



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA

AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO DE CHANCAY, 2019.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

Bach. AQUINO SUSANIBAR, ANGELICA

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

Dr. EUGENIO CRUZ TELADA

JURADO EXAMINADOR

Dr. PEDRO ALVAREZ FALCONI
Presidente

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Secretario

Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA
Vocal

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi familia, porque ellos son la inspiración, el motor y la fuerza, quienes me dieron todo el apoyo incondicional y económico para poder lograr la culminación del presente trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento principal es a Dios, a mi madre por darme la vida, a mi esposo e hijos, quienes son la razón de mi continua lucha.

A nuestro asesor Dr. Eugenio Cruz Telada, por sus enseñanzas, y perseverancia, adecuándose día a día en los cambios tan drásticos, ocasionados por la emergencia sanitaria y por la coyuntura que estamos atravesando.

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación fue demostrar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial - Chancay, Lima, 2019". El tipo de estudio fue básico, nivel descriptivo-correlacional, de diseño no experimental. Los instrumentos utilizados fueron: Escala de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma (2004) y la Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC – Sonia Palma Carrillo (1999) instrumentos que tienen validez, confiabilidad y adaptación a la población. La muestra fue de 120 trabajadores contratados bajo el régimen agrario. Se codificaron los datos, aplicándose el programa estadístico SSPS 23.0, la prueba de bondad de ajuste es que los datos sigan la curva de distribución normal. Se utilizó la prueba de Kolmogorov - Smirnov, que determinó el uso de la prueba no paramétrica Spearman-Brown. Obteniendo de todos los cálculos un nivel de significación igual a $p < .05$ y $p < .01$. De ello, se concluye que existe una relación positiva moderada entre el clima organizacional y satisfacción laboral, ($Rho = 0,349$; $p < .01$); los resultados que se infieren en base a los objetivos específicos, en que se determina la relación de intensidad positiva moderada entre el grado de condiciones laborales y satisfacción laboral ($Rho = 0,310$; $p < .01$); además se determina una relación de intensidad positiva moderada entre el grado de supervisión y satisfacción laboral se ($Rho = 0,308$; $p < .01$); también, se aprecia que existe una relación de intensidad positiva moderada entre el grado de comunicación y satisfacción laboral ($Rho = 0,338$; $p < .01$); a diferencia que se observa la relación de intensidad positiva débil, entre el grado de realización personal y satisfacción laboral. ($Rho = 0,228$; $p < .01$), también, se aprecia que existe una relación de intensidad positiva moderada entre el grado de involucración personal y satisfacción laboral ($Rho = 0,349$; $p < .01$).

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, empresa agraria.

ABSTRACT

The objective of this research work was to demonstrate the relationship that exists between the organizational climate and job satisfaction of the workers of the agroindustrial company Agropaem Sac -Chancay, Lima, 2019 ". The type of study is basic, descriptive-correlational level, of non- experimental design. The instruments used were: Sonia Palma's CL-SPC Workplace Climate Scale (2004) and the SL-SPC - Sonia Palma Carrillo Workplace Satisfaction Scale (1999) instruments that have validity, reliability and adaptation to the population. The sample consisted of 120 workers hired under the agrarian regime. The data were coded, applying the SSPS 23.0 program. The data were coded, applying the statistical program SSPS 23.0, the goodness of fit test is that the data follow the normal distribution curve. The Kolmogorov-Smirnov test was used, which determined the use of the non-parametric Spearman-Browm test. The Spearman correlation was established. Obtaining from all the calculations a level of significance equal to $p < .05$ and $p < .01$. It used the descriptive statistic. From this it is concluded that there is a moderate positive intensity relationship between the organizational climate and job satisfaction, ($Rho = 0.349$; $p < .01$); the results that are inferred based on the specific objectives, in which the moderate positive intensity relationship between the degree of working conditions and job satisfaction is determined ($Rho = 0.310$; $p < .01$); In addition, a moderate positive intensity relationship between the degree of supervision and job satisfaction is determined ($Rho = 0.308$; $p < .01$); It is also seen that there is a relationship of moderate positive intensity between the degree of communication and job satisfaction ($Rho = 0.338$; $p < .01$); Unlike the weak positive intensity relationship between the degree of personal fulfillment and job satisfaction ($Rho = 0.228$; $p < .01$), it is also appreciated that there is a moderate positive intensity relationship between the degree of personal involvement and job satisfaction ($Rho = 0.349$; $p < .01$).

Keywords: Organizational climate, Job satisfaction, agrarian company.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Planteamiento del problema	16
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Justificación de estudio	18
1.4. Objetivos de la investigación	19
1.4.1. Objetivo general	19
1.4.2. Objetivos específicos	20
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. Antecedentes nacionales	21
2.1.2. Antecedentes internacionales	26
2.2. Base teórica de las variables	31
2.2.1. Clima organizacional	31
2.2.2. Satisfacción laboral	43
2.2.3. Teorías legislativas a nivel laboral:	55
2.3. Definición de términos básicos	61
III. MÉTODOS Y MATERIALES	64
3.1. Hipótesis de la investigación	64
3.1.1. Hipótesis general	64

3.1.2. Hipótesis específicas	64
3.2. Variables de estudio	64
3.2.1. Definición conceptual.....	65
3.2.2. Definición operacional	66
3.3. Tipo y nivel de la investigación	68
3.3.1. Tipo.....	68
3.3.2. Nivel.....	68
3.4. Diseño de la investigación	69
3.5. Población y muestra de estudio.....	69
3.5.1. Población	69
3.5.2. Muestra.....	69
3.5.3. Muestreo.....	70
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	70
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	70
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	71
3.7. Métodos de análisis de datos	76
3.8. Aspectos éticos	77
IV. RESULTADOS	80
4.1. Resultados descriptivos.....	80
4.1.1. Resultados descriptivos	80
4.1.2. Resultados inferenciales.....	94
V. DISCUSIÓN	101
VI. CONCLUSIONES	107
VII. RECOMENDACIONES.....	109
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	111
ANEXOS	113
Anexo 1: Matriz de consistencia	114
Anexo 2: Matriz de operacionalización	116
Anexo 3: Instrumentos	117
Anexo 4 Validación de instrumentos.....	121
Anexo 5: Matriz de datos	128
Anexo 6. Propuesta de valor.....	135

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Datos sociodemográficos.	70
Tabla 2.	Criterios de puntuación.....	73
Tabla 3.	Niveles del clima organizacional en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.	80
Tabla 4.	Niveles de la dimensión condiciones laborales en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.	81
Tabla 5.	Niveles de la dimensión Supervisión en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.	82
Tabla 6.	Niveles de la dimensión Comunicación en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.	83
Tabla 7.	Niveles de la dimensión Realización personal en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.	84
Tabla 8.	Niveles de la dimensión Involucramiento laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019. .	85
Tabla 9.	Niveles de la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.	86
Tabla 10.	Niveles de la dimensión Condiciones físicas en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.	87
Tabla 11.	Niveles de la dimensión Beneficios laborales y/o remunerativo en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.	88
Tabla 12.	Niveles de la dimensión Políticas administrativas en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019. ...	89
Tabla 13.	Niveles de la dimensión Relación con la autoridad en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019. ...	90
Tabla 14.	Niveles de la dimensión Desempeño de tareas en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019. ...	91
Tabla 15.	Niveles de la dimensión Relaciones sociales en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.	92
Tabla 16.	Niveles de la dimensión Desarrollo personal en trabajadores de la empresa	

agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.	93
Tabla 17. Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	94
Tabla 18. Criterios con los cuales interpretar el coeficiente de correlación	94
Tabla 19. Prueba de Spearman entre Clima organizacional y Satisfacción laboral ..	95
Tabla 20. Prueba de Spearman entre Condiciones laborales y Satisfacción laboral.	96
Tabla 21. Prueba de Spearman entre Supervisión y Satisfacción laboral	96
Tabla 22. Prueba de Spearman entre Comunicación y Satisfacción laboral	97
Tabla 23. Prueba de Spearman entre Realización personal y Satisfacción laboral ..	98
Tabla 24. Prueba de Spearman entre Involucramiento personal y Satisfacción laboral.....	99

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Pirámide jerárquico de Abraham Maslow	48
Figura 2. Cuadro comparativo de la ley agraria anterior y actual.	58
Figura 3. Niveles del clima organizacional en trabajadores.....	80
Figura 4. Niveles de la dimensión condiciones laborales	81
Figura 5. Niveles de la dimensión Supervisión	82
Figura 6. Niveles de la dimensión Comunicación	83
Figura 7. Niveles de la dimensión Realización personal	84
Figura 8. Niveles de la dimensión Involucramiento laboral.....	85
Figura 9. Niveles de la satisfacción laboral.....	86
Figura 10. Niveles de la dimensión Condiciones físicas	87
Figura 11. Niveles de la dimensión Beneficios laborales y/o remunerativo	88
Figura 12. Niveles de la dimensión Políticas administrativas	89
Figura 13. Niveles de la dimensión Relación con la autoridad	90
Figura 14. Niveles de la dimensión Desempeño de tareas	91
Figura 15. Niveles de la dimensión Relaciones sociales	92
Figura 16. Niveles de la dimensión Desarrollo personal.....	93

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación que titula Clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019, tuvo como propósito principal mejorar el clima organizacional existente en la organización, mediante la gestión de las mejoras de los indicadores de clima organizacional y de las necesidades encontradas en la empresa Agropaem SAC. Al hablar de Clima organizacional se puede afirmar según las definiciones de varios autores, que es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan la tarea, para Sonia Palma (2004), además que cuando nos referimos a clima organizacional, es la totalidad de las características que presenta cada organización e involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales), para Chiavenato, (1992). Para el desarrollo de la presente investigación se tuvo como base 02 teorías:

La Teoría de las Necesidades – A. Maslow (1954) que es una de las teorías de motivación más conocida, llamada también como la pirámide de Abram Maslow, las cuales abarcan: las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización, esta última encontrándose en la cima de la pirámide, teoría fundamental para la comprensión de las necesidades humanas, organizadas en cinco niveles jerárquicos, en la base se encuentran las necesidades fisiológicas que todos necesitamos cubrir, una vez satisfechas estas necesidades, buscamos satisfacer las necesidades de niveles superiores, es decir primero vamos satisfaciendo las necesidades más básicas y luego desarrollamos otras necesidades y deseos superiores que se encuentran en niveles más elevados, hasta llegar a la cima de la pirámide, además de la Teoría de los Dos Factores –

Herzberg (1987) o también conocida como la teoría de motivación-e higiene, explica el comportamiento de las personas en el ámbito laboral , los factores higiénicos enfocan al lugar donde se desarrolla el trabajo y las condiciones que lo rodea, como son: sueldo y beneficios, política de la empresa y su organización, relaciones con los compañeros de trabajo ,ambiente físico, supervisión, status, seguridad laboral, crecimiento, madurez, consolidación; estos factores afectan directamente las actitudes laborales principalmente la satisfacción e insatisfacción laboral, si faltan o son inadecuados, causan insatisfacción en los trabajadores, pero si son óptimos evitara la insatisfacción en ellos, mientras que los factores motivacionales como logros, reconocimiento, independencia laboral, responsabilidad y promoción, ayudan a aumentar la satisfacción de los trabajadores, donde se podría decir que, la satisfacción es principalmente el resultado de los factores de motivación y si son malos provocan insatisfacción en los trabajadores.

Se desarrolló una investigación de tipo básica, no experimental, descriptiva correlacional de corte transversal, donde se evaluaron las condiciones actuales de la variable de clima organizacional en la empresa y las dimensiones e indicadores que influyen en él, así como también de la variable de la Satisfacción laboral, las dimensiones y sus indicadores , los instrumentos utilizados para la obtención de los datos fueron: el test de escala de Clima Laboral de Sonia Palma (CL-SPC), la cual consta de 50 Ítems , agrupadas en 03 dimensiones, de aspectos fisiológicos, sociales y psicológicos , donde se evalúan los indicadores de condiciones laborales, supervisión, comunicación e involucramiento laboral, por medio del cual se obtuvo los resultados de clima organizacional, además se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma , la cual consta de 36 ítems que agrupadas en tres dimensiones de aspectos fisiológicos, sociales y psicológicos con sus indicadores de condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales o remunerativos, políticas administrativas, relaciones con la autoridad, desempeño de tareas ,relaciones sociales y desarrollo personal. Por ello es necesario e importante conocer el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa, por tal motivo se recogió la información a base de los cuestionarios aplicados a los trabajadores de la empresa Agropaem SAC, para evaluar la relación de clima organizacional y satisfacción laboral en cada uno de ellos.

En este estudio realizado para alcanzar los objetivos planteados, se dividió el trabajo de la siguiente manera: el primer capítulo titulado problema de investigación con el planteamiento y formulación del problema a nivel general y específico, con la justificación a nivel teórico, práctico, metodológico así, como social, con los objetivos general y específicos. En el Capítulo II, encontramos el marco teórico con los antecedentes de investigación: nacionales e internacionales, donde se realiza la fundamentación científica con las bases teóricas de las variables clima organizacional y satisfacción laboral, terminando este capítulo se realiza la definición de términos. En el Capítulo III, se trata sobre métodos y materiales con la formulación de las hipótesis generales y específicas, las definiciones conceptuales y operacionales de las variables de estudio, el tipo y nivel de investigación, el diseño utilizado, así como la población, muestra y muestreo: se mencionan las técnicas e instrumentos de recolección de datos, también se ha tratado de los métodos de análisis de datos, así como los aspectos éticos que normaron el estudio. En el Capítulo IV, se presentan los resultados. En el Capítulo V se encuentra la discusión de resultados. En el capítulo VI, abarcan las conclusiones. El capítulo VII, se presentan las recomendaciones. También, señalamos las referencias bibliográficas y finalmente, los respectivos anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El presente trabajo de investigación ha tenido como propósito demostrar la relación del Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019, problemática que tiene una relevancia a nivel mundial que genera un mal clima laboral así mismo afecta el desempeño de los trabajadores, la misma que también se ve afectado a la familia y organización a la que pertenece. Tal como lo refiere Cardona (2016), se encontró que la satisfacción laboral de los colaboradores del CDI San José de Manizales, puntúa porcentualmente como muy satisfactoria, siendo las condiciones del grupo social de trabajo el factor de mayor relevancia positiva y los estilos de vida individual los de menor, debemos de realizar mediciones permanentes sobre los componentes clima organizacional y satisfacción laboral, indagando por los factores negativos y como estos inciden en la calidad de vida de nuestros trabajadores, que a la vez afecta el desempeño laboral y al entorno familiar del afectado.

Tal como lo afirma Mesías (2017), el Perú y los países de América Latina, viven en un contexto de globalización, que conlleva a una realidad específica, tal como la globalización financiera y la estrategia de libre intercambio de los grandes poderes capitalistas. En efecto, la actual globalización es más perceptible a nivel económico y desde sus orígenes es inspirador y objeto de estudio de muchos análisis y debates. Bajo esta perspectiva, la globalización se caracteriza por la apertura de libre comercio y el resquebrajamiento de las barreras comerciales a nivel mundial, situaciones que conllevan a la constante competitividad de las empresas que fabrican los mismos productos, En este contexto, el sector empresarial se ve forzado a crear las condiciones necesarias para ser altamente creativos y productivos en relación a los productos ofrecidos a sus clientes, centrando su atención en la producción y, por tanto, dejando postergado el desarrollo de bienestar de sus colaboradores. En efecto, en muchas empresas no se potencializa las habilidades y competencias de los trabajadores, ni se establecen

medidas que mejoren el clima organizacional para que éstos puedan sentirse satisfechos con las tareas que se les asignan. Por ende, se pueden desarrollar actitudes negativas que perjudiquen a la empresa, tales como: reclamos no gestionados que provocan huelgas y paro de trabajadores, ausentismo laboral, bajo rendimiento, deficiente servicio a los usuarios, entre otros.

A nivel local, en la investigación que se llevó a cabo en la empresa agroindustrial Agropaem SAC del distrito de Chancay, conformada por 120 trabajadores divididas en 8 áreas de labores las cuales son: recepción de materia prima, producción, empaque, almacén de pt, calidad, saneamiento, mantenimiento, y recursos humanos, donde se ha observado indicadores que denotan rasgos de insatisfacción laboral, utilizando las técnicas de investigación como la observación, se ha observado un clima laboral negativo, falta de comunicación, ausentismo, bajo rendimiento, peleas frecuentes, rotación de personal, personas insatisfechas por la remuneración percibida, bajo desempeño laboral en los trabajadores del área de producción, debido a una mala comunicación, indicación y control de los supervisores de línea, cuando ingresa un personal nuevo no se le da atención debida, ni se le explica de forma detallada la labor específica que va a realizar ocasionando incomodidad por parte el trabajador por el desconocimiento, que afecta en el rendimiento la producción y en el cumplimiento de los objetivos de la empresa y de los trabajadores, motivos por la cual me animó a realizar la investigación, teniendo en consideración que todos los trabajadores de las diferentes áreas de la empresa son importantes por la labor que desarrolla cada una de ellas en sus puestos de trabajo, ellos pasan la mayor parte de su tiempo en las organizaciones u empresa que laboran, por ende, la apreciación sobre ellas debe de ser gratificante y positiva, con buenas expectativas para su desarrollo personal e intelectual, la apreciación que tiene cada trabajador hacia la empresa u organización que pertenece afecta directa e indirectamente en su desempeño laboral y en el cumplimiento de sus metas tanto personales como de la organización.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG ¿Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay-2019?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿Existe relación entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay-2019?

PE 2 ¿Existe relación entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay-2019?

PE 3 ¿Existe relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay-2019?

PE 4 ¿Existe relación entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay-2019?

PE 5 ¿Existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay-2019?

1.3. Justificación de estudio

Desde el punto de vista teórica, en el presente trabajo de investigación de clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay, mediante los estudios realizados se pudo identificar la situación real de como los trabajadores se sienten en el desarrollo de sus labores diarias , compromiso, motivación y actitudes hacia la empresa , además de cuáles son los factores que incidan de forma positiva o negativa en el desenvolvimiento de sus labores de cada uno de ellos; teniendo en cuenta que es de gran ayuda, por los aportes teóricos recientes, sobre las variables de estudios, y así implementar e innovar técnica, métodos y procedimientos para mejorar el clima laboral de la empresa, por ende tener una mejor satisfacción laboral de los

trabajadores y así mejorar en las expectativas de cada trabajador frente a la empresa y hacemos competitivos y atractivos para todos los trabajadores de la zona y alrededores.

Desde el punto de vista práctico el presente trabajo de investigación servirá como base de investigación, utilizando técnicas y estrategias, nos ayudará y beneficiará en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay, por lo cual servirá de gran ayuda para mejorar la calidad de vida personal y laboral de los trabajadores. Cabe resaltar la relevancia y los aportes de la justificación metodológica ya que es relevante e importante en la planificación de la investigación que se realizó en la empresa de agroindustrial del distrito de Chancay, porque permitió utilizar métodos y técnicas de investigación que contribuyen a identificar y solucionar los problemas. El presente trabajo de investigación también es importante porque nos ayudó a demostrar la confiabilidad y validez de los instrumentos, es importante porque permitirá demostrar la validez y confiabilidad de los instrumentos en la población, para que se sigan utilizando en problemática similares en otras organizaciones, se permitirá realizar, tesis, trabajo de investigación, etc.

Es importante y de gran relevancia el presente estudio de investigación a nivel social, ya que mejorando el clima organizacional de la empresa Agropaem Sac, mejoraremos la productividad, los rendimientos y por ende la satisfacción laboral y calidad de vida de los trabajadores, tendremos trabajadores satisfechos, motivados y orgullosos de pertenecer a nuestra empresa, siendo así una empresa atractiva en la provincia, lo cual será beneficioso para los trabajadores, administradores, gerente y para la sociedad.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Determinar la relación de clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

- OE 1 Identificar la relación entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019.
- OE 2 Identificar la relación entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019.
- OE 3 Identificar la relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019.
- OE 4 Identificar la relación entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019.
- OE 5 Identificar la relación entre la dimensión involucración laboral y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

A continuación, se detalla algunas tesis que forman parte del trabajo de investigación:

Cabrera (2018) en su tesis titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana” estudio de caso, en su trabajo de investigación presentado para optar el grado de Bachiller en Administración con Mención en Dirección de Empresas. 2018 UNIVERSIDAD ESAN, LIMA- PERÚ. el presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar cómo es el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución Pública Peruana, para lo cual se plantea un diseño de alcance correlacional para evaluar las relaciones entre las variables en estudio. La muestra del estudio piloto estuvo conformada por 56 trabajadores de la institución en estudio de los cuales el 63% de los encuestados fueron hombres y el 37% fueron mujeres. Los instrumentos de medición fueron el cuestionario Escala del Clima Laboral de Sonia Palma y el cuestionario de la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg. Los resultados muestran que el clima organizacional de los colaboradores que trabajan en la institución pública estudiada , es evaluada por la muestra en estudio como “ muy favorable” lo que podría estar explicando , por lo menos parcialmente, por qué esta Institución Pública Peruana está siendo galardonada como la empresa donde la gente quiere trabajar y ha sido galardonada por la premiación “Great Place to Work”, su satisfacción laboral es valorada en este mismo estudio como “ media” , siendo esta valoración consistente en todos sus indicadores. Además, se pudo evidenciar la existencia de una relaciones positiva muy entre la dimensión autorrealización de la clima organizacional y el indicador logro de la satisfacción; entre la dimensión involucramiento y el indicador Trabajo en sí ; la dimensión comunicación y el indicador Responsabilidad. Todos estos resultados avalan lo ya explicado en los antecedentes de investigaciones previas que dicen que una empresa exitosa requiere gestionar bien tanto su clima

organizacional como la satisfacción de sus empleados.

El presente trabajo de investigación es importante para mi tesis, ya que trabaja con las mismas variables y además ha utilizado los instrumentos de medición que fueron el cuestionario Escala del Clima Laboral de Sonia Palma y el cuestionario de la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg, mediante el cual se ha evidenciado la existencia de una relación positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores, teniendo en cuenta que la empresa ha sido galardonada con la premiación “Great Place to Work”, es una empresa donde la gente quiere trabajar y se siente muy satisfecha, de pertenecer a ella.

Casana (2015) en su tesis titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy”, en su trabajo de investigación de su tesis para optar al título profesional de Psicología. 2015. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo-Perú, en la presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa azucarera, el tipo de investigación es sustantiva puesto que se orienta a describir, explicar, predecir o decir la realidad, de diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 174 trabajadores con un rango de edad de 20 a 60 años, ambos sexos, con un grado de instrucción mínima de secundaria completa, cuya relación laboral con la empresa es de estables y contratados. Las variables trabajadas fueron evaluadas mediante dos instrumentos: Escala del Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo CL- SP (2004) y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma SL – SP (1999).

Finalmente, se encontró como resultado que existe correlación altamente significativa entre ambas variables de manera general. Y se pudo apreciar una correlación significativa entre los indicadores de clima organizacional y los factores de satisfacción laboral; además se encontró que la mayoría de la población manifiesta un nivel regular en el clima organizacional y en la satisfacción laboral. Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, empresa azucarera.

El presente trabajo fue de gran importancia para mi trabajo de investigación, ya que ha trabajado con las mismas variables de clima organizacional y satisfacción

laboral, se ha realizado en una empresa agroindustrial y por la cantidad de la muestra de 174 operarios de producción de ambos sexos, además que las variables trabajadas fueron evaluadas mediante dos instrumentos: Escala del Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo CL- SP (2004) y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma SL – SP (1999)

Mesías (2017) en su tesis titulada “Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores del área de producción en la empresa complejo agroindustrial Beta s.a. provincia Chincha, 2017”, en su trabajo de investigación para optar al título profesional licenciado en Administración y Finanzas. Universidad Autónoma de Ica. Chincha-Perú. La presente investigación tuvo como objetivo establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores del área de producción de la Empresa Agroindustrial BETA S.A. de la planta Chincha, la misma provincia, se empleó una metodología No experimental, básica , de diseño No experimental, descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 150 trabajadores y la muestra por 76 colaboradores de del área de Producción de la empresa Complejo Agroindustrial BETA S.A. Chincha, el instrumento utilizado fue la encuesta, para efectos de la investigación, se consideró estudiar dos variables que se encuentran relacionadas, la primera es la satisfacción laboral, entendida como la percepción que tienen los colaboradores sobre el nivel satisfacción que ofrece una determinada empresa; y la segunda, es la productividad, concebida como la “relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados” (OIT), expresado en el rendimiento. Se considera precisar que ambas categorías se encuentran determinadas por factores internos y externos de una organización, a partir del recojo, procesamiento y análisis de la información, se señala como resultado que existe influencia de la satisfacción laboral que perciben los trabajadores con el nivel de productividad alcanzado por la empresa, hecho que se sustenta en el 81% de colaboradores encuestados que manifestaron sentirse satisfechos en su trabajo, afirmando de esta manera, alcanzar un alto nivel de satisfacción laboral. Esta percepción se explica por múltiples factores que vivencian en la organización, tales como: se sienten a gusto con las condiciones de trabajo, las cuales son consideradas como favorables, se sienten reconocidos por el trabajo realizado por sus jefes inmediatos y por la organización en general, establecen relaciones interpersonales que favorecen el

buen clima laboral, entre otros. Ante los resultados obtenidos, es necesario plantear medidas que permitan la mejora de la satisfacción laboral de todos los colaboradores, buscando alcanzar las aspiraciones no satisfechas por la administración de la empresa de estudio; y por ende, se logrará mejorar el bienestar laboral de los trabajadores, hecho que, a la vez, repercutirá en la mejora de la productividad, en conclusión se logró determinar que sí influye la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores del área de producción de la empresa Complejo Agroindustrial BETA S.A., Chincha 2017.

El presente trabajo es importante para mi trabajo de investigación, ya que ha trabajado con una de las variables, satisfacción laboral, además de realizarse en una empresa agroindustrial, bajo la misma modalidad de contratación de la empresa Agropaem SAC, hay gran requerimiento de personal según las temporadas de altas de producción.

Otoya k. -Verástegui J. (2016), en su tesis titulada “Clima organizacional y su influencia en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tsoft Perú. Miraflores .2016”; en su tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología. Universidad Privada TELESUP. Lima- Perú. Cuyo objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la influencia que ejerce el clima laboral en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa TSOFT Perú. Se desarrolló una investigación de diseño no experimental descriptiva causal, la muestra estuvo conformada por 40 trabajadores con un rango de edad de 21 a 48 años de ambos sexos, cuya relación con la empresa es de estables y contratados. Para las variables trabajadas se les aplicó dos instrumentos: Escala del Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo CL- SP (2004) y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma SL– SP (1999). La hipótesis principal señalaba que El clima Laboral influye en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa TSOFT Perú. El resultado fue que el clima laboral Si influye en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa TSOFT Perú. Y además, se pudo verificar que existe un nivel favorable de Clima Organizacional de los trabajadores de la empresa TSOFT Perú y existe un nivel regular de satisfacción Laboral de los Trabajadores de la empresa. Finalmente, se comprueba la hipótesis principal a un nivel de confianza de 90% y un n.s. de 0,05.

Llegando a la conclusión que el clima laboral si influye en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa TSOFT Perú en el distrito de Miraflores en el año 2016.

Este trabajo de investigación es importante porque ha utilizado las mismas variables, clima organizacional y satisfacción laboral, se ha utilizado los mismos instrumentos de medición la Escala del Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo CL- SP (2004) y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma SL promedio del cual se ha demostrado que existe un nivel favorable de Clima Organizacional de los trabajadores de la empresa TSOFT Perú.

Quispe N. (2015) en su tesis titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral, en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac Andahuaylas, 2015.” Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Nacional José María Arguedas. Apurímac-Perú. Cuyo objetivo de la investigación fue determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas. el diseño de la investigación es no experimental- Transeccional – descriptivo – correlacional, tiene un enfoque cuantitativo de tipo sustantiva descriptiva. Para la realización de este estudio se determinó como muestra al total de la población, conformada por 30 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado, tipo escala de Likert, para diagnosticar el clima organizacional, compuesto por 21 ítems correspondiente a 5 dimensiones, y para medir la satisfacción laboral, compuesto por 14 ítems correspondiente a 2 dimensiones, validados por tres expertos en la materia. El análisis de fiabilidad de los cuestionarios arroja un coeficiente de Alfa de Cronbach para la escala de clima organizacional y satisfacción laboral de 0.796 y 0.721 respectivamente confiables. La hipótesis principal señalaba que existía relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral. La principal conclusión comprobó que hay relación entre las dos variables, es decir, existe relación significativa positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral. A nivel de las hipótesis específicas se comprobó las dimensiones de clima organizacional la estructura, autonomía, relaciones interpersonales, identidad se correlacionaron de forma significativa y positiva con la satisfacción laboral. Sin embargo, no se encontró

relación entre la dimensión recompensa con la satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial el Apurímac.

La presente investigación es importante porque se ha utilizado las mismas variables de clima organizacional y satisfacción laboral, se ha trabajado en una se comprobó que existe relación significativa positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Cardona (2016), en su trabajo de investigación “La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales”. Universidad de Manizales Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Especialización en Gerencia del Talento Humano ,Colombia, cuyo objetivo de la investigación fue identificar la satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales , la metodología utilizada es descriptivo, la población de objeto de estudio se constituye de 31 empleados de planta del CDI Hogar Infantil San José, los Instrumentos utilizados para medir el clima organizacional, construido y validado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (2004), en su guía La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión y el cuestionario de satisfacción en el trabajo, construido y validado por el SURATEP (2002), en su modelo de motivación y gestión humana, se encontró que el clima organizacional se percibe como muy satisfecho con una puntuación porcentual, siendo las variables capacidad profesional y trabajo en equipo las de mayor puntuación y administración del talento humano y comunicación e integración, las de menor. Se encontró que la satisfacción laboral de los colaboradores del CDI San José de Manizales, puntúa porcentualmente como muy satisfactoria, siendo las condiciones del grupo social de trabajo el factor de mayor relevancia positiva y los estilos de vida individual los de menor. Resulta relevante para efectos de la presente investigación y con miras a la estructuración de la propuesta de intervención, denotar que en el ámbito del clima organizacional, en la variable administración del talento humano, una de las de menor puntuación porcentual, se encuentra como ítem de menor satisfacción, el referente a los incentivos dados por la entidad cuando se alcanzan los objetivos y las metas; y en la variable comunicación e integración, la otra de menor puntuación,

se evidencia como ítem de menor satisfacción, el correspondiente a que la información sobre asuntos de la entidad, se transmiten muchos de ellos mediante comunicados oficiales. Con respecto a los resultados de la satisfacción laboral, con miras a la estructuración de la propuesta de intervención, cabe denotar que en la variable estilos de vida individual, evidenciada como la de menor puntuación, el ítem de más bajo fue percepción efectos negativos del trabajo sobre la salud. Resulta relevante en el contexto laboral actual, con miras a la gestión administrativa con enfoque humanista, realizar mediciones permanentes sobre los componentes clima organizacional y satisfacción laboral, indagando por los factores negativos y como estos inciden en la calidad de vida de los colaboradores, cuya circunstancia a la vez afecta el desempeño intralaboral y puede trascender al entorno extra laboral del afectado.

Carballo, Priego y Ávalos (2015), realizaron un trabajo de investigación cuyo título fue “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal operativo Federal del programa Caravanas de la Salud en Tabasco-México”, con el objetivo de conocer la percepción sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal operativo de dicho programa, en cuanto al método el estudio realizado fue observacional, prospectivo y de corte transversal. Participaron 97 trabajadores y se aplicaron dos instrumentos integrados, denominado “COSL2014”. Los resultados obtenidos indicaron que el 76% de trabajadores perciben tener un clima organizacional favorable, y el 42% indicó sentirse entre parcial a regularmente satisfecho laboralmente. Por lo que se concluyó: “que la percepción del personal operativo del programa es favorable en cuanto al clima organizacional, principalmente basado en la confianza en cada uno de los trabajadores o colaboradores y el trato cortés y amigable 20 por parte de la jefatura. Sin embargo, se apreció una parcial insatisfacción laboral, principalmente relacionada a las condiciones de trabajo que tiene como son la infraestructura, equipamiento e insuficiencia de insumos, circunstancias que en el futuro podrían acarrear dificultades en el progreso normal del programa” (15).

El presente trabajo de investigaciones de gran importancia y relevancia para mi trabajo de investigación ya que trabaja con las 02 variables de estudio, por el método de estudio utilizado, la observación, por el corte transversal, por el número

de su población, llegando la conclusión que la percepción del personal operativo es favorable, pero le falta mejorar las condiciones laborales de trabajo como la infraestructura, equipos, etc.

Navarrete (2018), en su tesis de investigación titulado “Diagnóstico del clima organizacional en los talleres agroindustriales de la Espam mfl.” Tesis previa la obtención del título de Ingeniera Comercial con mención especial en Administración Agropecuaria. 2018. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Manabí-Ecuador. Cuyo objetivo de la investigación fue diagnosticar las variables que influyen en el clima organizacional de los Talleres Agroindustriales de la ESPAM-MFL, ubicado en Bolívar–Manabí. El estudio tuvo un enfoque cualitativo y cuantitativo, de tipo no experimental, la metodología se basó en técnicas de consenso y de diagnóstico: Delphi, Kendall, matriz de priorización, entrevistas y encuestas; que garantizaron el nivel de competencias del equipo de expertos como la confiabilidad y validez de las variables. La población estuvo constituida por las 11 personas que laboran en las diferentes áreas. Mediante la evaluación situacional se determinó que las dimensiones trabajo en equipo, liderazgo y comunicación inciden en el buen desempeño organizacional, a partir de ello se elaboró un instrumento de diagnóstico integrado por 59 ítems con el fin de conocer los comportamientos que se manifiestan en la unidad de trabajo. Los resultados reportan 29 fortalezas y 30 debilidades dentro de estas los problemas vitales se deben principalmente a 22 criterios, en términos generales la dimensión trabajo en equipo pondera un porcentaje del 77,51%, el liderazgo con un 76,90%; mientras que la dimensión comunicación muestra un 77,27%. Se concluye que para lograr un clima de excelencia se debe mejorar aquellos factores determinantes que provocan efectos significativos en el entorno laboral; la solución está en el monitoreo, seguimiento y control de las acciones específicas del plan de mejoras que permitan conocer el grado de cumplimiento de las actividades propuestas contribuyendo al buen desarrollo del clima organizacional para la consecución de las metas planteadas.

Este presente trabajo es de gran importancia porque ha utilizado una de la variable que es clima organizacional además de haberlo realizado en una empresa agroindustrial , el estudio es de enfoque cuantitativo y cualitativo de tipo no

experimental, se ha trabajado con entrevistas y encuestas que han determinado la confiabilidad y valides de las variables por ello se llega a la conclusión que para tener un clima de excelencia se debe mejorar los factores determinantes que provocan efectos significativos negativos en el entorno laboral; y así llegar a tener una excelente ambiente laboral.

Obreque, (2015) en su tesis titulado “Clima Organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad” Universidad de Chile. Cuyo objetivo del presente estudio es explorar el clima organizacional y su relación con el compromiso funcionario y a su vez cuales son las dimensiones de clima que tienen mayor impacto sobre el compromiso en un hospital de baja complejidad del Servicio de Salud Aconcagua, el diseño del estudio es de tipo descriptivo transversal, no experimental, donde un total de 102 funcionarios del Hospital de Llay Llay, se les aplicó un cuestionario de Clima organizacional y un cuestionario de Compromiso funcionario, comenta que durante muchos años las instituciones públicas han medido el clima organizacional con fines de gestión. Los escenarios actuales exigen a los administradores y líderes de las instituciones alcanzar el compromiso de sus funcionarios a fin de alcanzar las metas. Es el caso de salud, desde la aplicación de la reforma se establecen metas claras respecto al acceso, oportunidad de la atención, protección financiera, y calidad en las prestaciones. Por otra parte, la ley de deberes y derecho que hace exigibles procesos de difusión y acciones que buscan la calidad, considerando el gran cambio de paradigma donde el usuario o paciente pasa a ser el centro de las acciones, para el logro de todas estas exigencias es necesario conseguir un alto grado de compromiso funcionario. Se encontró una relación entre Clima Organizacional y el nivel de compromiso funcionario ($p: 0.004$), donde además se evidencia que las dimensiones del clima que más se relacionan con el compromiso son la comunicación, la motivación, el estilo de supervisión y la identidad.

Este trabajo de investigación es importante para mi trabajo porque trabaja con una de la variable clima organizacional, además por el tipo de diseño descriptivo no experimental, por la población, y además por los cuestionarios aplicados.

Zans (2016), en su tesis titulado “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.” Tesis de grado para optar al título de: Máster en Gerencia Empresarial. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua-Nicaragua. Cuyo objetivo general fue el Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016, con el propósito de describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. El desarrollo de este estudio se hizo tomando en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo - explicativo. El universo fueron 88 trabajadores y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios. Se aplicó la metodología, las técnicas e instrumentos necesarios para una adecuada investigación, siguiendo la normativa establecida por la UNAN Managua para este tipo de trabajo. Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. Se considera urgente motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, Favorable, Óptimo y alcanzarlos niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo, además se debe constituir de manera permanente en las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de la comunidad universitarias, las cuales se deben canalizar a través de los dirigentes y convertirlas en propuestas en los consejos universitarios, al mismo tiempo elevar el desempeño laboral en la facultad, motivando y generado un ambiente propicio para la productividad, evitar en gran medida la toma de decisiones individuales y fortalecer la toma de decisiones colectivas.

El presente trabajo es de importancia para mi trabajo de investigación porque estudia una de las variables que es clima organizacional, es de enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo – explicativo, por la cantidad de la

muestra, llegando a la conclusión que el mejoramiento del Clima Organizacional influirá de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores.

2.2. Base teórica de las variables

Antes de realizar un abordaje a la variable de estudio es necesario conocer algunos aspectos teóricos sobre las variables de clima organización y satisfacción laboral, a continuación, se abordará diferentes enfoques teóricos de las presentes variable de estudio.

2.2.1. Clima organizacional

Para esta variable de estudio existen varios autores que definen “Clima Organizacional”, para la ejecución del presente trabajo de investigación se han detallado los siguientes conceptos, para Sonia Palma (2004) indica que es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan la tarea.

Para Chiavenato, (2002) el Clima Organizacional es la cualidad del ambiente organizacional, la cual es percibida por los miembros de la organización e influye en el comportamiento, en donde los individuos buscan un estado de ajuste.

Según Brunet, (1987) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.

Para Chiavenato, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Según Daft (2007) sostiene con respecto a organización que es importante definir la organización debido a que las relaciones laborales se dan dentro de una organización, entendiendo que el elemento clave de una organización está compuesto por personas y por sus relaciones interpersonales. Una organización existe cuando las personas interactúan entre sí para realizar funciones esenciales que ayuden a lograr las metas.

Afirma Dessler, (1979) sostiene y plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término de clima organizacional, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.

Para Litwin & Stringer (1968), citado por Rodríguez Etal (2007) quienes refieren y detallan que el clima organizacional es una propiedad del ambiente organizacional que esta descrita por sus miembros. En este sentido, el clima organizacional se origina producto de efectos subjetivos percibidos del sistema formal, del estilo informal de los administradores y de los factores organizacionales estos factores, afectan las actitudes, creencias, valores y motivación de los integrantes de la organización por sus integrantes.

Tal como lo afirma Casana (2015), en su tesis, estas definiciones nos permiten comprender el significado del clima organizacional, concluyendo de esta manera que el clima organizacional “es la percepción del empleado frente a su entorno laboral, lo que significa que dependerá de nuestra capacidad sensorial para discernir qué tan óptimo o desfavorable es el medio donde un trabajador brinda un esfuerzo laboral”. Asimismo, el lugar y ambiente donde el trabajador se desenvuelve cotidianamente, el trato que el jefe o el líder le brinde a su equipo de trabajo, la relación que se tenga con el resto del personal que integra la organización, entre otros factores, conformarán el clima organizacional, siendo el vínculo o el obstáculo para el buen rendimiento de los trabajadores y por ende del buen funcionamiento de la organización en su conjunto.

Además, refiere que el clima organizacional es calidad o la suma de 29 características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento. El concepto de clima

organizacional abarca una amplia gama de factores ambientales que influyen en la motivación. Se refiere a las propiedades motivacionales del ambiente de la organización, es decir, a aquellos aspectos de la organización que provocan distintas clases de motivación en sus miembros. (Chiavenato, 2009, pp. 260-261)

Según Méndez, (2006) se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Para la Organización Panamericana de la Salud (OPS), refiere al desarrollo organizacional como un conjunto de actividades para llevar a cabo un cambio planeado, que tiene como base los valores humanistas, esto con el fin de mejorar la eficacia de la organización y el bienestar de los empleados.

Según la escuela de Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que, el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno. Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

Por último, Schein, (citado por Davis,1991) refiere que el ambiente organizacional, a veces llamada atmósfera o cultura organizacional, es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros. Rodríguez, (1999) expresa que el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

En resumen y de acuerdo a las definiciones antes mencionadas de clima organizacional y por la definiciones de diferentes autores podemos decir que el clima organizacional son las perspectivas que tiene cada trabajador hacia la organización u empresa que pertenece e influye en la actitud y comportamiento de cada trabajador ,esta perspectiva puede ser positiva o negativa e influye en el desenvolvimiento de las labores diarias y en el cumplimiento de las metas y objetivos, por ende en la satisfacción e insatisfacción laboral , debemos de tener en cuenta que las organizaciones u empresas y los trabajadores se encuentran en interacción continua, con objetivos y metas comunes, si el ambiente de trabajo es positivo obtendremos trabajadores motivados felices de pertenecer a la organización y además empresas satisfecha de contar de cumplir con sus objetivos y metas.

2.2.1.1. Teorías de la variables- Rensis Likert (1965)

En el presente estudio de investigación, se ha tenido en cuenta para una mejor explicación y entendimiento de las variables la teoría de Clima Laboral de Likert (1965), citado por Casana (2015), que establece que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, la reacción estará determinada por la percepción. Para este autor, existen algunos factores que influyen en la percepción del clima organizacional como: los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que ocupa dentro de la organización y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados y superiores del clima organizacional. Asimismo, establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima, las cuales son:

- a) **Variables Causales:** definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Comprende la estructura organizativa y administrativa como las reglas, decisiones, competencias y las actitudes.
- b) **Variables Intermedias:** orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como motivación, rendimiento, comunicación y

toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales.

- c) **Variables Finales:** 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, niveles de costos, calidad y utilidades. La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos (2) grandes tipos de clima organizacional, así como de cuatro (4) sistemas:

2.2.1.2. Tipos de clima organizacional.

2.2.1.2.1. Clima de tipo autoritario: Sistema I – Autoritarismo Explotador.

En el tipo de clima de autoritarismo explotador, la dirección no les tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, castigo, de amenazas, ocasionalmente, de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

2.2.1.2.2. Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo Paternalista

Es aquel en que la dirección tiene confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

2.2.1.2.3. Clima de tipo participativo: Sistema III – consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima.

2.2.1.2.4. Clima de tipo participativo: Sistema IV – participativo en grupo

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos y de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y objetivos de la organización que establecen bajo la forma de planificación estratégica. Un clima abierto corresponde a una organización que se percibe como dinámica, que es capaz de alcanzar sus objetivos, procurando una cierta satisfacción de las necesidades sociales de sus miembros, y en donde estos últimos interactúan con la dirección en los procesos de toma de decisiones. El clima cerrado caracteriza a una organización burocrática y rígida en la que los empleados experimentan una insatisfacción muy grande frente a su labor y frente a la empresa misma. En función de la teoría de la Likert, los sistemas I y II corresponderían a un clima cerrado mientras que los sistemas III y IV, corresponderían a un clima abierto.

2.2.1.3. Dimensiones de clima organizacional

Para el presente trabajo de investigación se detallarán a continuación los indicadores que están sobre la base de la prueba psicológica utilizada en el presente trabajo de investigación, donde diversos autores definen o mencionan que el clima organizacional está sujeto a indicadores que lograrán una percepción positiva o negativa del trabajador y determinara la satisfacción e insatisfacción frente a la labor que realiza, detallamos los siguientes:

2.2.1.3.1. Autorrealización o Desarrollo Personal:

Define Sonia Palma (2004) citado por Casana (2015) la autorrealización es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea respecto a su futuro; por ejemplo: el trabajador puede aprender y desarrollarse para un progreso personal en la institución; teoría que respalda a Fernández (1999) ya que menciona

el mismo sustento, afirmando que es una posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo, es decir, es la probabilidad percibida por los trabajadores, de que en una organización los trabajadores encontrarán apoyo y estímulos para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación, del mismo modo al año 2009, este autor aumenta su teoría basada en la autorrealización diciendo que los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades dónde ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales; los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarán placer y satisfacción.

2.2.1.3.2. Involucramiento Laboral

Para Sonia Palma (2004), citado por Casana (2015) define este indicador como la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización; no obstante, Ferreira (2006) dice que es el mayor compromiso con la organización, concluyendo que el compromiso organizacional es la aceptación de los objetivos y valores de la organización como propios y un fuerte deseo de seguir siendo miembro de la misma, esforzándose para su bienestar. De tal manera, como menciona Litwin y Stinger (1978): “es necesario que los trabajadores emanen el espíritu de cooperación, es decir, el sentimiento de apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores, para alcanzar un mayor disfrute frente a la tarea”.

2.2.1.3.3. Supervisión

Para Sonia Palma (2004) citado por Casana (2015) la define como las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario, por ejemplo, el supervisor brinda apoyo a los trabajadores para superar obstáculos dentro de la organización y la evaluación que se hace a los trabajadores ayuda a mejorar la satisfacción y producción de los empleados. De tal manera Hodgetts y Altman (1985), en su libro de Comportamiento en las organizaciones afirman que los individuos que se

preocupan primero por sus empleados y después por la tarea a realizar parecían lograr una producción mayor y contar con empleados con un grado más notable de satisfacción en el trabajo y en lo moral. Por el contrario, los líderes cuyos intereses se centraban en la producción tenían un índice menor de rendimiento, y sus subordinados gozaban de grados más limitados en la moral y menos satisfacción en el trabajo. Por otra parte, Robbins (2004) menciona que la satisfacción del empleado se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, quien además ofrece halagos por el buen desempeño, escucha opiniones de sus empleados y muestra un interés en ellos. Y Rodríguez (2005) agrega el factor “comunicación” dentro de la supervisión, diciendo que para que se cree un buen clima laboral se necesita de una buena comunicación entre jefe y empleados a la hora de especificar tareas o rendir cuentas, para que no sucedan errores en el trabajo. Finalmente, Raineri (2006) afirma que además de las retribuciones, es importante que los supervisores y jefes directos brinden un soporte autónomo a sus empleados y fomenten un clima positivo a través del empoderamiento (libertad para que puedan opinar y decidir por ellos mismos). De esta manera el trabajador percibirá su ambiente laboral de modo favorable, lo cual influirá directamente en su motivación. Este aspecto también contribuye al buen clima laboral, dado que los colaboradores al tener claridad sobre sus líneas de autoridad generan confianza y una mejor solución de los conflictos laborales que suceden en las áreas de la organización (Chiavenato, 2007).

2.2.1.3.4. Comunicación

Afirma Sonia Palma (2004) citado por Casana (2015) que la comunicación es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma, por ejemplo, se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo y la organización fomenta y promueve la comunicación interna. Por ello, Hodgetts y Altman (1985) confirman que la comunicación es un elemento muy importante en las empresas, ya que como lo menciona Chiavenato (2000) “una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse, actuar en conjunto y lograr objetivos en común”. El proceso de comunicación permite tener unida a la empresa en términos

de que le proporciona los medios para transmitir información vital para las actividades y la obtención de las metas. Werther y Davis (1996), señalan que si el canal de comunicación es bueno y asertivo se obtendrán mejores resultados en los compromisos organizacionales. Igualmente; Alves (2000) dice que una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son algunos de muchos factores que puntualizan un clima laboral favorable, una alta productividad y un alto rendimiento. En último lugar, Cotton y Hart (2003) afirman que un nivel alto en la comunicación en relación a las relaciones interpersonales como ayuda entre colegas, adecuada integración entre ellos, proporciona un mejor clima basado en buenos niveles de soporte y comunicación entre empleados de la misma organización.

2.2.1.3.5. Condiciones Laborales

Y por último para Sonia Palma (2004) citado por Casana (2015) las condiciones laborales son el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas por ejemplo la remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones, se dispone de tecnología que facilita el trabajo. Según, Schein (1996), las variables del ambiente físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor contaminación, instalaciones, maquinas, etc., son variables que afectan el clima organizacional. Sin un empleado no logra desarrollar sus labores en un espacio adecuado, no rendirá como se espera en las tareas asignadas. Ésta variable deja percibir que los empleados presentan un nivel apropiado de confort dentro de la estructura laboral. De la misma manera, Robbins (2004) coincide con los autores mencionados anteriormente porque afirma que a los empleados les interesa su ambiente de trabajo; se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

Los siguientes indicadores de la variable de clima organizacional nos ayudaran a identificar la percepción de los trabajadores frente a la labor que realiza ya sea de forma positiva o negativa y poder evidenciar algunas desviaciones, corregir en situ, para crear un ambiente agradable en el centro del trabajo.

Para Litwin y Stinger (1968), postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

- 1) **Estructura.** Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de las reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a las que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.
- 2) **Responsabilidad.** Es la interpretación de los miembros de la organización acerca de la autonomía en la toma de decisiones relacionados con el trabajo. Medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha; cuánto se percibe la posibilidad de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
- 3) **Recompensa.** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
- 4) **Desafío.** Consiste en los sentimientos que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
- 5) **Relaciones.** Manera cómo se interpretan los trabajadores, miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo agradable de buenas relaciones. Si dentro de la organización se establecen relaciones cordiales entre compañeros jefe-subordinado.
- 6) **Cooperación.** Son los sentimientos de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
- 7) **Estándares.** Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
- 8) **Conflictos.** Es el grado de sentimiento en que los miembros de la organización, tanto pares como superior, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
- 9) **Identidad.** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo, es la sensación

de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Dentro de una empresa u organización siempre se presentan conflictos, por las diferentes maneras de pensar y sentir de los trabajadores, desencadenando diferencias que si no son manejadas correctamente podría afectar de forma negativa dentro de la organización, pero si son conducidas de manera adecuada y oportuna pueden convertirse en críticas constructivas y propiciar el mejor desempeño laboral entre los trabajadores.

Otros autores sugieren medir el Clima Organizacional por medio de las siguientes dimensiones actitudinales hacia:

- a) La compañía y la gerencia de la empresa
- b) Las oportunidades de ascenso
- c) El contenido del puesto
- d) La supervisión
- e) Las recompensas financieras
- f) Las condiciones de trabajo

Debemos tener en cuenta para el diagnóstico de clima organizacional los aspectos como:

a) Retro-alimentación

Actividades y procesos que reflejan una imagen objetiva del mundo real. La conciencia de esa nueva información puede ser conducente al cambio si la retroalimentación no es amenazadora. La retroalimentación es prominente en intervenciones como consultoría de procesos, reflejo de la organización, capacitación en sensibilidad, orientación y consejo, y retroalimentación de encuestas.

b) Conciencia de las normas socioculturales cambiantes de las normas disfuncionales actuales

La conciencia de la nueva norma tiene un potencial de cambio, porque el individuo ajusta su conducta con las nuevas normas. Cuando las personas aprecian una discrepancia entre los resultados que están produciendo sus normas actuales y los resultados deseados pueden conducir al cambio. Este mecanismo causal

probablemente está operando en la formación de equipos y en las actividades intergrupales de formación. Incremento en la interacción y la comunicación: acreciente interacción y comunicación entre individuos y grupos puede efectuar cambios en las actitudes y la conducta. La creciente comunicación contrarresta esta tendencia permitiendo verificar sus propias percepciones en términos de que sean socialmente validadas y compartidas. Este mecanismo es la base de casi todas las intervenciones del Desarrollo Organizacional que al hacer que las personas hablen e interactúen promuevan formas constructivas de relación.

c) Confrontación

Proceso que trata en forma activa de discernir saludablemente las diferencias reales que obstaculiza la interacción entre las personas. La confrontación es el fundamento de la mayor parte de las intervenciones de resolución de un conflicto, como la formación de equipos intergrupales, la conciliación de terceras partes y la negociación del rol.

d) Educación

Puede estar dirigida hacia el entendimiento de todos los componentes organizacionales de modo que se internalice la necesidad de un mecanismo que modele la conducta, fomente el análisis del campo de fuerzas, y la planificación de la vida y carrera.

e) Participación

Es el principal mecanismo que sustenta los círculos de calidad, las organizaciones colaterales, los programas de calidad de vida en el trabajo (CVT), la formación de equipos, la retroalimentación de encuestas, y las juntas de confrontación. Es muy probable que la participación desempeñe un rol en la mayor parte de las intervenciones del Desarrollo Organizacional.

f) Responsabilidad creciente

El compromiso deriva en asumir como convicción que las consecuencias de la atención o desatención de las tareas y aspectos colaterales de éste forman parte de su quehacer organizacional y forma parte de su desarrollo personal.

g) Pro actividad:

La identificación de las fortalezas y debilidades impregna a los miembros de grupo de la energía y optimismo, elementos fundamentales para los programas de cambio. Las investigaciones sobre Clima Laboral arrojan resultados controvertidos; la información sistematizada sobre el particular por (Schneider, 1975) indican que el Clima se asocia de manera interactiva con las características personales de los trabajadores lo que evidencia el papel de las diferencias individuales en la adaptación organizacional, por lo que de acuerdo a algunas investigaciones los rasgos de personalidad moderan la percepción y se acentúa cuando el nivel de análisis es una cualidad; también refiere que el clima afecta a las personas en tanto si funciona como elemento reforzante y/o predisponente.

En este sentido, esta circunstancia condiciona que ¿Si afectan procesos organizacionales como la comunicación, toma de decisiones, solución de problemas, motivación, conflictos, productividad y satisfacción personal? Otras variables investigadas en relación al Clima han sido las vinculadas a las características de la organización como estructura, tamaño, tecnología y estilo de liderazgo, permitiendo deducir de estas investigaciones que el Clima es dependiente de la estructura organizacional, a mayor tamaño de la organización se incrementa la burocracia y por ende, posibilita clima de bajo compromiso; la tecnología simple y en pequeños grupos, hace más propicio el clima positivo; y, líderes con mayor grado de direccionalidad y negociación hace probable climas de consenso (Heilregely Slofiim, 1974) Aún la asociación del Clima

Laboral con aspectos psicológicos como motivación, valores, u otros no están claramente definidos, por lo que profundizar en estos temas como en otros que enfatizan la interacción con variables de contexto, constituye aún un reto inmediato para esclarecer conceptos teóricos y principalmente orientar programas de intervención.

2.2.2. Satisfacción laboral

Esta variable de estudio de la satisfacción laboral, es uno de los temas más relevantes e importantes en la actualidad, que afecta directamente al factor humano y determina el éxito o fracaso de las empresas, es la razón por la cual ha conllevado

a distintos investigadores a tomar en cuenta el comportamiento del ser humano frente a las organizaciones, se ha considerado importante las definiciones de los siguientes autores con el fin de comprender el estudio realizado:

Para Sonia Palma (2004) es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relación con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y el desempeño de tareas. Además, Palma (2005) citado por Alfaro Etal (2012) sostiene con respecto a satisfacción laboral es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias, valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Según Blum y Naylor, (1988) sostiene que la satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general.

Según Chiavenato, (2000) refiere que la satisfacción es sentirse bien en un trabajo, es un conjunto de todo el personal interno de la empresa, debido a que son análisis de la satisfacción laboral y su influencia en el compromiso organizacional de los empleados, en donde el objetivo final es brindar un excelente servicio al cliente.

Para Chianget, (2010) Según Taylor y Frank, “la satisfacción del trabajo está totalmente relacionada con el salario recibido, es decir, con las recompensas”. Para estos autores la remuneración por el trabajo prestado a un establecimiento, está íntimamente relacionado con el nivel de satisfacción, es decir mientras más dinero reciba, mejor será su desempeño.

Para Robbins, (1998) sostiene con relación a satisfacción laboral que se define como la comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes A veces resulta difícil

distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral, debido a su estrecha relación. Lo mismo sucede entre la satisfacción con el trabajo y la moral del empleado; muchos autores emplean ambos términos como si fueran sinónimos. La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

Para Shultz, (1990) sostiene además que hay otros factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo, la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc. Lo mismo sucede con las motivaciones y aspiraciones personales, así como con su realización. Asimismo, las actitudes son afirmaciones de valor - favorables o desfavorables acerca de objetos, gente o acontecimientos. Muestran cómo nos sentimos acerca de algo. Cuando digo «me gusta mi empleo», estoy expresando mi actitud hacia el trabajo. Cada individuo puede tener cientos de actitudes, pero el comportamiento organizacional se concentra en el muy limitado número de las que se refieren al trabajo. La satisfacción laboral y el compromiso con el puesto (el grado en que uno se identifica con su trabajo y participa activamente en él) y con la organización (indicador de lealtad y la identificación con la empresa). Con todo, el grueso de la atención se ha dirigido a la satisfacción laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2006), sostiene que el trabajo “puede ser fuente de dignidad y de satisfacción, pero también puede ser fuente de explotación y frustración” (p.5).

La satisfacción laboral, es una de las grandes problemáticas que afrontan los trabajadores de diversas organizaciones de nuestro país, que afecta su vida

diaria, es de gran importancia darle las condiciones laborables necesarias y así tener personal motivados, satisfechos y con muchas ganas de trabajar, demostrando su eficiencia y eficacia en las labores realizadas diariamente en conjunto con las organizaciones u empresas a las que pertenecen.

2.2.2.1. Teorías de la Satisfacción Laboral

Para el desarrollo del presente trabajo investigación se consideró como sustento de gran importancia al estudio de la Teoría de las Necesidades - Maslow (1943) la cual se detalla a continuación:

A) Teoría de las Necesidades – A. Maslow (1943),

Constituida de 05 necesidades, de gran importancia para el desarrollo del presente trabajo de investigación, la escala de las necesidades se describe como una pirámide de cinco niveles: los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como «necesidades de déficit» (deficit needs o D-needs) (primordiales); al nivel superior lo denominó por última vez «autorrealización», «motivación de crecimiento», o «necesidad de ser» (being needs o B-needs).

La idea básica es: solo se atienden necesidades superiores cuando se han satisfecho las necesidades inferiores, es decir, todos aspiramos a satisfacer necesidades superiores. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía. Según la pirámide de Maslow dispondríamos de:

- 1. Necesidades básicas:** son necesidades fisiológicas básicas para mantener la homeostasis (referentes a la supervivencia):
 - Necesidad de respirar, beber agua (hidratarse) y alimentarse;
 - Necesidad de dormir (descansar) y eliminar los desechos corporales;
 - Necesidad de evitar el dolor;
 - Necesidad de mantener la temperatura corporal, en un ambiente cálido o con vestimenta.

2. **Necesidades de seguridad y protección:** surgen cuando las necesidades fisiológicas están satisfechas. Se refieren a sentirse seguro y protegido:
 - Seguridad física (asegurar la integridad del propio cuerpo) y de salud (asegurar el buen funcionamiento del cuerpo)
 - Necesidad de seguridad de recursos (casa, dinero, automóvil, etc.)
 - Necesidad de vivienda (protección)
3. **Necesidades sociales (afiliación):** son las relacionadas con nuestra naturaleza social:
 - Función de relación (amistad, pareja, colegas o familia);
 - Aceptación social.
4. **Necesidades de estima (reconocimiento):** Maslow describió dos tipos de necesidades de estima, una estima alta y otra baja:
 - La estima alta concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, maestría, logros, independencia y libertad;
 - La estima baja concierne al respeto de las demás personas: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, fama, gloria e incluso dominio. La merma de estas necesidades se refleja en una baja autoestima e ideas de inferioridad. El tener satisfecha esta necesidad apoya el sentido de vida y la valoración como individuo y profesional, que tranquilamente puede escalar y avanzar hacia la necesidad de la autorrealización. La necesidad de autoestima es la necesidad del equilibrio en el ser humano, dado que se constituye en el pilar fundamental para que el individuo se convierta en la persona de éxito que siempre ha soñado o en un ser humano abocado hacia el fracaso, el cual no puede lograr nada por sus propios medios.
5. **Autorrealización:** este último nivel es algo diferente y Maslow utilizó varios términos para denominarlo: «motivación de crecimiento», «necesidad de ser» y «autorrealización». Es la necesidad psicológica más elevada del ser humano, se halla en la cima de las jerarquías, y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los

niveles anteriores han sido alcanzados y completados, o al menos, hasta cierto punto. Personas autorrealizadas Maslow consideró autorrealizados a un grupo de personajes históricos que estimaba cumplían dichos criterios: Abraham Lincoln, Thomas Jefferson, Mahatma Gandhi, Albert Einstein, Eleanor Roosevelt, William James, entre otros. Maslow dedujo de sus biografías, escritos y actividades una serie de cualidades similares. Estimaba que eran personas: centradas en la realidad, que sabían diferenciar lo falso o ficticio de lo real y genuino; centradas en los problemas, que los enfrentan en virtud de sus soluciones; con una percepción diferente de los significados y los fines. En sus relaciones con los demás, eran personas: con necesidad de privacidad, sintiéndose cómodos en esta situación; independientes de la cultura y el entorno dominante, basándose más en experiencias y juicios propios; resistentes a la enculturación, pues no eran susceptibles a la presión social; eran inconformistas; con sentido del humor no hostil, prefiriendo bromas de sí mismos o de la condición humana; buena aceptación de sí mismos y de los demás, tal como eran, no pretenciosos ni artificiales; fresca en la apreciación, creativos, inventivos y originales; con tendencia a vivir con más intensidad las experiencias que el resto de la humanidad.



Figura 1. Pirámide jerárquico de Abraham Maslow

La jerarquía de las necesidades humanas de la teoría de Abram Maslow, están agrupadas en 05 niveles, las necesidades básicas o fisiológicas nacen con la personas, las demás necesidades surgen con el transcurso del tiempo, a medida que se logra satisfacer las necesidades básicas , aparecen gradualmente la necesidad de un nivel superior, originando en cierta medida por las diferencias jerárquicas propias de cada persona, no todos sienten las necesidades de autorrealización, las necesidades básicas son las primeras e importantes para asegurar nuestra supervivencia, seguridad y protección, ellas requieren para su satisfacción un ciclo motivador relativamente corto a diferencia de las necesidades superiores que requieren un ciclo más largo, sentirse autorrealizado requiere de un periodo temporal más amplio que cubrir cualquiera de las otras necesidades situadas en la base de la pirámide, se llega ,es la necesidad psicológica más elevada del ser humano, se halla en la cima de las jerarquías, y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, o al menos, hasta cierto punto.

Además, señala que solo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de las personas, ya que la necesidad satisfecha no genera comportamiento alguno.

B) Teoría de motivación e higiene – Herzberg (1987)

La teoría de motivación e higiene o también conocida como la teoría de los dos factores de Herzberg (1987) explica los factores extrínsecos e intrínsecos que influyen en el comportamiento de los trabajadores, las cuales detallaremos a continuación:

- 1) Factores Extrínsecos:** este factor se refiere a las condiciones en que los trabajadores desempeñan su trabajo, las cuales se vinculan principalmente con el contexto del puesto, llamada también factores de higiene donde se consideran: el salario, condiciones de trabajo, seguridad en el empleo, políticas y administración de la organización, calidad de la supervisión, relación con los subordinados, relación con los colegas, relación con

superiores y estatus. Con relación a lo expuesto, Casana (2015), define algunos de los factores higiénicos, presentados por Herzberg:

- **Salario:** incluye el salario básico, los incentivos económicos, las vacaciones; el dinero es el aspecto más valorado del trabajo, aunque su potencial motivador está modulado por otras variables. Para Chiavenato (2000), el salario representa una de las más complejas transacciones, porque cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y a una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario. Entonces, se puede decir que el salario es un factor extrínseco porque define la forma de vida de los trabajadores, mientras que para algunas empresas lo toman como un gasto, pero lo que debe tener en cuenta es que es una inversión, mantener a los trabajadores con un ingreso básico que cubra todas sus necesidades, ayudara al mejor desenvolvimiento en sus funciones diarias.
- **Condiciones Laborales:** incluye el horario laboral, las características del propio lugar de trabajo, sus instalaciones y materiales; con respecto al horario laboral se suelen preferir horarios compatibles con actividades que faciliten su vida personal y rechazar los turnos rotatorios.
- **Seguridad Laboral:** se define como el grado de confianza del trabajador sobre su continuidad en el empleo. La estabilidad en el empleo ha ido evolucionando en función de la situación de los mercados y de las tecnologías laborales.
- **Políticas Organizacionales:** son lineamientos que definen el desarrollo de la vida institucional con una visión constructiva, y permite la interacción entre sus miembros, lo cual suele ser un aspecto muy valorado, porque satisface necesidades sociales de afiliación y relación.
- **Supervisión:** este factor se define como el grado y forma de control de la organización sobre el contenido y realización de la tarea, que lleva a cabo un trabajador.
- **Relaciones Interpersonales:** constituyen la base del éxito de las organizaciones. Dichas relaciones, se refieren a la capacidad para establecer nexos de confianza y colaboración mutua. Para que las relaciones entre los miembros de la organización sean efectivas, se necesita tener

habilidades de comunicación, saber expresarse con claridad y precisión, a fin de poderse entender fácilmente para enfrentar los conflictos e intercambiar información.

2) Factores Intrínsecos: están relacionadas con el contenido del puesto y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta, los factores motivacionales involucran el crecimiento individual, reconocimiento, logro, progreso, responsabilidad y el trabajo mismo. Guillén, C. (2004) define algunos de los factores motivacionales o intrínsecos, presentados por Herzberg, entre los cuales están:

- **Reconocimiento:** en este contexto la actividad laboral requerida por el trabajo, proporciona al individuo información clara y directa, sobre la eficacia de su ejecución, en referencia a la información desde el propio trabajo; y entendido el reconocimiento como información sobre la consecución de los objetivos recibida desde la dirección.
- **Logro:** se refiere a la satisfacción laboral personal de completar un trabajo, resolver problemas, o ver los resultados de un esfuerzo.
- **Progreso:** es un proceso evolutivo que permite al ser humano lograr todas aquellas metas y expectativas establecidas, en términos de mejorar su calidad de vida. Cuando existe progreso, las personas tienden a mostrar mayores deseos de cooperar y participar proactivamente en la vida organizacional, pues esto representa un valor agregado a la satisfacción laboral.
- **Responsabilidad:** es la capacidad que tiene el ser humano de convocar, aceptar (individualmente) e influir (colectivamente) en las decisiones y actos que realiza conscientemente. Además, implica respeto por sí mismo hacia su auto superación en términos
- de valía, cuidando así el uso de bienes y servicios. Conforme al planteamiento anterior, la responsabilidad es la disposición que tiene el individuo para aceptar, conocer e influir en los demás, haciéndose cargo de todas las consecuencias de sus actos. Es significativo destacar que uno de los más grandes valores de la humanidad es la responsabilidad, pues permite asumir las consecuencias de nuestros propios actos, ser consecuente, libre de obrar y así lograr que la persona tome conciencia de

sí mismo, como responsable de sus propias acciones

- **El trabajo mismo:** los empleados tienden a preferir puestos que les den oportunidad de usar sus habilidades y que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, los trabajos que tienen muy pocos desafíos provocan aburrimiento, pero un reto demasiado grande crea frustración y sensación de fracaso.

Por lo consiguiente, se debe de tener en cuenta que los factores extrínsecos e intrínsecos son importantes y afectan la satisfacción e insatisfacción y el desenvolvimiento de los trabajadores, presentando una actitud positiva o negativa hacia la labor que realiza y a la empresa a la que pertenece, además que el trabajador pasa gran parte de las horas del día en su centro de trabajo y este debe de ser confortable, seguro, agradable y la remuneración debe de ser recompensable para cubrir las necesidades básicas. Se debe de tener en cuenta que las empresas u organizaciones deben de velar por la integridad, bienestar y seguridad de los trabajadores, ya que ellos son la pieza clave para el buen funcionamiento y el éxito de la empresa, si tenemos trabajadores satisfechos tendremos una empresa líder en el rubro a la que se dedique, con personas eficaces, motivadas y confiables y esto se verá plasmado en el mejor rendimiento y logro de los objetivos de la empresa y por ende en la satisfacción personal y desarrollo profesional, obteniendo buenos resultados en los procesos realizados y cumplimiento de metas y objetivos de la empresa u organización.

La insatisfacción, es el principalmente resultado de los factores de higiene, si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo, estos factores no motivan al trabajador sino simplemente evita que este insatisfecho con alguna condición laboral específica (condiciones laborales, seguridad laboral, etc.) cuando se satisface la necesidad el trabajador deja de estar insatisfecho, pero no está motivado porque al poco tiempo se acostumbra al nuevo beneficio otorgado, sin embargo, los motivadores dan origen a satisfacciones y en el peor de los casos no crean insatisfacción.

Además, que los factores de motivación intrínsecos provienen del interior de la persona, se alimenta continuamente con la labor realizada, estos factores son

los que se aprovechan para la motivación debido a que se desarrollan durante el ejercicio de la labor realizada por sí misma, y no dependen de elementos de motivación externos.

2.2.2.2. Tipos de satisfacción laboral

La satisfacción laboral es muy variada, para este presente estudio de investigación se tomó los aportes teóricos de Landy y Conte (2005), citado por Otoyá k.Verastegui j. (2015) ellos describen cuatro (4) tipos, que se detallaron a continuación:

- **Satisfacción Laboral Progresiva:** se refiere a que el empleado se sienta satisfecho con su trabajo en la medida que incrementa su nivel de aspiración.
- **Satisfacción Laboral Estable:** se enfoca a un nivel moderado de satisfacción, en el que la persona está motivada por mantener su nivel de aspiración y el estado placentero de satisfacción, incrementándose su nivel de aspiración en otras áreas de la vida, lo cual puede deberse a que hay pocos incentivos laborales.
- **Satisfacción Laboral Conformista:** es el estado asociado con un bajo esfuerzo laboral y una voluntad reducida para cambiar o adaptarse, lo cual refleja que el empleado no se esfuerza por llegar más allá y con ello crecer laboral y personalmente.
- **Seudo satisfacción:** se refiere a elementos que estimulan en el trabajador falsas sensaciones, que surgen como un pretexto de satisfacer una determinada necesidad, exterminando con ello la posibilidad de obtener una satisfacción adecuada en otras necesidades.

Cabe mencionar que cada trabajador es diferente y las perspectivas que tiene frente a la empresa u organización y a la labor que realiza es muy importante, porque de ello depende la actitud y desenvolvimiento y la satisfacción laboral de cada uno de ellos con respecto a su trabajo y lo que espera conseguir.

2.2.2.3. Factores determinantes de la Satisfacción Laboral

Para el presente trabajo de investigación se detallarán los factores de la Satisfacción Laboral los que están sobre la base de la prueba psicológica utilizada

de Sonia Palma - SPC, las cuales se detallaran de la siguiente manera:

- **Factor I. Condiciones Físicas y/o Materiales:** son los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.
- **Factor II. Beneficios Laborales y/o Remunerativos:** es el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. Para Robbins (2004), los empleados quieren sistemas de salario y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades y acordes con sus expectativas. Cuando el salario se ve como justo con base en las demandas de trabajo, el nivel de habilidad del individuo y los estándares de salario de la comunidad, favorecen a la satisfacción. Y, Cifuentes (2008), concluye diciendo que las compensaciones tienen sobre el trabajador un efecto económico, sociológico y psicológico, por esta razón una mala gestión del proceso de asignación de compensaciones podría afectar negativamente a los trabajadores y en última instancia, a los resultados de la empresa.
- **Factor III. Políticas Administrativas:** es el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.
- **Factor IV. Relaciones Sociales:** es el grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quienes se comparten las actividades laborales cotidianas. Como indica Robbins (1999), en su Teoría de los Buenos Compañeros, que para la mayoría de los empleados el trabajo también cubre la necesidad de interacción social. No es de sorprender, por tanto, que tener compañeros amigables que brinden apoyo lleve a una mayor satisfacción en el trabajo. Y para Chiavenato (2000), las relaciones interpersonales incrementan la confiabilidad de liderazgo y la unión de sus miembros, aumentando la motivación y reforzamiento entre el personal, logrando un comportamiento responsable y de compromiso; en sintonía con la productividad de la organización.
- **Factor V. Desarrollo Personal:** es la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas para su autorrealización. Como afirma

Fernández (1999) los trabajadores encuentran un reconocimiento por parte de los demás, lo que les permite un estímulo para el crecimiento personal y profesional. Asimismo, Robbins (1999) citado en Herrera (2009), indica que uno de los factores más importantes que conducen a la satisfacción laboral es que el trabajo represente un desafío para la mente, es decir los empleados suelen preferir los trabajos que les permitan emplear sus facultades y capacidades y que ofrezcan una serie de actividades. Los trabajos que tienen muy pocos desafíos provocan aburrimiento; pero si manifiestan un reto moderado, los empleados emanarán placer y satisfacción.

- **Factor VI. Desempeño de Tareas:** es la valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora.
- **Factor VII. Relación con la Autoridad:** es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas. Como señala Robbins (1999), uno de los factores más importantes que conducen a la satisfacción laboral es el comportamiento del jefe, es decir cuando el supervisor inmediato es comprensible y amigable, ofrece halagos por el buen desempeño, escucha las opiniones de sus empleados y muestra un interés personal en ellos, se incrementa la posibilidad de tener empleados satisfechos, lo cual no significa que el supervisor pase por alto conductas negativas de su personal, sino que sepa manejar la situación, sin crear malestar en su ambiente de trabajo.

Se concluye que los factores de la satisfacción laboral (condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones con la autoridad, desempeño de tareas, relaciones sociales y desarrollo personal) afectan directamente en la satisfacción laboral de los trabajadores unos con menor a mayor grado satisfacción laboral eso dependerá de las características personales de cada trabajador ya que es un determinante muy importante para el estudio de la variable.

2.2.3. Teorías legislativas a nivel laboral:

Para una mejor la amplitud de conocimiento en el desarrollo del presente trabajo de investigación se consideró algunos aspectos relevantes que explican en

forman detallada el acogimiento bajo el régimen agrario de algunas empresas y la ley de seguridad y salud en el trabajo cuales se detalla a continuación:

2.2.3.1. Ley Agraria, Decreto De Urgencia N° 043-2019 Modifica La Ley N° 27360, Para Promover Y Mejorar Las Condiciones Para El Desarrollo Dela Actividad Agraria

“Artículo 7.- Contratación Laboral [...].

7.2. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo se sujetan a un régimen que tienen las siguientes características especiales:

- a) Tienen derecho a recibir una remuneración diaria (RD) no menor a S/ 39.19 (Treinta y Nueve con 19/100 Soles), siempre y cuando laboren más de 4 (cuatro) horas diarias en promedio. La RD está compuesta por la suma de la remuneración básica, las gratificaciones y la compensación por tiempo de servicios (CTS).

La remuneración básica no puede ser menor que la Remuneración Mínima Vital. La compensación por tiempo de servicios es equivalente al 9,72% de la remuneración básica y las gratificaciones de Fiestas Patrias y de Navidad son equivalentes al 16,66% de la remuneración básica, conceptos que se actualizarán en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital.

Los conceptos que integran la R.D. a que se refiere el párrafo precedente, se registran en la planilla de remuneraciones de manera independiente para su identificación y comprenden la remuneración básica, las gratificaciones y la CTS.

- b) El descanso vacacional es por 30 (treinta) días calendario remunerados por año de servicio a la fracción que corresponda. El presente beneficio se regula conforme a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- c) En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 45 (cuarenta y cinco) RD por cada año completo de servicios con un máximo de 360 (trescientas sesenta) RD. Las fracciones anuales se abonan por dozavos”.

“Artículo 9.- Seguro de Salud y Régimen Previsional [...].

9.2 El aporte mensual al Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria, a cargo del empleador, es de seis por ciento (6%) de la remuneración en el mes por cada trabajador, con los reajustes siguientes:

- Siete por ciento (7%) a partir del 1 de enero de 2025,
- Ocho por ciento (8%) a partir del 1 de enero de 2027, y
- Nueve por ciento (9%) a partir del 1 de enero del 2029. [...].”

Sexta.- Aseguramiento

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, que a la fecha de su contratación estuviesen afiliados al Seguro Integral de Salud (SIS), no perderán su cobertura en esta última, durante el período de tres meses de aportación consecutivos a que hace referencia el numeral 9.3 del artículo 9 de dicha Ley. Asimismo, podrán recobrar de modo automático su afiliación al SIS en la oportunidad en que su contrato de trabajo culmine y no sea renovado.

Los trabajadores agrarios que se encuentren en el período señalado en el párrafo anterior serán atendidos por el SIS, con excepción de las emergencias accidentales y las atenciones a cargo del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. La aplicación de la presente disposición no demanda recursos adicionales al tesoro público.

Séptima.- Declaración de interés nacional

Declárase de interés nacional las acciones de difusión, promoción e incorporación de beneficiarios, comprendidos en los alcances de la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, para ese fin, el Ministerio de Agricultura y Riego promueve acciones que permitan la ampliación de la frontera agrícola y la incorporación de pequeños agricultores, conforme a la mencionada Ley.

La modificación de la ley agraria ha entrado en vigencia a partir del 01 de enero del 2020, mejorando las beneficios laborales de los trabajadores del sector agroindustrial, con la ley antigua los trabajadores tenían el descanso vacacional de

15 días por cada año consecutivo de labores ahora se ha modificado a 01 mes de vacaciones, la indemnización por despido arbitrario era de 15 remuneraciones diarias por cada año de servicios , hasta un máximo de 180 días, ahora es de cuarenta y cinco remuneraciones diarias por cada año de servicios hasta un máximo de 360 días, además de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, que están incluidas dentro de la remuneración diaria de 36.16 soles diarios a 39.19 soles diarios, con esta modificación de la ley mejora las condiciones laborales y hay una mayor motivación de nuestros trabajadores en la empresa.

CUADRO COMPARATIVO



Temas	Ley Actual	Ley Nueva	Comentarios
Vacaciones	15 días	30 días	Incremento del 100% de los días de vacaciones, eliminando las diferencias entre trabajadores de todos los sectores de la economía.
Indemnización	Min 15 RD Max 120 RD	Min 45 RD Max 360 RD	Se ha incrementado la indemnización por despido injustificado en 300% para brindar mayor protección al trabajador
EsSalud	4%	6%	Se ha incrementado los aportes de ESSALUD en 50% . De manera progresiva se elevará esa contribución hasta llegar al 9% al año 2029
Jornal	36.29 por 8 horas	39.19 por 8 horas	Incremento del 8% en el jornal diario de los trabajadores agrarios; si sumamos el dominical y la asignación familiar el trabajador agrario. Recordemos que el 26% de la población económicamente activa (PEA) trabaja en el sector agrario, por lo que este incrementó impactará de manera directa en miles de trabajadores del campo y sus familias.

Figura 2. Cuadro comparativo de la ley agraria anterior y actual.

Por lo consiguiente, se afirma que las condiciones laborales de los trabajadores contratados bajo el régimen agrario han mejorado, en la remuneración del incremento del 8% a comparación del salario anterior, en el incremento de los días de vacaciones antes 15 días ahora 30 días, considerando que en casos de un despido arbitrario tendrán derecho a percibir una indemnización hasta de 360 días, además que los trabajadores que actualmente se encuentren afiliados al Seguro Integral de Salud (SIS), no perderán su atención durante un periodo de tres meses de aportación consecutiva del empleador, asimismo recobrarán de manera automática su afiliación, cuando su contrato culmine o no sea renovado por su empleador, teniendo en cuenta que esto favorece a un 26 % de trabajadores contratados bajo este régimen.

2.2.3.2. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo LEY Nº 29783

También se ha considerado la ley de seguridad en el trabajo muy importante para la protección y seguridad de los trabajadores

- **Principio De Prevención:** el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.
- **Principio de Responsabilidad:** el empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.
- **Principio De Cooperación:** el Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- **Principio de Información y capacitación:** las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.
- **Principio de Gestión Integral:** todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.
- **Principio de Atención Integral De La Salud:** los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.
- **Principio de Consulta Y Participación:** el Estado promueve mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y

trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- **Principio de Primacía de La Realidad:** los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre la materia. De existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo constatado en la realidad.
- **Principio de Protección:** los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propiciar:
 - a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
 - b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

La ley de seguridad y salud en el trabajo obliga a los empleadores a implementar, mejorar, velar por el bienestar de los trabajadores, mejorar las condiciones laborales, prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, además de mejorar la calidad, seguridad dentro del área de trabajo. Esta ley nos, permite formar un comité de seguridad y salud en el trabajo, conformado por parte de trabajadores de la empresa, y así estar en mejor comunicación con los representantes por parte de la empresa, hacerles llegar nuestras observaciones, inquietudes, por medio de las capacitaciones frecuentes nos ayudan a prevenir y detectar los posibles accidentes y mejorar nuestro ambiente laboral día a día.

En conclusión la ley de seguridad y salud en el trabajo obliga a los empleadores a implementar, mejorar y velar por el bienestar de los trabajadores con el fin de prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, formar un comité de seguridad y salud en el trabajo conformado por representantes por parte de la empresa y de los trabajadores, con un fin común, mejorar la comunicación, por medio de reuniones y capacitaciones para detectar de manera anticipada los incidentes y prevenir los accidentes laborales.

2.3. Definición de términos básicos

Para la realización del presente estudio de clima organizacional y satisfacción laboral, se ha definido los siguientes términos básicos:

Absentismo. - Se define como la ausencia de una persona de su puesto de trabajo en las horas que le corresponden trabajar de acuerdo a la legislación laboral. (Diccionario de la Lengua Española, 2001, p. 10)

Actitud. - Es una tendencia psicológica que se expresa mediante la evaluación de una entidad u objeto concreta, con cierto grado de favorabilidad o des favorabilidad (Eagly y Chaiken). La actitud se trata de un estado interno de la persona, por lo tanto, no es una respuesta manifiesta y observable. <https://www.psicologia-online.com/definicion-de-actitud-psicologia-social-1394.html>

Clima Organizacional. - Es calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento. El concepto de clima organizacional abarca una amplia gama de factores ambientales que influyen en la motivación. Se refiere a las propiedades motivacionales del ambiente de la organización, es decir, a aquellos aspectos de la organización que provocan distintas clases de motivación en sus miembros. (Chiavenato, 2009) Además Sonia Palma (2004) indica que es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan la tarea.

Compromiso organizacional. - Es aquella voluntad que tiene el empleado para con la organización a la que pertenece y la de dirigir sus esfuerzos para el logro de objetivos. Chiavenato (2000)

Desempeño: es el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo, un trabajo. (Diccionario de la Lengua Española, 2001, 22 Edición p. 98)

Insatisfacción Laboral- Ardouin (2000), la define como el grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo además la insatisfacción es un

sentimiento de malestar o disgusto que se tiene cuando no se colma un deseo o no se colma una necesidad.

Las Condiciones Laborales: es un factor importante de análisis en la problemática de cualquier organización referido a los elementos que determinan y propician el cumplimiento de las tareas ocupacionales, así como a las situaciones que viven los trabajadores; incluye la duración del trabajo, la organización y contenido del mismo, los servicios sociales y remuneraciones entre otras. Se incluye la higiene y la seguridad en el trabajo; prácticas y principios administrativos; jornadas laborales. Escala clima laboral–SPC Sonia Palma Carrillo manual (1º edición) Lima, Perú 2004

Percepción. - Sensación interior resultante de una impresión material hecha en los sentidos. Organización e interpretación de los estímulos que llegan al organismo. La percepción es función de factores objetivos y subjetivos, la percepción es la forma de la conciencia con ayuda de la cual el individuo refleja de una manera muy directa los objetos y fenómenos de la realidad objetiva que actúan sobre los órganos de los sentidos. (Diccionario de Psicología, 2010, Autor Felipe Valdemar Olortegui Miranda, p.806)

Realización personal.- La realización personal es un desafío para toda persona, pero su logro implica la superación de muchos obstáculos, entre ellos la mala interpretación del concepto, pues la realización personal no se limita al placer momentáneo, sino que engloba una serie de metas que producen satisfacción verdadera y duradera. (Diccionario de Psicología, 2010, Autor Felipe Valdemar Olortegui Miranda, p-91)

Satisfacción Laboral. - Es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relación con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y el desempeño de tareas. Sonia Palma (2004)

Trabajo. - Se define como la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad

laboral (Palma, 2005).

Variable. - Es lo que podemos observar, codificar o cuantificar en los sujetos sobre los que investigamos. El término variable viene del hecho de que los sujetos pueden ser distintos con respecto a distintas variables. Las variables en cuanto tipo de datos (escalas nominales, ordinales, de intervalo y de razón)

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

- Existe relación entre Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 01 Existe relación entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019.

HE 02 Existe relación entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019.

HE 03 Existe relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019.

HE 04 Existe relación entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019.

HE 05 Existe relación entre la dimensión involucramiento personal y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019.

3.2. Variables de estudio

Para la realización del presente trabajo de investigación de clima organizacional y satisfacción laboral, se consideró las siguientes variables:

- Clima organizacional.
- Satisfacción Laboral

3.2.1. Definición conceptual

Para la realización del presente trabajo de investigación de clima organizacional se tuvo en cuenta las definiciones de los diversos autores según se detalla:

3.2.1.1. Clima organizacional

Para Sonia Palma (2004), Indica que es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan la tarea.

Además, Gestoso (2012) indica que el clima es una realidad imprescindible en el mundo de la empresa, que surge de las relaciones existentes entre los diversos subsistemas y que constituye una ligazón entre individuo y ambiente. Concretamente el clima es la percepción de un grupo de personas que forma parte de una organización y establecen en diversas interacciones en un contexto laboral.

3.2.1.2. Satisfacción laboral:

Para Sonia Palma (2004), es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relación con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y el desempeño de tareas.

Además, se define como la comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes. A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral, debido a su estrecha relación. Lo mismo sucede entre la satisfacción con el trabajo y la moral del empleado; muchos autores emplean ambos términos como si fueran sinónimos. La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el

trabajo. Podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc. Robbins, (1998)

3.2.2. Definición operacional

3.2.2.1. Clima Organizacional

En el presente trabajo de investigación, para la medición de esta variable de estudio se utilizó el Test de Clima Laboral de Sonia Palma instrumento mediante el cual se conoció las dimensiones.

- 1) Aspectos Fisiológicos: son aquellas necesidades vinculadas con la propia supervivencia.

Condiciones laborales: es el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

- 2) Aspectos Sociales: son aquellas necesidades de amistad, afecto, aceptación e interacción con otras personas.

Supervisión: son las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanta relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

Comunicación: es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

- 3) Aspectos Psicológicos: se aquellas donde se considera todo lo relativo a la manera de pensar, sentir y comportarse de un individuo o de un grupo de personas.
- Realización personal: es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.
 - Involucración laboral: es la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

3.2.2.2. La satisfacción laboral

En el presente trabajo de investigación para la medición de esta variable se estudió se utilizó el Test de Satisfacción Laboral de Sonia Palma, mediante el cual se conoció las dimensiones.

1. Aspectos Fisiológicos: son aquellas necesidades vinculadas con la propia supervivencia.

Condiciones físicas y/o materiales: los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

2. Aspectos sociales: son aquellas necesidades de amistad, afecto, aceptación e interacción con otras personas

Beneficios laborales y/o remunerativos: el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

Políticas administrativas: el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

Relaciones con la autoridad: la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

Desempeño de tareas: la valoración con la que asocia el trabajador sus

tareas cotidianas en la entidad en que labora.

3. Aspectos Psicológicos: se aquellas donde se considera todo lo relativo a la manera de pensar, sentir y comportarse de un individuo o de un grupo de personas.

Relaciones sociales: el grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.

Desarrollo personal: oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo

Para el presente trabajo de investigación se empleó la metodología de tipo **básica**, ya que tiene como propósito recoger la información de la realidad tal y como se presentan, para enriquecer el conocimiento científico, orientándonos al descubrimiento de principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica, Según Hernández, Fernández y Baptista, (2006), podemos decir que, se define como una investigación básica porque se busca conocer y entender los acontecimientos tal como se presentan y se observan en la realidad con el objetivo de incrementar el conocimiento científico que ayudara a la mejora.

3.3.2. Nivel

El nivel de investigación del presente estudio utilizado fue descriptivo correlacional, ya que busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se haya analizado, describió tendencias de un grupo o población, así como se establece la relación que existe entre las dos variables de estudio de clima organizacional y satisfacción laboral en una población definida (Hernández, Fernández y Baptista 2014, p 92)

Para Casana (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.

3.4. Diseño de la investigación

Para el presente trabajo de investigación se empleó una metodología No Experimental, es decir, se trata de estudios en donde no se hacen variar en forma intencional la variable de estudio para ver su efecto sobre la otra variable. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos. Hernández, Fernández y Baptista, (2006), afirma que la investigación es No experimental porque no hay manipulación deliberada de las variables; se busca solo observar los fenómenos en su situación actual para analizarlos y describir sus comportamientos.

A su vez, la investigación es de corte transeccional- transversal debido a que se recolectaron datos en un solo momento, es decir en un tiempo único Hernández, Fernandez y Baptista (2014)

3.5. Población y muestra de estudio

Hernández et. al. (2014) “La población o universo es el conjunto de todo elemento que presenta una característica en común, observado en un momento determinado donde se desarrollará la investigación”, en el presente trabajo de investigación la población estuvo conformada por 120 trabajadores operarios, de ambos sexos, entre 18 y 55 años de edad de la empresa Agroindustrial AGROPEM SAC del distrito de Chancay declarados en la planilla del año 2020.

3.5.1. Población

Para el presente trabajo de investigación se consideró a todos los trabajadores operarios de la empresa Agroindustrial declarados en planilla del año 2020, siendo que el total de la población estará conformada por 120 trabajadores de la empresa AGROPEM SAC.

3.5.2. Muestra

La muestra es el sub grupo de la población, es decir un sub conjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (Hernandez, et al, 2014.p.175).

Según Ramírez (1997) establece la muestra censal es aquella donde todas

las unidades de investigación son consideradas como muestra.

En el presente trabajo de investigación por la naturaleza, importancia y relevancia de la muestra es considerada de tipo censal ya que se estuvo conformada por la totalidad de la población, en este trabajo no se tomó muestra se trabajó con el 100%, de la población, que fue de 120 trabajadores operarios de la empresa agroindustrial Agropaem SAC declarados en planilla del año 2020.

3.5.3. Muestreo

El muestreo que se empleó en el presente trabajo de investigación ha sido No probabilístico por conveniencia, porque se trabaja con la totalidad, ya que se conoce que la problemática existe en los trabajadores de la empresa agroindustrial de Agropaem SAC del distrito de Chancay, siendo el total de la muestra de estudio de 120 trabajadores operarios, de ambos sexos, entre 18 y 55 años declarados en planilla del año 2020, el muestreo se ha llevado a cabo en el comedor de la empresa, en 04 grupos de 30 personas cada uno, previa coordinación y apoyo del área de Recursos humanos de la empresa.

Para el presente estudio se trabajó con los siguientes datos demográficos.

Tabla 1.
Datos sociodemográficos.

ÁREAS	N° TRABAJADORES
RECEPCION DE MATERIA PRIMA	10
PRODUCCION	87
EMPAQUE	17
ALMACEN DE PRODUCTO TERMINADO	6
TOTAL	120

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para el presente trabajo de investigación, las técnicas utilizadas para la recolección de datos e identificación de la problemática fueron:

- La observación, es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, es un elemento fundamental de todo proceso de investigación, en ella se apoya el investigador para obtener mayor número de datos.
- La entrevista, según el autor Nahoum (1985) sostiene que es un encuentro de carácter privado y cordial, donde una persona se dirige a otra y cuenta su historia o da la versión de los hechos, respondiendo a preguntas relacionadas con un problema específico.

Psicométrica: Para la aplicación de los instrumentos de la recolección de datos primero se solicitó permiso, al representante legal de la empresa Agropaem SAC, mediante la carta de presentación de la escuela profesional de Psicología de la Universidad Privada Telesup, una vez aprobada se procedió a coordinar con el área de Recursos humanos y el jefe de producción para que disponga del horario y el día específico para realizar la toma de los 02 cuestionarios, una vez dispuesto del día y horario, se procedió a agrupar al personal operario de planta en números de 30 trabajadores, se los reunió en el área del comedor de la empresa, se procedió a explicarles el motivo, cómo iban a desarrollar el cuestionario, además se le informo que era anónimo y de que por favor marcaran con la verdad, lo que realmente observaban o sentían, una vez terminado con el desarrollo del cuestionario me lo entregaban y se le agradecía a cada uno de ellos y volvían a seguir realizando sus labores, luego se procedió a codificarlos de forma consecutiva.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Otoya-Verastegui (2017) sostiene que “Las técnicas constituyen el conjunto de medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar analizar y transmitir los datos que se investigarán, por consiguiente, las técnicas son procedimientos o recursos fundamentales que facilitan la recolección de información” (Hernández & Coello, 2011, p. 66). Mientras que los instrumentos de investigación son aquellos mecanismos de los cuales se vale el investigador para recoger y registrar la información relevante para la investigación

Para el siguiente trabajo de investigación, los instrumentos que se emplearon para la recojo de la información de ambas variables de estudio fueron las siguientes:

Para la variable N° 01: Escala de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma (2004)

Para la variable N°02: Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC – Sonia Palma Carrillo (1999)

FICHA TÉCNICA: ESCALA DE CLIMA LABORAL CL – SPC

I. Datos Generales

- a) Nombre: Clima Laboral CL – SPC
- b) Autora: Sonia Palma Carrillo
- c) Forma de Aplicación: Individual – Colectivo
- d) Duración: 15 a 30 minutos
- e) Edades de Aplicación: Adultos de 18 a más años
- f) Número de Ítems: 50 ítems
- g) Ámbito de Aplicación: Sujetos adultos, varones o mujeres

II. Características del inventario

- a) Escala tipo Lickert.
- b) Consta de 50 ítems.
- c) Administración: individual y colectiva.
- d) Tiempo: Aproximadamente 30 minutos.
- e) Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.
- f) Edad: 18 en adelante.

Los factores que se determinan en esta escala son los siguientes:

- **Autorrealización.** - Es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.
- **Involucramiento Laboral.** - Es la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.
- **Supervisión.** - Son las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanta relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

- **Comunicación.** - Es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.
- **Condiciones Laborales.** - Es el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Formas de Aplicación

La aplicación del instrumento puede ser manual o computarizada, para la calificación sin embargo debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema para acceder a la puntuación por factores y escala general de Clima Laboral; que, de acuerdo a las normas técnicas establecidas, se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores. Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas se toma como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación se interpreta de manera contraria.

Tabla 2.
Criterios de puntuación

Categoría	Factores	Puntaje total
Muy Favorable	42-50	210-250
Favorable	34-41	170-209
Media	26-33	130-169
Desfavorable	18-25	90-129
Muy desfavorable	10-17	50-89

Validez

La validez de la escala de mediación de clima laboral fue sometida a criterios de jueces para validar contenido, sometiéndose a una aplicación piloto para establecer la discriminación de los ítems. Además, se procedió con la validación por dos expertos doctores Capacyachi Otárola Nancy Mercedes y Telada Cruz Eugenio, con su revisión y aprobación fueron aplicados a los trabajadores de la empresa.

Confiabilidad

Se obtuvo a través del coeficiente alfa de Cronbach, con un índice de 0,63, aplicado a 473 trabajadores entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima (Palma, 2000). Las correlaciones obtenidas son positivas significativas al ($p < 0,05$) entre los cinco factores de clima laboral.

Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC de Sonia Palma (1999).

La Escala de Satisfacción Laboral - SL-SPC (1999) de Sonia Palma Carrillo, fue estandarizada en Perú - Lima por Sonia Palma Carrillo. Tiene un ámbito de aplicación en adultos de 18 años a más tanto en varones como en mujeres, y una forma de administración individual o colectiva.

Teniendo como objetivo medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores de dicha escala.

FICHA TÉCNICA: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL –SPC I.

I. Datos Generales

- a. Nombre del Test: Escala de satisfacción Laboral
- b. Nombre del Autor: Sonia Palma Carrillo.
- c. Particularidad: Instrumento de exploración Psicológico.
- d. Objetivo: Evaluar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores.
- e. Estructuración: La prueba tiene 7 factores:

II. Características del inventario

- a. Escala tipo Lickert.
- b. Consta de 36 ítems.
- c. Administración: individual y colectiva.
- d. Tiempo: Aproximadamente 20 minutos.
- e. Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.
- f. Edad: 18 en adelante.
- g. Datos Normativos: Se utilizan los datos proporcionados por la muestra original (952 empleados), expresados en percentiles. La escala de satisfacción laboral de Sonia Palma está constituida por 36 afirmaciones, con cinco alternativas de respuestas: totalmente de

acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente de acuerdo. Los factores de esta escala son 7 y la detallamos a continuación:

Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales. - Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos. - El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

Factor III: Políticas Administrativas. - El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. 96

Factor IV: Relaciones Sociales. - El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.

Factor V: Desarrollo Personal. - Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.

Factor VI: Desempeño de Tareas. - La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.

Factor VII: Relación con la Autoridad. - La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

Validez

Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la Escala SL-SPC con las del Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (versión abreviada) en una submuestra de 300 trabajadores. La validez es de 0.05.

Además, se procedió con la validación por dos expertos doctores Capacyachi Otárola Nancy Mercedes y Telada Cruz Eugenio, con su revisión y aprobación fueron aplicados a los trabajadores de la empresa.

Confiabilidad

El coeficiente Alfa de Cronbach ítem - puntaje total permitió estimar la confiabilidad. La confiabilidad obtenida es de 0.79.

Procedimiento

Primero se coordinó para la validación de los instrumentos, se envió los test de Escala de Clima organizacional de Sonia Palma- SPC, y Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma-SPC, a la doctora Nancy Mercedes Capacyachi Otárola y al doctor Eugenio Cruz Telada, para su validación, una vez validada, se hacen las correcciones solicitadas y se procede con la impresión de los mismos.

Para la recolección de datos de los trabajadores de la empresa Agroindustrial, se solicitó permiso de manera verbal al representante legal de la empresa, Eduardo Torres Rosas, luego se envió la carta de presentación de la Escuela profesional de psicología de la universidad privada Telesup; una vez aceptada y firmada, se coordinó con el área de Recursos Humanos y producción el día, el horario y el lugar adecuado para la aplicación de los instrumentos. En el horario dispuesto se reunió a 04 grupos de 30 trabajadores cada uno, en el comedor de la empresa donde se detallada y explica la labor que se estaba realizando y cuál era el objetivo , se le entrego a cada uno de ellos el cuestionario de Escala de Clima organizacional de Sonia Palma- SPC, y luego el cuestionario de Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma-SPC, según iban terminando; Se les agradeció según iban entregando los cuestionarios y retornaban a laborar a su puestos de trabajo.

Una vez que se terminó se recoger todos los cuestionarios de los trabajadores se elaboró y se llenó la información en la base de datos en la hoja de cálculo de Excel para la elaboración de los cuadros estadísticos

3.7. Métodos de análisis de datos

- Los resultados obtenidos del presente estudio fueron presentados en dos niveles uno de tipo descriptivo.
- En donde se consignaron los resultados estadísticos en forma de figuras y gráficos, además de la base de datos en Excel.

- Por otro lado, se realizó otro nivel de resultados considerados inferenciales que consiste en el procesamiento de la prueba de hipótesis o contrastación de la hipótesis, que se operará con el programa estadístico SPSS-23, el cual determinará la condición de la hipótesis planteada, se presentaron los resultados en tablas y figuras con sus respectivos cuadros de interpretación.

3.8. Aspectos éticos

Para el desarrollo del presente estudio de investigación se tuvo en cuenta el código de ética y deontología del Psicólogo peruano y código de la ética de investigación de la universidad Privada Telesup, se realizó una evaluación cuidadosa, respetando la libertad, la confidencialidad y los derechos de los participantes, informando de manera clara, oportuna, detallada y precisa todos los aspectos de la investigación mediante el cual aseguramos la confidencialidad de los resultados y que estos no serán objeto de alguna manipulación.

Art. 79.- Al diseñar una investigación, el profesional asume la responsabilidad de realizar una evaluación cuidadosa de su aceptabilidad ética. En la medida en que esta evaluación sugiera un compromiso con algunos de los principios éticos, el investigador tiene obligación de buscar consejo ético y de salvaguardar los derechos humanos de los participantes.

Art. 80.- La responsabilidad por el establecimiento y mantenimiento de prácticas éticas en la investigación descansa siempre en el investigador mismo. Esta responsabilidad abarca el tratamiento dado por los colaboradores, asistentes, estudiantes y, empleados todos los cuales asumen iguales responsabilidades paralelas.

Art. 81.- El investigador debe informar al participante de todas las características de la investigación que puedan influir en su decisión de participar, y de explicar otros aspectos de la investigación sobre los que pregunte el participante. El no revelar aquello que es pertinente añade peso a la responsabilidad del investigador, pues tiene obligación de proteger el bienestar y dignidad del participante.

Art. 82.- La apertura y honestidad son características esenciales de la relación entre el investigador y el sujeto de investigación. Cuando los requerimientos metodológicos de unos estudios exigen retener información, el investigador debe asegurarse de que el participante comprenda los motivos para este acto y tener justificaciones suficientes para los procedimientos empleados.

Art. 83.- El investigador debe respetar la libertad del individuo para declinar su participación o para que se retire de la investigación. La obligación de proteger esta libertad presupone constante vigilancia, señaladamente cuando el Investigador está en una posición de prestigio sobre el participante, como sucede, por ejemplo, cuando este último es un estudiante, cliente, empleado o quienquiera que esté en una relación interpersonal con el investigador.

Art. 84.- Una investigación éticamente aceptable comienza con el establecimiento de un acuerdo claro y justo entre el investigador y el participante. Se especificarán con claridad las responsabilidades de cada uno. El investigador tiene la obligación de honrar todas las promesas y compromisos en el acuerdo.

Art. 85.- Después de recoger los datos, el investigador proporciona al participante información sobre la naturaleza del estudio, a fin de aclarar cualquier malentendido que pueda haber surgido. En los casos en que los valores científicos o humanos justifican retener información, el investigador adquiere una especial responsabilidad de evitar consecuencias perjudiciales para el participante.

Art. 86.- El investigador considera seriamente la posibilidad de que se produzcan efectos negativos posteriores y los elude o elimina tan pronto como se lo permita el plan del experimento.

Art. 87.- La información obtenida sobre los participantes de una investigación durante el curso de la misma es confidencial, a menos que haya habido un acuerdo contrario previo. Cuando exista la posibilidad de que terceros tengan acceso a dicha información, esta posibilidad, así como las medidas para proteger la confidencialidad, deben ser explicadas a los participantes como parte del proceso para obtener el consentimiento de estos últimos.

La ley de salud y seguridad en el trabajo, muy importante para la protección y seguridad de los trabajadores, el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el

establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores, asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, brinda una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia, los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral, los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre la materia, de existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo constatado en la realidad. Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua, además de la Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA, donde se aprueba los “Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad”, que tiene como finalidad proteger y promover la seguridad y salud de los trabajadores, así como generar ambientes de trabajo saludables y servicios de salud ocupacional adecuados para los trabajadores.

Esta ley y resolución , obliga a los empleadores a implementar, mejorar y velar por el bienestar de los trabajadores con el fin de prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, formar un comité de seguridad y salud en el trabajo conformado por representantes por parte de la empresa y de los trabajadores, con un fin común, mejorar la comunicación, por medio de reuniones y capacitaciones para detectar de manera anticipada los incidentes, prevenir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Resultados descriptivos

Tabla 3.

Niveles del clima organizacional en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	8	6,7
Media	44	36,7
Favorable	37	30,8
Muy favorable	31	25,8
Total	120	100,0

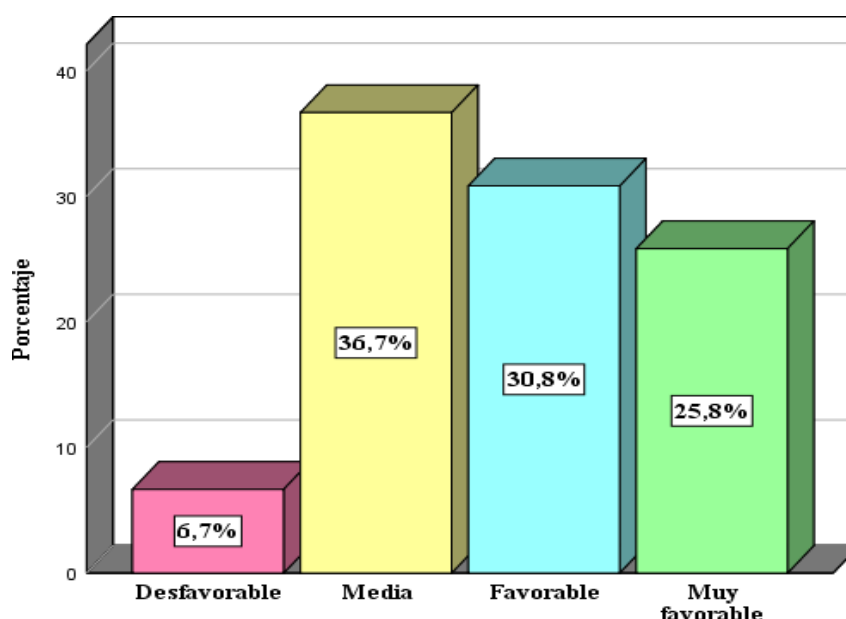


Figura 3. Niveles del clima organizacional en trabajadores

De acuerdo a la tabla y la figura se aprecia que, de los 120 trabajadores encuestados de la empresa Agropaem SAC, en su mayoría, el 36,7% considera que el clima organizacional de la empresa es medio. Por otro lado, el 30,8% expresó que el clima organizacional resulta favorable. Le continúa el 25,8% que le parece muy favorable; mientras que, en mucha menor medida, el restante 6,7% indicó que el clima organizacional es desfavorable.

Tabla 4.

Niveles de la dimensión condiciones laborales en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	8	6,7
Media	45	37,5
Favorable	41	34,2
Muy favorable	26	21,7
Total	120	100,0

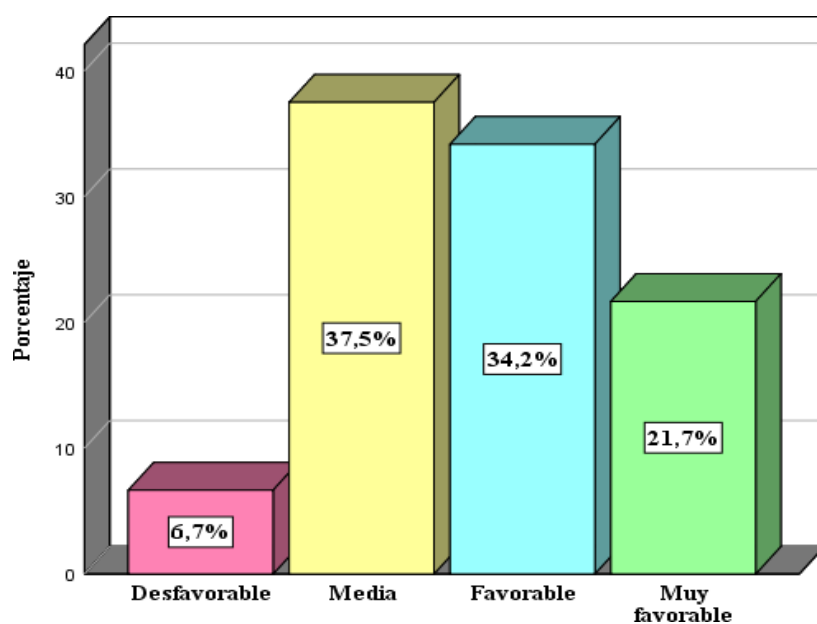


Figura 4. Niveles de la dimensión condiciones laborales

De acuerdo a la tabla y la figura se puede observar que, de los 120 trabajadores encuestados de la empresa Agropaem SAC, principalmente, el 37,5% considera que las condiciones laborales son de nivel medio. Le sigue el 34,2% que expresó que las condiciones laborales son favorables. Asimismo, el 21,7% expresó que las condiciones laborales son muy favorables. Por último, el restante 6,7% indicó que las condiciones laborales le resultan desfavorables.

Tabla 5.

Niveles de la dimensión Supervisión en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	8	6,7
Media	41	34,2
Favorable	37	30,8
Muy favorable	34	28,3
Total	120	100,0

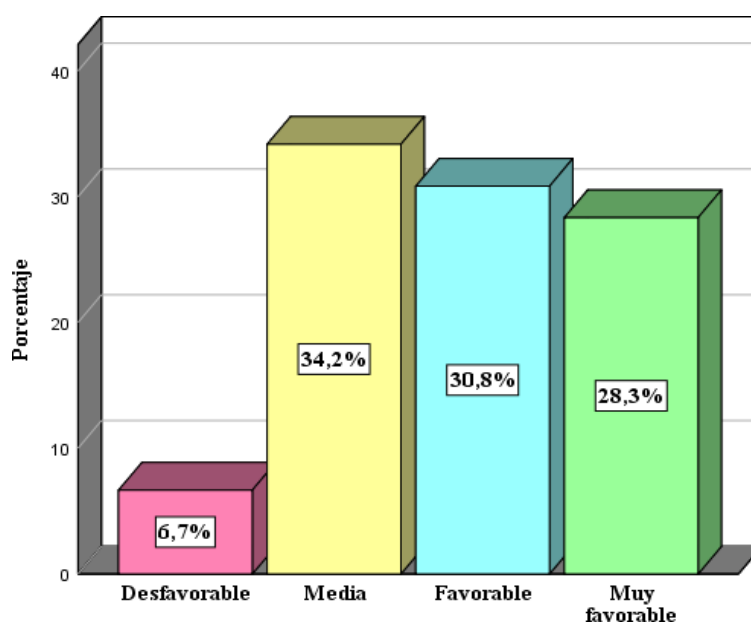


Figura 5. Niveles de la dimensión Supervisión

En base a la tabla y la figura se evidencia que, de los 120 trabajadores encuestados de la empresa Agropaem SAC, principalmente, el 34,2% considera que la supervisión que se les realiza es de nivel medio. Le continúa el 30,8% que indicó que la supervisión es favorable, por su parte, el 28,3% expresó que la supervisión les resulta muy favorable para desarrollar sus tareas; mientras que, en menor medida, el 6,7% indicó que la supervisión es desfavorable y que sería mejor suprimirla.

Tabla 6.

Niveles de la dimensión Comunicación en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	8	6,7
Media	45	37,5
Favorable	37	30,8
Muy favorable	30	25,0
Total	120	100,0

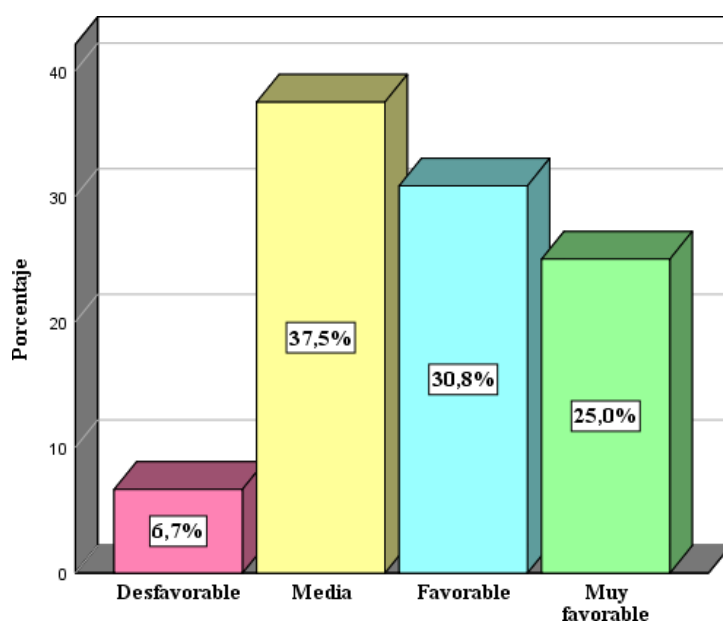


Figura 6. Niveles de la dimensión Comunicación

Conforme a la tabla y la figura se evidencia que, de los 120 trabajadores encuestados de la empresa Agropaem SAC, en su mayoría, el 37,5% considera que la comunicación que se realiza en la empresa es de nivel medio. Por otro lado, el 30,8% expuso que la comunicación en la empresa es favorable. Le continúa muy de cerca el 25,0% que la comunicación le parece muy favorable para el clima organizacional; mientras que, en mucha menor medida, el restante 6,7% indicó que la comunicación es de un nivel desfavorable.

Tabla 7.

Niveles de la dimensión Realización personal en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	8	6,7
Media	49	40,8
Favorable	28	23,3
Muy favorable	35	29,2
Total	120	100,0

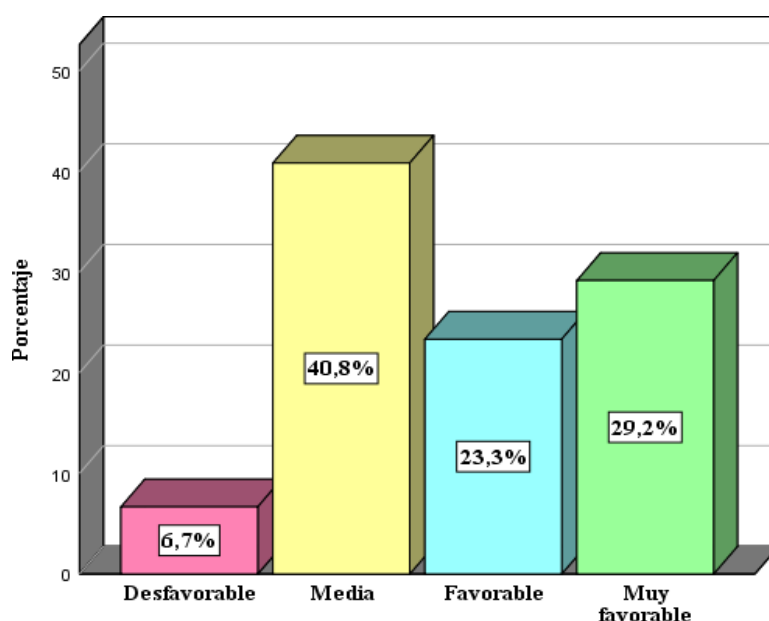


Figura 7. Niveles de la dimensión Realización personal

De acuerdo a la tabla y la figura se aprecia que, de los 120 trabajadores encuestados de la empresa Agropaem SAC, en su mayoría, el 40,8% considera que el trabajo le da una realización personal media. Le sigue el 29,2% que expresó que la realización personal que está alcanzando es de un nivel muy favorable. Asimismo, el 23,3% considera que la realización personal que se alcanza mediante su trabajo es solo favorable. Por otra parte, solamente el 6,7% considera que su realización personal es de un nivel muy desfavorable.

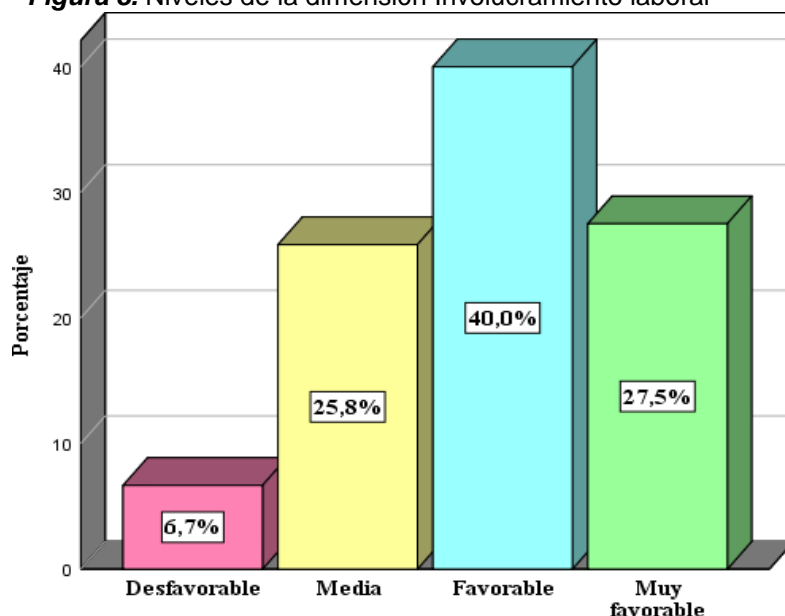
Tabla 8.

Niveles de la dimensión Involucramiento laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	8	6,7
Media	31	25,8
Favorable	48	40,0
Muy favorable	33	27,5
Total	120	100,0

D

Figura 8. Niveles de la dimensión Involucramiento laboral



En base a la tabla y la figura se aprecia que, de los 120 trabajadores encuestados de la empresa Agropaem SAC, en su mayoría, el 40,0% considera que el involucramiento laboral en la empresa es de nivel favorable. Por otra parte, el 27,5% considera que el involucramiento laboral en la empresa es de un nivel muy favorable. Asimismo, el 25,8% expresó que el involucramiento laboral en la empresa es de nivel medio; mientras que el restante 6,7% indicó que el involucramiento laboral en la empresa es de nivel desfavorable.

En las tablas se muestra que en todas las dimensiones de clima organizacional predomina un nivel medio, cuyos porcentajes oscilan entre 25.8% hasta 40.8%, luego un nivel favorable con porcentajes de 23.3% entre 40% , luego un nivel muy favorable que oscila entre 21.7% a 29.2% y finalmente un nivel desfavorable de 6.7%.

Tabla 9.

Niveles de la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alta insatisfacción	7	5,8
Parcial insatisfacción	13	10,8
Regular	79	65,8
Parcial satisfacción	16	13,3
Alta satisfacción	5	4,2
Total	120	100,0

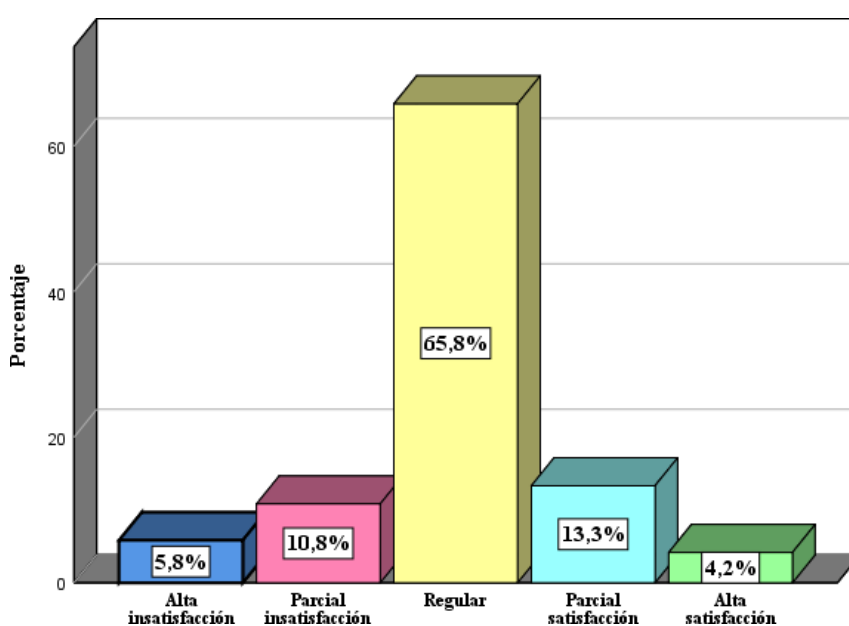


Figura 9. Niveles de la satisfacción laboral

En consideración a la tabla y la figura se evidencia que, de los 120 trabajadores encuestados de la empresa Agropaem SAC, en su gran mayoría, el 65,8% considera que la satisfacción laboral es regular. Por otro lado, el 13,3% considera que su satisfacción laboral es solo parcial. Le sigue el 10,8% que considera que tiene parcial insatisfacción laboral. Asimismo, el 5,8% indicó que tiene una alta insatisfacción laboral, por lo cual tiene más posibilidades de renunciar, mientras que, en contraparte, el restante 4,2% indicó que tiene una alta satisfacción laboral.

Tabla 10.

Niveles de la dimensión Condiciones físicas en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alta insatisfacción	5	4,2
Parcial insatisfacción	6	5,0
Regular	50	41,7
Parcial satisfacción	29	24,2
Alta satisfacción	30	25,0
Total	120	100,0

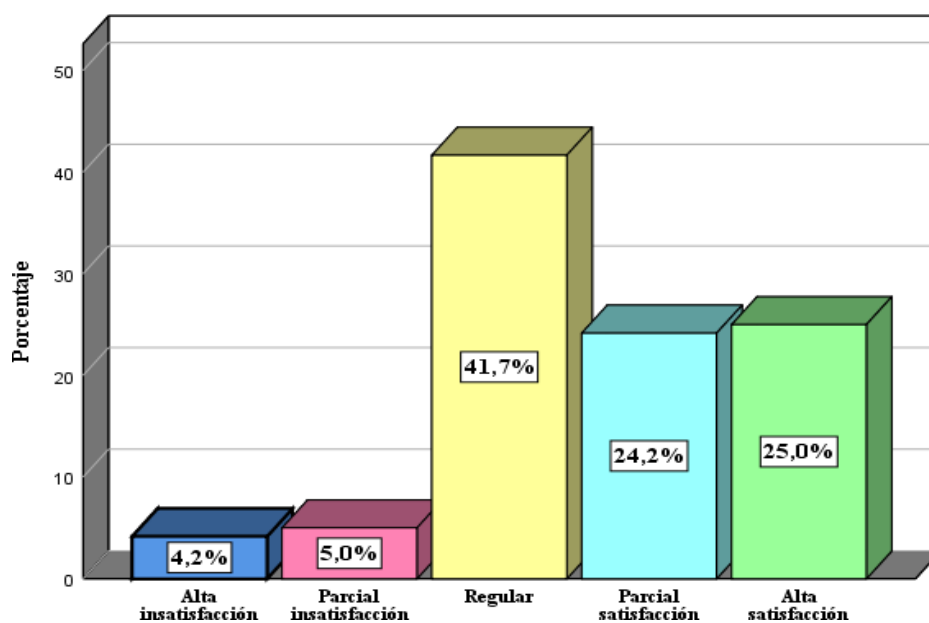


Figura 10. Niveles de la dimensión Condiciones físicas

De acuerdo a la tabla y la figura se observa que, de los 120 trabajadores encuestados de la empresa Agropaem SAC, en su mayoría, el 41,7% indicó que las condiciones físicas de la empresa son de un nivel regular. Le continúa el 25,0% que considera que las condiciones físicas les resulta altamente satisfactorias. Por su parte, el 24,2% indicó una parcial satisfacción hacia las condiciones físicas de la empresa. Mientras que, en mucha menor medida, el 5,0% indicó una parcial insatisfacción sobre las condiciones físicas de la empresa, y el restante 4,2% indicó una alta insatisfacción.

Tabla 11.

Niveles de la dimensión Beneficios laborales y/o remunerativo en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alta insatisfacción	17	14,2
Parcial insatisfacción	28	23,3
Regular	51	42,5
Parcial satisfacción	9	7,5
Alta satisfacción	15	12,5
Total	120	100,0

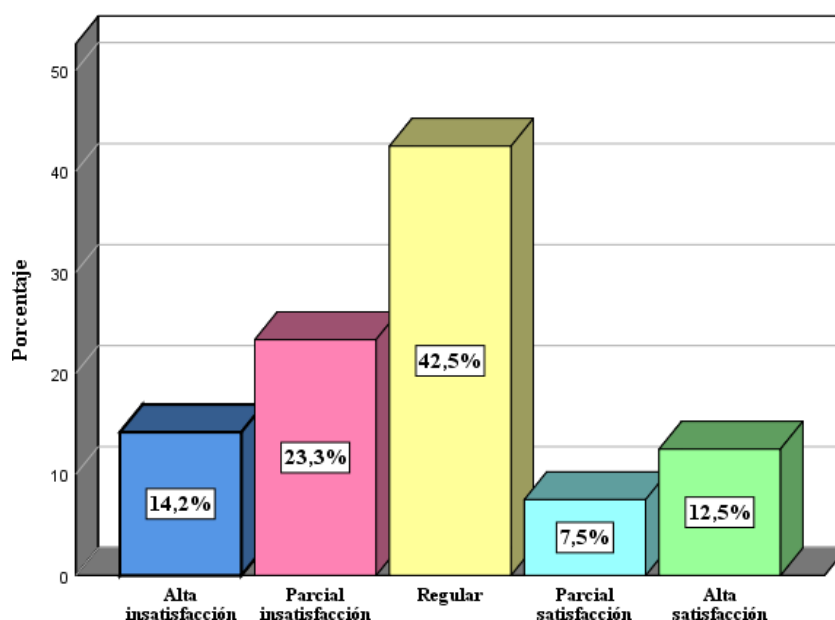


Figura 11. Niveles de la dimensión Beneficios laborales y/o remunerativo

En base a la tabla y la figura se aprecia que, de los 120 trabajadores encuestados de la empresa Agropaem SAC, en su gran mayoría, el 42,5% indicó una regular satisfacción en lo concerniente a beneficios laborales y/o remunerativos. Le continúa el 23,3% que expresó una parcial insatisfacción sobre los beneficios laborales y/o remunerativos que se les da. Asimismo, el 14,2% indicó una alta insatisfacción sobre los beneficios laborales y/o remunerativos. Mientras que el 12,5% indicó una alta satisfacción sobre dichos beneficios, y el restante 7,5% indicó una parcial satisfacción.

Tabla 12.

Niveles de la dimensión Políticas administrativas en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	82	68,3
Parcial satisfacción	28	23,3
Alta satisfacción	10	8,3
Total	120	100,0

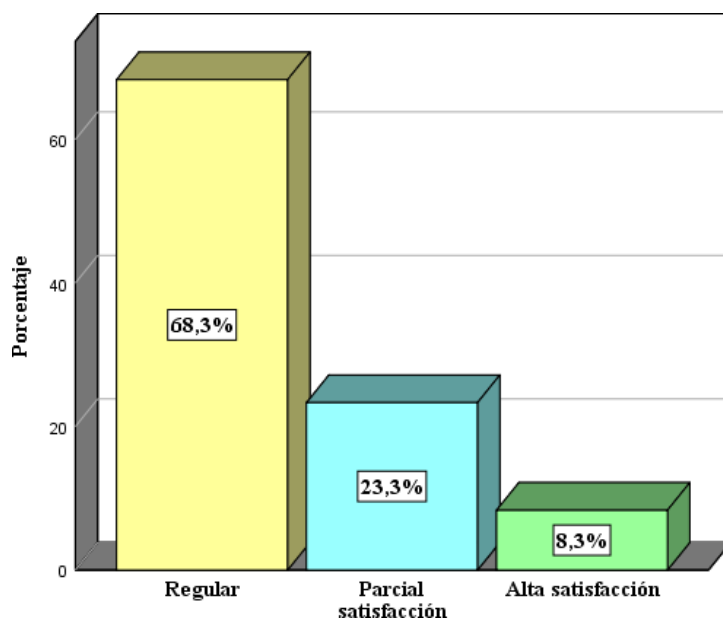


Figura 12. Niveles de la dimensión Políticas administrativas

En a la tabla y la figura se evidencia que, de los 120 trabajadores encuestados de la empresa Agropaem SAC, en su gran mayoría, el 68,3% expresó tener una regular satisfacción en relación a las políticas administrativas que se imparten en la empresa. Le continúa el 23,3% que indicó una parcial satisfacción sobre dichas políticas, mientras que el restante 8,3% mostró una alta satisfacción hacia las políticas.

Tabla 13.

Niveles de la dimensión Relación con la autoridad en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alta insatisfacción	5	4,2
Parcial insatisfacción	17	14,2
Regular	55	45,8
Parcial satisfacción	35	29,2
Alta satisfacción	8	6,7
Total	120	100,0

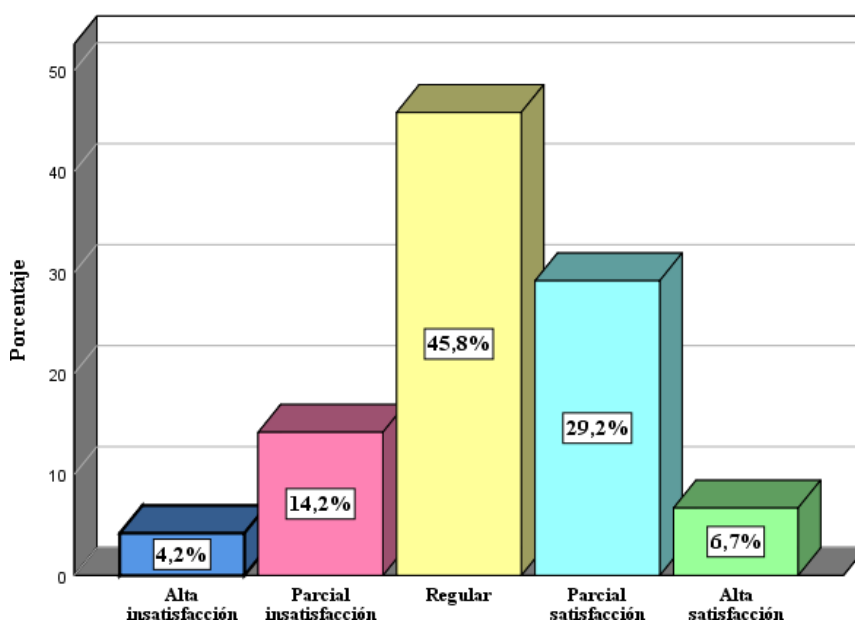


Figura 13. Niveles de la dimensión Relación con la autoridad

Tomando en consideración a la tabla y la figura se aprecia que, de los 120 trabajadores encuestados de la empresa Agropaem SAC, principalmente, el 45,8% considera que tiene una regular satisfacción con la relación que tiene con sus jefes. Por otro lado, el 29,2% considera que tiene una parcial satisfacción. Le continúa el 14,2% tiene una parcial insatisfacción con sus jefes. Por otro lado, el 6,7% indicó llevarse muy bien o tener una alta satisfacción con sus jefes, mientras que solo el 4,2% considera que tiene una alta insatisfacción con sus jefes.

Tabla 14.

Niveles de la dimensión Desempeño de tareas en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alta insatisfacción	2	1,7
Parcial insatisfacción	14	11,7
Regular	76	63,3
Parcial satisfacción	20	16,7
Alta satisfacción	8	6,7
Total	120	100,0

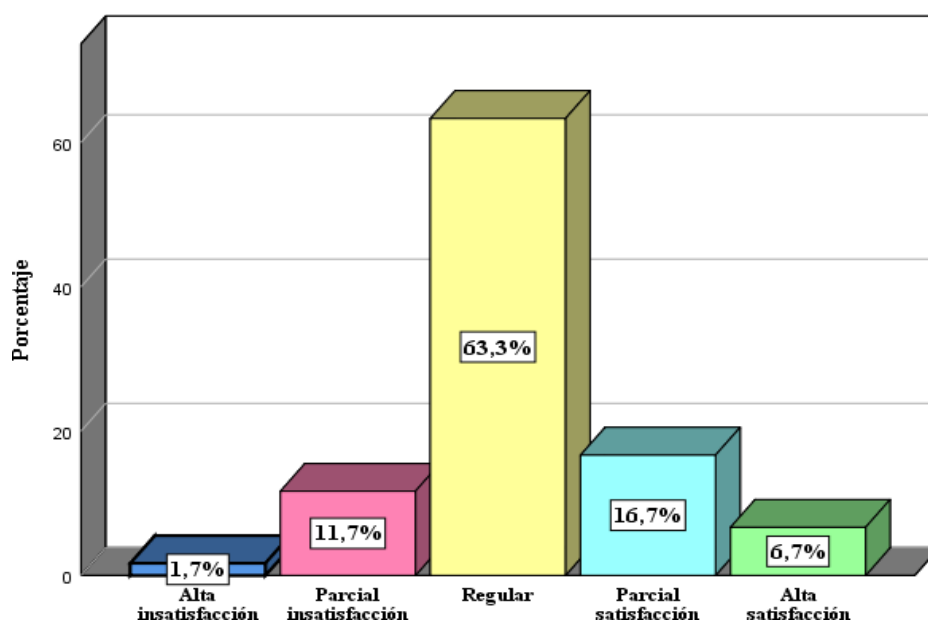


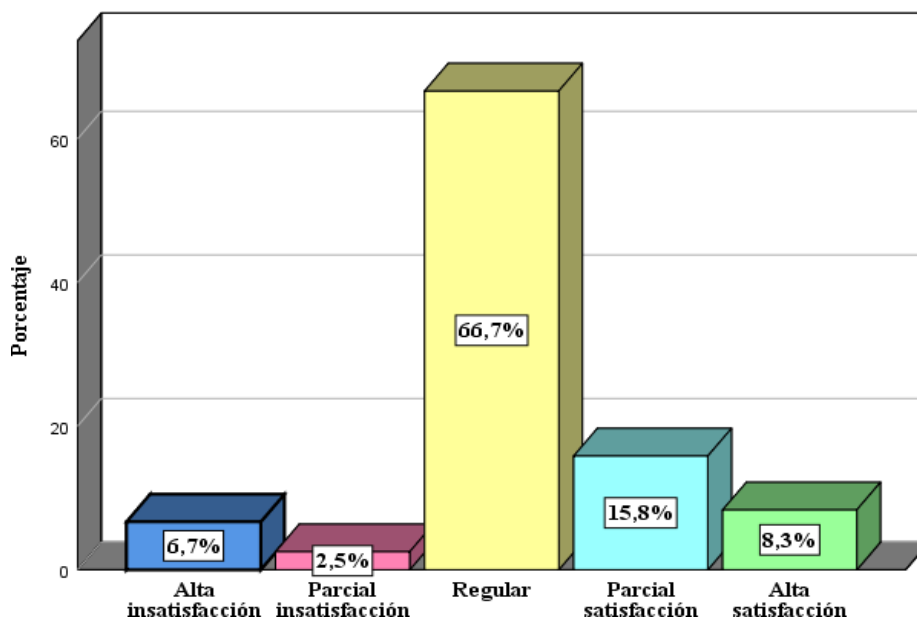
Figura 14. Niveles de la dimensión Desempeño de tareas

De acuerdo a la tabla y la figura se observa que, de los 120 trabajadores encuestados de la empresa Agropaem SAC, predominantemente, el 63,3% expresó tener una regular satisfacción con su desempeño de tareas en la empresa. Le continúa, en menor medida, el 16,7% que considera que tiene una parcial satisfacción con las tareas que realiza. Por su parte el 11,7% considera tener una imparcial satisfacción con las tareas realizadas. Le sigue el 6,7% que tiene una alta satisfacción con su rol de tareas; mientras que únicamente el 1,7% considera tener una alta insatisfacción.

Tabla 15.

Niveles de la dimensión Relaciones sociales en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alta insatisfacción	8	6,7
Parcial insatisfacción	3	2,5
Regular	80	66,7
Parcial satisfacción	19	15,8
Alta satisfacción	10	8,3
Total	120	100,0

**Figura 15.** Niveles de la dimensión Relaciones sociales

En base a la tabla y la figura se aprecia que, de los 120 trabajadores encuestados de la empresa Agropaem SAC, en su gran mayoría, el 66,7% expresó tener una regular satisfacción en cuanto a sus relaciones sociales en la empresa. Le continúa en mucha menor medida, el 15,8% que indicó tener una parcial satisfacción sobre sus relaciones sociales. Le sigue el 8,3% que indicó tener una alta satisfacción en cuanto a sus relaciones sociales. Por otro lado, el 6,7% indicó tener una alta insatisfacción, de forma que no se lleva bien con su grupo de trabajo; mientras que el restante 2,5% indicó tener solo una parcial insatisfacción.

Tabla 16.

Niveles de la dimensión Desarrollo personal en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alta insatisfacción	5	4,2
Parcial insatisfacción	5	4,2
Regular	61	50,8
Parcial satisfacción	29	24,2
Alta satisfacción	20	16,7
Total	120	100,0

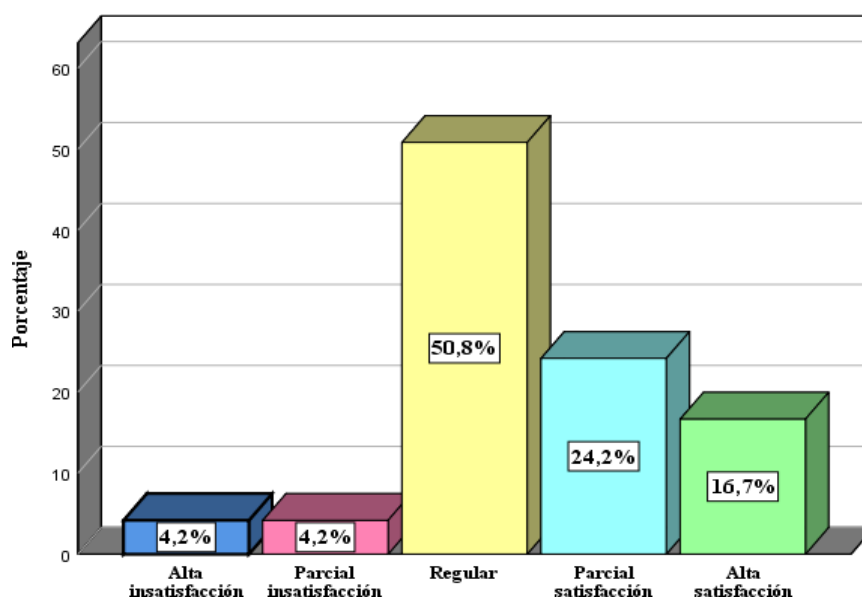


Figura 16. Niveles de la dimensión Desarrollo personal

Tomando en consideración a la tabla y la figura se aprecia que, de los 120 trabajadores encuestados de la empresa Agropaem SAC, principalmente, el 50,8% considera tener una regular satisfacción en lo correspondiente a su desarrollo personal. Le sigue el 24,2% que indicó tener una parcial satisfacción. Por otro lado, el 16,7% indicó tener una alta satisfacción de su desarrollo personal, por lo cual considera que el trabajo le resulta muy beneficioso. Mientras que el restante 4,2% indicó tener una parcial insatisfacción sobre su desarrollo personal, y el otro 4,2% expresó tener una altísima insatisfacción, por lo cual se consideraría que podría renunciar. En las tablas se muestra que en todos los factores de satisfacción Laboral predomina un nivel de regular satisfacción laboral, cuyos porcentajes

oscilan entre 41.7% hasta 68% luego continua el nivel de parcial satisfacción, seguida por una parcial insatisfacción, luego por una alta insatisfacción y finalmente con la alta satisfacción laboral.

4.1.2. Resultados inferenciales

En primer lugar, con un nivel de significancia de 0,05 se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, la cual evalúa si existe distribución normal en variables cuyos datos son mayores a 30. En segundo lugar, se utilizó una prueba de correlación, la cual podría ser Spearman en caso de no encontrarse distribución normal en las variables o dimensiones evaluadas; o Pearson en caso de sí encontrarse distribución normal

Tabla 17.

Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Kolmogorov-Smirnov^a			
	Estadístico	GI	Sig.
Clima organizacional	0,094	120	0,012
Realización personal	0,138	120	0,000
Involucramiento laboral	0,091	120	0,017
Supervisión	0,104	120	0,003
Comunicación	0,091	120	0,017
Condiciones laborales	0,093	120	0,013
Satisfacción laboral	0,128	120	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para interpretar el coeficiente de correlación se empleó los criterios indicados por Cohen en 1988. Estos criterios se muestran a continuación:

Tabla 18.

Criterios con los cuales interpretar el coeficiente de correlación

Coefficientes	Interpretación
-0,50 a -1,00	Negativa fuerte
-0,30 a -0,50	Negativa moderada
-0,10 a -0,30	Negativa débil
-0,10 a 0,10	Nula
0,10 a 0,30	Positiva débil
0,30 a 0,50	Positiva moderado
0,50 a 1,00	Positiva fuerte

Fuente: Cohen (1988)

4.1.2.1. Hipótesis general

H1: Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

H0: No existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

Nivel de significancia: 0,05

Tabla 19.

Prueba de Spearman entre Clima organizacional y Satisfacción laboral

			Satisfacción laboral
Rho de	Clima	Coefficiente de correlación	0,349**
Spearman	organizacional	Sig. (bilateral)	0,000
			N
			120

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

Interpretación: En la tabla se aprecia que hay una significancia de 0,000. Ello es menor al nivel de significancia de 0,05; por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se infiere que existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019. Por otra parte, el coeficiente Rho de 0,349 indica que la correlación es de intensidad positiva moderada.

4.1.2.2. Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

H0: No existe relación entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

Nivel de significancia: 0,05

Tabla 20.*Prueba de Spearman entre Condiciones laborales y Satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	0,310**
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	120

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

Interpretación: La prueba de Spearman dio un resultado de significancia de 0,001, es decir inferior al nivel de significancia de 0,05. Ello indica que se debe rechazar la hipótesis nula y por tanto se infiere que existe relación entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019. Por su lado, se infiere que la relación hallada es de intensidad positiva moderada al tener un coeficiente Rho de 0,310.

4.1.2.3. Hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral en colaboradores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

H0: No existe relación entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral en colaboradores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

Nivel de significancia: 0,05

Tabla 21.*Prueba de Spearman entre Supervisión y Satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	0,308**
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	120

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

Interpretación: La prueba de Spearman dio un resultado de significancia de 0,001, es decir inferior al nivel de significancia de 0,05. Ello indica que se debe rechazar la hipótesis nula y por tanto se infiere que existe relación entre la dimensión supervisión, y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019. Por su lado, se infiere que la relación hallada es de intensidad positiva moderada al tener un coeficiente Rho de 0,308.

4.1.2.4. Hipótesis específica 3

H1: Existe relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

H0: No existe relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

Nivel de significancia: 0,05

Tabla 22.

Prueba de Spearman entre Comunicación y Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación	0,338**
	Coeficiente de correlación	0,000
	Sig. (bilateral)	
	N	120

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

Interpretación: En la tabla se aprecia que hay una significancia de 0,000. Ello es menor al nivel de significancia de 0,05; por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se infiere que existe relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019. Por otra parte, el coeficiente Rho de 0,338 indica que la correlación es de intensidad positiva moderada.

4.1.2.5. Hipótesis específica 4

H1: Existe relación entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

H0: No existe relación entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

Nivel de significancia: 0,05

Tabla 23.

Prueba de Spearman entre Realización personal y Satisfacción laboral

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	0,288**
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	120

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

Interpretación: La prueba de Spearman dio un resultado de significancia de 0,001, es decir inferior al nivel de significancia de 0,05. Ello indica que se debe rechazar la hipótesis nula y por tanto se infiere que existe relación entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019. Por su lado, se infiere que la relación hallada es de intensidad positiva débil al tener un coeficiente Rho de 0,288.

4.1.2.6. Hipótesis específica 5

H1: Existe relación entre la dimensión involucración personal y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

H0: No existe relación entre la dimensión involucración personal y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019.

Nivel de significancia: 0,05

Tabla 24.*Prueba de Spearman entre Involucramiento personal y Satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral
Rho de Spearman Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,349** 0,000
		N 120

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

Interpretación: En la tabla se observa que hay una significancia de 0,000. Ello es menor al nivel de significancia de 0,05; por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se infiere que existe relación entre la dimensión involucración personal y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC, del distrito de Chancay, 2019. Por otra parte, el coeficiente Rho de 0,349 indica que la correlación es de intensidad positiva moderada.

Confiabilidad de los instrumentos

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se empleó el coeficiente Alfa, el cual tiene la siguiente ecuación

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- K:** El número de ítems
- SSi₂:** Sumatoria de Varianzas de los Items
- S_{T2}:** Varianza de la suma de los Items
- a :** Coeficiente de Alfa de Cronbach

Los resultados fueron:

Coeficiente de confiabilidad de la variable Clima organizacional

Coeficiente Alfa	N de elementos
0,977	50

El resultado del coeficiente Alfa para la variable Clima organizacional fue de 0,977, lo cual quiere decir que los ítems de esta variable tienen alta confiabilidad para su utilización.

Coeficiente de confiabilidad de la variable Satisfacción laboral

Coeficiente Alfa	N de elementos
0,907	36

El resultado del coeficiente Alfa para la variable Satisfacción laboral fue de 0,907, lo cual quiere decir que los ítems de esta variable tienen alta confiabilidad para su utilización.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay,” tuvo como objetivo principal demostrar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial ,llegando a los siguientes resultados, se acepta la hipótesis general de la investigación, es decir que si existe una relación significativa de intensidad positiva moderada entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay, demostrando que los indicadores de condiciones laborales, supervisión, comunicación, realización personal e involucramiento personal , afectan directamente hacia el comportamiento de los trabajadores además se demostró que existe una relación regular entre los factores de satisfacción laboral, como son las condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relación con la autoridad, desempeño de tareas , relaciones sociales y desarrollo personal en cada uno de los trabajadores. Estas conclusiones son similares a los resultados que obtuvo Casana (2015) en su estudio de “Clima organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy”, realizado con 174 trabajadores agrícolas , en el departamento de Trujillo, donde se encontró que existe una correlación altamente significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy; afirmando que la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo que tiene el trabajador está íntimamente asociado a la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea, y el desempeño de tareas. Asimismo Mesías (2017), en su trabajo de investigación de “Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores del área de producción en la empresa complejo agroindustrial beta s.a en la provincia de Chincha, realizado con 150 trabajadores, luego del recojo, procesamiento y análisis de la información, señala como resultado que existe influencia de la satisfacción laboral alta, que

perciben los trabajadores con el nivel de productividad alcanzado por la empresa, hecho que se sustenta en el 81% de colaboradores encuestados manifestaron sentirse satisfechos en su trabajo, afirmando de esta manera, alcanzar un alto nivel de satisfacción laboral. Esta percepción se explica por múltiples factores que vivencian en la organización, tales como: se sienten a gusto con las condiciones de trabajo, las cuales son consideradas como favorables, se sienten reconocidos por el trabajo realizado por sus jefes inmediatos y por la organización en general, establecen relaciones interpersonales que favorecen el buen clima laboral, entre otros.

Ante los resultados obtenidos, es necesario plantear medidas que permitan la mejora de la satisfacción laboral de todos los colaboradores, buscando alcanzar las aspiraciones no satisfechas por la administración de la empresa de estudio; y, por ende, se logrará mejorar el bienestar laboral de los trabajadores, hecho que, a la vez, repercutirá en la mejora de la productividad. Por otro lado tal como lo refieren Otoy C., Verastegui J.(2017), en su trabajo de investigación de Clima organizacional y su influencia en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa TSOFT Perú, desarrollada en el distrito de Miraflores, con una muestra conformada por 40 trabajadores con un rango de edad de 21 a 48 años de ambos sexos, entre estables y contratados, donde se concluye que la hipótesis principal señalaba que El clima Laboral influye en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa TSOFT Perú, dando como resultado que el clima laboral si influye en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa TSOFT Perú, además se pudo verificar que existe un nivel favorable de Clima Organizacional de los Trabajadores de la empresa TSOFT Perú y existe un nivel regular de satisfacción laboral de los Trabajadores de la empresa, finalmente se comprueba la hipótesis principal a un nivel de confianza de 90% y un N.S. de 0,05.

Además, se halló que existe relación significativa de intensidad positiva moderada entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa industrial, con un nivel medio de 37.5%. Cortés (2007) define el riesgo como una “proximidad de un daño o como la probabilidad de que ante un determinado peligro se produzca un cierto daño” (p.28). las condiciones de seguridad, proporción de implementos de seguridad y materiales, también están

relacionadas a las actividades que realiza el trabajador ya que son necesarios para evitar riesgos, peligros y enfermedades ocupacionales, en tal sentido se le deberá proporcionar al trabajador los implementos necesarios para el área y la labor específica a realizar. Además, tal como refieren Otoy C., Verástegui J. (2017), en su trabajo de investigación de Clima organizacional y su influencia en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa TSOFT Perú, desarrollada en el distrito de Miraflores, con una muestra conformada por 40 trabajadores con un rango de edad de 21 a 48 años de ambos sexos, entre estables y contratados, como resultados obtenidos que existe un Nivel Favorable con un 50% en el Factor de Condiciones Laborales. El siguiente Nivel es el Nivel Medio con un 25%, el consiguiente es el Nivel Muy Favorable con un 22%, el siguiente Nivel es Desfavorable con un 3% y por último el Nivel Muy desfavorable con 0%.

Además, se halló que existe relación significativa de intensidad positiva moderada entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial, con un nivel medio de 34.2 %. Además Casona (2015) en su estudio de “Clima organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa Azucarera de Chiquitoy”, realizado con 174 trabajadores agrícolas , en el departamento de Trujillo encuentra una correlación altamente significativa y positiva entre el indicador Supervisión del Clima Organizacional y la escala de Satisfacción Laboral; y con los factores: Condiciones Físicas y/o Materiales, Desempeño de Tareas, Desarrollo Personal, Relación con la Autoridad y Relaciones Sociales; mientras que se observa, una correlación altamente significativa y negativa con el factor Políticas Administrativas de la Satisfacción Laboral. Y Beneficios Laborales y/o Remunerativos de la Satisfacción Laboral no tiene una correlación con el indicador Supervisión del Clima Organizacional. Robbins (2009) lo define como: “la aptitud para influir en un grupo hacia el logro de una visión o el establecimiento de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como aquella que da la posición de una jerarquía directiva en una organización. Debido a que los puestos directivos vienen acompañamiento de cierto grado de autoridad formalmente asignada, una persona asume un rol de liderazgo solo debido a la posición que tiene en la organización. Sin embargo, no todos los líderes son directivos, ni tampoco para ese efecto, todos los directivos son líderes” (p.385 - 386). Refieren Otoy C., Verastegui J.(2017), en su trabajo de investigación

de Clima organizacional y su influencia en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa TSOFT Perú, desarrollada en el distrito de Miraflores, con una muestra conformada por 40 trabajadores con un rango de edad de 21 a 48 años de ambos sexos, entre estables y contratados, en los resultados encontrados se puede apreciar que el Nivel con mayor puntuación es el Nivel Favorable en cuanto al factor de Supervisión, con un 51% el siguiente es Nivel Medio con 26%, el consiguiente nivel es el Nivel Muy Favorable con 13%.

Además, se halló que existe relación significativa de intensidad positiva moderada entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa industrial, con un nivel medio de 37.5%. estas conclusiones son similares a la de Casana (2015) en su estudio de "Clima organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de chiquitoy", realizado con 174 trabajadores agrícolas, en el departamento de Trujillo, donde observa una correlación altamente significativa y positiva entre el indicador Comunicación del Clima Organizacional y la escala de Satisfacción Laboral; y con los factores: Condiciones Físicas y/o Materiales, Desarrollo Personal, Relación con la Autoridad, Relaciones Sociales y Desempeño de Tareas. Luego observa una correlación negativa y altamente significativa con el factor Políticas Administrativas de la Satisfacción Laboral. Beneficios Laborales y/o Remunerativos de la Satisfacción Laboral no tiene una correlación con el indicador Comunicación del Clima Organizacional.

Además para Otoyá C., Verastegui J.(2017), en su trabajo de investigación de Clima organizacional y su >influencia en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa TSOFT Peru, desarrollada en el distrito de Miraflores, con una muestra conformada por 40 trabajadores con un rango de edad de 21 a 48 años de ambos sexos, entre estables y contratados, en los resultados encontrados en el Factor de Comunicación podemos apreciar que el Nivel con mayor puntaje es el Nivel favorable con un 48%, el siguiente es el nivel muy favorable con un 27%, el consiguiente es el nivel Medio con un 25% y los siguientes niveles Desfavorable con un 0% y muy desfavorable con un 0%.

También se hayo que existe una relación significativa de intensidad positiva débil entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral en los

trabajadores de la empresa agroindustrial, con un nivel medio de 40.8%. Tal como lo describe Casana (2015), en su estudio de “Clima organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de chiquitoy”, realizado con 174 trabajadores agrícolas , en el departamento de Trujillo, donde encontró que existe una correlación altamente significativa y positiva entre el indicador Autorrealización del Clima Organizacional y la escala de Satisfacción Laboral; y con los factores: Condiciones Físicas y/o Materiales, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal y Relación con la Autoridad de la satisfacción Laboral. Una correlación significativa entre Autorrealización y Desempeño de Tareas de la Satisfacción Laboral; mientras que se observa una correlación negativa y altamente significativa con el factor Políticas Administrativas de la Satisfacción Laboral. Y no existe una correlación entre los Beneficios Laborales y/o Remunerativos de la Satisfacción Laboral con el indicador Autorrealización del Clima Organizacional. Así también lo sustenta, Clemente y Molero (2000); “la satisfacción es una valoración cognitiva personal que realiza una persona de la vida y de los dominios de la misma, atendiendo a la calidad de vida, a las expectativas y aspiraciones, a los objetivos conseguidos, basada en los propios criterios de la persona y que se realiza de forma favorable” (p.189).

Tal como refiere Otoyá C., Verastegui J.(2017), en su trabajo de investigación de Clima organizacional y su influencia en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa TSOFT Peru, desarrollada en el distrito de Miraflores, con una muestra conformada por 40 trabajadores con un rango de edad de 21 a 48 años de ambos sexos, entre estables y contratados, los resultados obtenidos muestra que la mayor puntuación la obtiene el Nivel Favorable con un 41% en cuanto a su Realización Laboral, el siguiente Nivel Muy Favorable con 27% y el Nivel Medio con 27%, mientras que el nivel desfavorable nos da un 5% y el Nivel Muy Desfavorable un 0%.

Además, se halló que existe relación significativa de intensidad positiva moderada entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial, con un nivel favorable del 40.0%. Tal como lo describe Casana (2015), en su estudio de “Clima organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de chiquitoy”,

realizado con 174 trabajadores agrícolas , en el departamento de Trujillo, observa una correlación altamente significativa y positiva entre el indicador involucramiento laboral del clima organizacional y la escala de satisfacción laboral; y con los factores: condiciones físicas y/o materiales, desarrollo personal, relación con la autoridad, relaciones sociales y desempeño de tareas. Para Chiavenato (2004), sostiene que la identificación laboral guarda relación con la calidad de vida laboral, lo que genera actitudes en los colaboradores donde demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. Tal como refiere Otoya C., Verastegui J. (2017), en su trabajo de investigación de Clima organizacional y su influencia en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa TSOFT Perú, desarrollada en el distrito de Miraflores, con una muestra conformada por 40 trabajadores con un rango de edad de 21 a 48 años de ambos sexos, entre estables y contratados determino que existe un nivel favorable con un 50% en el factor de involucramiento laboral.

Para los autores Keith y Newstrom (1991) y Robbins (2004) citado por Otoya C., Verastegui J. (2017), llegan a la conclusión de que si un trabajador no se encuentra satisfecho en su entorno laboral entonces emanará conductas negativas como tomar distancia con el trabajo, faltar frecuentemente, renuncias concurrentes, entre otras.

Para Chiavenato (2000) citado Otoya C., Verastegui J. (2017), por refiere que una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse, actúan en conjunto y logran objetivos en común; por lo tanto, el proceso de comunicación permite tener unida a la empresa en términos de que le proporciona los medios para transmitir información vital para las actividades y la obtención de las metas. Según Hodgetts y Altman (1985), citado Otoya C., Verastegui J. (2017), en su libro de Comportamiento en las organizaciones, sostienen que los individuos que se preocupaban primero por sus empleados y después por la tarea a realizar, lograrán una producción mayor y un grado más notable de satisfacción en el trabajo y en lo moral. Por el contrario, los líderes cuyos intereses se centraban en la producción obtendrán un índice menor de rendimiento, y sus subordinados gozarán de grados más limitados en la moral y menos satisfacción en el trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Con un nivel de confianza del 95% se determinó que existe una relación significativa de intensidad positiva moderada entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial AGROPAEM SAC del distrito de Chancay, 2019, cuyos porcentajes de clima organizacional están en un nivel medio de 36.7% y la satisfacción laboral en un nivel regular con 65.8%; además se observa el porcentaje en el nivel medio en los cuatro indicadores del Clima organizacional cuyos porcentajes oscilan entre 25.8% a 40.8%, mientras que en el indicador involucramiento laboral los trabajadores se ubican entre el nivel favorable con un porcentaje del 40%, además de encontrarse en mayor porcentaje en el nivel regular en los siete indicadores de Satisfacción Laboral cuyos porcentajes oscilan entre 41.7% a 68%

- 1) Se identificó con el nivel de confianza del 95%, que existe relación significativa de intensidad positiva moderada entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa industrial AGROPAEM SAC del distrito de Chancay 2019, con un nivel medio de 37.5%.
- 2) Se identificó con el nivel de confianza del 95%, que existe relación significativa de intensidad positiva moderada entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa industrial AGROPAEM SAC del distrito de Chancay 2019, con un nivel medio de 34.2 %.
- 3) Se identificó con el nivel de confianza del 95%, que existe relación significativa de intensidad positiva moderada entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa industrial AGROPAEM SAC del distrito de Chancay 2019, con un nivel medio de 37.5%.
- 4) Se identificó con el nivel de confianza del 95% que existe relación significativa de intensidad positiva débil entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa industrial AGROPAEM SAC del distrito de Chancay 2019, con un nivel medio de

40.8%.

- 5) Con el nivel de confianza del 95% se identificó que existe relación significativa de intensidad positiva moderada entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa industrial AGROPAEM SAC del distrito de Chancay 2019, con un nivel favorable del 40.0%.

VII. RECOMENDACIONES

Con respecto al Clima organizacional existencial en los trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC del distrito de Chancay 2019, se debe de recoger la información periódicamente sobre algunas sugerencias de los trabajadores que se implanten con el fin de mejorar el clima laboral y la satisfacción labora en la empresa por medio de colocar el buzón de sugerencia, encuestas, capacitaciones, charlas y evaluaciones periódicas que apoyen a la mejora continua.

- 1) Respecto a las **condiciones laborales** existencial en los trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC del distrito de Chancay, se debe implementar los materiales necesarios y adecuados para la realización de las labores diarias con el fin de mejorar, crear un ambiente saludable y lograr un mejor desenvolvimiento de las funciones encomendadas del día a día de cada uno de los trabajadores de manera eficiente y oportuna.
- 2) Respecto a la **Supervisión** existencial en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Agropaem SAC del distrito de Chancay, se debe de implementar y desarrollar capacitaciones permanentes a los supervisores de línea con los temas de Comunicación Asertiva, Liderazgo, Relaciones Interpersonales, con el fin de motivarlos y crear vínculos de confianza y llegar a una comprensión adecuada de la labor encomendada, de esta manera cumplir con las metas y objetivo de producción trazado en el día.
- 3) Con respecto a la **comunicación** existencial en los trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC del distrito de Chancay, se debe implementar y desarrollar políticas de capacitación permanente con los temas de: Autoestima, relaciones interpersonales, Comunicación Asertiva, Seguridad ocupacional, gestión del potencial humano, calidad de vida , en pro del mejorar el bienestar y la comunicación tanto para las relaciones familiares, sociales y laborales permitiéndoles crear vínculos de confianza y una comunicación sana y llegar a la confraternización entre los trabajadores, los supervisores y todo el equipo de producción y así crear u mejor ambiente laboral, destinando dentro del horario de trabajo un tiempo prudente para las capacitaciones, además de tener un área que logre ser el puente de

comunicación entre el trabajador y la empresa así poder expresar las inquietud, observaciones, sugerencias, en bien de mejorar la comunicación.

- 4) Con respecto a la **realización personal** existencial en los trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC del distrito de Chancay, es donde más se tiene que trabajar, implementar en coordinación con el área de Recurso humanos la evaluación de desempeño laboral de manera periódica por medio de instrumentos válidos y confiables cada 06 meses para evaluar su desempeño y reconocer oportunamente los aportes realizados en área que trabaja con el fin de lograr el reconocimiento, felicitaciones, bonificación, o asenso según corresponda, hacer evaluaciones mensuales y premiar al empleado del mes de las diferentes áreas de trabajo la cual conllevara a la satisfacción y una buena autorrealización en la labor realizada.
- 5) Con respecto al **involucramiento laboral** existencial en los trabajadores de la empresa agroindustrial Agropaem SAC del distrito de Chancay, se debe de apuntar desarrollar actividades que ayude a incrementar la motivación, destacar y premiar al mejor trabajador, al que asista todos los días, al personal que es puntual en su trabajo, a los que cumplan con la presentación oportuna de los mismos, a los que realicen de forma correcta los trabajos manuales que se les encomienden.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Cabrera S. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores Lima. Perú.*
- Carballo À.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 (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. Peru.*
- Chiavenato, I (2007) *Administración de recursos humanos. 8ª edición, Mc Graw Hill; México.*
- Clemente, Antonio y Molero, Rosa (2000) *Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas. En: Anales de Psicología. 2000. Vol.16, nº2, 189 – 198.3.*
- Cortés, José María (2007) *Técnicas de prevención de riesgos laborales. Seguridad e Higiene del trabajo, 9ª edición, Editorial Tebar, Madrid.*
- George Boeree (2003). *Teorías de la personalidad, de Abraham Maslow*
Traducción: Rafael Gautie
- Herzberg, F.I. (1987) *One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review, 65(5), 109-120.*
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work. New York: John Wiley*
- Hernandez, et al, (2014) p.175).
- Landy, F.J. y Conte, J.M. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional. México: McGraw-Hill.*

- Maslow, Abraham (1943). A Theory of Human Motivation, en psychclassics.yorku.ca. México
- Mesías M. (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 Chincha. Perú.*
- Montoya P., et al (2016) *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*
- Navarrete N. (2018) *Diagnóstico del clima organizacional en los talleres agroindustriales de la Espam Mfl.*
- Nahoum, C. (1961). La entrevista psicológica. Buenos aires: Kapelusz.
- Obreque, (2015) *Clima Organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad. Chile.*
- Olortegui, F.V. (2010) *Diccionario de Psicología*, p.806
- Otoya k.Verastegui J.(2016) *Clima organizacional y su influencia en nivel de 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 en Apurimac.*
- Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial 16(2): 75-78 (2013) UNMSM ISSN: 1560-9146 (Impreso) / ISSN: 1810-9993 (Electrónico Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa f y d inversiones S.A.C.
- Robbins, Stephen y Judge, Timothy (2009) *Comportamiento organizacional.* Decimotercera 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

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial de chancay -2019				
PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	ANALISIS DE DATOS	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION
¿Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019?	Demostrar la relación de clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019.	Existe relación entre Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de chancay 2019	Base de datos en excell	Diseño de la investigación: No experimental de corte transversal.
PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS		
¿Existe relación entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019?	Identificar la relación entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019.	Existe relación entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019.	Programa estadístico SSPS 23.0.	Tipo Descriptivo correlacional
¿Existe relación entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019?	Identificar la relación entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019.	Existe relación entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral en colaboradores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019.		Tipo de estudio: Básica

¿Existe relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019?	Identificar la relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019	Existe relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019.	Método de investigación: Descriptivo
¿Existe relación entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019?	Identificar la relación entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019	Existe relación entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019.	Población :120 trabajadores Muestra: Censal Total 120 trabajadores
¿Existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019?	Identificar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019	Existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay 2019	

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
CLIMA ORGANIZACIONAL	Aspectos fisiológicos	Condiciones laborales.	<p>El Cuestionario de ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC De Sonia Palma, consta de 50 ítems breves estructurados en 05 grupos de 10 ítems correspondientes a 05 indicadores: condiciones laborales, supervisión, comunicación, realización personal y involucramiento laboral, todos los ítems están distribuidos en forma aleatoria, formando un solo conjunto. La puntuación que obtenga el sujeto en cada grupo será el nivel que alcance en cada uno de los cinco indicadores de clima organizacional, con el:</p> <p>TEST DE CLIMA LABORAL DE SONIA PALMA. Donde: 1: nunca,2: Poco,3: Regular o algo,4: Mucho y 5: Todo o siempre</p>
	Aspectos sociales	Supervisión	
		Comunicación	
Aspectos psicológicos	Autorrealización		
		Involucración Laboral.	
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
SATISFACCIÓN LABORAL	Aspectos Fisiológicos	Condiciones físicas y/o materiales	<p>El Cuestionario de ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL – SP De Sonia Palma , consta de 36 ítems breves estructurados en 07 grupos correspondientes a 07 indicadores : de condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relación con la autoridad, desempeño de tareas y relaciones sociales, todos los ítems están distribuidos en forma aleatoria, formando un solo conjunto. La puntuación que obtenga el sujeto en cada grupo será el nivel que alcance en cada uno de los cinco indicadores de satisfacción laboral, con el :</p> <p>TEST DE SATISFACCIÓN LABORAL DE SONIA PALMA. Donde: TA: Total de acuerdo, A: Acuerdo, I:Indeciso,D:En Desacuerdo,TD:Total desacuerdo.</p>
		Beneficios laborales y/o remunerativo	
	Aspectos Sociales	Políticas administrativas	
		Relaciones con la autoridad	
		Desempeño de tareas	
	Aspectos Psicológicos	Relaciones sociales	
Desarrollo personal			

Anexo 3: Instrumentos

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

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 aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es 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					

Gracias por su colaboración

Anexo 4: Validación de instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señoras: Angelica Aquino Susanibar

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de TALLER DE TESIS, DE LA CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA, promoción 2018, aula s/n, requiero validar los instrumentos con los cuales debo recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Título Profesional de LICENCIADO EN PSICOLOGÍA.

El título o nombre del proyecto de investigación es: Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial del distrito de Chancay-Lima, 2019 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores. Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Operacionalización de las variables.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Bach Angelica Aquino Susanibar
D.N.I: 16015424

**VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
CLIMA ORGANIZACIONAL**

Dimensiones		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
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.								

**VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
SATISFACCIÓN LABORAL**

Dimensiones		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
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						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

↗ Dra. Nancy Mercedes Capacyachi Otárola.

DNI: 07744273

Especialidad del validador: PSICOLOGA

...09...de...Enero...del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Validador...
Nancy Mercedes Capacyachi Otárola

PSICÓLOGA
C.Ps.P. 4126

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

Cruz Telada, Yreneo Eugenio

DNI: 09946516

Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud

.Lima, 09 de Enero del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del



Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada

DOCTOR EN PSICOLOGIA

Firma del Validador

91	2	2	2	4	3	2	4	3	2	5	3	2	4	2	5	2	2	3	3	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	4	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	118	23	22	23	23	27		
92	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	154	28	29	32	32	33							
93	3	4	2	3	4	5	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	4	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	1	2	3	2	4	140	27	30	26	27	30						
94	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	237	46	49	48	48	46					
95	1	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	141	25	30	29	28	29				
96	2	4	4	3	3	2	5	5	5	4	4	5	4	3	3	1	3	2	4	3	5	4	3	1	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	3	2	4	4	2	1	3	3	4	5	4	5	184	33	41	40	34	36	
97	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	156	31	33	30	31	31				
98	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	2	154	33	32	31	26	32					
99	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	127	28	29	23	22	25				
100	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	158	33	32	31	29	33						
101	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	217	43	45	44	43	42					
102	5	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	2	5	4	3	3	3	4	181	40	37	37	30	37
103	5	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	5	4	2	2	2	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	180	39	39	35	33	34	
104	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	206	43	44	42	38	39			
105	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	198	40	40	40	40	38				
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	236	48	48	50	46	44			
107	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	1	218	44	40	48	46	40				
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	196	40	39	39	39	39				
109	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	154	29	32	32	31	30			
110	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	2	4	4	5	3	2	4	2	1	3	2	4	3	2	4	3	5	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	169	28	38	33	34	36			
111	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	240	50	50	49	45	46				
112	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	175	33	35	38	35	34			
113	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	201	43	41	38	41	38				
114	3	2	3	3	4	2	3	3	1	2	3	1	3	5	5	2	2	4	4	5	5	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	141	26	25	31	29	30		
115	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	2	145	31	31	32	27	24		
116	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	231	50	45	50	44	42				
117	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	185	36	37	38	37	37				
118	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	228	50	46	48	42	42			
119	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	227	46	45	45	47	44			
120	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	214	44	44	43	41	42			

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

Variable satisfacción laboral

EVALUADOS	ITEMS																																				RESPUESTAS								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	TOT A	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	5	5	5	5	1	2	1	1	4	4	4	5	5	1	5	1	4	1	5	5	5	2	3	4	3	4	5	5	5	1	5	2	5	5	5	133	25	17	7	14	27	23	20	
2	5	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	5	5	2	2	1	4	4	4	5	1	2	5	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	134	23	12	12	15	24	23	25	
3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	145	19	14	15	18	27	28	24
4	2	5	2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	5	1	4	4	4	2	4	1	5	4	3	3	3	3	3	5	1	2	1	104	15	16	13	12	15	16	17	
5	2	4	2	2	2	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	1	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5	139	20	18	17	16	24	21	23	
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	169	21	18	23	19	30	29	29	
7	5	1	5	5	4	5	2	2	5	5	4	5	5	5	1	1	1	5	1	5	5	5	1	5	5	2	5	4	5	4	2	4	1	5	5	5	135	23	13	6	16	30	20	27	
8	5	1	4	5	5	5	1	1	5	4	4	5	5	5	2	1	1	5	2	5	4	5	3	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	136	24	12	8	15	29	22	26	
9	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	120	19	12	10	14	23	20	22		
10	4	1	2	3	5	5	4	3	5	3	5	2	5	3	4	2	3	2	1	3	4	2	2	3	4	3	1	5	3	5	2	1	3	5	1	3	112	19	10	15	12	20	20	16	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	111	16	12	14	12	19	20	18
12	4	2	5	4	5	4	2	4	5	5	5	5	5	2	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	1	4	4	3	143	23	10	15	18	27	26	24	
13	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	127	18	13	14	14	24	22	22	
14	3	5	2	4	2	4	2	2	4	5	5	5	4	2	5	2	3	4	5	1	4	4	1	5	5	5	4	4	4	5	5	4	2	4	4	5	134	19	13	13	13	26	26	24	
15	4	2	3	4	4	4	1	5	4	5	5	4	4	5	5	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	2	4	4	5	148	20	13	19	15	26	28	27	
16	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	133	19	14	14	16	24	24	22	
17	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	149	20	16	20	14	26	28	25	
18	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	164	25	17	24	16	30	26	26	
19	1	3	3	1	1	1	3	5	1	1	1	1	1	3	3	5	5	1	3	3	3	3	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	76	7	12	19	10	6	12	10	
20	4	3	5	3	3	5	3	4	5	5	3	5	4	5	4	1	3	5	1	4	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	143	21	15	17	16	28	20	26	
21	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	139	18	14	19	15	24	24	25		
22	5	2	4	5	4	5	1	2	5	5	5	4	5	5	2	4	2	5	2	4	1	5	2	4	5	3	4	3	4	5	1	3	4	4	5	5	134	17	13	12	17	28	24	23	
23	1	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	154	20	20	24	16	25	23	26	
24	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	129	19	11	15	14	24	22	24		
25	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	137	17	15	19	16	24	24	22		
26	5	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	5	4	4	2	5	4	3	4	4	5	4	4	4	2	5	4	132	20	14	10	16	26	21	25		
27	4	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	1	5	5	3	110	14	10	12	14	22	19	19
28	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	3	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	159	25	12	18	17	30	30	27	

29	5	2	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	5	3	5	5	5	4	5	3	2	2	5	3	2	1	5	1	4	4	5	140	25	14	16	17	25	20	23
30	3	3	1	1	1	1	3	5	1	1	1	1	1	3	3	5	5	1	5	1	3	3	5	1	1	5	3	1	1	1	5	1	5	1	1	1	84	9	12	23	8	6	14	12
31	1	4	2	4	1	1	4	4	1	1	1	1	4	4	4	2	4	4	5	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	108	11	16	20	6	21	19	15	
32	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	5	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	124	20	13	11	14	23	22	21
33	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	20	14	18	12	24	22	24		
34	5	2	4	4	5	5	4	2	5	5	4	4	4	4	5	1	3	4	4	3	4	5	4	5	1	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	135	21	15	18	15	21	22	23	
35	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	2	2	4	4	4	132	16	14	14	16	24	23	25	
36	4	3	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165	24	13	25	20	29	25	29
37	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	1	4	4	2	5	4	5	5	1	4	2	4	4	4	128	20	14	12	15	23	22	22
38	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	2	3	5	1	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	156	25	15	15	17	30	25	29
39	5	3	4	4	1	1	3	3	4	4	4	1	4	4	3	3	2	4	5	4	3	4	4	1	4	5	4	4	4	4	5	1	3	4	4	3	123	17	14	15	12	24	23	18
40	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	2	5	4	4	150	17	16	17	19	26	28	27
41	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	130	19	13	17	14	23	22	22
42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	134	20	14	20	14	21	23	22	
43	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	91	15	10	10	9	16	15	16
44	4	2	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	2	5	5	5	143	18	13	16	17	27	27	25	
45	5	5	5	5	5	1	2	1	1	4	4	4	5	5	1	5	1	4	1	5	5	5	2	3	4	3	4	5	5	5	1	5	2	5	5	5	133	25	17	7	14	27	23	20
46	5	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	5	5	2	2	1	4	4	4	5	1	2	5	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	134	23	12	12	15	24	23	25	
47	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	2	145	19	14	15	18	27	28	24
48	2	5	2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	5	1	4	4	4	2	4	1	5	4	3	3	3	3	3	5	1	2	1	104	15	16	13	12	15	16	17
49	2	4	2	2	2	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	1	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5	139	20	18	17	16	24	21	23
50	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	169	21	18	23	19	30	29	29
51	5	1	5	5	4	5	2	2	5	5	4	5	5	5	1	1	1	5	1	5	5	5	1	5	5	2	5	4	5	4	2	4	1	5	5	5	135	23	13	6	16	30	20	27
52	5	1	4	5	5	5	1	1	5	4	4	5	5	5	2	1	1	5	2	5	4	5	3	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	136	24	12	8	15	29	22	26
53	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	120	19	12	10	14	23	20	22	
54	4	1	2	3	5	5	4	3	5	3	5	2	5	3	4	2	3	2	1	3	4	2	2	3	4	3	1	5	3	5	2	1	3	5	1	3	112	19	10	15	12	20	20	16
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	111	16	12	14	12	19	20	18
56	4	2	5	4	5	4	2	4	5	5	5	5	5	2	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	1	4	4	3	143	23	10	15	18	27	26	24
57	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	127	18	13	14	14	24	22	22	
58	3	5	2	4	2	4	2	2	4	5	5	5	4	2	5	2	3	4	5	1	4	4	1	5	5	5	4	4	4	5	5	4	2	4	4	5	134	19	13	13	13	26	26	24
59	4	2	3	4	4	4	1	5	4	5	5	4	4	5	5	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	2	4	4	5	148	20	13	19	15	26	28	27
60	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	133	19	14	14	16	24	24	22	
61	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	149	20	16	20	14	26	28	25	
62	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	164	25	17	24	16	30	26	26	
63	1	3	3	1	1	1	3	5	1	1	1	1	1	3	3	5	5	1	3	3	3	3	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	76	7	12	19	10	6	12	10	
64	4	3	5	3	3	5	3	4	5	5	3	5	4	5	4	1	3	5	1	4	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	143	21	15	17	16	28	20	26
65	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	139	18	14	19	15	24	24	25		

Anexo 6. Propuesta de valor

Una vez obtenidos los resultados de la presente trabajo de investigación que demostró que, si existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Agroindustrial del distrito de Chancay 2019, por la cual se propone un programa de actividades de capacitación y desarrollo dirigido a los referidos trabajadores, así como al personal responsable de cada área que se encuentran laborando en dicha empresa, que permitan controlar y mejorar el clima organizacional y se pueda controlar así como reducir los niveles de insatisfacción laboral, que ayudara a mejorar la relación entre los trabajadores y supervisores que laboran en la referida institución, además donde el objetivo principal sería el mejorar el clima organizacional presente en los trabajadores de la empresa Agroindustrial, se coordinara con el área de recursos Humanos las siguientes actividades:

Desarrollar actividades diseñadas a mejorar el clima organizacional presente en la empresa Agroindustrial, que nos pueda ayudar a controlar y reducir los niveles de insatisfacción laboral presente actualmente en los trabajadores, que nos permitan aprender mejores formas de interacción entre trabajadores y jefes, supervisores que permitan aprender y desarrollar diversas formas de interacción entre todos los trabajadores que faciliten desarrollar capacidades emocionales que ayudaran a mejorar el clima organizacional.

Explicar al personal supervisor de la empresa agroindustrial la importancia de su participación en el desarrollo de una comunicación asertiva así como la practica constante en todo los trabajadores que laboran en la empresa agroindustrial, para una mejora en la satisfacción laboral de cada uno de ellos y en la mejora del clima laboral.

Se ha considerado realizar charlas motivacionales para todo el personal desde operario hasta jefes supervisores de líneas considerando hasta el área de psicología.