la gestión humana ha tomado un gran desempeño en las organizaciones consolidando múltiples elementos que giran en torno a los empleados y el entorno en donde se desenvuelven.

La Organización Panamericana de Salud (2009) indica que la validez de los factores psicosociales logran afectar de manera abrupta la satisfacción laboral en las labores que realiza en empleado dentro de su área de trabajo, un ejemplo claro se ubica en los siguientes países : En Argentina, se pudo determinar que el 26.7% de los colaboradores obteniendo estrés mental debido a la enorme carga laboral; en Brasil, se observó que el 14% del uso de los servicios de salud por parte del empleado está directamente relacionado con enfermedades mentales y en Chile el 27.9% reportaron estrés y depresión. Así mismo El Instituto Nacional de Salud (2008) menciona que un buen o mal clima laboral aporta consecuencias positivas y negativas percibidas por los integrantes de la empresa, es decir que esto influye en un deleite del trabajador en su área laboral. Teniendo en cuenta estos hechos, Andina (2018) en una de sus investigaciones aplicó una encuesta a los miembros de una empresa peruana, obteniendo como resultado un 86% con el que se reveló que estaría dispuesto a dejar su trabajo actual si sintiera que no se percibe un buen ambiente onde desarrollar su labor, mostrando el clima organizacional realiza un rol importante y significativo en las organizaciones.

A fin de preservar y salvaguardar la adecuada salud mental de los miembros en las organizaciones, el sistema de gestión humana debe implementar y ejecutar las actividades que atenúen y fomenten el adecuado clima laboral, hacia la obtención de mejores resultados.

Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Motupe - 2022?

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial del distrito de Motupe – 2022.

Objetivos Específicos

- Establecer los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa Agroindustrial del distrito de Motupe – 2022.
- Indicar la relación entre las dimensiones de cada variable en los trabajadores de una empresa agroindustrial del distrito de Motupe – 2022.

Importancia

Dicha investigación se realizó a fin de conocer la situación actual y real de como los trabajadores perciben, aprenden y engloban en el desenvolvimiento de sus tareas cotidianas, compromiso, motivación y actitud hacia la compañía, también de los cuáles son los componentes que inciden de manera positiva como negativa en el desarrollo de las labores; considerando que es de mucha ayuda e importancia, por las aportaciones que brindan las variables de la investigación, y así poner en práctica y modificar los métodos, técnicas, entre otros, para la mejorara del clima laboral de la organización, por consiguiente obtener una mejor satisfacción laboral de los empleados y así optimizar las expectativas de cada miembro del equipo frente a la organización, logrando hacer competitiva y atractiva a la empresa. Así mismo

dando mayor soporte al intervenir y fomentar cambios y estrategias en distintas empresas que acarreen en temas como los que se presentan ya que estos suelen de mucha importancia para el desempeño del colaborador y disminuir los niveles de rotación que posee las empresas.

Revisión de Literatura

Antecedentes

Montero, K. (2022) en su investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022”. Afín de obtener el grado académico de Licenciada en Psicología. Universidad Cesar Vallejo. Buscar conocer el vínculo que existen entre clima organizacional y satisfacción laboral entre los colaboradores del sector agroindustrial en el distrito de Chulucanas-Piura, 2022. Así mismo, se empleó un diseño metodológico simple no experimental con un diseño transversal, lo cual nos será útil para la recopilación de información, se trabajó con una muestra conformada por 122 colaboradores. Se hizo uso de dos herramientas: la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Meliá y Peiro. Obteniendo como resultado la relación que existe entre las variables de estudio y las dimensiones, que se expresan en niveles de significación $p < .05$ y un Rho de Spearman $\geq .685$. La investigación determino que la variable clima organizacional está asociado directa y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral y cada dimensión, y la magnitud del efecto es grande. En otras palabras, cuanto exista una buena cultura organizacional, mejora de manera significativa la satisfacción laboral. (pág. 37)

Risco, J. (2020) busco a través de su estudio determinar la relación entre el clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral en los empleados de EsSalud “Virgen de la Puerta” – 2020, para ello, utilizó el método de tipo de correlación descriptivo, así mismo, se hizo uso del total de la población, siendo esta de 104 empleados de la salud, se utilizó

cuestionarios elaborados por la profesional en psicóloga Sonia Palma para determinar el clima organización y satisfacción laboral. Se obtuvo como resultados que el clima laboral es más notorio como la regularidad con un 76,0% y la satisfacción laboral con un 69,2%, además, se empleó para el estudio las dimensiones de la variable clima laboral tales como: dimensión realización personal, dimensión compromiso laboral, dimensión supervisión, dimensión comunicación y dimensión condiciones en el trabajo. Las cuales se ubicaron dentro de un rango regular; obteniendo resultados respectivamente. 73,1%, 66,3%, 69,2%, 68,3% y 62,5%. Así mismo, se determinó la correlación entre variables empleando la Rho de Spearman, que arrojó el valor de 0,867. Como resultado se encontró ambas variables mantiene una relación muy positiva, y el parámetro clima laboral mantiene una relación elocuentemente ante la satisfacción laboral entre los colaboradores del centro hospitalario en mención.

Natividad & Zavala (2018) a través de su estudio de investigación titulada “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores Administrativos en la Constructora Río Bravo S.A.C. en el 2017”. Para obtener una Licenciatura en Recursos Humanos, en la Universidad de Ciencias Aplicadas. El estudio realizado busco determinar en grado de compatibilidad entre la variable clima organizacional y su impacto sobre la satisfacción dentro de la empresa. Se utilizó una encuesta tipo Likert, Así mismo, se hizo uso de la muestra que estuvo determinada por todos los empleados administrativos. Se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,571, el cual evidenció correlación entre las variables de estudio. Así mismo, se obtuvieron resultados muy positivos, determinado que se mantiene una influencia se alto nivel entre las variables de estudio, llegando a la conclusión que se debe a que el clima afecta el comportamiento humano, también afecta el nivel de bienestar que se experimenta. En otras palabras, en medida que van mejorando en las dimensiones relevantes de la variable clima organizacional (grado de estructura y atención, agradecimiento y apoyo), también aumentará de manera positiva la satisfacción individual. (pág. 76)

Cabrera, A. (2018) en su informe de investigación titulada, “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de una entidad peruana”. Busco como objetivo principal la relación entre clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral de los empleados en las entidades competentes públicas del Perú, para ello, propone un diseño correlacional para examinar la relación entre las variables relevantes. La muestra estuvo definida por 56 representantes de la entidad investigada, así mismo, se contabilizó que el 63% eran hombres y el 37% mujeres. Se utilizó los siguientes instrumentos: un cuestionario Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo y un cuestionario de Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg. Esta investigación mostró una densidad del clima organizacional entre los miembros que obtuvieron un rango muy favorable; además esto se refuerza porque la institución es considerada una empresa donde la gente quiere trabajar y ganó el premio “Great Place to Work”, con una satisfacción laboral calificada como "promedio" en la misma encuesta, lo que es consistente en todas sus dimensiones. Así mismo, su impacto determinó una correlación positiva en sus dimensiones de autocorrelación de la variable clima organizacional y su puntaje de satisfacción; Además, de la relación entre su dimensión sobre la participación y el indicador de responsabilidad. Determinaron y respaldaron las teorías relacionadas con las investigaciones anteriores, sugiriendo a las grandes empresas necesitan gestionar adecuadamente su variable clima organizacional y el impacto que tendrá en la satisfacción de sus empleados.

Mesías, J. (2017) con su estudio de investigación titulada “La importancia de la satisfacción laboral en la productividad de los empleados del área de manufactura del complejo agroindustrial Beta s.a. Provincia de Chíncha, 2017”. A través de su estudio, busco determinar el nivel de impacto que existe entre la satisfacción laboral y la producción de los empleados en la empresa BETA S.A. Áreas de producción de la Corporación Agro-Industrial. Se tomó una muestra representativa de 150 trabajadores y 76 trabajadores de BETA S.A. en la planta sede Chíncha, utilizó un enfoque con diseño relativo descriptivo no experimental. Del área

producción. El estudio fue dos variables interrelacionadas, parte de la satisfacción en el trabajo, es decir, en nivel de percepción que captan los empleados de la satisfacción que se percibe en la organización; así mismo, el desempeño de producción, al que se refiere, se considera "la relación entre el producto obtenido y los recursos utilizados" (OIT), mencionado en el nivel de rendimiento. También se creyó definir que dichas clases se hallan explícitas por elementos internos y externos de una empresa, desde el recojo, el proceso y la examinación de la información, proporcionando como evidencia que existen diferentes factores que tiene un grado de autoridad sobre la satisfacción del trabajador de la cual perciben con un nivel de producción sujeto a la organización, cuyos resultados se manifiestan en el 81% de trabajadores que realizaron la encuesta, declarando sentir un grado de satisfacción en el trabajo muy alto, afirmando de este hecho, un grado de eficiencia muy satisfactorio laboralmente. Estos factores se perciben de manera cotidiana en el ambiente laboral, ya que incluyen múltiples factores entre ellos: se percibe un ambiente de trabajo que se considera beneficioso, se sienten validados por el trabajo realizado por su superior directo y por la organización en su conjunto, y construyen relaciones que fomentan un buen ambiente de trabajo. Como resultado, también se proponen medidas que incrementarán la satisfacción laboral de todos los socios que se esfuerzan por alcanzar ambiciones que no pueden ser compensadas por la gestión de las empresas en estudio, fortaleciendo así el bienestar de los trabajadores en el mercado laboral, lo que permitirá Dejar una impresión. Sobre el aumento de la productividad se determinó que brinda una ayuda cuando los niveles de productividad son mayores creando una satisfacción en los trabajadores con la productividad laboral del Complejo Agroindustrial BETA S.A., Chincha 2017.

Otoya k. -Verástegui J. (2016) así mismo, en su estudio de investigación: "Clima organizacional y su influencia en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tsoft Perú. Miraflores .2016". Busca determinar cómo su objetivo primordial el efecto del clima laboral en el grado de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa peruana

TSOFT. Se utilizó un estudio de diseño no experimental descriptivo causal de 40 hombres y féminas entre el rango de edad 21 y 48 años, con relaciones a largo plazo y temporales con empresas. Se utilizó dos instrumentos: la Escala de Clima Organizacional Sonia Palma Carrillo CL-SP (2004) y la Escala de Satisfacción Laboral Sonia Palma Carrillo SL-SP (1999). Al realizar el análisis principal se determinó que el clima laboral si tiene un efecto negativo hacia la satisfacción laboral de los trabajadores en las organizaciones TSOFT en Perú. Además, también se puede confirmar que la variable clima organizacional de los colaboradores de TSOFT Perú se encuentra en un alto nivel referente a la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa se encuentra en un nivel normal. Finalmente, los supuestos más importantes se muestran al 90% de nivel de confianza. Como conclusión se determinó que el clima laboral influye en el grado de satisfacción del empleado de la empresa TSOFT Perú del distrito de Miraflores en el año 2016.

Carballo, C. Priego, A. y Ávalos, G. (2015), Cuya investigación titulada: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal operativo Federal del programa Caravanas de la Salud en Tabasco-México”, Tuvo como objetivos indagar el nivel de percepción entre las variables a estudia, para ello, los métodos utilizados fueron el observacional, prospectivo y transversal. Involucró a 97 trabajadores y utilizó 2 instrumentos compuestos denominados "COSL2014". Después de la publicación de los resultados, el 76% de los empleados se observó un ambiente organizacional positivo, así mismo, 42% informó estar parcial y frecuentemente satisfecho con su trabajo. Se concluyó que: “La apreciación de la variable clima organizacional en los operadores del programa estuvo muy favorable, sobre todo en base a la confianza del empleado o socio individual y la actitud educada y amable hacia la dirección general. A pesar de ello, se mostró parte de la insatisfacción laboral es principalmente la insatisfacción con las condiciones de trabajo tales como: infraestructura, equipamiento, inversión insuficiente, etc., lo que puede conducir a un progreso normal del proyecto en el futuro.

Navarrete, N. (2018) Su estudio de investigación titulada “Diagnóstico del clima organizacional en los talleres agroindustriales de la ESPAM MFL”. Busco como objetivo analizar los grados de influencia que pueden existir en el clima organizacional de los talleres agroindustriales de la ESPAM-MFL, ubicado en Bolívar–Manabí. Así mismo, hizo uso de un tipo de metodología con un enfoque cualitativo y cuantitativo, de tipo no experimental, la sistemática se basó en técnicas consenso y de diagnóstico: Delphi, Kendall, matriz de priorización, entrevistas y encuestas; que certificaron el grado de competitividad del grupo de expertos haciendo uso de la confiabilidad y valides de las variables. Así mismo, se utilizó el total de la población 11 integrantes que se desarrollan laboralmente en distintas áreas. Atraves de la investigación realizada se pudo determinar que las dimensiones: liderazgo, trabajo en equipo y comunicación complementan en un buen desempeño de trabajo, teniendo en cuenta estas características se realizó la creación del cuestionario de preguntas que constando de 59 ítems con la finalidad de conocer la conducta que se exteriorizan en el grupo de trabajo. Se obtuvo 29 de las fortalezas y debilidades 30 en estos importantes temas se pueden atribuir primordialmente a 22 criterios, en total la dimensión trabajo en equipo fue 77.51%, la dimensión liderazgo fue 76.90% así mismo, un 77.27%, determinado por la dimensión comunicación. Se pudo concluir, que la clave para un buen clima laboral es indispensable corregir algunos factores que estén afectando el ambiente laboral; la solución es monitorear, dar seguimiento y controlar la acción específica en el plan de mejora para así tener conocimiento del nivel que se están cumpliendo los objetivos en el clima organizacional. No damos cuenta que indistintamente la población, sexo y rubro al cual se dirija una organización el valor humano y el talento que se posee da mucha implicancia para lograr el crecimiento de la organización.

Bases teóricas

Clima organizacional

Según Palmas, S. (2004), Determina sobre el clima organizacional es la apreciación siente el colaborador con respectó al ambiente de trabajo, teniendo en cuenta los aspectos más importantes como: desempeño personal, participación en las tareas asignadas, supervisión recibida, acceso a investigaciones relacionadas con el trabajo otros compañeros y condiciones de trabajo que faciliten la delegación.

Así mismo Chiavenato, I. (2002) mantiene como definición que tener un clima organizacional positivo es una cualidad del ambiente organizacional, siendo esta captada por los colaboradores de la empresa y mantiene una influencia muy alta en la conducta ya sea positivo o negativo, en donde las personas buscan un estado de conciliación y adaptación.

Seguido de ellos Brunet, L. (1987) Conceptualiza que el clima organizacional fue empleado por primera vez en la rama de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Así mismo, el conocimiento expuesto esta influenciado por la escuela de Gestalt y la funcionalista.

Chiavenato, I. (1992). Determina que el clima organizacional influye en el ambiente interno de la empresa, eso nos expresa que el clima psicológico inherente que puede existir en la gran mayoría de organizaciones. De esta forma, se podría interpretar la influencia que tiene el clima laboral en varios aspectos propuesto ya sean de mayor o menor grado, como los siguientes: a) sistema de valores, b) actitudes, c) metas operativas, d) política, e) reglas internas (factores estructurales); además de (f) tecnología, (g) tipo de organización, y (h) formas de comportamiento social que se alientan o castigan (factores sociales).

Según Daft, L. (2010). Manifiesta que es importante definir las relaciones laborales que se dan íntimamente en una empresa, creyendo los elementos estratégicos de una empresa son los trabajadores y sus interacciones. establecidas en su día a día.

Dándonos cuenta que una organización existe cuando los empleadores y empleados interactúan entre sí para realizar funciones importantes y concernientes al puesto que desarrollan en la empresa, los cuales se alineen al logro de objetivos en común. Por su parte Dessler, G. (1979). Manifiesta que no existe un consenso que, de significado al concepto de clima, Ya sean factores que rodean entorno a las organizaciones, así como: sobre la estructura, sobre la política y las reglas finales, o incluso características subjetivamente percibidas como el entusiasmo y el apoyo.

Litwin & Stringer (1968) como se cita en García, M. (2007) Expone que la variable clima laboral se define como una característica del clima organizacional que se describe por sus miembros. Describir sus orígenes que mantiene los sistemas formales, en la influencia subjetiva de los sistemas formales, el estilo informal de los líderes y los factores organizativos; Así mismo, dichos factores también mantienen una influencia en su actitud, su forma de creer, los valores dentro de la organización.

Teorías de las variables

Juárez, A. (2009), Define que el comportamiento del trabajador, es dependiente directo hacia la conducta de los trabajadores de mayor rango de autoridad, además influyentes a las condiciones organizaciones que los trabajadores perciben, es por ello, la reacción estará definida por la percepción. Esto nos quiere decir que de acuerdo a lo anteriormente existen diferentes factores que influyen en la percepción del clima organizacional, como: factores relacionados con las condiciones organizacionales, tecnología y estructura organizacional, cargos ocupados y salarios recibidos en la organización, personalidad, comportamiento, satisfacción y actitudes hacia los subordinados y superiores en la organización.

Asimismo, se determinaron diferentes variables que influyen en la organización y determinan un sentido de la percepción individual del clima, las cuales son:

a) Variables Causales: Estas son variables independientes destinadas, que muestran el rumbo que está tomando la organización para el logro de sus resultados. Entiende las estructuras organizativas y de gobierno, como políticas, reglas, decisiones, competencias y las actitudes.

b) Variables Intermedias: colocadas a medir el estado interno de la empresa, expresado en aspectos tales como motivación, rendimiento y/o productividad, la comunicación y toma de decisiones. Estas variables son muy importantes porque determinan el comportamiento del sistema organizacional.

c) Variables Finales: Parece ser el rendimiento de las acciones de los factores causales e intermedios mencionados anteriormente. Se enfocan en los primeros resultados alcanzados por la empresa, tales como: producción, costos, calidad y utilidad.

En la investigación de variable se determinan dos (02) tipos de clima en la organización, así en cuatro sistemas:

Tipos de clima organizacional.

Clima de tipo autoritario:

Sistema I – Autoritarismo Explotador. Es el tipo de clima donde los gerentes no confían en sus empleados. La mayoría de las decisiones y objetivos se toman en la parte superior de la organización. Así mismo, los colaboradores debes laborar en un ambiente de castigo, miedo, amenazas, a veces recompensas, y la satisfacción de las indigencias se mantiene a un grado psicológico y de seguridad.

Clima de tipo autoritario:

Sistema II – Autoritarismo Paternalista, que muestra una tendencia a reducir la confianza de los trabajadores, como un rey en su sirviente. En su gran mayoría las decisiones son tomadas desde arriba, pero algunas se toman desde abajo. Además, las remuneraciones y, a veces, el castigo son métodos que emplean para motivar a los trabajadores.

Clima de tipo consultivo:

Sistema III – Consultivo es una guía a desarrollar en un ambiente de participación, con determinación en los trabajadores. Así mismo, la política y la toma de decisiones están solo en la parte superior, pero muchas decisiones se pueden tomar en niveles inferiores, es decir, la comunicación utilizada disminuye. Las remuneraciones, los castigos y cualquier señal se emplea para incentivar a los empleados; es también para satisfacer la necesidad de prestigio y respeto.

Clima de tipo participativo:

Sistema IV – Participativo indica que la cooperación del grupo depende enteramente de sus empleados. El proceso que se emplea en toda organización en base a la toma de decisiones está bien integrado en todos los niveles. Además, las comunicaciones no son sólo hacia arriba o hacia abajo, También en ambos sentidos. Los trabajadores están influenciados por la implicación, el compromiso, así mismo, los objetivos y los resultados obtenidos en la organización, mejoran los métodos de trabajo y evalúan los resultados en relación con los objetivos. Todos los empleados juntos, independientemente de su posición, forman un equipo para lograr las metas y objetivos de la organización, que crean en forma de un plan estratégico. El clima abierto pertenece a una organización que parece fuerte, con la capacidad del logro de los objetivos, y el sentido de disposición para satisfacer las necesidades del trabajador, cuando esta colabora con los líderes para tomar decisiones. Un clima ciego describe una organización burocrática y rígida en la que los empleados tienen altos niveles de insatisfacción con su trabajo y con la propia empresa.

Según la teoría de Likert, el sistema I y II se manifiestan en un clima cerrado, así mismo los sistemas III y IV, pertenecen a un clima abierto.

Satisfacción laboral

Palma, S. (2004) Define en su estudio que el trabajador debe tener una buena actitud para sentir satisfacción en su labor que realice, Además las oportunidades que desarrolla interpersonal, ya sean en el trabajo y el salario que percibe, reglas de procedimiento, así mismo, las interacciones con otros trabajadores de la organización, las interacciones con las autoridades, condición física y cosas que les permitan hacer su trabajo.

Según Blum, P. y Naylor, R. (1988) sostienen que para poder tener una buena satisfacción laboral se deben a diferentes actitudes o cualidades que demuestre el trabajador correspondiente a su desempeño laboral, determinando los factores específicos (como la empresa, el gerente, los compañeros, el salario, la promoción, las condiciones de trabajo, etc.).

Chiavenato, I. (2000) menciona que la satisfacción es una sensación de bienestar en el trabajo, que es la suma de todos los empleados dentro de la empresa, ya que evalúan la satisfacción laboral y su efecto en el compromiso organizacional de los empleados, donde el fin último es brindar lo mejor. Servicio al Cliente Para Chianget, M. (2010) Según Taylor y Frank, "la satisfacción laboral está completamente relacionada con los ingresos recibidos, es decir, con los salarios". Para estos escritores, el salario del trabajo asignado a la organización depende mucho del nivel de satisfacción, es decir, cuanto más dinero reciben, mejor es su desempeño. Para Robbins, T. (1998). Sostiene con listado a fortuna gremial que se define como la tolerancia de la actitud del quídam en la distribución empieza con la recitación de las principales contribuciones de la psicología a la actitud organizacional, para ello, se adeudamiento tratar a algunos conceptos como a la fortuna gremial y las actitudes A veces resulta activo notar entre la motivación y la fortuna gremial, adeudado a su pequeño listado. Lo mismo sucede entre la fortuna con la obligación y la decente del empleado; muchos autores

emplean unos u otros términos como si fueran sinónimos. La satisfacción de la tarea se refiere básicamente a la actitud hacia las obligaciones. Podemos describirlo como la organización mental de un individuo en torno a sus compromisos (lo que piensa de él), lo que supone que las actitudes y los sentimientos están relacionados. De ahí que la fortuna o insatisfacción con la obligación dependa de numerosos factores como el bullicio físico adonde trabaja, la energía de que el presidente lo llame por su celebridad y lo trate bien, la dirección de lucro o efectucción que le procura la obligación, el afán de asignar sus conocimientos, que la tarea le permita programar nuevos conocimientos y hacerse cargo retos, etc.

Schultz, A. (1990), menciona que existen circunstancias que pueden afectar el desempeño sobre la variable satisfacción laboral que no siempre están relacionadas al lugar de trabajo, pero si mantienen una gran influencia sobre la satisfacción laboral, como por ejemplo la experiencia laboral, la salud y la edad, la estabilidad mental, el bienestar social, las actividades de ocio y recreación, las relaciones familiares y otras oportunidades, así mismo, la rutina de vida de la gente, etc. De tal manera muy similar, piense en hablar sobre el comportamiento, bueno o malo, sobre una cosa, persona o evento. Esto nos brinda el sentimiento que podemos recibir estímulos como cuando digo "Me encanta mi trabajo", estoy expresando mis sentimientos hacia mi trabajo. Las personas pueden percibir muchas emociones, pero el comportamiento organizacional se enfoca en una pequeña cantidad de comportamientos relacionados con el trabajo. Satisfacción y compromiso en el trabajo (el nivel cual el cual el individuo se identifica y participa activamente en su trabajo) y confianza en la organización (indicadores de lealtad y compromiso con la empresa). Sin embargo, la atención se centra en la satisfacción laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (2006), el trabajo "puede hacer que las personas respeten y satisfagan, pero también puede hacer que las personas las engañen y las desalienten. Sin embargo, la mayor atención se dirige a la satisfacción laboral, este es uno de los mayores problemas que perciben los colaboradores de

muchas empresas en todo el territorio, esto puede afectar su vida cotidiana, y es muy importante garantizarles las condiciones laborales necesarias. y así se sientan motivados, satisfechos e interesados en sus empleados, así como en las organizaciones o empresas a las que pertenecen, mostrando éxito y éxito en su trabajo diario.

Materiales y Métodos

Diseño de investigación.

Esta investigación estudio es de tipo no experimental, es decir, se trata de estudios en los que no se cambia deliberadamente la variable estudiada con el fin de encontrar su eficacia en otra especie. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar lo que sucede en la naturaleza para poder evaluarlo. Hernández, Fernández y Baptista (2006) argumentaron que este estudio no fue experimental porque no se manipuló intencionalmente ninguna variable; simplemente miraría los eventos en su contexto, analizaría e interpretaría su comportamiento.

Esta investigación es de una metodología descriptiva, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que la indagación busca tener un carácter descriptivo-integrador y busca como objetivo encontrar la importancia y las características de cualquier tema que se investiga, describir las características de un grupo o sociedad, así como encontrar la relación entre estos dos fenómenos. (p 92).

Para Casana, A. (2015) citado por (Sánchez y Reyes, 2006) el diseño Descriptivo – Correlacional tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre dos variables de interés en una muestra de sujetos.

Participantes.

La población está integrada por colaboradores entre la edad de 18 años a 50 años, así mismo, de ambos sexos, siendo un total de 150 personas (66 varones y 84 mujeres), distribuidos

en distintas áreas: Recursos humanos, comercial y exportaciones, administración y finanzas, seguridad patrimonial, logística y almacén, operaciones y costos y presupuestos pertenecientes a una empresa del rubro agroindustrial, situada en el distrito de Motupe.

Técnicas e instrumentos.

Para el análisis de este estudio, se utilizaron las metodologías de recopilación de información además de reconocer la problemática, haciendo uso de la entrevista, la observación y además del análisis psicométrico. Esta evaluación utilizará la Escala de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma (2004). La escala consta de 50 ítems que determinan los factores: esfuerzo laboral, autocorrelación, condición de trabajo, comunicación y supervisión; su puntaje oscila entre 0, 1, 2, 3, 4 y 5, y el puntaje total en la escala general es de Máximo 250 puntos con 50 puntos para cada factor. Cabe señalar que la validez del instrumento es de 0,78 y la confiabilidad es de 0,63.

Además, la escala de satisfacción laboral de SL – SPC de Sonia Palma (1999), la cual tiene como objetivo o calcular los niveles sobre la variable satisfacción laboral de una empresa, así mismo tendrá como base los 7 factores que son: materiales, remuneraciones, desarrollo social, relaciones sociales, políticas administrativas, relación con la autoridad y desempeño de tareas. Así mismo, la escala está compuesta de 36 ítems y es de tipo escala Likert. Se resalta que dicha escala cuenta con una validez de 0,05 y una confiabilidad de 0,79.

Procedimientos.

Para la investigación, se presentó una solicitud a la empresa Agroindustria Frutos de Oro S.A.C., del distrito de Motupe dirigida al jefe de Recursos Humanos en donde se da a conocer la información general de la investigadora y carta de compromiso firmada por la investigadora,

en donde se entregará los resultados de la investigación. Así mismo, se coordinó los horarios de ingreso a la institución para la aplicación de los tests psicológicos. Se les brindará a los trabajadores una breve introducción del estudio y en qué consisten las variables para que tomen conciencia y puedan responder de manera adecuada a los test.; seguidamente se les entregará un asentimiento informado, a fin de solicitar su colaboración de forma voluntaria a la investigación, la aplicación se realizará de manera colectiva dentro de los ambientes de la institución.

Aspectos éticos.

La presente investigación tendrá como ente evaluador y determinará su aprobación el comité de Ética en investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Así también, considerando el derecho de propiedad intelectual, se evidenció un porcentaje de similitud, calculada a partir del informe del software Turnitin, obteniendo un valor menor o igual al 30%.

El criterio de beneficencia y no maleficencia, ya que debido el estudio no presenta riesgo para los participantes, se velará por el bienestar de los mismos y se brindará los resultados a fin de evaluar y proponer proyectos de mejora, lo cuales fomentarán mayor beneficio para los colaboradores de la organización. Además, se cumple con respeto todo lo referente a los derechos humanos y la dignidad, y es que la presente investigación brindará la información a los participantes para que puedan decidir libremente formar parte del estudio, lo cual se presentará mediante un documento de consentimiento informado asegurando su aprobación previa a ejecutar la evaluación e informar brevemente el desarrollo de la misma. Del mismo modo, se cumple con el criterio de justicia ya que todos los participantes serán seleccionados haciendo uso de métodos estadísticos y se cumplirán para el desarrollo de la misma, buscando la equidad en la investigación.

La investigación presente no deja de lado el criterio de Fidelidad y Responsabilidad, así como también el de integridad, fomentado la investigación con fines de ayuda y compromiso para las personas o población que intervendrá en la misma, cuidando mucho el acuerdo de confidencialidad, no alterando su tranquilidad.

Procesamiento y análisis de datos

Para la obtención de la información y realizar el análisis de la información recopilada, para lo cual se utilizó Office Excel perteneciente al programa Microsoft en su versión 2018, cuales brindarán una revisión y verificación de los datos que se obtengan con los instrumentos para la investigación como son las escalas de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma (2004) con una validez del instrumento es de 0,78 y la confiabilidad es de 0,63.

Así mismo, para obtener la influencia de la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral se hizo uso de la escala satisfacción laboral SL- SPC de Sonia Palma (1999), su validez es de 0,05 y una confiabilidad de 0,79. se sumarán los puntajes obtenidos y se ubicarán en categorías, se utilizará frecuencia en porcentaje para un mejor estudio de los resultados. También se hizo uso la prueba paramétrica coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre las dos variables. Después de la obtención de datos, se expresarán en gráficos y tablas, que permitirán una mejor interpretación de los resultados

Resultados y Discusión

Niveles de Clima Laboral en la Empresa Agroindustrial del Distrito de Motupe

La Tabla 1 muestra los porcentajes del clima organizacional percibido por los encuestados en la investigación el, en el cual se puede apreciar que el 48,7 % reconoce tener un buen clima laboral en la empresa.

Tabla 1

Frecuencia en Porcentajes de los Niveles de Clima Organizacional

Nivel	Clima organizacional%
Mal	12.0
Regular	39.3
Bueno	48.7

Félix (2022) estudió sobre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2022, el cual obtuvo un 40% que reconoce un clima laboral bueno teniendo relación con la presente investigación que obtuvo un 48.7% situando un gran porcentaje en este nivel de aceptación, así mismo nos damos cuenta la similitud con el estudio en mención.

Mamani (2021) estudió el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del centro de salud “Carlos Protzel” - Comas 2021 con respecto al nivel de clima organizacional obtuvo un 57.1% de nivel regular a diferencia de la investigación que obtuvo un 48.7% de un nivel bueno.

Niveles de satisfacción laboral en la empresa Agroindustrial del Distrito de Motupe

La Tabla 2 muestra los porcentajes de la satisfacción laboral percibido por los encuestados en la investigación el, en el cual se puede apreciar que el 43,3 % reconocen estar satisfechos.

Tabla 2

Frecuencia en porcentajes de los niveles de satisfacción laboral.

Nivel	Satisfacción laboral %
Insatisfecho	8.0
Regular	
satisfecho	33.3
Satisfecho	43.3
Muy satisfecho	15.3

Félix (2022) estudió sobre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2022, el cual obtuvo un 21.7% satisfecho y un 58.3% estar regularmente satisfecho con un total de 80% teniendo relación con la investigación que obtuvo un 43.3% satisfecho y un 33.33% regular

satisfecho con un total de 76.6% cabe mencionar que los porcentajes de personas insatisfechas es menor en ambas investigaciones.

Los niveles de clima y satisfacción laboral en la empresa Agroindustrial del Distrito de Motupe

En la table 3 existe una correlación entre ambas variables, como se observa en los resultados de 43.33% el personal está satisfecho con respecto a la satisfacción laboral y cuanta con en buen clima laboral siendo un 48.7%.

Tabla 3

Frecuencias cruzadas con respecto al clima organizacional y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral				Total
		Insatisfecho	Regular satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
Clima Organizacional	Malo	1	7	10	0	18.0
		8.3	14.0	15.4	0.0	12.0
		0.67	4.67	6.67	0.00	12.0
	Regular	2	17	24	16	59.0
		16.7	34.0	36.9	69.6	39.3
		1.33	11.33	16.00	10.67	39.3
	Bueno	9	26	31	7	73.0
		75	52.0	47.7	30.43	48.7
		6.00	17.33	20.67	4.67	48.67
	Total	12	50	65	23	150.0
		100	100	100	100	100.0
		8.00	33.33	43.33	15.33	100.0

Félix (2022) estudió sobre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2022, el cual obtuvo que un existe una correlación significativa inversa entre el clima laboral y satisfacción laboral a diferencia con la investigación que existe una correlación positiva entre ambas variables.

Bardales (2021) estudió el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales del Perú, percibió que la variable de

satisfacción laboral fue baja con un 19.3% el ambiente laboral también fue bajo, y cuando la variable satisfacción laboral es medio con 35.8% el ambiente laboral es regular.

Dimensión de la variable clima organizacional: Autorrealización

Los resultados obtenidos en la tabla 4 dimensión de autorrealización se observa que el 45.3% consideran un nivel regular.

Tabla 4

Frecuencias en Porcentajes de los Niveles según Dimensión autorrealización

Nivel	Clima organizacional- autorrealización %
Malo	30.0
Regular	45.3
Bueno	24.7

Félix (2022) estudió la dimensión de autorrealización en el clima organizacional de los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2022, el cual obtuvo un 45% de nivel regular guardando relación con la investigación que obtuvo un 45.3%.

Bardales (2021) estudió el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales del Perú, con respecto a la dimensión de realización personal se obtuvo un 52 % de nivel regular guardando relación con la investigación que obtuvo 45.3%

Mamani (2021) estudió el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del centro de salud “Carlos Protzel” - Comas 2021, con respecto a la dimensión de realización personal se obtuvo un 59.5 % guardando relación con la investigación ya que el porcentaje mayoritario se obtuvo en nivel regular con un 45.3%

Dimensión de la variable clima organizacional: Involucramiento laboral

La tabla 5 se muestra los resultados de la dimensión de involucramiento laboral se observa que el 43.3% de los encuestados se sienten involucrados con respecto a la organización

Tabla 5

Frecuencias en Porcentajes de los Niveles según Dimensión involucramiento laboral

Nivel	Clima organizacional- involucramiento %
Malo	10.0
Regular	43.3
Bueno	46.7

Félix (2022) estudió la dimensión de involucramiento laboral en el clima organizacional de los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2022, el cual obtuvo un 58.7% de nivel malo a diferencia con la investigación que obtuvo un 10% el cual hace notar que el involucramiento del personal en la empresa de investigación es mayor por lo que obtuvo un 46.7% nivel bueno.

Bardales (2021) estudió el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales del Perú, con respecto a la dimensión de involucramiento laboral el cual obtuvo el 49.7% de nivel regular a diferencia con la diferencia con la investigación que obtuvo un 46.7% en un nivel bueno.

Mamani (2021) estudió el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del centro de salud “Carlos Protzel” - Comas 2021, con respecto a la dimensión de involucramiento laboral se obtuvo un 64.3% el cual tiene diferencia con el resultado obtenido en la investigación que fue 46.7% en un nivel bueno.

Dimensión de la variable clima organizacional: Supervisión

En la tabla 6 se muestra los resultados de la dimensión de supervisión el cual se encontró un 52% de nivel regular en la investigación.

Tabla 6

Frecuencias en Porcentajes de los Niveles según Dimensión Supervisión

Nivel	Clima organizacional- Supervisión %
Malo	18.7
Regular	52.0
Bueno	29.3

Félix (2022) estudió la dimensión de supervisión en el clima organizacional de los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2022, con respecto a la dimensión de supervisión se obtuvo un 43.3% de nivel regular guardando relación con la investigación el cual obtuvo un 52.0%.

Bardales (2021) estudió el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales del Perú, con respecto a la dimensión de supervisión se obtuvo un 49% de nivel regular guardando relación con la investigación de 52%.

Mamani (2021) estudió el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del centro de salud “Carlos Protzel” - Comas 2021, con respecto a la dimensión de supervisión se obtuvo un 66.7% de nivel regular guardando relación con el porcentaje mayoritario de la investigación el cual obtuvo un 52% de nivel regular.

Dimensión de la variable clima organizacional: Comunicación

La tabla 7 se muestra los resultados de la dimensión de comunicación el cual se encontró un 63.3% de nivel bueno en la investigación.

Tabla 7

Frecuencias en Porcentajes de los Niveles según Dimensión Comunicación

Nivel	Clima organizacional- Comunicación %
Malo	21.3
Regular	15.3
Bueno	63.3

Félix (2022) estudió la dimensión de comunicación en el clima organizacional de los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín

2022, con respecto a la dimensión de comunicación se obtuvo un 58.3% de nivel regular acercándose en relación al resultado obtenido con un 63.3% de nivel bueno en la investigación.

Bardales (2021) estudió el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales del Perú, el cual obtuvo un 44.9%, con respecto a la dimensión de comunicación se obtuvo de nivel regular a diferencia con la investigación que obtuvo 63.3%.

Mamani (2021) estudió el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del centro de salud “Carlos Protzel” - Comas 2021, con respecto a la dimensión de comunicación se obtuvo 71.4% de nivel regular que diferencia con la investigación que fue de 63.3%

Dimensión de la variable clima organizacional: Condiciones laborales

La tabla 8 se muestra los resultados de la dimensión de condiciones laborales el cual se encontró un 50% de los encuestados que lo consideran bueno.

Tabla 8

Frecuencias en Porcentajes de los Niveles según Dimensión Condiciones laborales

Nivel	Clima organizacional- Condiciones laborales %
Malo	8.0
Regular	42.0
Bueno	50.0

Félix (2022) estudió la dimensión de condiciones laborales en el clima organizacional de los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2022, con respecto a la dimensión de condición laboral se obtuvo el cual obtuvo un 53.3% de nivel regular acercándose en relación al resultado obtenido con un 50% de nivel bueno en la investigación.

Bardales (2021) estudió el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales del Perú, con respecto a la dimensión de condición laboral se obtuvo el cual obtuvo 43.9% de nivel con diferencia en la investigación que obtuvo un 50%

Mamani (2021) estudió el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del centro de salud “Carlos Protzel” - Comas 2021, con respecto a la dimensión de condición laboral se obtuvo 59.5% de nivel regular a diferencia con el resultado obtenido con la investigación que fue de 50% de nivel bueno.

Conclusiones

1. Mantiene una relación muy afectiva que relacionan las variables clima y satisfacción laboral de los colaboradores de la organización agroindustrial del Distrito de Motupe, obteniendo como resultado una correlación de 0.962, debido a esto se identifica una relación entre las variables de estudio, esto manifiesta la existencia armonía organizacional.
2. La validación de datos arrojo una existencia significativa inversa baja entre la satisfacción laboral y autorrealización de los trabajadores en una empresa agroindustrial del Distrito de Motupe, asimismo se obtuvo que la relación es $r = -0,029$ que expresa una correlación débil, esto se debe a que los indicadores arrojan un porcentaje bajo referente a al desarrollo personal.
3. Corroborar la existencia de una correlación entre la satisfacción laboral e involucramiento de los trabajadores en una empresa agroindustrial del Distrito de Motupe, asimismo se obtuvo una correlación es $r = 0.904$. perteneciente a una correlación fuerte, debido a que los colaboradores se identifican con la empresa.
4. Existe una relación desvalorizada entre la variable satisfacción laboral y la supervisión de los colaboradores una empresa agroindustrial del Distrito de Motupe, obteniendo una correlación de $r = 0.313$, que pertenece a una correlación débil, ya que los encuestados

consideran que la supervisión es un estilo de mantener un control o presión de acompañamiento, en vez de obtener una mejora continua.

5. Manifiesta una correspondencia significativa positiva entre la satisfacción y la comunicación de los colaboradores una empresa agroindustrial del Distrito de Motupe, asimismo se obtuvo una correlación de $r = 0.986$ perteneciente a una correlación fuerte debido que la comunicación interna es fluida.

6. Se puede percibir una relación muy eficiente entre las variables satisfacción laboral y los ambientes donde desarrollan sus labores los colaboradores una organización agroindustrial del Distrito de Motupe, asimismo se obtuvo que la relación es $r = 0.941$ que significa una correlación fuerte debido que la organización brinda los materiales a pesar de los tiempos de demora.

Recomendaciones

1. Se recomienda a la alta Dirección de la empresa brindar líneas de carrera para que los colaboradores se sientan motivados. De esta manera, se puede preservar el talento en beneficio de la organización. Así mismo los trabajadores lograrán la autorrealización principalmente en la parte laboral. Esto se debe a que, si las actividades en la empresa están satisfechas y apreciadas, no querrán salir de la organización.
2. Los empleados siempre están satisfechos con una organización en evolución. Por lo tanto, se requiere que los directivos organizacionales reconsideren su forma de pensar. Esto significa que cada colaborador tiene un voto y un voto. De esta manera, todos pueden difundir ideas para mejorar la organización.

3. Se alienta a los directivos organizacionales a ejercer una supervisión horizontal en lugar de vertical de sus empleados. Esto fortifica los vínculos entre superiores y trabajadores.
4. Se alienta a las jefaturas jerárquicas de la organización a ofrecer a los colaboradores los ambientes cómodos para que puedan desarrollarse y cumplir con sus funciones en tiempo y forma que sean encomendados, y que los pedidos que hagan para pedir materiales no sean engorrosos y largos.
5. Se recomienda a los directivos de la organización que reconozcan el desempeño de los trabajadores a través de incentivos. Estos no tienen que ser necesariamente de carácter económico y pueden ser diplomas, compromisos, premios, etc.

Referencias

- Bardales, M. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales del Perú*.
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas. Perú
- Cabrera A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores*. Lima. Perú.
- Carballo, A, Priego H. Ávalos M. (2015) *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal operativo Federal del programa Caravanas de la Salud en Tabasco*. México
- Cardona, A. (2016) *La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales*. Quito
- Casana R. (2015) *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy*. Perú.
- Chiavenato, I (2007) *Administración de recursos humanos*. 8ª edición, Mc Graw Hill; México.
- Clemente, A. y Molero, R. (2000) *Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas*. En: Anales de Psicología. 2000. Vol.16, n°2, 189 –198.3.
- Cortés, J. (2007) *Técnicas de prevención de riesgos laborales. Seguridad e Higiene del trabajo*, 9ª edición, Editorial Tebar, Madrid.

- Juarez, A. (2009). *Clima y satisfacción laboral*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/4577/457745495014/>. México.
- Felix, Mathsumi. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2022*
- Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill.112
- Mamani, F. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del centro de salud “Carlos Protzel” - Comas 2021*
- Mesías J. (2017). *Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores del área de producción en la empresa complejo agroindustrial beta S.A. provincia Chíncha*. Perú.
- Montero, K. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial del distrito CHulucanas-Piura, 2022*.
- Montoya P. (2016) *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. Chile.
- Nahoum, C. (1961). *La entrevista psicológica*. Buenos aires: Kapelusz.
- Navarrete, N. (2018). *Diagnóstico del clima organizacional en los talleres agroindustriales de la Espam Mfl*. Perú.
- Natividad, M., & Zavala, A. (2018). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores Administrativos en la Constructora Río Bravo S.A.C. en el 2017*.
- Obreque, (2015) *Clima Organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad*. Chile.
- Otoya k. Verastegui J. (2016) *Clima organizacional y su influencia en nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tsoft Perú*. Miraflores. Perú.
- Quispe A. (2015) *Clima organizacional y satisfacción laboral, en la asociación para el desarrollo empresarial*. Apurímac- Perú.
- Risco, J. (2020) *Relación entre Clima Laboral y Satisfacción Laboral durante el COVID – 19 en trabajadores de la IPRESS III Es salud “Virgen de la Puerta” 2020*. Perú: Trujillo.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009) *Comportamiento organizacional*. Décimo tercera edición, Pearson Educación, México.

Zans C. (2016) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa*. Nicaragua.

Anexos

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SP

De Sonia Palma

DATOS PERSONALES:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: _____

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta.

Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral.

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Ninguno o Nunca: 1 Poco: 2 Regular o Algo: 3 Mucho: 4 Todo o Siempre: 5

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					

19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Gracias por su colaboración

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL – SP

De Sonia Palma Edad: _____ Género M () F ()

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspaen la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escalaes totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total Acuerdo: TA Acuerdo: A Indeciso: I En Desacuerdo: D Total Desacuerdo:

TD

N°	PREGUNTAS	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					

21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores Diarias					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

Anexos
Tabla 9

Sexo de los encuestados

Sexo			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Masculino	66	44.0	44.0
Femenino	84	56.0	100.0
Total	150	100.0	

Nota: Tabla 9 muestra los porcentajes por género de los encuestados en la investigación, en la cual se puede observar que el 56,00 % son de género femenino y el 44,00 % son de género masculino. Dicha muestra de estudio corresponde a 150 personas seleccionadas.

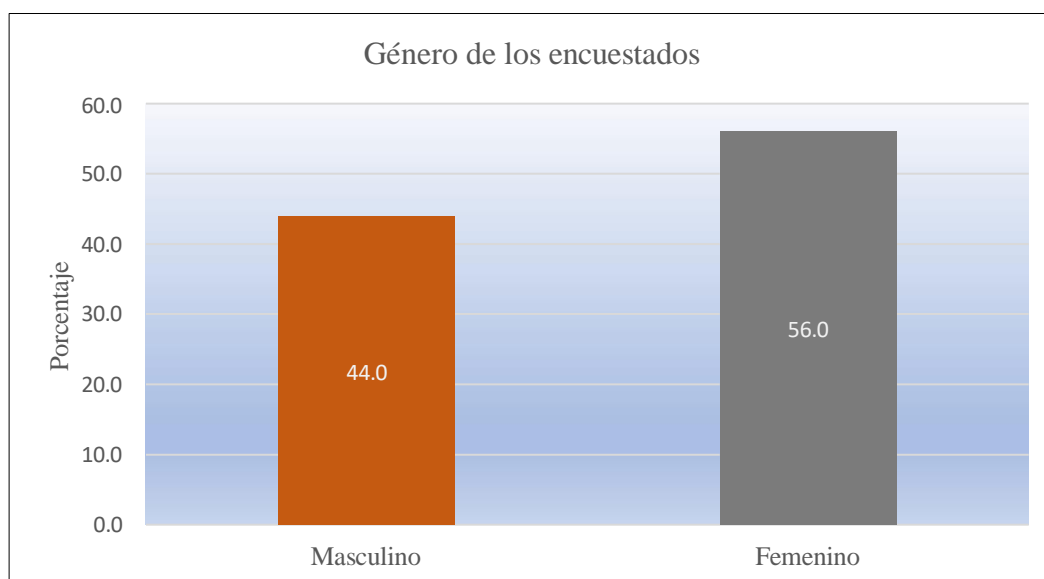
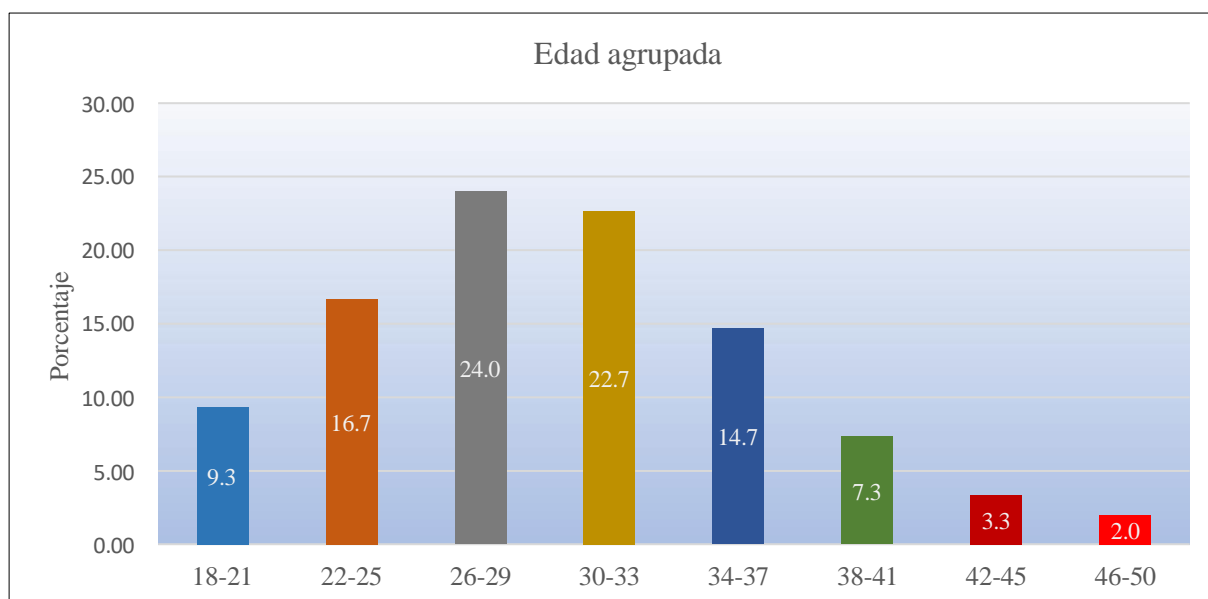


Figura 1. Porcentajes por género de los encuestados.

Tabla 10*Edad de los encuestados*

Edad (agrupada)			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
18-21	14	9.33	9.33
22-25	25	16.67	26.00
26-29	36	24.00	50.00
30-33	34	22.67	72.67
34-37	22	14.67	87.33
38-41	11	7.33	94.67
42-45	5	3.33	98.00
46-50	3	2.00	100.00
Total	150	100.00	

Nota: La Tabla 10 muestra los porcentajes de los encuestados, agrupados por edad, en la cual se observa que el mayor porcentaje se ubica en el rango de 30-33 años con un 24%.

*Figura 2. Edad agrupada de los encuestados.*