

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL DE OPERARIOS DEL ÁREA DE
PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA AGROPAEM S.A.C CHANCAY 2021**

Presentado por:

AYALA DAGA, LUCY AKEMY

HAGA SÁNCHEZ, MERCEDES BELEN DEL ROSARIO

Asesor:

Dra. ELENA LUISA LAOS FERNÁNDEZ

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social

Huacho – Perú

2021

**CLIMA ORGANIZACIONAL DE OPERARIOS DEL ÁREA DE
PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA AGROPAEM S.A.C CHANCAY 2021**

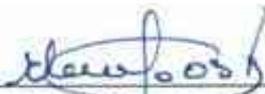
AYALA DAGA, LUCY AKEMY

HAGA SÁNCHEZ, MERCEDES BELEN DEL ROSARIO

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: Dra. ELENA LUISA LAOS FERNÁNDEZ

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
HUACHO
2021**



Dra. ELENA LUISA LAOS FERNANDEZ

ASESOR



Dra.. CHARITO EMPERATRIZ BECERRA VERA

PRESIDENTE



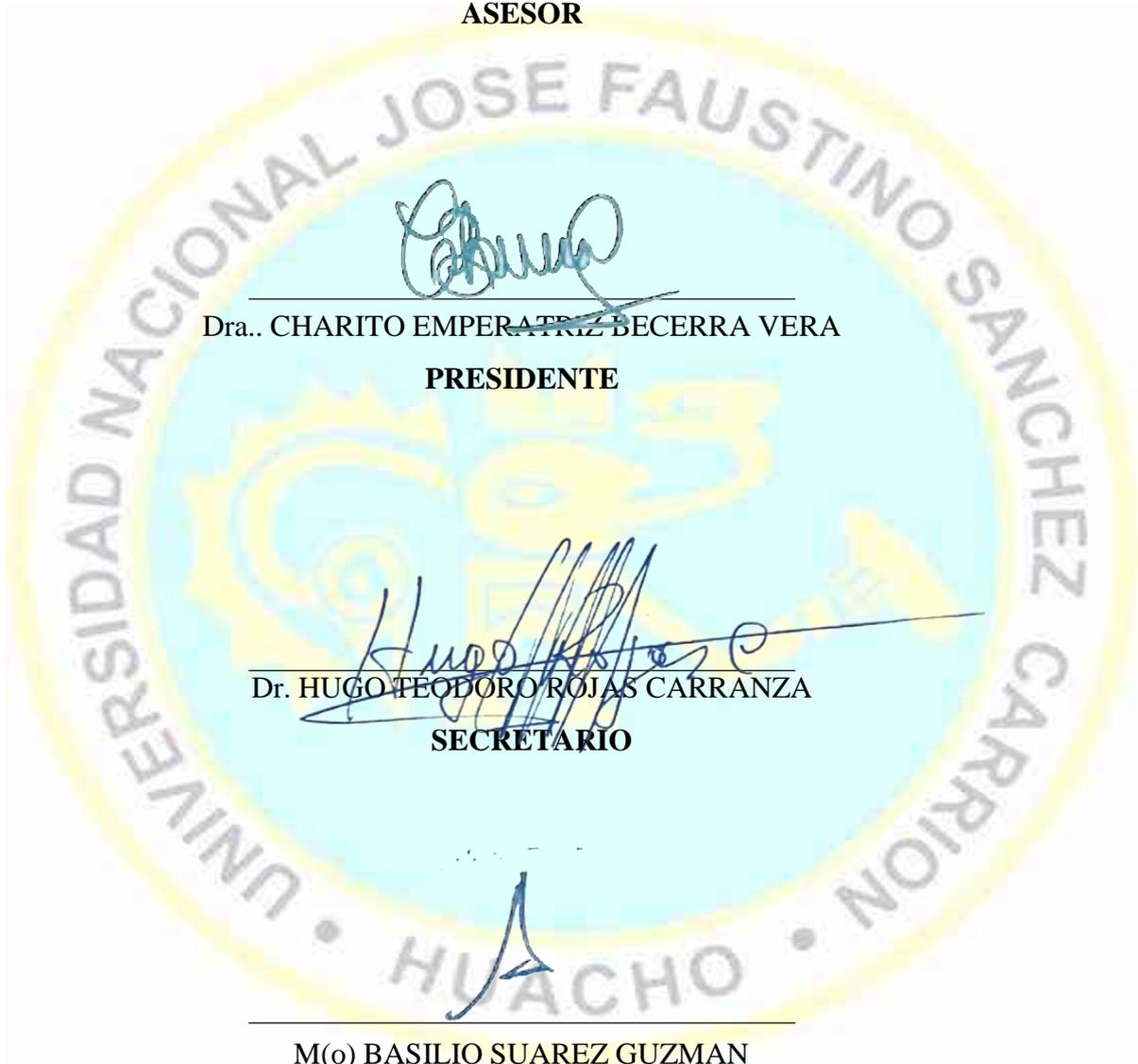
Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA

SECRETARIO



M(o) BASILIO SUAREZ GUZMAN

VOCAL



DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a mis padres y hermanos, porque durante toda mi vida se han preocupado por mi bienestar; y siempre me han brindado su apoyo incondicional para lograr mi primera meta profesional. A mis ángeles que desde el cielo me cuidan e iluminan mi camino.

Dedico esta tesis a todas las personas que me dijeron: "No te rindas y continua". A mis pequeños Camilo y Joaquín , a mi esposo Luigi , mi madre Rosario, mis abuelos Sabina, Santiago por su ánimos, comprensión y apoyo incondicional, en especial a mi tío Roberto

Sánchez porque con su ejemplo de lucha, perseverancia y de la mano de Dios todo sé que todo puede lograr.

Lucy Akemy Ayala Daga

Mercedes Belen del Rosario Haga Sanchez

AGRADECIMIENTO

Agradecemos en primer lugar a Dios y a la vida por habernos permitido estudiar con salud pese a la pandemia mundial por la cual venimos atravesando; y hoy estamos culminando satisfactoriamente a pesar de las de las dificultades y problemas que se hayan presentado en el camino.

Gracias a la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, por habernos dado la oportunidad de seguir estudios profesionales; y a la Escuela AcadémicoProfesional de Trabajo Social por nuestra formación como Trabajadoras Sociales con vocación de servicio y gran ética profesional.

Gracias a las Asesora y docentes que tuvieron la oportunidad de enseñarnos y transmitirnos todas sus experiencias en nosotras, siempre las llevaremos en nuestros pensamientos.

A nuestras familiar que siempre nos apoyaron en todos los aspectos para que pudiéramos culminar nuestros estudios universitarios.

Lucy Akemy Ayala Daga

Mercedes Belen del Rosario Haga Sanchez

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
Resumen	xi
Abstract.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	13

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Formulación del problema.....	18
1.2.1 Problema general	18
1.2.2 Problemas específicos.....	18
1.3 Objetivos de la investigación.....	19
1.3.1 Objetivo general.....	19
1.3.2 Objetivos específicos	19
1.4 Justificación de la investigación.....	20
1.5 Delimitaciones del estudio.....	20
1.6 Viabilidad del estudio	21

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	22
2.1.1 Investigaciones internacionales	22
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	23
2.2 Bases teóricas	25
2.3 Bases filosóficas	33
2.4 Definición de términos básicos.....	34

2.5 Hipótesis de investigación	36
2.5.1 Hipótesis general.....	36
2.5.2 Hipótesis específicas.....	36
2.6 Operacionalización de las variables	37

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico	38
3.1.1 Tipo de investigación.....	38
3.1.2 Nivel de investigación	38
3.1.3 Diseño de investigación	38
3.1.4 Enfoque de investigación.....	39
3.2 Población y muestra.....	39
3.2.1 Población	39
3.2.2 Muestra	40
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	41
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	41

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados	43
4.2 Contrastación de hipótesis.....	53

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión	62
---------------------	----

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

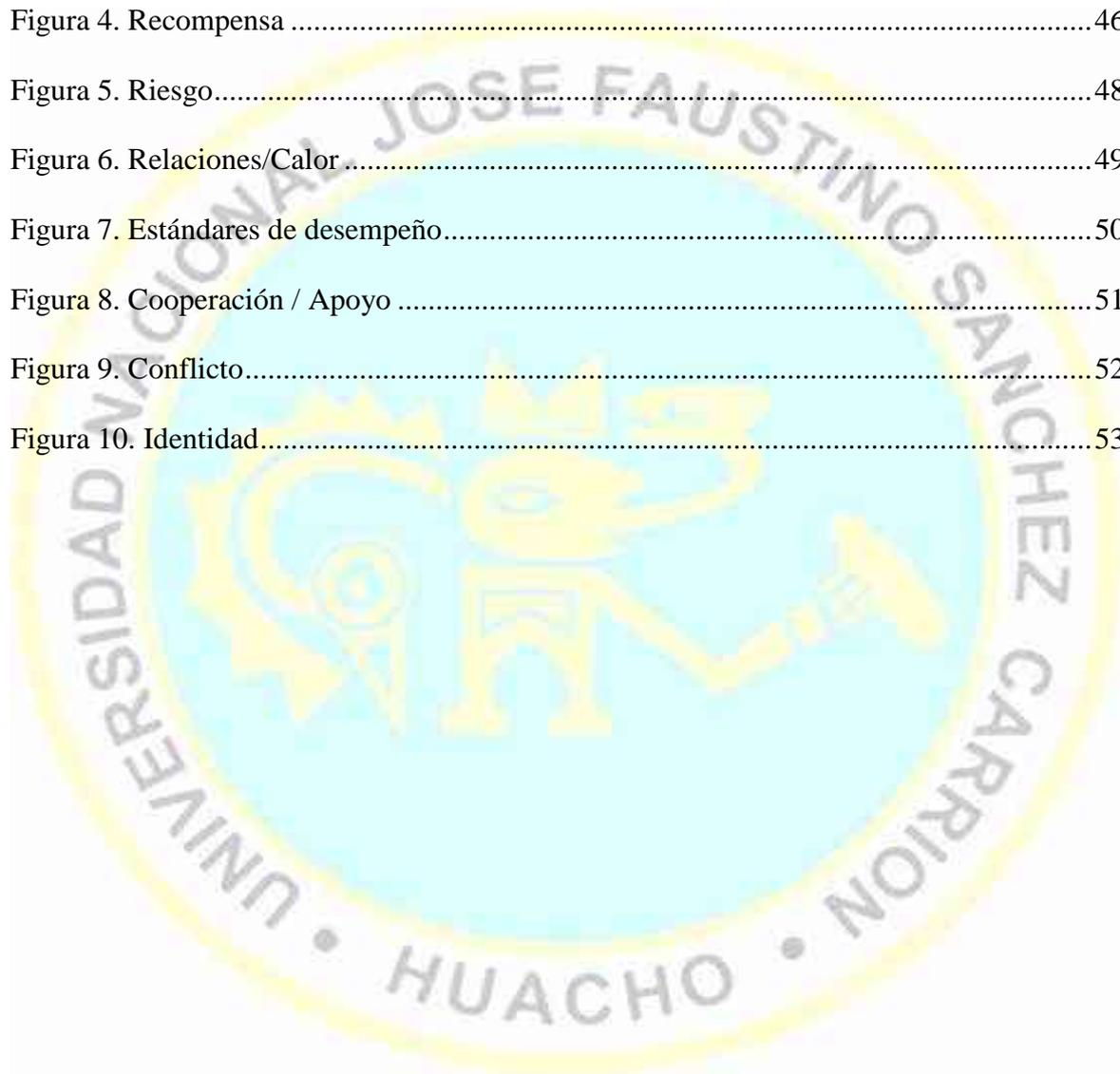
6.1 Conclusiones.....	66
6.2 Recomendaciones	68

REFERENCIAS	70
7.1 Fuentes documentales.....	70
7.2 Fuentes bibliográficas.....	71
7.3 Fuentes hemerográficas	72
7.4 Fuentes electrónicas.....	72
ANEXOS	73
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	73
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	77
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO	81



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel clima organizacional	43
Figura 2. Estructura	44
Figura 3. Responsabilidad	45
Figura 4. Recompensa	46
Figura 5. Riesgo.....	48
Figura 6. Relaciones/Calor	49
Figura 7. Estándares de desempeño.....	50
Figura 8. Cooperación / Apoyo	51
Figura 9. Conflicto.....	52
Figura 10. Identidad.....	53



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de clima organizacional	43
Tabla 2. Estructura.....	44
Tabla 3. Responsabilidad.....	45
Tabla 4. Recompensa.....	46
Tabla 5. Riesgo.....	47
Tabla 6. Relaciones / calor.....	48
Tabla 7. Estándares de desempeño	49
Tabla 8. Cooperación / Apoyo.....	50
Tabla 9. Conflicto.....	51
Tabla 10. Identidad.....	52

Resumen

Objetivo: Identificar el nivel de clima organizacional de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021. **Métodos:** estudio de tipo básico, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, de enfoque cuantitativo, con una población de 100 operarios dedicados a cosecha, siembra y limpieza de cultivos de mandarina, siendo la muestra de 80 operarios bajo criterios de inclusión y exclusión, las técnicas fueron la encuesta con 33 ítems y escala de lickert **Resultados:** del total de participantes, el 65% considera al clima organizacional de la empresa como desfavorable y el 35% como favorable; referente a estructura el 61.3% lo considera desfavorable; referente a la responsabilidad el 58.8% lo considera favorable; referente al método de recompensa, el 88.8% lo considera desfavorable; referente al nivel de riesgo, el 72.5% lo considera desfavorable; referente a las relaciones/calor empresarial, el 76.3% lo considera desfavorable; referente al desempeño, el 85% de los participantes lo considera desfavorable; referente a la cooperación/apoyo, el 91.3% lo considera desfavorable; referente a conflictos, el 71.3% considera que existen entre el personal; por último referente a identidad, el 75% considera que ésta no es valorada por la plana administrativa. **Conclusión:** Se considera al clima organizacional de la organización AGROPAEM S.A.C. como desfavorable, aceptando la hipótesis nula y rechazándose la alterna, sugiriendo mejorarlo.

Palabras clave: Clima organizacional, estructura, responsabilidad, recompensa, nivel de riesgo, relaciones, desempeño, cooperación, conflictos, identidad

Abstract

Objective: Identify the level of organizational climate of workers in the production area of the company AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021 **Methods:** Basic-type study, descriptive level, non-experimental cross-sectional design, with a quantitative approach, with a population of 100 workers dedicated to harvesting, sowing and cleaning mandarin crops, with a sample of 80 workers under inclusion and exclusion criteria. the techniques were the survey with 33 items and lickert scale **Results:** Of the total number of participants, 65% consider the organizational climate of the company as unfavorable and 35% as favorable; Regarding structure, 61.3% consider it unfavorable; Regarding liability, 58.8% consider it favorable; Regarding the reward method, 88.8% consider it unfavorable; Regarding the level of risk, 72.5% consider it unfavorable; Regarding business relationships / heat, 76.3% consider it unfavorable; Regarding performance, 85% of the participants consider it unfavorable; Regarding cooperation / support, 91.3% consider it unfavorable; Regarding conflicts, 71.3% consider that they exist among the staff; Finally, regarding identity, 75% consider that this is not valued by the administrative level **Conclusion:** The organizational climate of the company AGROPAEM S.A.C. as unfavorable, accepting the null hypothesis and rejecting the alternative, suggesting to improve it.

Keywords: Organizational climate, structure, responsibility, reward, risk level, relationships, performance, cooperation, conflicts, identity

INTRODUCCIÓN

El objetivo fue identificar el nivel de clima organizacional de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021. La empresa AGROPAEM se encuentra en el distrito de Chancay, su rubro es el agroindustrial dedicándose a la exportación de frutas congeladas confitadas y mermeladas. Se divide por áreas siendo éstas producción, empaque, saneamiento, mantenimiento, cámara, recepción de materia prima, calidad, microbiología, logística, bpm, recursos humanos, sst y bienestar social, con una cantidad total de 600 personas. El trabajo pretende examinar el clima organizacional que se tiene en el servicio de producción ya que se ha tenido muchas quejas de insatisfacción por parte del trabajador operativo, bajando así la productividad de la organización. Se busca analizar el clima organizacional a fin de dar solución y realizar una propuesta de mejorar que permita optimar el clima laboral, brindando satisfacción a los trabajadores y aumentando el nivel de producción de la empresa.

La investigación se divide en 6 capítulos, a saber:

Capítulo I: Planteamiento del problema, donde se describe la realidad problemática, encontrándose además la formulación del problema, objetivos, justificación, delimitación y viabilidad del estudio.

Capítulo II: Marco teórico, aquí se puede visualizar los antecedentes de la investigación, las bases teóricas pertinentes, las bases filosóficas, definición hipótesis y la operacionalización de las variables.

Capítulo III: Metodología, donde se ve el diseño metodológico, la población y muestra, técnicas de recolección de datos y técnicas para procesar la información

Capítulo IV: Resultados, donde se hallan las tablas y gráficas interpretadas y analizadas y la contrastación de las hipótesis

Capítulo V: Discusión, donde se encuentra la relación de la investigación con los antecedentes.

Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones de la investigación, para pasar luego a las referencias bibliográficas y anexos.

Capítulo I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Una causa que produce un mal clima organizacional es la poca satisfacción de los trabajadores, sobretodo si el personal insatisfecho tiene alta demanda, creandouna competición entre oferta y demanda donde el personal decidirá y la satisfacción tiene un papel importante en la elección. (Puchol, 1994, p. 200).

Un trabajador satisfecho trabajará sobre un clima pasible y tratará a sus compañeros de trabajo con respeto y amabilidad, un trabajador insatisfecho muy probablemente sufra de estrés y tratará a sus compañeros de una forma tirante, aun cuando éstos no tengan la culpa, desatándose un clima laboral tenso e insalubre para todo colaborador. A causa de un clima laboral deficiente existe la ausencia de motivación, la insatisfacción del personal y deficiente uso de personal. El mal manejo del clima organizacional se halla en las labores pocos llamativas y con poca remuneración, lo que perjudica el desempeño laboral.

Según Rabbitsh (2018) indica que “un trabajador no siempre está en un trabajo donde haya un sueldo mejor, sino también se va por un puesto que le brinde incentivos que no son solamente monetarios”. (p. 6).

Existen otras motivaciones, no solo las económicas que favorecen un buen ambiente de trabajo, está el reconocimiento, la motivación al personal y la buena organización de las empresas lo que ocasionan un clima organizacional agradable.

El destino del mundo se compone de gente, conocimientos, esfuerzos, destrezas, la motivación también es una parte importante en una organización, razón por la cual si se presentan conflictos en el clima laboral también afecta el desempeño

del trabajador produciendo la insatisfacción del personal, perjudicando a las organizaciones económica y financieramente.

El ser humano a lo largo de la historia para cumplir sus necesidades se relaciona de alguna manera con sus pares en sus trabajos, tanto en el trabajo como en su vida personal. Y todo ello construye un modo de proceder estructural, grupal e incluso individual, lo que resalta, define y diferencia a una organización.

Asimismo, debajo de un mal clima organizacional existe la poca motivación, la insatisfacción del personal y el poco manejo del trabajador. La conducción de un mal clima laboral es hallado en las labores que no son interesantes y tienen una baja remuneración, perturbando el desempeño del personal. El mal clima laboral también brota cuando los líderes organizacionales no conocen como comunicarse adecuadamente con su personal ocasionando indecisión afectando de forma significativa el desempeño.

Significa que mientras el personal se halle satisfecho será menos la posibilidad de renunciar, al contrario, su desempeño aumentará.

En el texto sobre la Administración de Recursos Humanos dice que el clima organizacional es la motivación al personal provocada a los trabajadores, es el ambiente interno que posee el personal de la empresa, relacionándose de forma íntima con el grado motivacional de los integrantes. Es beneficioso cuando se satisfacen las necesidades del personal y se sube su moral, es desfavorable cuando las necesidades son frustradas. (Chiavenato, 2011, p.50).

En el ámbito nacional, el Perú tiene una elevada tasa de clima organizacional negativo en América Latina, debido a que las organizaciones tienen un mal manejo de los trabajadores. Según Othmar Rabbitsh, presidente del directorio de Asociación Peruana de Recursos Humanos (Aperhu) los ejecutivos como los operarios renuncian a una organización por carecer de un agradable clima laboral.

Según la Revista Andina (2018) se aplicó una encuesta a empleados, encontrando que el 86% de participantes sostienen que pueden abandonar su trabajo

si sienten un mal clima laboral, evidenciando que la variable clima organizacional es un elemento de relevancia en la empresa.

Los desempeños laborales en las organizaciones nacionales se preocupan en la dirección del capital humano, por ello las empresas nacionales se preocupan más lo que necesita el personal. La satisfacción laboral contribuye de manera favorable en el rendimiento del personal, los índices de ausencia laboral y la rotación de trabajadores empleados. (Judge, 2009, p. 100).

Las organizaciones agroindustriales solo se enfocan en que los productos que ellos exportan sean los de mejor calidad, y que su personal administrativo cuente con un excelente clima laboral, pero no se enfocan en el clima laboral de los operarios del campo, siendo estos los más importantes, ya que son ellos los que tienen contacto directo con los productos que ellos comercializan; no toman en cuenta que si los operarios del campo se desarrollan en un clima laboral positivo la productividad de esta área será cada vez mejor y por lo tanto los productos contarán con un mejor nivel de calidad.

La presente investigación se desarrollará en la **EMPRESA AGROPAEM**, ubicada en el distrito de Chancay, del rubro agroindustrial, dedicada a la exportación de frutas congeladas, confitadas y mermeladas. Existen diversas áreas como producción, empaque, saneamiento, mantenimiento, cámara, recepción de materia prima, calidad, microbiología, logística, bpm, recursos humanos, sst, bienestar social. En la empresa mencionada líneas arriba existe el turno diurno y nocturno; durante campaña alta llegan a laborar entre 300 a 600 personas.

El personal operario del área de producción cumple con las siguientes funciones: corte de la materia prima y la selección de ésta. Así mismo cuenta con un equipo multidisciplinario que son: trabajadora social, médico ocupacional, enfermeras entre otros profesionales.

La gran mayoría de operarios son de nacionalidad venezolana; puesto que son considerados como “obra de mano barata” que tiene operarios de producción

(realizan la selección, corte, proceso y empaque de los productos) jornada laboral de 8 cuentan con los profesionales.

En calidad de auxiliar de Bienestar Social se observó que los operarios de producción en la empresa Agropaem no cuentan con un adecuado clima laboral; esto se debe por las siguientes razones:

Ausencia de liderazgo por parte de los auxiliares de línea, supervisores y jefes (detallar dimensiones de la realidad)

Remuneración muy baja

Esos factores generan la alta rotación del personal no llega alcanzar la cantidad de operarios proyectados para el trabajo; es allí donde comienza la presión de todas las áreas puesto que de no cumplir con la fecha programada de entrega del producto la empresa comienza a generar pérdidas en dólares.

La presente tesis fue motivada por que el clima organizacional empresarial se ha visto muy tensa debido a la pandemia, puesto que los trabajos en este rubro quede por sí son mal pagados han escaseado, generando mayor tensión en los trabajadores, no solo eso, sino que los empleados han estado laborando con gran temor por contagio del COVID-19, sobre todo porque la empresa realmente no se ha preocupado en tener a total capacidad los protocolos sanitarios para evitar el contagio, arriesgándose los empleados a enfermarse, esto desmotiva al personal a seguir laborando, teniéndose muchas ausencias laborales. Además de ello los operarios del área de producción se han quejado de que los supervisores de esa área presentan un liderazgo autoritario por que la dirección que se tiene con el grupo humano que está a su cargo es deficiente, esta situación no permite una integración adecuada y el trabajo en equipo; el liderazgo que se presenta en esta área va de la mano con la motivación que se le da al obrero, por ello el personal presenta baja motivación para el desarrollo de su jornada laboral, generando así las renunciadas intempestivas y la escasez de personal.

En cuanto a la reciprocidad que se viene dando entre el obrero y la empresa, se puede ver que aún no hay relación establecida, porque el obrero no se siente parte

fundamental de la empresa y esta aun no valora lo suficiente al talento humano que es el obrero, este estado hace que la participación no se de en su totalidad, porque el obrero al no sentirse satisfecho en la empresa evade responsabilidades y vinculaciones que no están estipuladas en su contrato de trabajo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de clima organizacional de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de estructura de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021?

¿Cuál es el nivel de responsabilidad de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021?

¿Cuál es el nivel de recompensa de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021?

¿Cuál es el nivel de riesgo de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021?

¿Cuál es el nivel de relaciones de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021?

¿Cuál es el nivel de cooperación de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021?

¿Cuál es el nivel de estándares de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021?

¿Cuál es el nivel de conflicto de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021?

¿Cuál es el nivel de identidad de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Identificar el nivel de clima organizacional de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar el nivel de estructura de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

Identificar el nivel de responsabilidad de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021

Identificar el nivel de recompensa de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

Identificar el nivel de riesgo de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

Identificar el nivel de relaciones de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

Identificar el nivel de cooperación de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

Identificar el nivel de estándares de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

Identificar el nivel de conflicto de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

Identificar el nivel de identidad de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación analiza la problemática que se encuentra en la variable de clima laboral para así encontrar distintos tipos de alcances en una situación concreta y poder aportar una información valiosa para el área de producción empresa AGROPAEM - Chancay, la cual está fundamentada por las bases teóricas de Chiavenato (2012) para clima laboral.

De acuerdo con la investigación el resultado permite localizar las soluciones precisas para los problemas de clima laboral que afectan los intereses de la empresa. Es por ello que con los resultados se permite brindar recomendaciones que se ajusten y garanticen una espléndida administración en los recursos humanos del área de producción empresa AGROPAEM Chancay.

Los investigadores ponen al alcance de la comunidad académica el instrumento de recolección de datos el cual será sometido a validación por criterio de jueces y al estadístico Alpha de Cronbach para la confiabilidad.

1.5 Delimitaciones del estudio

La investigación en la empresa Agropaem S.A.C con respecto a los operarios al clima organizacional que se vive en la empresa, para ello se ha valido de teorías y conceptos con respecto a la variable.

Delimitación espacial: El lugar donde se realizará la presente investigación será en el área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. está ubicada en la Carretera Panamericana Norte Km 87 Fnd. Laure Norte, Provincia de Huaral en el distrito de Chancay.

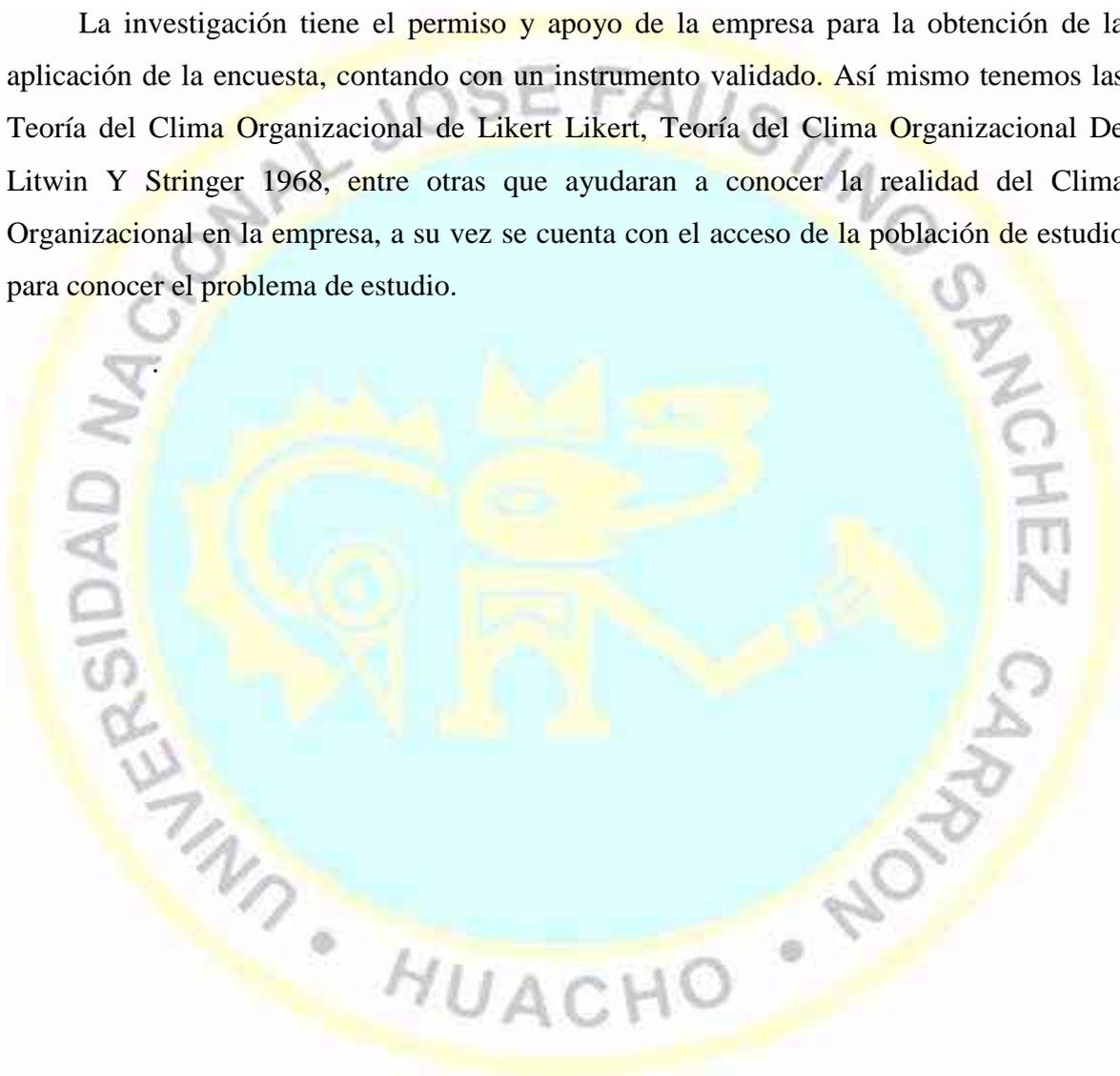
Delimitación temporal: será durante el periodo septiembre a noviembre 2021.

Delimitación social: el estudio de los operarios de la empresa explicará el clima organizacional que se vive en la empresa.

Delimitación conceptual: un buen clima organizacional es necesario para el buen funcionamiento de la empresa, ya que los recursos humanos es lo más importante en toda organización y ellos hacen que haya o no rentabilidad en la empresa, por ello es necesario que el clima donde laboran sea agradable y equilibrado.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigación tiene el permiso y apoyo de la empresa para la obtención de la aplicación de la encuesta, contando con un instrumento validado. Así mismo tenemos las Teoría del Clima Organizacional de Likert Likert, Teoría del Clima Organizacional De Litwin Y Stringer 1968, entre otras que ayudaran a conocer la realidad del Clima Organizacional en la empresa, a su vez se cuenta con el acceso de la población de estudio para conocer el problema de estudio.



Capítulo II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Santamaría (2020) realizó la tesis “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. (Ecuador)”, su objetivo fue determinar si la variable clima organizacional en las dimensiones seleccionadas, incidió o no en la variable desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. estudio cuantitativo-cualitativo, de diseño no experimental, transeccional y correlacional, de tipo descriptivo, explicativo y correlacional. La técnica fue la encuesta con un cuestionario de 32 preguntas en escala Likert al total poblacional de la. Los resultados arrojaron que el clima organizacional y sus dimensiones inciden en el desempeño laboral y no existe independencia entre las variables indicadas.

Para Guevara (2018) realizó la tesis “Clima organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa. (Ecuador)”, su objetivo fue describir la percepción del clima organizacional y su incidencia en la satisfacción del personal que labora en la Unidad Educativa Particular (UEP) La Dolorosa. Se aplicó un cuestionario a 45 docentes, 16 administrativos y 12 trabajadores de apoyo, contemplando trabajo en equipo, relaciones interpersonales, liderazgo, conflictos, incentivos e identidad. La encuesta tuvo 38 interrogantes bajo la escala de Likert con cinco alternativas de respuesta, permitió obtener la información que se necesitaba. Concluyó que los factores que necesitan personal atención son conflictos, reconocimiento e incentivos, la percepción de los empleados fue poco favorable 45,2% y 68,8%, respectivamente. No existe un modelo de manejo de mediación de conflictos ni políticas de incentivos a nivel institucional.

Vaquero (2017), realizó la tesis “Estudio del clima organizacional de Agroindustrias La Espiga S.A. de C.V., Metapán, El Salvador (Honduras)”, su objetivo fue conocer el clima organizacional de Agroindustrias La Espiga S.A. de C.V., en Metapán, El Salvador. De enfoque cualitativo, siendo la técnica la entrevista estructurada que permitió recopilar datos del capital humano como objeto de estudio. Con 25 participantes clasificados por departamentos se aplicó una encuesta de 71 interrogantes con una escala Likert para medir ocho variables. Resultó que el área más afectada fue la de producción con cuatro variables negativas: estilo de dirección, aprendizaje y desarrollo, comunicación interpersonal y trabajo en grupo; se implementó un plan de mejora aplicado en forma semestral. (Vaquero, 2017).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Morante (2018) realizó la tesis “Relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Pro Semillas S.A.C. 2016-2017”, siendo su objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Pro Semillas S.A.C. 2016-2017. De modelo conceptual de variables, se buscó probar cinco relaciones dimensiones al modelo de Sonia Palma para clima organizacional y una dimensión relacionada al modelo desarrollado por Patterson para productividad del colaborador. Las técnicas fueron la investigación documental y la encuesta. Los resultados mostraron que existe relación entre las variables clima organizacional y productividad del colaborador, siendo el nivel de intensidad alto en todas las dimensiones.

Osorio & Pérez, (2019) realizaron la tesis “Clima laboral y su relación con el desempeño productivo de los trabajadores de campo de una empresa agroindustrial de la libertad, Perú – 2018”, siendo su objetivo a determinar la relación del clima laboral con el desempeño productivo en los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial, en el 2018. Estudio de diseño no experimental, correlacional de corte transversal, siendo la población de 223 empleados con una muestra de 122, la técnica fue la encuesta con preguntas cerradas. Se observó la correlación positiva entre las variables clima laboral y desempeño productivo, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.801, concluyendo que el clima laboral se relaciona de

forma significativa con el Desempeño Productivo de los empleados de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad – Trujillo, siendo una relación directa alta.

Ávila & Tejeda (2020) realizaron la tesis “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la agroindustria Proserla – Jayanca Fruits”, su objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la agroindustria Proserla - Jayanca Fruits. Estudio basado en el modelo de Likert (1987). Se utilizó la técnica de la encuesta con una muestra de 31 trabajadores en la Agroindustria Proserla. Se aplicaron 58 preguntas cerradas, siendo las 40 primeras de la variable clima organizacional y las 18 últimas de desempeño laboral, el cuestionario se compuso de 10 dimensiones. Se observó que el R cuadrado del modelo muestra que la variable predictora en su conjunto explica a la variable dependiente Y (desempeño laboral) en un 97%. Conclusión: mientras mejor sea la captación del clima organizacional, el desempeño será más alto.

Cordero & Ramírez (2019) realizaron la tesis “Clima organizacional de los colaboradores de la Empresa Fouscas Trading Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, Lima, 2017”, siendo su objetivo determinar el clima organizacional de los colaboradores de la empresa Fouscas Trading EIRL, Lima, 2017. Con diseño no experimental, transversal de nivel descriptivo. Su población fueron de 78 empleados de la empresa Fouscas Trading EIRL. La técnica para recolectar información fue la Escala de Clima organizacional de Litwin y Stringer adaptada por Gutierrez (2015) con un nivel de confiabilidad alta (0,86). En la empresa Fouscas Trading EIRL, el clima organizacional era regular, obteniendo un 78%, seguido del 19% que consideraban que el clima organizacional era bueno y solamente el 3% lo consideró malo. En conclusión: existe un clima organizacional regular, con respecto a las propiedades medioambientales percibidas directa o indirectamente por los empleados de la empresa.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Teoría del Clima Organizacional según autores

Para Rensis Likert (1989), quien explica en detalle “los tipos de clima que pueden originarse en una organización, quien es conocido en el mundo académico como el investigador con mayores trabajos en la psicología organizacional, sus investigaciones permiten visualizar la causa y efecto de la naturaleza, así como analizar las variables que se presentan en los climas que se estudian”.

Según Chiavenato (1969), la conducta de los empleados depende en forma directa de la conducta administrativa y las condiciones empresariales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción se determina por la percepción.

Según Brunet, L. (2011), la mezcla de las tres variables y la interacción que hay entre estas brinda dos enormes tipos de clima organizacional, o de sistemas. Asimismo subdivide lo siguiente:

Variables causales: Son variables independientes las cuales establecen el sentido en que una empresa desarrolla, así como los resultados obtenidos.

Variables intermediarias: Estas variables reflejan el entorno y la salud de una organización, por ejemplo, las motivaciones, actitudes, objetivos de desempeño, eficacia de la comunicación y toma de decisiones, etc.

Variables finales: Son las variables dependientes resultantes del efecto conjunto de las anteriores. Estas variables reflejan las respuestas conseguidas por la empresa; son por ejemplo: la productividad, los gastos empresariales, las ganancias y las pérdidas. (p. 29)

La interacción de estas variables resultan en la determinación de dos grandes tipos de clima organizacional:

Autoritario explotador: Caracterizado en que la dirección no tiene confianza en sus trabajadores, por ende el clima que se respira es de temor, la relación entre administradores y empleados es casi nula y solo los jefes deciden. (p. 108)

Autoritario paternalista: Caracterizada por la confianza existente entre ejecutivos y empleados, se usan premios y castigos como fuentes estimulantes para

los empleados, los supervisores manipulan elementos de control. En este clima el directorio juega con las necesidades de sus trabajadores, sin embargo, parece trabajar en un ambiente con estabilidad y estructura. (p. 108)

Participativo Consultivo: Caracterizado por la confianza entre los del altomando y el personal, se les permite a los trabajadores decidir de forma concreta, se quiere satisfacer la estima, hay interacción entre las parte, se delega. Este clima se define por el dinamismo y la administración funcional en base a fines y metas. (p. 108)

Participación en grupo: Hay total confianza en los trabajadores por parte del directorio, las decisiones buscan integrar a todos los niveles, la comunicación se hace de manera vertical-horizontal – ascendente – descendente. La motivación principal es la participación, se labora según los objetivos por rendimiento, las relaciones laborales (supervisor – supervisado) son basadas en la amistad, las obligaciones son compartidas. El funcionamiento de este método es el equipo laboral como el mejor medio para lograr los objetivos mediante la participación estratégica. (p. 108)

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde hay una estructura dura, por lo que el clima es perjudicial; por otro lado los sistemas III y IV se refieren a un clima abierto cuya estructura es flexible con un clima favorable dentro de la empresa. (p. 109)

2.2.2 Teoría del Clima Organizacional De Litwin Y Stringer 1968

Litwin y Stringer (1968), consideraron que:

... El clima organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización. (p. 13)

Los autores mencionados líneas arriba manifestaron que el estilo de dirección dentro de una organización es clave en la percepción del clima empresarial, ya que a través de éste los empleados se situarán dentro de un sistema abierto o cerrado, participativo o no participativo, teniendo como referencia su satisfacción y

desempeño laboral. Hubieron más estudios de la misma línea de ese período, por lo que algunos lo nombraron “los mágicos de 1960s” en lo que respecta al estudio sobre clima organizacional. (p. 13)

El modelo de clima organizacional de litwin y stringer es un intento de hacer medir fácilmente aquellos elementos ambientales que afectan sobre la motivación mediante dimensiones cuantitativas que son parte del clima como un todo. (p. 14).

Estos autores hicieron una investigación experimental en el año 1968, llamado “motivación y clima organizacional”, a fin de verificar la influencia del liderazgo del clima organizacional sobre la motivación y comportamiento de los empleados de una empresa. (p. 14).

Entre los objetivos de la investigación se hallaban:

- Estudiar la relación entre el modo de liderazgo y clima laboral.
- Aprender sobre los efectos del clima organizacional y la motivación personal, medidos mediante un análisis de contenido del pensamiento imaginativo.
- Establecer los efectos del clima organizacional sobre la satisfacción individual y el rendimiento organizacional. (p. 15)

Intentaron analizar y definir distintas dimensiones del clima laboral, influyentes en el comportamiento motivado. Dichas dimensiones describirán la situación organizacional, haciendo posible diferenciarlas y analizarlas, a fin de medir el clima organizacional con confiabilidad y validez, los autores realizaron un instrumento de recolección de datos consistente en un cuestionario de 53 preguntas. (Litwin y Stringer, 1968, p. 15)

Litwin y Stringer (1968) indican nueve dimensiones relacionadas al clima organizacional: estructura, recompensa, relaciones, identidad, cooperación, estándares, conflictos, responsabilidad y desafío. Pero se toman en cuenta para el estudio estas cuatro dimensiones: estructura, recompensa, relaciones e identidad; por ser las que se adaptan a la realidad que tiene la organización a la que se estudia. (p. 15)

2.2.3 Teoría “X” y “Y” del comportamiento organizacional de Douglas Mc Gregor

Del comportamiento organizacional se desglosan diversas teorías para ayudar a explicar; una de ellas es la teoría “X”, donde se asume que los individuos evitarán laborar ya que no les gusta hacerlo, como causa de las escasas ambiciones y responsabilidad que tienen.

Se les tiene como apáticos a lo que necesita la empresa y reacios a cualquier modificación, ni las recompensas laborales los motiva a hacer labores dentro de la empresa, es por ello que los administradores recurren a ciertas formas de coerción, control y amenazas, para conseguir que el personal cumpla con sus obligaciones.

Por otra parte, la teoría “Y” se apoya en el hipotético de que los empleados no son flojos y lo único que los administradores necesitan realizar es potencializar sus capacidades, a fin de que laboren naturalmente, de forma divertida y relajada.

(Navarro & García, 2007)

2.2.4 Teoría de las necesidades de Maslow

Maslow (1943), quien por sus observaciones elaboró un modelo fundamentado en la forma en que un ser sano evoluciona en el tiempo, y la manera en que se revela la personalidad en una conducta motivada. Identificó un conjunto de requerimientos básicos que, según él, eran habituales en todos los seres humanos. La teoría establece que el individuo es motivado por el deseo de satisfacer al mismo tiempo distintas necesidades; dice que estas necesidades se orientan en orden de prioridades y que los individuos avanzan mediante esta jerarquía según como satisfacer sus necesidades.

Maslow argumenta que existen dos clases básicas de necesidades: por deficiencia y de crecimiento. Las necesidades por deficiencia deben satisfacerse, si se desea que la persona esté sana y segura. Las necesidades de crecimiento permiten a la persona desarrollarse y llegar a su potencial.

Maslow identificó cinco necesidades generales de motivación en el ser humano, las agrupó y ordenó en una jerarquía en forma ascendente, en forma de pirámide:

Fisiológicas: también denominadas primarias: son las necesidades vitales para seguir viviendo, incluyendo comida, agua, abrigo, sexo y otras del cuerpo humano.

De seguridad: La necesidad de tener un medio físico, emocional estable y seguro, por ejemplo, un trabajo permanente, un bien, etc.

Sociales: Necesidades de afiliación o de pertenencia, aceptación y amistad. Es aquella persona que siente la necesidad de que los acepten y estimen sus colegas, de tener amigos y que lo quieran. Las personas sentimos la necesidad de que nos acepten.

Autoestima: La autoestima es el amor propio, al respeto a uno mismo, la estima y el respeto al prójimo, se refiere al respeto por parte de sus colegas, la reputación, y hasta la fama. Este tipo de necesidades dan satisfacción como el poder, el prestigio, el estatus, y la confianza en uno.

De autorrealización : Esta categoría es la más alta y trata de que el impulso de llegar a lo que uno es capaz de ser, en el éxito personal, a través el uso de capacidades, destrezas y habilidades subiendo su potencial al máximo, para conseguir todo a lo que se desea llegar, quizá hasta esos sueños inalcanzables. Estas necesidades nunca se satisfacen en su totalidad; aún los individuos que alcanzaron un nivel alto de autorrealización, rara vez dicen haber alcanzado sus objetivos.

Maslow, argumenta que por cada requerimiento satisfecho, el próximo se convierte dominante. Según con su teoría, una necesidad que se satisface ya no provoca rigidez, por consiguiente no motiva. La clave de la motivación es establecer dónde se halla la persona en la jerarquía de las necesidades para luego centrar los esfuerzos que motiven. (Daft, 2005)

2.2.5 Teoría Z de Willian Ouchi

William Ouchi propone una teoría “Z”, donde la autoestima de los trabajadores se halla unida a un incremento de la producción de las empresas. Esta teoría propone que los empleados no separan su condición de personas a la de trabajadores y que la

humanización de las condiciones de trabajo incrementa la producción organizacional y, a la vez, la autoestima del personal.

La teoría “Z” afirma que, para comprender las necesidades de los empleados dentro de una empresa, se necesita considerar ciertos factores externos a ella; en este sentido, es necesario considerar que se puede separar la vida personal de los trabajadores de la laboral.

Esta teoría se basa en las relaciones humanas, contando con aspectos como relaciones personales estrechas, labor grupal y confianza, entre otras; intenta optimar productividad mediante una filosofía humanista, en la que la empresas se tiene que comprometer con su personal; además, permite percatarse de que los empleados no solamente están para producir, además son seres integrales que se afectan por los distintos contextos en los que se desarrollan, cargando sus experiencias a todo lugar. (López, 2008)

Según el Reglamento de la Ley N° 31110 del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial, publicado este martes 30 de marzo del 2021, con la finalidad de promover y fortalecer el sector agrario, garantiza los derechos laborales de los y las trabajadores de este sector productivo del país.

2.2.6. Modelos De Intervención Del Clima Organizacional

El clima organizacional resulta de la relación entre dos variables significativas que afectan la estructura organizacional y el proceso administrativo como el clima lo recepciona del empleado, las participaciones a ese nivel se tornan difíciles pues se necesita cambiar la percepción de los individuos envueltos cambiando su percepción personal, en el lugar de trabajo, o ambas cosas.

2.2.6.1 Modelo integrado de modificación del Clima Organizacional

Brunet, L. (1987) en su estudio: Desarrollo de Recursos Humanos, muestra un modelo compuesto de cambio del clima organizacional, que se basa en las teorías de Lewin y House comprendiendo 5 fases:

Fase I. Es elemental que los miembros sepan de las probables variaciones. El preguntar a quien se le pide que actúe, juega al inicio un papel de “bombero”. En efecto, por lo general se le pedirá que proceda cuando la situación ya es imposible. Éste tiene que brindar conocimientos nuevos a las dos partes y hacerles pensar de que hay otros sistemas empresariales.

Fase II: Si se realizan cambios, mejoras o reajustes a niveles de la estructura y de los procesos empresariales, es en esta fase cuando se debe aplicarlas. En el mismo momento, debe pensarse en las variaciones de actitud que surgen de ambas partes en cuestión.

Fase III: En esta etapa, el consultor se tiene que encargar de que ambas partes aprendan las conductas que irán a la par con las modificaciones en el proceso y en la estructura empresarial.

Fase IV: Es una etapa evaluativa ya que intenta ver si el desempeño laboral luego de los cambios realizados durante las tres fases anteriores, van acorde con los objetivos de cambios queridos y con las variaciones propuestas estructuralmente y en el proceso. Si deben realizarse reajustes acorde a la evaluación, es en esta fase cuando se necesitan hacer.

Fase V: Es en esta última etapa cuando se concretan e integran las modificaciones en la naturaleza misma de la empresa con la finalidad de incrementar su eficacia. También se necesita poner en marcha un sistema supervisor que haga posible el control y reforzamiento de los cambios para que éstos conformen un todo con la empresa. (p. 105-107)

2.2.6.2 Modelo explicativo del Clima Organizacional de Litwin y

Stringer

Existen planteamientos que estudian el Clima Organizacional (C.O.), donde destaca el planteamiento de Litwin y Stringer, quienes usan un interrogatorio para aplicar a los integrantes de una empresa. Este interrogatorio se basa en la teoría de estos autores, el cual tiene nueve dimensiones los cuales aclararían el clima existente en una organización determinada. Cada una de las dimensiones está relacionada con

determinadas propiedades de la empresa que acto seguido Gonçalves (2000) sintetiza mediante el siguiente esquema:



Figura 4. Modelo de clima organizacional de Litwin y Stringer.

Fuente: Gonçalves (2000, párr. 6)

Este modelo es el más aceptado para diagnosticar el clima dentro de las organizaciones pues comprende las estructuras, procesos y recursos humanos presentados en el ambiente de trabajo, observando la figura 4, se identifica primeramente el sistema organizacional y sus elementos tales como la tecnología, estructura organizacional, estructura social, liderazgo, prácticas administrativas, los procesos de decisión y las necesidades del personal; todos estos al funcionar generan un clima organizacional que se percibe por los participantes, donde los autores señalan que existen 9 elementos; se origina una motivación orientada al logro, afiliación, poder, agresión o temor entre los empleados; esto causa una conducta basada en las actividades, interacciones y sentimientos intercambiados para luego producir en la empresa, positivas o negativas como sería la productividad, satisfacción, rotación, ausentismo, accidentalidad, adaptación, innovación y reputación.

2.3 Bases filosóficas

Según la Escuela de la Gestalt, que es una corriente de la psicología moderna, nacida en Alemania a inicios del siglo XX. Sus exponentes de mayor reconocimiento son los teóricos: Max Wertheimer (1880-1943), Wolfgang Kohler (1887-1967), Kurt Koffka (1887-1941) y Kurt Lewin (1890-1947), quienes investigaron por el año 1910. Este enfoque está centrado en la organización de la percepción. Dentro de este acercamiento se atañen cuatro principios importantes de la percepción del individuo:

- a) Captar el orden de las cosas tal cual son.
- b) Crear un nuevo orden a través de un proceso de integración a nivel del pensamiento.
- c) Según esta escuela las personas entienden su entorno fundamentándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ellos ven las cosas.

La percepción del trabajo y su entorno es lo que interviene en la conducta del trabajador. El enfoque de Gestal afirma que “el todo es mayor que la suma de sus partes y que los individuos captan su entorno basados en juicios percibidos y deducidos por ellos mismos (...)”

Al respecto Argirys (1957, citado en Marín, (2003) & Rodríguez, (2010) advierte la centralización del poder tener el control, dirigir, planear y evaluar en manos de algunos administradores; lo cual provocó que los empleados sean personas pasivas, con poca responsabilidad y autocontrol.

Al ver los resultados anteriores, propuso una mayor independencia a los subordinados en cuanto a la toma de decisiones y crear una cultura organizacional más informal (Marín, 2003 y Rodríguez, 2010).”

De tal modo, la percepción dada en este ambiente en especial influye negativamente en la conducta de un trabajador, ya que se vuelve un ser incapaz de decidir en el desarrollo de sus labores dentro del trabajo y de innovar y potenciar su rendimiento dentro de la empresa en la que labora reduciendo la productividad de la misma.

Escuela Funcionalista. Sus pioneros fueron Bronislaw Malinowsky y Alfred Reginald Radcliffe-Brown. Según esta escuela, el pensamiento y la conducta de una persona dependen de su entorno y las diferencias personales son importantes en su adaptabilidad (...), los funcionalistas meten el papel de las diferencias personales en este elemento. Así, un trabajador interactúa con su ambiente y participa en su clima laboral.

Para Bronislaw, el clima es integrado, funcional y lógico, por ende cada elemento o dimensión fuera del mismo solo se analiza si se considera al resto. Esta escuela por lo tanto plantea que las empresas tienen que definir los intereses de los empleados y la manera de cómo establecerla para satisfacer sus necesidades. Las empresas necesitan organizaciones que reflejen en sus estructuras, procesos, formas y políticas el hecho de que la persona tiende a complacer sus necesidades por la labor y participación en la vida empresarial.

Brunet (2011) Como regla básica, cuando es aplicado al estudio del clima laboral, estas dos escuelas poseen en común un factor de base que es el nivel de equilibrio que las personas intentan de obtener con el medio el cual los rodea.

2.4 Definición de términos básicos

Clima

Son las características medioambientales. (Litwin y Stringer 1968).

Clima Organizacional

Son un conjunto de propiedades que se miden del ambiente laboral, que se perciben de forma directa o indirecta por los trabajadores de la empresa y que contribuyen en su incentivo y conducta. (Litwin y Stringer, 1968, p.19)

Estructura

Es la percepción que los empleados de una empresa perciben referente a las reglas, procesos, trámites y otras limitaciones realizadas en el medio laboral educativo. (Litwin y Stringer, 1968)

Responsabilidad

Es la percepción de los empleados referente a su autonomía en las decisiones con respecto a las labores. (Litwin y Stringer, 1998).

Recompensa

Es lo que percibe el trabajador acerca de adecuarse y aceptar el premio dado por las labores hechas. (Litwin y Stringer, 1998).

Riesgo

Son los sentimientos que tienen los empleados de los retos impuestos por el trabajo. Es importante elaborar riesgos en los distintos niveles de la empresa y no solo en la alta gerencia, aquellas empresas donde el clima laboral dominante no toma desafíos, disminuyen la motivación y el comportamiento relacionado al logro. (Castillo, M., 2011, p.16)

Relaciones

Es la percepción por parte de los trabajadores acerca de la existencia de un clima laboral agradable y de buenas relaciones sociales. (Litwin y Stringer, 1968).

Estándares de desempeño

Refleja la percepción del trabajador acerca de las reglas de desempeño empresariales. Se trata de la importancia de obtener metas específicas como generales, así como reglas de rendimiento. El personal con buena capacidad de poder no se motivan por grandes requerimiento, salvo que involucren el reconocimiento y status que les permitan obtener poder y control. (Castillo, M., 2011, p.16)

Cooperación

Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la presencia de un espíritu colaborativo de parte de los directivos y otros trabajadores del grupo. (Litwin y Stringer, 1968).

Conflictos

El sentimiento de que los jefes personal desean escuchar distintas creencias. (Litwin y Stringer, 1968)

Identidad

Es el sentir de posesión que los relaciona a la empresa, volviéndose en un componente primordial y valioso para la empresa y colaboradores, ya que son compartidos los fines particulares y empresariales. (Litwin y Stringer, 1968).

Empresa

Entidad que a través de la organización del personal, materiales, técnicos y financieros brinda bienes o servicios a cambio de un valor que le posibilita reponer los recursos usados y la consecución de unos objetivos. (García, J & Casanueva, C. 1965)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe un nivel favorable de clima organizacional de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe un nivel favorable de estructura de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM SAC en Chancay 2021

Existe un nivel favorable de responsabilidad de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM SAC en Chancay 2021

Existe un nivel favorable de recompensa de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

Existe un nivel favorable de desafío de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

Existe un nivel favorable de relaciones de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021

Existe un nivel favorable de cooperación de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

Existe un nivel favorable de estándares de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

Existe un nivel favorable de conflicto de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

Existe un nivel favorable de identidad de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p>Clima organizacional</p> <p>Un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directas o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen en su motivación y comportamiento. (p.19) (Litwin y Stringer, 1968).</p>	Estructura	Reglas organizacionales	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
		Formalismo	
		Políticas	
		Jerarquías	
		Regularizaciones	
	Responsabilidad	Ser su propio jefe	11,12,13,14,15,16,17
		Compromiso elevado con el trabajo	
		Tomar decisiones por sí solo	
		Crear sus propias exigencias	
	Recompensa	Estímulos recibidos por el trabajo bien hecho	18,19,20,21,22,23
		Utiliza más el premio que el castigo	
		Remuneración	
	Riesgo	Riesgos que impone el trabajo	24,25,26,27,28
		Promover retos a fin de lograr los objetivos	
	Relaciones	Ambiente de trabajo	29,30,31,32,33
		Buenas relaciones sociales	
	Cooperación	Espíritu de ayuda	34,35,36,37,38,39
Estándares	Normas de rendimiento	40,41,42,43,44	
	Metas implícitas y explícitas		
	Estándares alcanzados		
Conflicto	Aceptar opiniones discrepantes	45,46,47,48,49	
Identidad	Compartir los objetivos personales con los de la organización	50,51,52,53	
	Ser miembro activo de la organización		

Capítulo III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Investigación básica, porque aumentó más conocimiento sobre el Clima organizacional de operarios del área de producción Empresa Agropaem S.A.C. Chancay 2021, no cuenta con fines aplicativos, solo describe particularidades según la realidad.

Carrasco, S. (2005) dice: “La investigación básica es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimiento científico existente acerca de la realidad”. (p. 43)

3.1.2 Nivel de investigación

Fue una investigación descriptiva porque permitió describir las características de la realidad tal cual en el clima organizacional de los operarios el área de producción.

Al respecto Carrasco (2005) menciona que “el nivel descriptivo se refiere a las características, cualidades internas y externas, propiedades y los rasgos esenciales de los hechos y fenómenos de la realidad, en un momento y tiempo histórico, concreto y determinado.” (p. 4)

3.1.3 Diseño de investigación

El estudio fue no experimental, porque no se alteró ni se hicieron cambios intencionales al clima organizacional; no hubo comparación ni cambios de la variable.

Hernandez R, Fernandez C. & Baptita P. (2003), dicen que el estudio no experimental no elabora ninguna situación, sino que se observan escenarios que existen y que son los provocados de forma intencional en el estudio. (p. 205).

Es transversal porque el instrumento del CLIMA ORGANIZACIONAL se aplicó a los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. en un momento y tiempo determinado.

Según Carrasco, S. (2005), "...el diseño transversal es usado para hacer investigaciones de hechos y fenómenos reales, en un momento único del tiempo". (p.72)

3.1.4 Enfoque de investigación

Estudio de enfoque cuantitativo, porque se representó estadísticamente para después interpretar los datos recolectados en tablas y figuras que tienen cantidades y porcentajes.

Para Hernandez, Fernandez y Baptita (2003): "La investigación cuantitativa parte de una idea, que va acotándose y una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación". (p. 23)

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población seleccionada del presente estudio fue el área de producción empresa AGROPAEM Chancay son un total de 100 operarios, que se dedican a cosecha, siembra y limpieza de los cultivos de mandarina y están conformado por mujeres y varones entre 18 y 65 años de edad.

Según Vara P. (2010), la población es en donde yacen los posibles participantes de la investigación, que tienen características parecidas y están dentro de una misma área. (p. 221).

3.2.2 Muestra

Muestra probabilística y se obtiene según la fórmula de cantidades finitas la cual es la siguiente:

Población Finita

Se conoce "N" se conoce p y q

Z=	1.96		
p=	0.5	$\eta = \frac{z^2 pqN}{\varepsilon^2(N-1) + z^2 pq}$	
q=	0.5		
N=	100		
e=	0.05		
N-1=	99	n=	79.51 80

Lo que nos da como resultado a 80 participantes elegidos al azar siguiendo los criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- Personal que tengan entre 18 y 65 años de edad
- Personal que laboren en el área de producción de la empresa
- Personal que no se encuentren de vacaciones ni permisos para ausentarse

Criterios de exclusión:

- Personal que sea mayores de 65 años de edad
- Personal que laboren en otra área que no sea la de producción
- Personal ejecutivo
- Personal que se encuentren de vacaciones o algún permiso para ausentarse

3.3 Técnicas de recolección de datos

La entrevista

Es necesario escuchar las opiniones de los adultos mayores con respecto al estudio, pues permite tener contacto directo con la población de la investigación.

Según Denzin, J. (2005) la entrevista es “una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas. Como técnica de recogida de datos, está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador”. (p. 643)

Encuesta:

Es una técnica que hace posible recopilar datos por medio de muchas al mismo tiempo, teniendo en consideración el crear un adecuado ambiente para que los participantes de la encuesta contribuyan en la veracidad de los datos.

López-Roldan & Fachelli (2015) precisa que dentro de la investigación social, la encuesta es considerada primeramente como una técnica para recolectar información mediante un cuestionario de los participantes a fin de conseguir sistemáticamente acerca de las definiciones derivadas del problema a investigar. (p.8)

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

En el procesamiento de la información para el vaciado de datos se hará uso del programa estadístico SPSS versión 24 por el que se obtendrá una base de datos, que nos permitirá procesar los resultados de los instrumentos, para ello se emplea códigos preestablecidos.

En el programa estadístico de EXCEL versión 2010 se trabajará el método de coeficiente de correlación de Pearson que es un índice de fácil ejecución que nos permitirá interpretar de manera ordenada y sencilla la relación de las variables.

Ficha técnica

Denominación	Cuestionario de Clima Organizacional
Autora y año	Litwin y Stringer (1968)
Adaptación	Echezuria y Rivas (2001) Citado Marin (2003), Rodríguez (2010) y Castillo, et al. (2011).
Objetivo del instrumento	: Evalúa el clima organizacional en el personal administrativo en entidades públicas y privadas.
Numero de ítems	53 ítems
Forma de aplicación	individual o colectiva
Duración	10 a 20 minutos
Población	Operarios del área de producción
Descripción	Es un cuestionario conformado por nueve dimensiones: Estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, relaciones calor, estándares de desempeño, cooperación y apoyo
Calificación	Cada ítems se presenta con una escala tipo Likert, con cuatro alternativas de respuestas que van desde Muy en desacuerdo =1, en desacuerdo = 2, de acuerdo =3 y Muy de acuerdo= 4.
Tipificación	Estructura: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 Responsabilidad: 11,12,13,14,15,16,17. Recompensa: 18, 19, 20, 21, 22,23 Riesgo: 24, 25, 26, 27,28. Relaciones: 29, 30, 31, 31, 32,33. Cooperación: 34, 35, 36, 37, 38,39. Estándares: 40, 41, 42, 43,44. Conflicto: 45, 46, 47, 48,49. Identidad: 50, 51, 52,53.



Capítulo IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Variable Clima organizacional

Tabla 1: Nivel de clima organizacional

Nivel del Clima Organizacional		
	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	52	65.0
Favorable	28	35.0
Total	80	100.0

Nota: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a la empresa AGROPAEM SAC (2021)

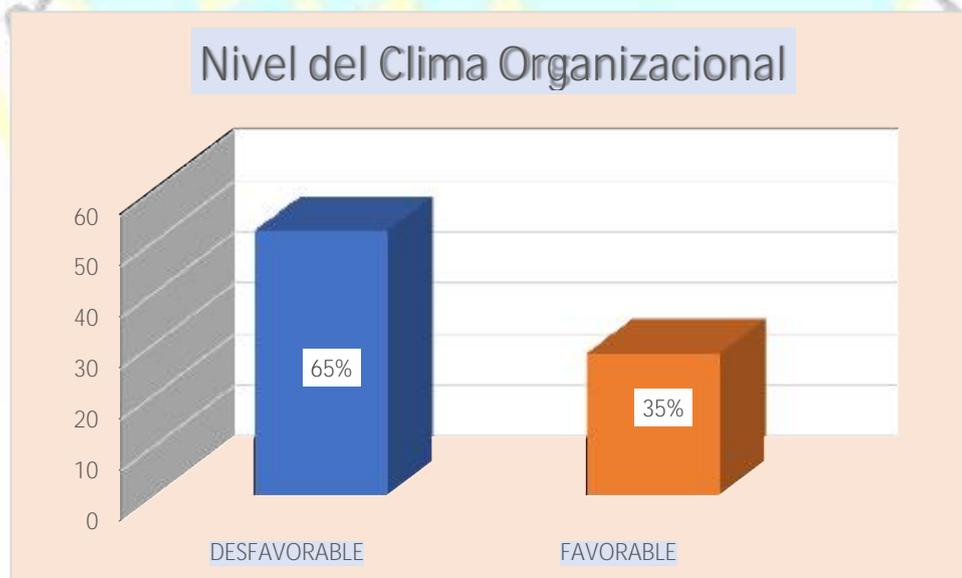


Figura 1: Nivel clima organizacional

INTERPRETACIÓN

Según la tabla y figura 1 de los 80 participantes, el 65% considera que el nivel del clima organizacional es desfavorable mientras que el 35% considera que el nivel del clima organizacional es favorable. Un alto porcentaje de los participantes están en desacuerdo con el clima organizacional que existe en la empresa, sin embargo un buen porcentaje está de acuerdo en que el clima organizacional del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. es beneficioso, teniendo conflictos tanto con los compañeros como con el personal administrativo.

Dimensión: Estructura

Tabla 2: Estructura



Figura 2: Estructura

INTERPRETACIÓN

De los 80 participantes, el 61.3% considera que la estructura es desfavorable, mientras que el 38.8% considera que la estructura es favorable. Más de la mitad de los participantes se encuentran en desacuerdo con que la estructura de la empresa sea beneficiosa, sin embargo un buen porcentaje está de acuerdo en que la estructura del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. es la adecuada

Dimensión Responsabilidad

Tabla 3: Responsabilidad



Figura 3: Responsabilidad

INTERPRETACIÓN

De los 80 participantes, el 41.3% considera que no existe responsabilidades en la empresa, mientras que el 58.8% considera que sí existe responsabilidad en el área de producción de la empresa AGROPAEM S.AC. menos de la mitad de los participantes se encuentran en desacuerdo con que el plano administrativo no se responsabiliza por el personal subalterno, sin embargo más de la mitad establece que existe mucha responsabilidad por parte del personal administrativo, cuidando así del personal de la empresa.

Dimensión: Recompensa

Tabla 4: Recompensa

RECOMPENSA		
	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	71	88.8
Favorable	9	11.3
Total	80	100.0

Nota: Cuestionario de Clima Organizational aplicado a la empresa AGROPAEM SAC (2021)

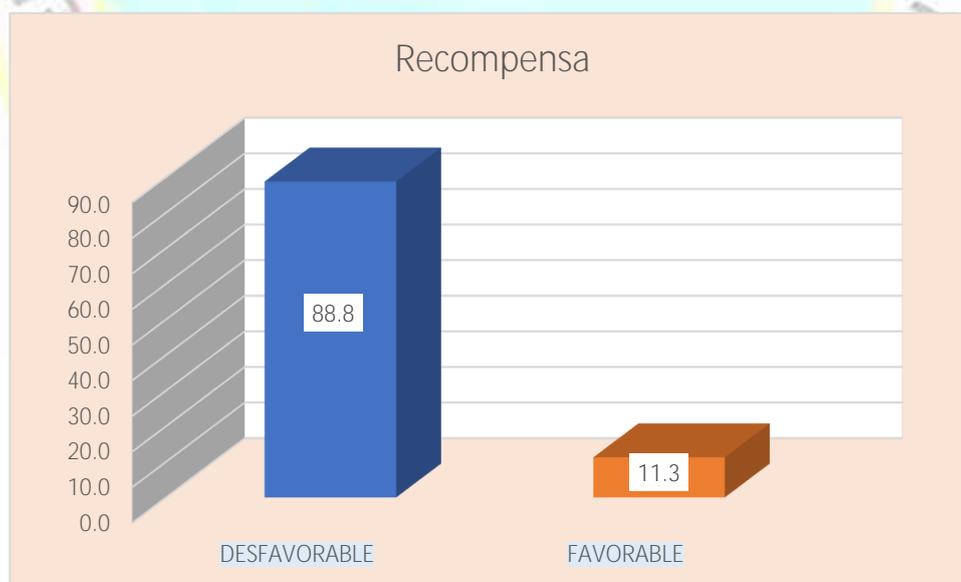


Figura 4: Recompensa

INTERPRETACIÓN

De los 80 participantes, el 88.8% considera que el método de recompensa que tiene la empresa para con el personal operativo es desfavorable, mientras que el 11.3% manifiesta que el sistema de recompensa que utiliza la empresa es el idóneo. La mayoría de los participantes se encuentran en desacuerdo con que el sistema de recompensa que utiliza la empresa para incentivar al personal operativo no es el adecuado, mientras que un pequeño porcentaje si ha disfrutado o disfruta del sistema de recompensa que la empresa brinda.

Dimensión: Riesgo

Tabla 5: Riesgo

RIESGO			
	Frecuencia	Porcentaje	
Desfavorable	58	72.5	
Favorable	22	27.5	
Total	80	100.0	

Nota: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a la empresa AGROPAEM SAC (2021)

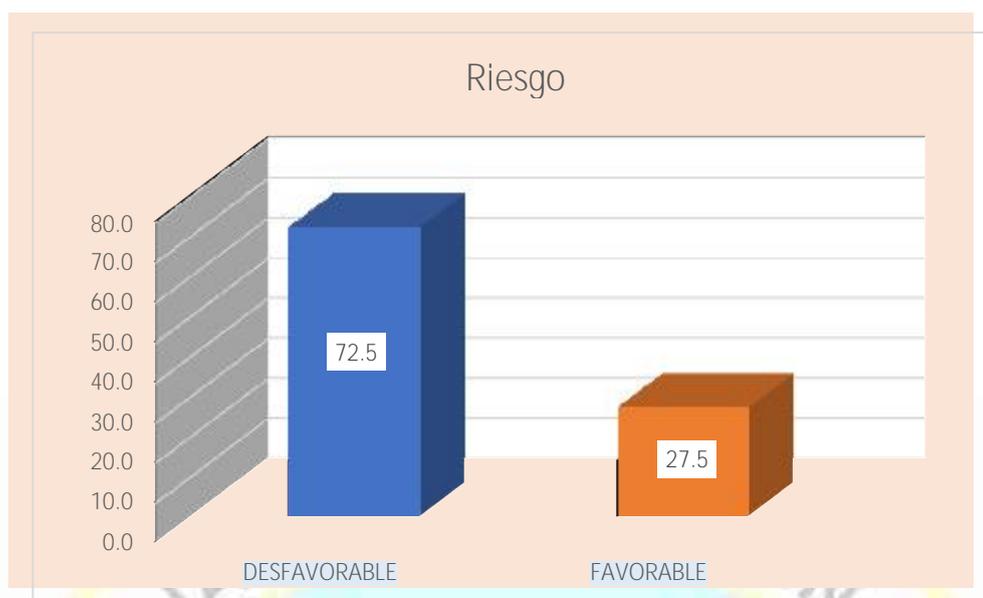


Figura 5: Riesgo

INTERPRETACIÓN

De los 80 participantes, el 72.5% considera que el nivel de riesgo de la empresa es desfavorable, mientras que el 27.5% considera que el nivel de riesgo es favorable a la empresa y el personal. Casi las $\frac{3}{4}$ partes está en desacuerdo con el nivel de riesgo que tiene la empresa, mientras que un poco más de la cuarta parte sí cree que el nivel de riesgo que tiene la empresa es adecuado.

Dimensión: Relaciones/calor

Tabla 6: Relaciones / calor

RELACIONES/CALOR

	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	61	76.3
Favorable	19	23.8
Total	80	100.0

Nota: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a la empresa AGROPAEM SAC (2021)

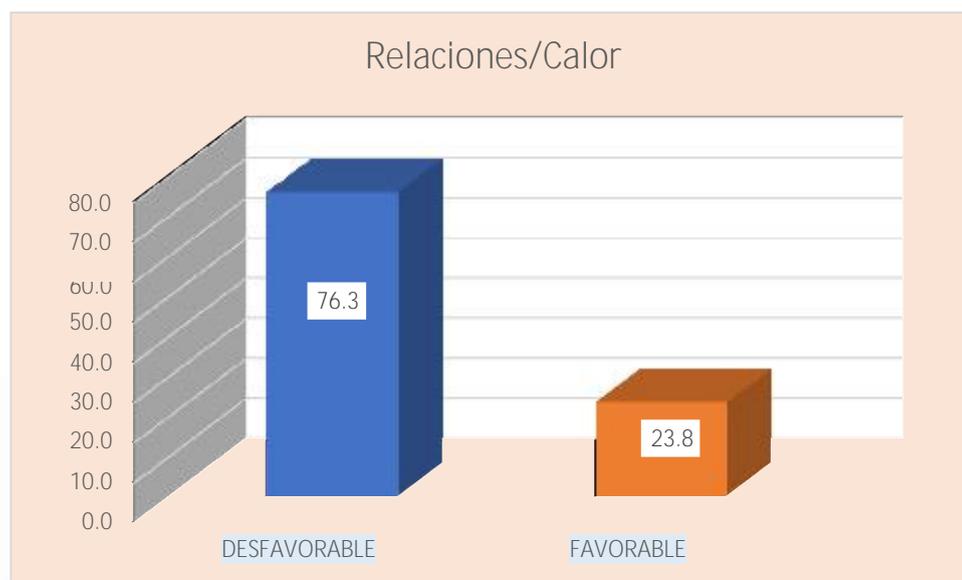


Figura 6: Relaciones/Calor

INTERPRETACIÓN

De los 80 participantes, el 76.3% considera que las relaciones/calor empresarial es desfavorable, mientras que el 23.8% considera que la relación/calor empresarial es favorable. Más de las $\frac{3}{4}$ partes de los participantes se encuentran en desacuerdo con que la relación/calor empresarial sea beneficiosa, sin embargo aun queda casi una cuarta parte del personal operativo que está de acuerdo en que la relación/calor empresarial del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. es el adecuado.

Dimensión: Estándares de desempeño

Tabla 7: Estándares de desempeño

ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO

	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	68	85.0
Favorable	12	15.0
Total	80	100.0

Nota: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a la empresa AGROPAEM SAC (2021)

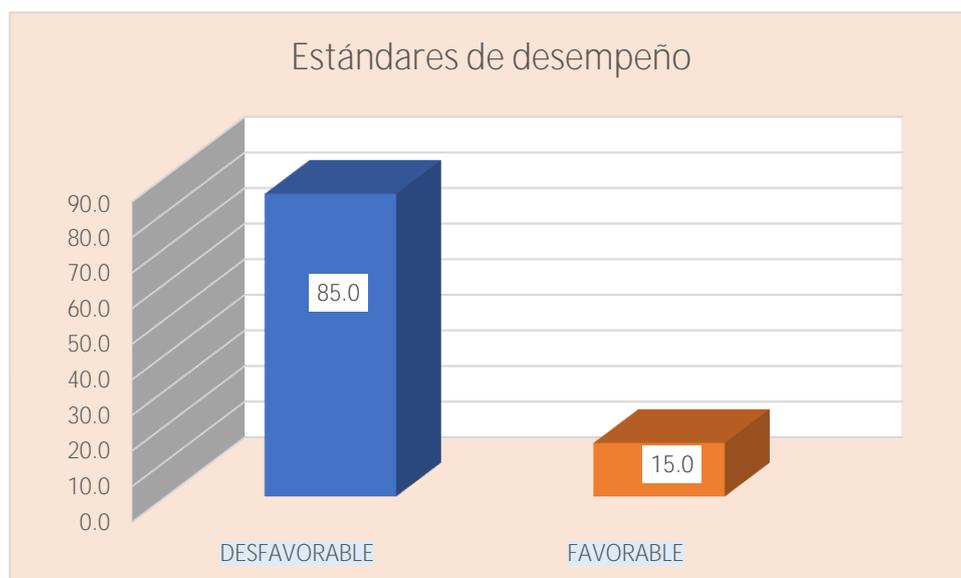


Figura 7: Estándares de desempeño

INTERPRETACIÓN

De los 80 participantes, el 85% considera que los estándares de desempeño empresarial es desfavorable, mientras que el 15% considera que los estándares de desempeño son favorables. Casi la totalidad está en desacuerdo con los estándares de desempeño que la empresa lleva a cabo para medir el desempeño de los trabajadores, sin embargo aún existe un porcentaje que manifiesta que el estándar de desempeño puede mejorar.

Dimensión: Cooperación/apoyo

Tabla 8: Cooperación / Apoyo

COOPERACIÓN/APOYO		
	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	73	91.3
Favorable	7	8.8
Total	80	100.0

Nota: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a la empresa AGROPAEM SAC (2021)

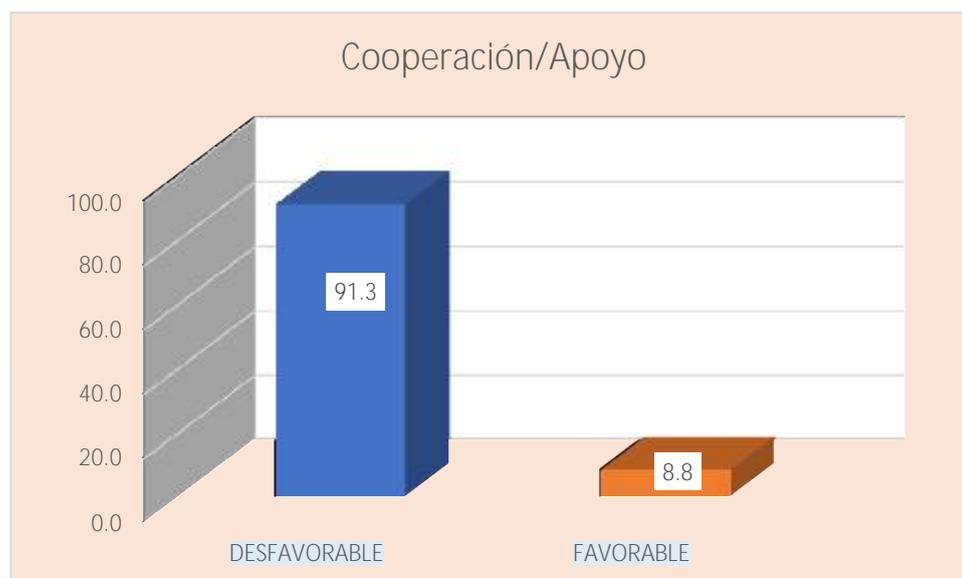


Figura 8: Cooperación / Apoyo

INTERPRETACIÓN

De los 80 participantes, el 91.3% considera que la cooperación/apoyo casi no existe en la empresa, siendo totalmente desfavorable, solo un 8.8% considera que la empresa cuenta con la cooperación/apoyo entre compañeros. Casi la totalidad de los encuestados están en desacuerdo con respecto a la existencia de cooperación entre el personal administrativo con el personal subalterno y no existe apoyo entre el mismo personal operativo del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. es la adecuada.

Dimensión: Conflicto

Tabla 9: Conflicto

CONFLICTO		
	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	57	71.3
Favorable	23	
Total		

Nota

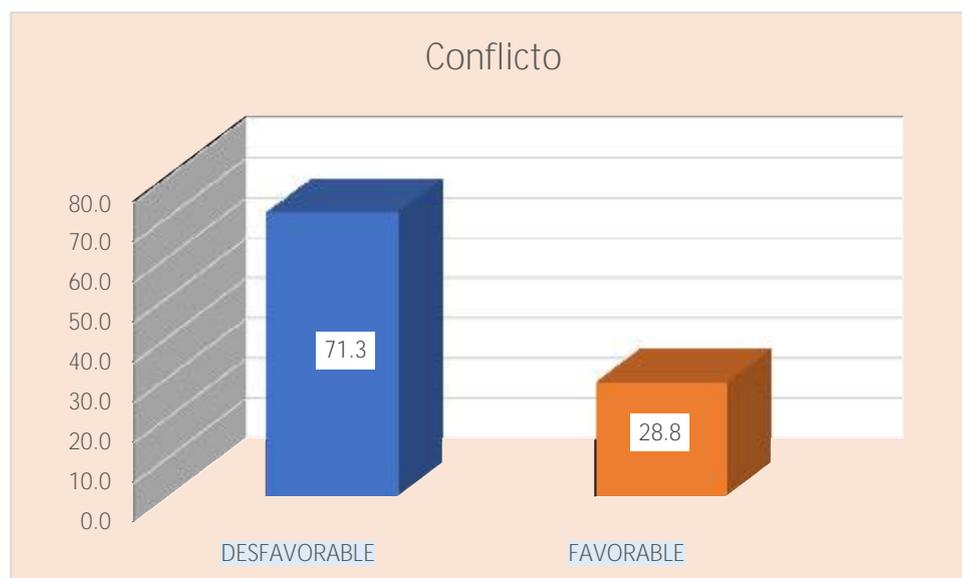


Figura 9: Conflicto

INTERPRETACIÓN

De los 80 participantes, el 71.3% considera que existen conflictos entre el personal administrativo y operativo de la empresa, siendo completamente desfavorable, mientras que el 28.8% considera que no existen conflictos entre el personal y si los hay son superficiales y de fácil superación, siendo una situación favorable para el área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C.

Dimensión: Identidad

Tabla 10: Identidad

IDENTIDAD		
	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	60	75.0
Favorable	20	25.0
Total	80	100.0

Nota: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a la empresa AGROPAEM SAC (2021)

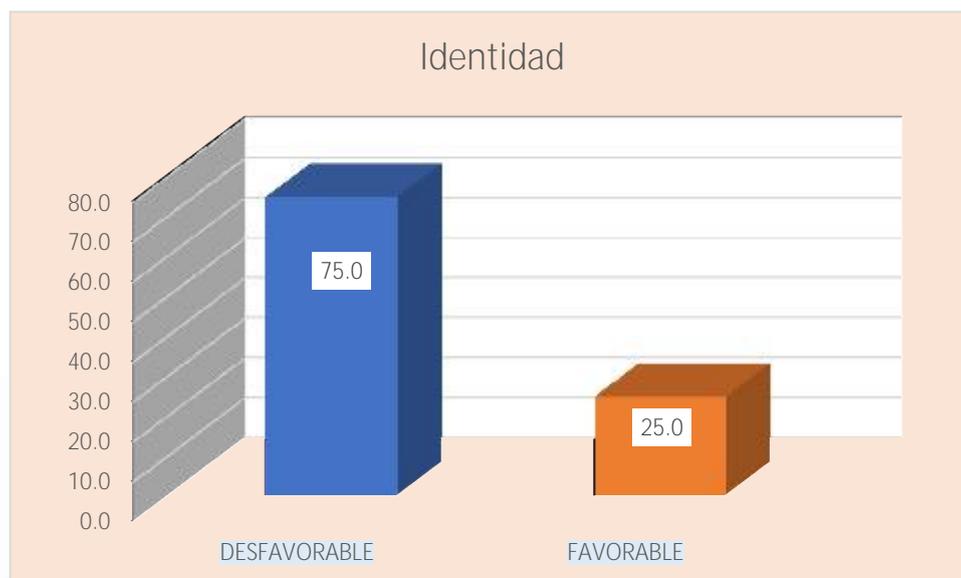


Figura 10: Identidad

INTERPRETACIÓN

De los 80 participantes, el 75% siente que su identidad no es valorada por la plana administrativa de la empresa, siendo desfavorable en su autoestima, mientras que 25% considera que su identidad es apreciada y valorada por los administrativos, siendo completamente favorable para ellos. Las $\frac{3}{4}$ tienen problemas con su identidad mientras que tan solo la cuarta parte se siente satisfecho con ella.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 contrastación de hipótesis general

HG: Existe un nivel favorable de clima organizacional de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

H0: No existe un nivel favorable de clima organizacional de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

Nivel del Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	52	65.0
Favorable	28	35.0
Total	80	100.0

Nota: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a la empresa AGROPAEM SAC (2021)

INTERPRETACIÓN

Según los datos obtenidos en la tabla 1 (p. 51) el 65% manifiesta que el clima organizacional de la empresa es desfavorable, por lo tanto se cuenta con evidencia suficiente para rechazar la hipótesis general alterna y aceptar la hipótesis nula, es decir, No existe un nivel favorable de clima organizacional de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

4.2.2 Contrastación de hipótesis específica 1

HE1: Existe un nivel favorable de estructura de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM SAC en Chancay 2021

H0: No existe un nivel favorable de estructura de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM SAC en Chancay 2021

ESTRUCTURA

	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	49	61.3
Favorable	31	38.8
Total	80	100.0

Nota: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a la empresa AGROPAEM SAC (2021)

INTERPRETACIÓN

Según los resultados obtenidos, el 61.3% manifiesta que la empresa posee una estructura desfavorable, mientras que el 38.8% considera que la estructura es favorable. Por lo tanto se cuenta con evidencia suficiente para aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, es decir No existe un nivel favorable de estructura de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM en Chancay, 2021

4.2.3 Contrastación de hipótesis específica 2

HE1: Existe un nivel favorable de responsabilidad de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM SAC en Chancay 2021

H0: No existe un nivel favorable de responsabilidad de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM SAC en Chancay 2021

INTERPRETACIÓN

Según los resultados obtenidos, el 58.8% manifiesta que la empresa posee un nivel favorable de responsabilidades en la empresa AGROPAEM S.AC. , por lo tanto se cuenta con evidencia suficiente para aceptar la hipótesis específica y rechazar la nula, es decir Existe un nivel favorable de responsabilidad de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM SAC en Chancay 2021.

4.2.3 Contrastación de hipótesis específica 3

HE2: Existe un nivel favorable de recompensa de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

H0: No existe un nivel favorable de recompensa de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

RECOMPENSA

	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	71	88.8
Favorable	9	11.3
Total	80	100.0

Nota: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a la empresa AGROPAEM SAC (2021)

INTERPRETACIÓN

Según los resultados obtenidos, el 88.8% considera que el nivel de recompensa de operarios del área de producción es desfavorable, por lo tanto se tiene evidencia suficiente para rechazar la hipótesis específica y aceptar la hipótesis nula, es decir, No existe un nivel favorable de recompensa de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

4.2.4 Contrastación de hipótesis específica 4

HE3: Existe un nivel favorable de riesgo de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

H0: No existe un nivel favorable de riesgo de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

RIESGO		
	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	58	72.5
Favorable	22	27.5
Total	80	100.0

Nota: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a la empresa AGROPAEM SAC (2021)

INTERPRETACIÓN

Según los resultados obtenidos, el 72.5% manifiesta que existe un nivel desfavorable de desafío de operarios del área de producción de la empresa, por lo tanto, se tiene evidencia suficiente para considerar rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, es decir No existe un nivel favorable de desafío de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

4.2.5 Contrastación de hipótesis específica 5

HE4: Existe un nivel favorable de relaciones de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021

H0: No existe un nivel favorable de relaciones de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021

RELACIONES/CALOR

	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	61	76.3
Favorable	19	23.8
Total	80	100.0

Nota: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a la empresa AGROPAEM SAC (2021)

INTERPRETACIÓN

Según los resultados obtenidos, el 76.3% considera que existe un nivel desfavorable de las relaciones/calor empresarial, por lo tanto se tiene suficiente evidencia para rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, es decir No existe un nivel favorable de relaciones de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

4.2.6 Contrastación de hipótesis específica 6

HE5: Existe un nivel favorable de cooperación de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

H0: No existe un nivel favorable de cooperación de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

COOPERACIÓN/APOYO

	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	73	91.3
Favorable	7	8.8
Total	80	100.0

Nota: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a la empresa AGROPAEM SAC (2021)

INTERPRETACIÓN

Según los resultados obtenidos, el 91.3% considera que existe un nivel desfavorable de cooperación/apoyo de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C., por lo tanto se tiene suficiente evidencia para rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, es decir No existe un nivel favorable de cooperación de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

4.2.7 Contrastación de hipótesis específica 7

HE6: Existe un nivel favorable de estándares de desempeño de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

H0: No existe un nivel favorable de estándares de desempeño de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

INTERPRETACIÓN

Según los resultados obtenidos, el 85% considera que existe un nivel desfavorable de los estándares de desempeño de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C., por lo tanto se tiene suficiente evidencia para rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, es decir No existe un nivel favorable de estándares de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

4.2.8 Contrastación de hipótesis específica 8

HE7: Existe un nivel favorable de conflicto de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

H0: No existe un nivel favorable de conflicto de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

INTERPRETACIÓN

Según los resultados obtenidos, el 71.3% considera que existe un nivel desfavorable de conflictos de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C., por lo tanto se tiene la suficiente para rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, es decir No existe un nivel favorable de conflicto de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.

4.2.9 Contrastación de hipótesis específica 9

HE8: Existe un nivel favorable de identidad de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021

H0: No existe un nivel favorable de identidad de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021

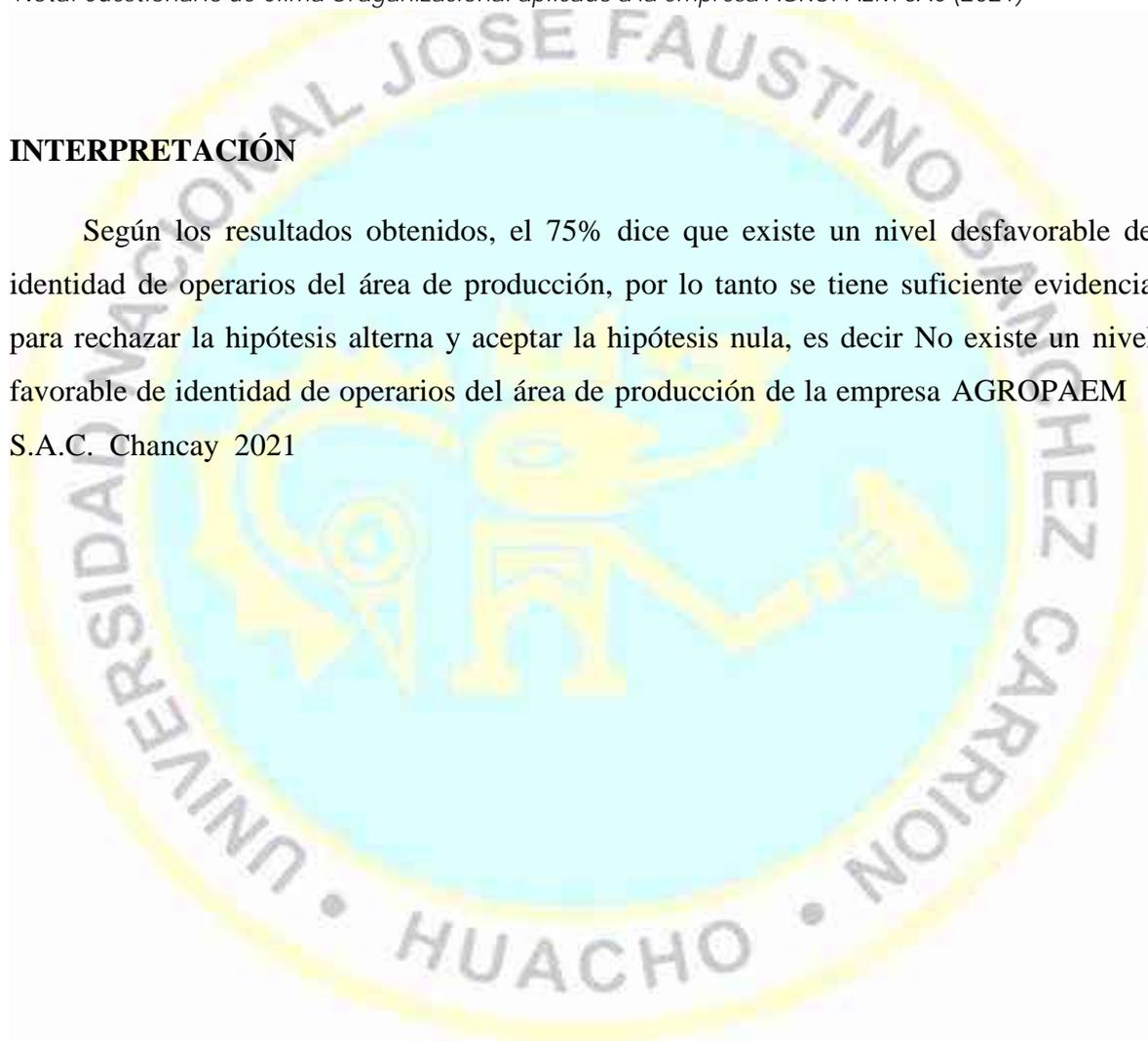
IDENTIDAD

	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	60	75.0
Favorable	20	25.0
Total	80	100.0

Nota: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a la empresa AGROPAEM SAC (2021)

INTERPRETACIÓN

Según los resultados obtenidos, el 75% dice que existe un nivel desfavorable de identidad de operarios del área de producción, por lo tanto se tiene suficiente evidencia para rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, es decir No existe un nivel favorable de identidad de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021



Capítulo V DISCUSIÓN

5.1 Discusión

Como parte los resultados en respuesta al objetivo general, se ha obtenido que el 53,3% de trabajadores administrativos manifiestan que existen un clima organizacional desfavorable y el 46,7%, señalan que el clima organizacional es favorable. Es decir que en esta institución de educación superior privada no hay manejo de las políticas de aseguramiento de una ambiente cálido en los aspectos de recompensa, cooperación conflicto e identidad en sus integrantes que generan incumplimiento de metas y menor productividad laboral de los trabajadores.

En el estudio de Vaquero (2017), se habla del clima organizacional en empresas, concluyendo que el área más lesionada fue la de producción con cuatro variables negativas: estilo de dirección, aprendizaje y desarrollo, comunicación interpersonal y trabajo en equipo; implementándose un plan de mejora a aplicarse cada seis meses. Lo que se asemeja al presente estudio ya que la variable clima organizacional no es favorable en la empresa de estudio.

Cordero & Ramírez (2019) en su estudio determinaron el clima organizacional del personal de la empresa Fouscas Trading EIRL, Lima, 2017, concluyendo que el clima laboral es regular, logrando un 78%, después un 19% que establecen que el clima laboral es bueno y solamente el 3% lo considera malo, considerando que el clima organizacional es regular, coincidiendo con la presente tesis.

Coincidente con estos resultados Tapias, A. (2014) en su investigación Diagnóstico del clima organizacional en el área administrativa de la Universidad Tecnológica del Chocó (Diego Luis Córdoba) Colombia, precisó que los empleados de la Universidad referida expresan que de 9 dimensiones estudiadas solo tres dimensiones son favorables,

esto permite analizar las diferencias entre una universidad pública como es la del autor señalado y la universidad privada que es la del estudio donde “la administración no garantiza un ambiente que permita relaciones interpersonales de forma amable, que no perturben al funcionario, para que ello se refleje en el desarrollo de las funciones encomendadas, para el beneficio general; no se puede dejar de lado que los empleados realizan el trabajo a conciencia, con unidad y apoyo pero esto no es suficiente para el buen desarrollo de las tareas”. (Ob cit, p.68 y 69).

A nivel Nacional concordante a nuestra investigación Ccorimanya, D. (2015) en su investigación Motivación y su relación con el Clima Organizacional en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, 2015 hallaron que el 43,84% (32 encuestados) afirman estar en desacuerdo con el clima Organizacional de la Universidad Nacional José María Arguedas, 41,10 % (30 encuestados) afirman estar de acuerdo, 9, 59%(7) afirman estar muy de acuerdo y 5,48%(4) afirman estar muy en desacuerdo.

A la luz de estos resultados se puede reafirmar la vigencia de la teoría de Litwin y Stringer quien realizan un análisis desde la ordenación del sistema organizacional que tienen toda institución o empresa, esto origina una percepción individual o colectiva de sus integrantes (docentes, administrativos, estudiantes) sobre el ambiente laboral, que promueve motivación o desmotivación y por lo tanto un comportamiento laboral emergente que trae consecuencias positivas o negativas para la universidad en este caso privada con una determinada organización administrativa, que se está visualizando en los resultados de esta investigación.

En relación a las nueve dimensiones estudiadas se identificó dos tipos de resultados: Las dimensiones cuya percepción de sus integrantes son desfavorable promueve comportamientos laborales inadecuados del personal administrativo que trae consecuencias negativas para la gestión universitaria son : Recompensa y Cooperación ambos con un 63,3%, es preocupante identificar que el 80% manifestaron una percepción desfavorable en cuanto a los conflictos pues señalan en su mayoría que sus jefes buscan estimular discusiones abiertas entre ellos y mejor es mantenerse callados ante los conflictos, por lo tanto el 73,3% señala que no existe identidad institucional.

Palma, S. (2000) en el artículo científico: Motivación y Clima Laboral en personal de entidades universitarias, publicado en la Revista de Investigación Psicológica, a diferencia de nuestro resultado halló que la relación entre jefe y empleado en un 81.9% considera la misma como fraterno y cordial mientras que un 18% lo percibe como indiferente y tensa (ítem 11). La unión entre el personal es percibido como favorable en un 81,8% aunque un 18.2% evidencia percepción opuesta. (p. 20)

Las dimensiones cuya percepción es favorable y promueven comportamientos laborales positivos al interior de la Universidad son: Estructura con 66,7%, Responsabilidad con 76,7%, Riesgo con 76,7%, Relaciones y Estándares de desempeño ambos en un 60%; en resumen los mayor porcentajes de favorabilidad se encuentran en riesgo y relaciones, Ccorimanya (2015) en su investigación (ob cit, p. 76) señala que el 39,73% (29) afirman estar de acuerdo con los relaciones interpersonales, 35,62% (26) afirman estar en desacuerdo, 15,07 % (11) afirman estar muy de acuerdo y 9,59% (7) afirma estar muy en desacuerdo; coincidente con la presente investigación sumando los porcentajes de la investigación del autor referidos resulta que el 49,32 % tiene una percepción favorable a la interacciones y comunicaciones que se dan en su institución entre sus miembros.

Todas estas dimensiones son soportes adecuados para generar programas que mejoren el clima organizacional en dicha institución superior privada. Segredo (2011) en su artículo de investigación publicada en la Revista Cubana Educación Médica Superior, preciso que el clima organizacional es "El ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio. Es decir, la percepción que tienen las personas, de cuáles son las dificultades que existen en una organización y la influencia que sobre estos ejercen las estructuras organizativas, factores internos o externos del proceso de trabajo actuando como facilitadores o entorpecedores del logro de la calidad de los objetivos de la organización" resumen que analiza la importancia de hacer los diagnóstico de este tema en toda institución o empresa y e esta manera proponer alternativas de solución y/ o correctivos que a tiempo se pueda disminuir las tensiones que se dan en una ambiente de trabajo (parr.56)

El clima organizacional resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa significativo en la toma de decisiones de los directivos que les permite proyectar un incremento en la productividad, conducir la gestión de los cambios necesarios de la organización para el mejoramiento continuo pues recae la supervivencia de las organizaciones.



Capítulo VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera

Referente al nivel de clima organizacional, el 65% considera que es desfavorable, mientras que el 35% lo considera favorable, es necesario mejorar el clima organizacional de la empresa.

Segunda

Con respecto a la responsabilidad, el 41.3% considera que no existe responsabilidad en la empresa (desfavorable) mientras que el 58.8% considera a la responsabilidad favorable, por lo que se hace necesario trabajar un poco con la responsabilidad de los operativos de la empresa.

Tercera

Con respecto a la recompensa, el 88.8% considera que el sistema de recompensar para el área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. no es el adecuado, mientras que solo el 11.3% de los participantes piensan que sí, por lo que se necesitaría reestructurar el sistema de recompensas actual.

Cuarto

Con respecto al nivel de riesgo el 72.5% considera que el nivel de riesgo de la empresa es desfavorable, mientras que el 27.5% considera que el nivel de riesgo es favorable a la empresa y el personal. Por lo que se necesita analizar el nivel de riesgo de la empresa y si es necesario reestructurar

Quinto

Con respecto a las relaciones/calor, el 76.3% considera que las relaciones/calor empresarial es desfavorable, mientras que el 23.8% considera que la relación/calor empresarial es favorable. Por lo que se necesita mejorar las relaciones entre el personal del área de producción.

Sexto

Con respecto al desempeño empresarial, el 85% considera que los estándares de desempeño empresarial es desfavorable, mientras que el 15% considera que los estándares de desempeño son favorables, por lo que se necesita alentar el desempeño de los trabajadores.

Sétimo

Respecto a la cooperación/apoyo, el 91.3% considera que la cooperación/apoyo casi no existe en la empresa, siendo totalmente desfavorable, solo un 8.8% considera que la empresa cuenta con la cooperación/apoyo entre compañeros, por lo que se necesita promover la cooperación entre miembros del personal del área de producción

Octavo

Respecto a los conflictos, el 71.3% considera que existen conflictos entre el personal administrativo y los trabajadores operativos de la empresa, siendo completamente desfavorable, mientras que el 28.8% considera que no existen conflictos entre el personal, por lo que se necesita determinar cuáles son los conflictos para ayudar a resolverlos.

Noveno

Respecto a la identidad, el 75% siente que su identidad no es valorada por la plana administrativa de la empresa, mientras que 25% considera que su identidad es apreciada y valora por los administrativos, necesitando realizar un análisis acerca del sentir de los empleados con respecto a la valoración que la empresa les da como individuos

6.2 Recomendaciones

Primera

Se necesita realizar un taller para mejorar el clima organizacional dentro de la empresa AGROPAEM S.A.C., más que nada en el área de producción a fin de integrar a los trabajadores.

Segunda

Es necesario promover y premiar la responsabilidad de los trabajadores para llamarlos a actuar más responsablemente, en cuanto al horario, asistencia y productividad.

Tercera

Se sugiere reestructurar el sistema de recompensas por puntualidad, asistencia y productividad para brindar mayor valor al personal e incentivarlo a realizar y cumplir mejor con sus labores.

Cuarto

Se sugiere establecer el nivel de riesgo que puede correr el trabajador del área de producción a fin de asegurar su salud y bienestar contra cualquier accidente, eso permitirá que el personal se sienta más confiado en su centro de labores y pueda trabajar mejor.

Quinto

Se sugiere realizar por lo menos una vez al año un taller motivacional y de integración a fin de mejorar la relación entre compañeros de trabajo y entre trabajadores – plana administrativa para un mejor funcionamiento de las labores.

Sexto

Se sugiere incentivar al personal con premios monetarios y de reconocimiento para optimar el desempeño laboral, tales como bonificaciones por puntualidad, asistencia perfecta, capacitaciones remuneradas, cursos gratuitos, entre otros.

Sétimo

Se sugiere que al realizar el taller de integración se promueva la cooperación entre los trabajadores a través de dinámicas en equipo.

Octavo

Se sugiere disponer de un buzón de sugerencias para el personal para que en forma privada y anónima puedan expresar los diferentes conflictos que tienen entre el personal de la empresa, y solucionarlos a la brevedad.

Noveno

Se sugiere que el área de recursos humanos (el asistente social en todo caso) se encuentre disponible para poder departir con el personal y disipar cualquier inconveniente que éste tenga tanto de sus labores como de sus compañeros y superiores, a fin de sentirse más valorado e importante para la empresa.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Ávila, C., & Tejeda, E. (2020). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la agroindustria Proserla – Jayanca Fruits*. Facultad de ciencias empresariales. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Torobio de Mogrovejo.
- FAO. (2014). *Calidad y competitividad de la agroindustria rural de América Latina y el Caribe*. México: Boletín de servicios agrícolas de la FAO.
- Guevara, X. (2018). *Clima Organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Marín, J., Melgar, A., & Castaño, C. (2009). *Teoría y técnica de desarrollo Organizacional*. Guatemala: OPS, OMS.
- Morante, M. (2018). *Relacion entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Pro Semillas S.A.C. 2016 - 2017*. Facultad de ciencias empresariales. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Osorio, K., & Pérez, R. (2019). *Clima laboral y su relación con el desempeño productivo de los trabajadores de campo de una empresa agroindustrial de la libertad, Perú – 2018*. Facultad de negocios. Trujillo, Perú: Universidad Privada del Norte.
- Santamaria, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Área de Gestión*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Vaquero, J. (2017). *studio del clima organizacional de Agroindustrias La Espiga S.A. de C.V., Metapán, El Salvado*. Carrera de administración de agronegocios. Honduras: Escuela Agricola Panamericana Zamorano.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Carrasco. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (7ª ed. ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hil Interamericana.
- Chiavenato. (2010). *Tipos de Clima Laboral*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009a). *Clima laboral*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2012). *Innovaciones de la administración* (5ª ed ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- Daft, R. (2005). *Teoría y diseño organizacional* (8va ed.). México: Thomson.
- Fields, A. (2005). *Análisis estadístico de datos* (2ª ed. ed.). Madrid, España: Pirámide.
- Goncalves, A. (2000). *Dimensiones del clima organizacional*. Bogotá, Colombia: McGraw Hill Interamericana.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. Sevilla, España: Paraninfo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13º ed.). Madrid, España: Prentice Halla Iberla.
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento*. México: McGraw Hill.
- Méndez, A. (2006). *Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. Bogotá, Colombia: Limusa.
- Navarro, R., & García, A. (2007). *Las teorías "X" y "Y"*. Málaga: Universidad de Málaga.
- Philip, R., Larry, J., & Keneth, R. (2002). *Calidad sola no es suficiente*. Nueva York: Asociación Americana Administrativa.
- Puchol, L. (1994). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Barcelona, España: ESIC.
- Rabitsh, O. (2018). *Rotación de personal en la empresa*. Bogotá, Colombia: Limusa.
- Sandgusen, L. (2003). *Mercadotecnia*. México: CECSA.

7.3 Fuentes hemerográficas

Asociación Aurora Vivar. (2016). Perú: Salud y seguridad en el trabajo de la agroindustria de exportación no tradicional. *Revista Global Hoy*.

Diario La Opinión. (15 de Abril de 2015). Los problemas de McDoinalds y Domino's con sus empleados.

Diario La República. (11 de Febrero de 2015). Ventanilla: Cierran local de pollería #Rokys tras comprobar condiciones insalubres.

7.4 Fuentes electrónicas

Andina. (20 de Agosto de 2018). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. Recuperado en: <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>

López, C. (2008). *Teoría y pensamiento administrativo*. Recuperado en: <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/26/teoriaz.htm>.



ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA ORGANIZACIONAL DE OPERARIOS DEL AREA DE PRODUCCION EMPRESA AGROPAEM S.A.C CHANCAY 2021					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General		Variable	Tipo de investigación
¿Cuál es el nivel clima organizacional de operarios del área de producción empresa AGROPAEM S.A.C Chancay 2021?	Identificar el nivel clima organizacional de operarios del área de producción empresa AGROPAEM S.A.C Chancay 2021	Existe un nivel favorable de clima organizacional de operarios del área de producción empresa AGROPAEM S.A.C Chancay 2021		Clima Organizacional	El estudio que se realizará es tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental, transaccional.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Clima organizacional	Dimensiones	Nivel
¿Cuál es el nivel de estructura de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C Chancay 2021?	Identificar el nivel de estructura de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C Chancay 2021.	Existe un nivel favorable de estructura de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM SAC en Chancay 2021		1. Estructura 2. Responsabilidad 3. Recompensa 4. Riesgo 5. Relaciones/calor 6. Estándares de desempeño 7. Cooperación 8. Conflicto 9. Identidad	Descriptivo
					Diseño
					Transversal
					Univariada

¿Cuál es el nivel de responsabilidad de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021?	Identificar el nivel de responsabilidad de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021	Existe un nivel favorable de responsabilidad de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM SAC en Chancay 2021			Enfoque de la Investigación La investigación es de tipo cuantitativo, considerando que para el análisis de datos se realizará tablas y figuras, para ello se utilizará el programa de Excel y Spss versión 21.
¿Cuál es el nivel de recompensa de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021?	Identificar el nivel de recompensa de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.	Existe un nivel favorable de recompensa de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.			Población Operarios de la empresa AGROPAEM
¿Cuál es el nivel de desafío de los operarios del área de producción de la empresa	Identificar el nivel de desafío de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.	Existe un nivel favorable de desafío de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM			Muestra 80 operarios Técnica Encuesta

<p>AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relaciones de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021?</p>	<p>Identificar el nivel de relaciones de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.</p>	<p>S.A.C. Chancay 2021.</p> <p>Existe un nivel favorable de relaciones de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.</p>			
<p>AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de cooperación de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021?</p>	<p>Identificar el nivel de cooperación de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.</p>	<p>S.A.C. Chancay 2021.</p> <p>Existe un nivel favorable de cooperación de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.</p>			
<p>AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de</p>	<p>Identificar el nivel de estándares de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C.</p>	<p>S.A.C. Chancay 2021.</p> <p>Existe un nivel favorable de estándares de operarios del área de producción</p>			

estándares de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021?	Chancay 2021. Identificar el nivel de conflicto de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.	de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021. Existe un nivel favorable de conflicto de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.		
¿Cuál es el nivel de conflicto de los operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021?	Identificar el nivel de identidad de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.	AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021. Existe un nivel favorable de identidad de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021.		
¿Cuál es el nivel de identidad de operarios del área de producción de la empresa AGROPAEM S.A.C. Chancay 2021?				

02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor: Litwin y Stringer (1968) - Adaptado Echezuria y Rivas

(2001) Citado Marín (2003), Rodríguez (2010) y Castillo, et al.

(2011).

A continuación, usted encontrará una serie de ítems acerca del Clima Organizacional. Frente a cada una de ellas tendrá cuatro alternativas de respuestas que son:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4

Deberá marcar con una X la alternativa que según su apreciación describe con más exactitud la situación actual de la organización. Recuerde que su sinceridad es muy importante, no hay respuesta buena ni mala, asegurarse de contestar todas y una sola opción por Ítem.

Edad: _____ Sexo: _____ Estado Civil: _____ Tiempo de servicio (meses): _____

N°	ítems	1	2	3	4
ESTRUCTURA					
01	En esta organización las tareas están claramente definidas				
02	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas				
03	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones				
04	Conozco claramente las políticas de esta organización				
05	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización				
06	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas				
07	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)				
08	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación				

09	En esta organización a veces no se tiene claro a quién reportar				
10	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan				
RESPONSABILIDAD					
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces				
12	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificando con ellos				
13	Mis superiores sólo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado				
14	En esta organización salgo adelante cuando tomé la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo				
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas				
16	En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas				
17	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.				
RECOMPENSA					
18	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda				
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las amenazas y críticas				
20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo				
21	En esta organización hay muchísima crítica				
22	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo				
23	Cuando cometo un error me sancionan				
RIESGO					
24	La filosofía en esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente				

25	Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos				
26	En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia				
27	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad				
28	Aquí la Organización se arriesga por una buena idea				
RELACIONES/CALOR					
29	Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa				
30	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones				
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización				
32	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí				
33	La relación entre jefe – Trabajador tienden a ser agradables				
ESTANDARES DE DESEMPEÑO					
34	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto				
35	La Dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar				
36	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal				
37	La Dirección piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien				
38	Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño				
39	Me siento orgulloso de mi desempeño				
COOPERACION/APOYO					
40	Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores				
41	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización				

42	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra				
43	Mi jefe y mis compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil				
44	La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano (cómo se sienten las personas, etc.)				
CONFLICTO					
45	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos				
46	La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable				
47	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos				
48	Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes				
49	Lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible				
IDENTIDAD					
50	Las personas se sienten orgullosa de pertenecer a esta organización				
51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien				
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la compañía				
53	En esta organización cada cual se preocupa de sus propios intereses				

03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

Base de Datos Tesu.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	N°ENCUEN	Númérico	15	0	N° de Encuesta	Ninguno	Ninguno	13	Derecha	Escala	Entrada
2	EDAD	Númérico	4	0	Edad	Ninguno	Ninguno	7	Derecha	Escala	Entrada
3	SEXO	Cadena	4	0	Sexo	F, FEMEN...	Ninguno	7	Derecha	Escala	Entrada
4	ESTADOCI	Cadena	12	0	Estado Civil	C, CASAD...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
5	TIEMPODE	Cadena	18	0	Tiempo de Serv.	Ninguno	Ninguno	17	Derecha	Escala	Entrada
6	V1D111	Númérico	11	0	En esta organiz	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
7	V1D112	Númérico	1	0	En esta organiz	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
8	V1D113	Númérico	1	0	En esta organiz	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
9	V1D114	Númérico	1	0	Conozco clara	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
10	V1D115	Númérico	1	0	Conozco clara	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
11	V1D116	Númérico	1	0	En esta organiz	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
12	V1D117	Númérico	1	0	El exceso de re	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
13	V1D118	Númérico	1	0	Aquí la producti	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
14	V1D119	Númérico	1	0	En esta organiz	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
15	V1D1110	Númérico	2	0	Nuestros jefes	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
16	V1D211	Númérico	2	0	No nos confiam	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
17	V1D212	Númérico	2	0	A mi jefe le gus	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
18	V1D213	Númérico	2	0	Más supervises	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
19	V1D214	Númérico	2	0	En esta organiz	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
20	V1D215	Númérico	2	0	Nuestra filosof	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
21	V1D216	Númérico	2	0	En esta organiz	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
22	V1D217	Númérico	2	0	En esta organiz	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
23	V1D318	Númérico	2	0	En esta organiz	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
24	V1D319	Númérico	2	0	Las recompensa	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Base de Datos Test1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Librerías Aplicaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	V1D320	Númérico	2	0	Aquí las person...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
26	V1D321	Númérico	2	0	En esta organiz...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
27	V1D322	Númérico	2	0	En esta organiz...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
28	V1D323	Númérico	2	0	Cuando cometo...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
29	V1D424	Númérico	2	0	La filosofía en e...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
30	V1D425	Númérico	2	0	Esta organizaci...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
31	V1D426	Númérico	2	0	En esta organiz...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
32	V1D427	Númérico	2	0	La toma de dec...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
33	V1D428	Númérico	2	0	Aquí la Organiz...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
34	V1D529	Númérico	2	0	Entre la gente...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
35	V1D530	Númérico	2	0	Esta organizaci...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
36	V1D531	Númérico	2	0	Es bastante difi...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
37	V1D532	Númérico	2	0	Las personas e...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
38	V1D533	Númérico	2	0	La relación ent...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
39	V1D634	Númérico	2	0	En esta organiz...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
40	V1D635	Númérico	2	0	La Dirección pi...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
41	V1D636	Númérico	2	0	En esta organiz...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
42	V1D637	Númérico	2	0	La Dirección pi...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
43	V1D638	Númérico	2	0	Aquí es más im...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
44	V1D639	Númérico	2	0	Me siento orgul...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
45	V1D740	Númérico	2	0	Si me equivoco...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
46	V1D741	Númérico	2	0	Los jefes habla...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
47	V1D742	Númérico	2	0	Las personas d...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
48	V1D743	Númérico	2	0	Mi jefe y mis c...	{1, Muy en ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Base de Datos Tests.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
48	V1D743	Númérico	2	0	La filosofía de n...	(1. Muy en...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
49	V1D744	Númérico	2	0	La filosofía de n...	(1. Muy en...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
50	V1D845	Númérico	2	0	En esta organiz...	(1. Muy en...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
51	V1D846	Númérico	2	0	La actitud de n...	(1. Muy en...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
52	V1D847	Númérico	2	0	Los jefes siemp...	(1. Muy en...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
53	V1D848	Númérico	2	0	Siempre puedo...	(1. Muy en...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
54	V1D849	Númérico	2	0	Lo más importa...	(1. Muy en...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
55	V1D950	Númérico	2	0	Las personas s...	(1. Muy en...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
56	V1D951	Númérico	2	0	Me siento que...	(1. Muy en...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
57	V1D952	Númérico	2	0	Siento que no h...	(1. Muy en...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
58	V1D953	Númérico	2	0	En esta organiz...	(1. Muy en...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
59	SUMAV1	Númérico	2	0	Clima Organiza...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
60	NVELV1	Númérico	2	0	Nivel del Clima	(1. DESFA...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
61	NVELD1	Númérico	2	0	ESTRUCTURA	(1. DESFA...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
62	NVELD2	Númérico	2	0	RESPONSABI...	(1. DESFA...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
63	NVELD3	Númérico	2	0	RECOMPENSA	(1. DESFA...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
64	NVELD4	Númérico	2	0	RIESGO	(1. DESFA...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
65	NVELD5	Númérico	2	0	RELACIONES/...	(1. DESFA...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
66	NVELD6	Númérico	2	0	ESTÁNDARES	(1. DESFA...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
67	NVELD7	Númérico	2	0	COOPERACIÓ...	(1. DESFA...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
68	NVELD8	Númérico	2	0	CONFLICTO	(1. DESFA...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
69	NVELD9	Númérico	2	0	IDENTIDAD	(1. DESFA...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
70											
71											
72											

Vista de datos Vista de variables

HUACHO