



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Sociales
Escuela Profesional de Trabajo Social

Condiciones de trabajo y clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L. Huacho-2023

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autoras

Yadira Yajayla Bazalar Yon
Vanieth Caroline Castillo Espinoza

Asesor

Dr. Jimmy Alonso Santos Arce

Huacho – Perú
2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

*"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Yadira Yajayla Bazalar Yon	73014320	26/03/2024
Vanieth Caroline Castillo Espinoza	74978783	26/03/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Jimmy Alonso Santos Arce	42154689	0000-0002-1931-2819
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera	28105116	0000-0001-8630-044X
Dra. Yulliana de Lourdes Escudero Villanueva	10204731	0000-0002-2576-6681
M(a). Irma Violeta Morales Ramirez	32830615	0000-0002-9354-073X

CONDICIONES DE TRABAJO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS PESCADORES INDUSTRIALES DE LA EMPRESA PESQUERA MARÍA DEL ROCÍO S.R.L., HUACHO-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

Submitted to Universidad Nacional Jose
Faustino Sanchez Carrion

Trabajo del estudiante

2%

5

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

6

docplayer.es

Fuente de Internet

<1%

7

repositorio.cidecuador.org

Fuente de Internet

<1%

8

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

**CONDICIONES DE TRABAJO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS
PESCADORES INDUSTRIALES DE LA EMPRESA PESQUERA MARÍA DEL
ROCÍO S.R.L., HUACHO - 2023**

Dr. Jimmy Alonso Santos Arce
ASESOR

Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera
PRESIDENTA

Dra. Yulliana de Lourdes Escudero Villanueva
SECRETARIA

M(a). Irma Violeta Morales Ramirez
VOCAL

DEDICATORIA

A nuestros padres, quienes con su amor, confianza y esfuerzo nos formaron como hijas de bien para cumplir con éxito nuestros objetivos personales y profesionales.

Bazalar Yon, Yadira Yajayla

Castillo Espinoza, Vanieth Caroline

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Jimmy Santos Arce, nuestro asesor, por su guía, consejos y audacia profesional a lo largo de cada capítulo de nuestra investigación.

A los pescadores anchoveteros por su tiempo y transparencia durante la aplicación de los instrumentos de medición, contribuyendo así al procesamiento y análisis de los datos.

A la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., por facilitarnos los permisos, recursos, información y el apoyo de sus profesionales para un óptimo desarrollo del estudio.

A nuestra Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por su contribución a nuestro desarrollo académico. Por medio de su plana docente y malla curricular, entrenaron nuestras capacidades y habilidades para enfrentarnos a un mundo laboral lleno de retos.

Bazalar Yon, Yadira Yajayla

Castillo Espinoza, Vanieth Caroline

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
ÍNDICE.....	ix
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xv

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	16
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.....	19
1.5 Delimitaciones del estudio.....	20
1.6 Viabilidad del estudio.....	20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	22
2.1.1 Investigaciones internacionales.....	22
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	24
2.2 Bases teóricas.....	25
2.3 Bases filosóficas.....	60
2.4 Definición de términos básicos.....	60
2.5 Hipótesis de investigación.....	62
2.5.1 Hipótesis general.....	62
2.5.2 Hipótesis específicas.....	62
2.6 Operacionalización de las variables.....	63

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1	Diseño metodológico.....	65
3.2	Población y muestra.....	66
3.2.1	Población.....	66
3.2.2	Muestra.....	66
3.3	Técnicas de recolección de datos.....	67
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información.....	72

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1	Análisis de resultados.....	73
4.2	Contrastación de hipótesis.....	79

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

5.1	Discusión de resultados.....	83
-----	------------------------------	----

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1	Conclusiones.....	86
6.2	Recomendaciones.....	87

REFERENCIAS

7.1	Fuentes documentales.....	89
7.2	Fuentes bibliográficas.....	91
7.3	Fuentes hemerográficas.....	92
7.4	Fuentes electrónicas.....	93

ANEXOS

1.	Matriz de consistencia.....	95
2.	Instrumentos de recolección de datos.....	96
3.	Validación del instrumento de las condiciones de trabajo.....	100
4.	Validación del instrumento del clima organizacional.....	103
5.	Procesamiento de los datos.....	106
6.	Imágenes de referencia.....	107

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de los 42 encuestados de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., según el tiempo de servicio en meses, Huacho – 2023.....	74
Tabla 2 Distribución de los 42 encuestados de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., según la embarcación pesquera, Huacho – 2023.....	75
Tabla 3 Distribución de los 42 encuestados de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., según el cargo que desempeña en la embarcación, Huacho – 2023.....	75
Tabla 4 Distribución de los 42 encuestados de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., por clima organizacional, según condiciones de trabajo, Huacho – 2023.....	76
Tabla 5 Distribución de los 42 encuestados de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., por clima organizacional, según condiciones ambientales, Huacho – 2023.....	77
Tabla 6 Distribución de los 42 encuestados de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., por clima organizacional, según condiciones de tiempo, Huacho – 2023.....	78
Tabla 7 Distribución de los 42 encuestados de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., por clima organizacional, según condiciones sociales, Huacho – 2023.....	78
Tabla 8 Contrastación de la hipótesis general: condiciones de trabajo y clima organizacional.....	79
Tabla 9 Contrastación de la hipótesis específica 1: condiciones de ambientales y clima organizacional.....	80
Tabla 10 Contrastación de la hipótesis específica 2: condiciones de tiempo y clima organizacional.....	81
Tabla 11 Contrastación de la hipótesis específica 3: condiciones sociales y clima organizacional.....	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Comparación entre la teoría de las necesidades de Abraham Maslow y la teoría bifactorial de Frederick Herzberg.....	30
Figura 2 Esquema del Modelo de Litwin & Stringer (1968).....	52
Figura 3 Edad en años cumplidos.....	73
Figura 4 Porcentaje de los 42 encuestados de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., según el tiempo de servicio en meses, Huacho – 2023.....	74
Figura 5 Porcentaje de los 42 encuestados de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., según el cargo que desempeña dentro de la embarcación, Huacho – 2023.....	76

Resumen

Objetivo: Determinar cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L. Huacho 2023. **Materiales y Métodos:** Se elaboraron dos cuestionarios, el primero para medir la variable condiciones de trabajo y el segundo de la variable clima organizacional, ambos instrumentos válidos por jueces expertos y confiables con el estadístico alfa de Cronbach (primer cuestionario =0,886; segundo cuestionario =0,857). La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 42 pescadores industriales anchoveteros de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L. y la muestra fue censal. **Resultados:** Se ha observado que la edad promedio de los 42 pescadores industriales anchoveteros fue de 43,83, asimismo; el 50% vienen prestando un tiempo de servicio de 34 a 149 meses. Se ha determinado que el 28% de los encuestados presentaron un nivel moderado en sus condiciones de trabajo, y al mismo tiempo, manifestaron percibir un clima organizacional moderado. **Conclusiones:** Al contrastar las variables de condiciones de trabajo y clima organizacional se determinó la correlación del Rho Spearman de 0,561 lo que representa una correlación positiva considerable, por otra parte; se demostró que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho – 2023.

Palabras claves: Condiciones de trabajo, clima organizacional, pescadores industriales anchoveteros.

Abstract

Objective: To determine the relationship between working conditions and organizational climate in industrial fishermen of Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L. Huacho 2023.

Materials and Methods: Two questionnaires were elaborated, the first to measure the working conditions variable and the second the organizational climate variable, both instruments valid by expert judges and reliable with Cronbach's alpha statistic (first questionnaire =0.886; second questionnaire =0.857). The research was quantitative, applied, correlational and non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 42 industrial anchovy fishermen from the Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L. and the sample was a census. **Results:** It was observed that the average age of the 42 industrial anchovy fishermen was 43.83, and 50% of the fishermen had been working for 34 to 149 months. It has been determined that 28% of the respondents presented a moderate level in their working conditions, and at the same time, they manifested to perceive a moderate organizational climate. **Conclusions:** When the variables of working conditions and organizational climate were constrating, the Rho Spearman correlation of 0.561 was determined, which represents a considerable positive correlation, on the other hand; it was demonstrated that there is a significant relationship between working conditions and organizational climate of the industrial fishermen of the Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho - 2023.

Keywords: Working conditions, organizational climate, anchovy industrial fishermen.

INTRODUCCIÓN

El estudio de las condiciones de trabajo y clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho – 2023 tuvo el objetivo de determinar la relación entre las variables mencionadas. Con el fin de cumplir dicho propósito, se llevó a cabo un proceso de investigación detallado que describió:

Capítulo I: se abordó dentro de la estructura del capítulo la descripción de la realidad problemática, los objetivos del estudio, la justificación, delimitación y viabilidad de la investigación en el objeto de estudio.

Capítulo II: desarrolló el cuerpo teórico de la investigación mediante la redacción de los antecedentes internacionales y nacionales, bases teóricas y filosóficas y la definición de términos que sustentaron el desarrollo de la investigación. De la misma manera, en el contenido se dio paso a la construcción de la formulación de las hipótesis y la operacionalización de las variables.

Capítulo III: muestra la metodología utilizada en la investigación, en donde se explicó el tipo, nivel, diseño, enfoque, selección de población y muestra. Asimismo, dentro de este capítulo se describió las técnicas diseñadas y adaptadas para recoger datos y procesar la información.

Capítulo IV: el capítulo evidenció los resultados cuantitativos obtenidos y analizados posteriormente a la aplicación de los instrumentos diseñados.

Capítulo V: abarcó la discusión por resultados, contrastando los hallazgos de las tesis con otros autores para una comprensión integral del estudio.

Capítulo VI: representó la formulación de las conclusiones y recomendaciones finales.

Como penúltimo elemento dentro de la estructura del estudio, se estableció la sección de las referencias de tipo documental, bibliográfica, hemerográficas y electrónicas conforme a las citas ubicadas en el contenido de la investigación.

Finalmente, el estudio culminó con los anexos utilizados en relación con el estudio en los pescadores anchoveteros de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A lo largo de la historia, el mundo fue testigo de una serie de acontecimientos que revolucionaron todas las formas de trabajo conocidas hasta entonces. Estos eventos resaltaron el papel fundamental del talento humano influyendo directamente en sus percepciones sobre las condiciones de trabajo y clima organizacional, que a la vez incidieron en su comportamiento, productividad, satisfacción y motivación.

Es por ello por lo que las condiciones de trabajo, así como el clima organizacional se convirtieron en variables importantes para estudiar su relación, especialmente en empresas industriales como las pesqueras. Debido a las características particulares de las mismas, el personal pesquero se encontró generando ideas basadas en sus vivencias en el lugar de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007) refirió que los pescadores frecuentemente se expusieron a un trabajo laborioso que contribuyó a la decadencia de un trabajo decente por incurrir en aspectos como: las condiciones que proporciona la embarcación según el tipo de pesca enfocada, la alta siniestralidad de accidentes de trabajo, las extensas horas de trabajo, la convivencia con los compañeros de la tripulación y la remuneración en base a un sistema de cuotas pescadas (p. 4).

No obstante, a pesar de que pasaron 14 años, la Organización de la Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, 2020) evidenció que la actividad pesquera continuó siendo una de las actividades económicas más peligrosas en el mundo por su alto incremento de accidentes y muertes de pescadores en alta mar hacia un proyectado anual de 32 mil durante esta última década.

Es por ello por lo que el pescador inició con la concepción de ideas entorno a su ambiente de trabajo por la peligrosidad de la labor en el mar. Sin embargo, aquello no solo se dio en el sector pesquero, pues en un estudio de Employer Branding de Randstad (2022) realizado en trabajadores españoles de diversos sectores laborales, el 62% buscaron un grato entorno de trabajo que le proporcionase beneficios laborales y remuneración acorde al mercado.

En un contexto latinoamericano, Domene (2013) fundamentó que para Chile la pesca continuó siendo de principales ejes de productividad del país, no por eso ocultaron el hecho de que los pescadores por las características del sector pesquero se enfrentaron a ambientes de trabajos inestables que vulneraron su bienestar y elevando la siniestralidad del trabajo a un 8,82%.

Más años pasaron y la incidencia continuó incrementándose al visualizarse la desprotección de los empleadores y entidades reguladoras en un estudio de Salas et al. (2023) sobre riesgos y accidentes en pesquerías artesanales donde informaron que de 60 accidentes de trabajos registrados en la ciudad de Yucatán – México durante los años 2010 y 2011, el 48% fueron ahogamientos y asfixias, mientras que el 38% fue por cuerpos desaparecidos en el mar.

En el Perú de acuerdo con una encuesta aplicada en el año 2021 por la Consultora DENCH a 500 trabajadores de diversas empresas del sector privado, evidenció que a pesar de la pandemia del COVID – 29 el 24% de encuestados tuvieron la visión de abandonar su puesto de trabajo por el mal clima organizacional de la empresa que no incentivó al buen desempeño, motivación y estabilidad que todo trabajador requiere (El Comercio, 2021).

Un año después el Ministerio de la Producción (PRODUCE, 2023) en la publicación del anuario estadístico pesquero y acuícola del año 2022 refirieron que de la población económicamente activa (PEA) durante ese tiempo estuvo representada por el 0,51%, por lo tanto indicándose el decrecimiento del 9,6% de puestos de trabajo posiblemente ocasionados por los efectos indirectos de la pandemia, las incertidumbres de las vedas y el mismo trabajo en alta mar, los reglamentos y normativas nacionales del sector, así como la mala dirección y gestión de las empresas que influyeron a concretar un clima organizacional poco agradable para el pescador que lo orillaron a su retiro.

Por otra parte Zelada et al. (2013) en el artículo científico sobre los efectos de la pesca de captura artesanal y trabajo en el puerto de Huacho, muestra a nuestra ciudad como un espacio de alta competitividad productiva marina en el litoral, sobre todo en los aspectos industriales

de empresas privadas dedicadas a la extracción y procesamiento de los recursos hidrobiológicos para el consumo humano indirecto como la anchoveta.

A partir de estas afirmaciones, en la localidad de Huacho, la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L. como organización privada dedicó su actividad a la captura de la anchoveta por medio de sus tres embarcaciones pesqueras, cada una de ellas integrada por 14 personas quienes producto de la relación que sobrellevaron con los elementos organizacionales devinieron el desarrollo de aspectos poco positivos relacionados a las condiciones en el trabajo y clima organizacional como: quejas sobre las condiciones de la embarcación, herramientas y equipos de protección personal; las deficiencias de las condiciones de iluminación, ruido, duración de la jornada, capacitaciones; la comunicación de colaboradores y personal de status superior, inconformidades de un adecuado sistema de remuneración y recompensa.

En consecuencia, el estudio en pescadores industriales se enfocó en abordar las lagunas existentes en el conocimiento acerca de condiciones de trabajo y clima organizacional. La escasez de investigaciones previas sobre estas variables y objetos de estudio motivó la búsqueda de información, con el propósito de contribuir a mejorar la calidad de vida en el trabajo de los pescadores a partir de la labor investigativas del trabajador social en la eficiencia del ambiente organizacional, con el fin de continuar impulsando el desarrollo tanto de la empresa pesquera como de su factor humano.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L. Huacho - 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre las condiciones ambientales y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L. Huacho 2023?

¿Cuál es la relación entre las condiciones de tiempo y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L. Huacho - 2023?

¿Cuál es la relación entre las condiciones sociales y el clima organizacional en los pescadores

industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L. Huacho - 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L. Huacho - 2023.

1.2.2 Objetivos específicos

Establecer cuál es la relación entre las condiciones ambientales y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L. Huacho - 2023.

Establecer cuál es la relación entre las condiciones de tiempo y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L. Huacho - 2023.

Establecer cuál es la relación entre las condiciones sociales y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L. Huacho - 2023.

1.4 Justificación de la investigación

Teórico

El estudio realizado en los pescadores industriales de anchoveta de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L. se apoyó en los fundamentos teóricos de las condiciones de trabajo de Chiavenato (2000) y la teoría de los sistemas de organización de Likert (1967) citado en Brunet (1987) los cuales a las investigadoras les contribuyeron a construir un marco teórico enfocado en una población poco intervenida y la posibilidad ser referencia para otros profesionales interesados en estudiar estos fenómenos en objetos de estudios semejantes.

Práctico

Esta investigación representó un aporte trascendental para la Empresa Pesquera María del Rocío, ya que motivado por los resultados obtenidos de las valoraciones cuantitativas del objeto de estudio, condujo a la reformulación de su gestión y conocimiento de sus trabajadores de régimen pesquero industrial proponiendo medidas para la optimización de adecuadas condiciones de trabajo y mejoras del clima para el bienestar del personal.

Metodológico

Las investigadoras bajo un enfoque cuantitativo y la perspectiva de desarrollar una línea de eficiencia para la futura obtención de datos procedieron a utilizar la técnica de la encuesta y diseñar una escala de medición de las condiciones de trabajo enmarcados en los conceptos teóricos de Chiavenato (2000). Asimismo, basándose en la metodología instrumental de Roa (2004) iniciaron el proceso de adaptación del cuestionario “Medición del Clima Organizacional”.

1.5 Delimitaciones del estudio

Espacial

La investigación se desarrolló dentro de la organización denominada Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., ubicado en la ciudad de Huacho (Puerto de Huacho), provincia de Huaura y departamento de región Lima Provincias.

Temporal

Tomándose un tiempo de 8 meses iniciando desde mayo de 2023 hasta febrero de 2024, el cronograma del desarrollo del estudio se ciñó a lo establecido por las autoridades máximas de las oficinas correspondientes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Circunstancial

El tema de investigación sobre las condiciones de trabajo y clima organizacional se abordó en el contexto del ambiente de trabajo de los 42 pescadores industriales de anchoveta pertenecientes a las embarcaciones Nueva Esperanza, Tío Caramelo, Tío Sambito de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L.

1.6 Viabilidad del estudio

Humana

El estudio obtuvo la autorización máxima emitida por la Gerencia General de la pesquera, que, en acopio del apoyo de los responsables de la Oficina de Salud Ocupacional demostraron su implicancia en el desarrollo de la investigación por considerar los temas a

tratar interesantes de abordar y visualizar la oportunidad de plantear mejorar para la organización.

Material

Las investigadoras desarrollaron los temas de estudios de las condiciones de trabajo y clima organizacional a través del soporte electrónico, tecnológico, útiles de escritorio y todo el material necesario para todas las etapas de la investigación.

Financiera

El estudio fue caracterizado por un capital económico autofinanciado por las mismas tesis que les permitió cubrir con los gastos absolutos.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Pazmay & Ortiz (2018) en su investigación “*Clima organizacional en las industrias ecuatorianas de calzado*”. Publicado en Cuadernos Latinoamericanos de Administración. Sostuvo el **objetivo** de medir el clima organizacional a través de cinco factores. Desarrolló una **metodología** descriptivo, no experimental y cuantitativo que le permitió aplicar en una población a 282 trabajadores de 17 organizaciones el cuestionario de clima organizacional elaborado por las tesistas. Como **resultado** obtuvieron mediante el uso de la media aritmética como menos valorados a factores como condiciones de trabajo con 2.47 y 2.65 en precisión; caso contrario a la comunicación que obtuvo una media de 3.02, liderazgo 3.2 y motivación 3.47. Finalmente, **concluyeron** calcular y medir la percepción del clima en las 17 organizaciones.

Grisales & Gallego (2020) en las “*Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del sector privado en la ciudad de Pereira*”. Publicado en la Universidad Católica de Pereira. Su **objetivo** fue establecer la relación entre las variables mencionadas. Por ende, permitiendo desarrollar a los autores un enfoque cuantitativo y nivel correlacional que derivó a diseñar el instrumento que midieron las dos variables estudiadas para aplicarlo en 30 trabajadores. Los **resultados** adquiridos denotaron la relación incidente entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral con un $R= 0,43$ de Pearson. Por tanto, se **concluye** que existió una relación significativa entre las variables.

Recio et al. (2020) en el estudio de “*Clima organizacional en una empresa minera de San Luis Potosí - México 2019*”. Publicado en la Universidad de Sonora. Plantearon el **objetivo** de identificar el nivel de percepción del clima organizacional y relación entre las dimensiones en los empleados de mantenimiento del taller. Por tanto, empleó una

metodología cuantitativo, descriptivo, correlacional y diseño transversal; así como teniendo muestra de 78 empleados en quienes pudieron sondear la aplicación de la encuesta de Brown y Leigh (1996). Los **resultados** adquiridos denotaron un clima bueno por la media del constructo de la variable con sus dimensiones en 3.9228 cercano a 4. Finalmente se **concluyó** que existe un clima organizacional aceptable percibido por la muestra estudiada con respecto a las dimensiones.

Acosta & Rojas (2021) en el estudio “*Condiciones de trabajo y salud en trabajadores de una industria de caucho, Medellín 2020*” publicado en el repositorio institucional de la Universidad Antioquia. Tuvo como **objetivo** identificar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores. En consecuencia, utilizaron una **metodología** descriptiva, correlacional, cuantitativa y tomando a 81 colaboradores con años de antigüedad para aplicar el instrumento de audiometría y neurotóxicas Q16; a su vez ejerciéndose evaluaciones según la iluminación, ruido y temperatura del puesto. En defecto, los **resultados** mostraron que los trabajadores presentaron con mayor incidencia IMC de 24,4 (d.e 3,5), presión sistólica y diastólica correspondiente a 122,2 (d.e 11,0) y 78,2 (d.e. 6,5), el 79% no fuma, el 41% posee agudeza visual, 17% audiometría y 10% resultado de Q16 anormal; en cuanto a la iluminación 20% y 4,2% de ruido se identifica que sí se cumple; y un 100% no presenta estrés térmico. En **conclusión**, los investigadores identificaron que existen factores de riesgo que afectan al bienestar del trabajador, tal como el ruido e iluminación pero que no son determinantes a establecer una relación significativa entre las condiciones de salud y trabajo.

Daza et al. (2021) estudiando el “*Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe Colombia*”. Publicado en la Facultad de Ciencias Económicas. Trabajó con el **propósito** de describir la variable en cuatro empresas. Por ello la **metodología** que aplicaron fue descriptivo, cuantitativo y de corte transversal, considerando una muestra de 301 empleados de la parte administrativa y operaria de 1234 trabajadores de 4 empresas para aplicar el instrumento adaptado de IMCOC. En **resultado** obtuvieron el 76% clima organizacional bueno, en factores más relevantes surgieron con el 86% el salario y el 48% insatisfecho en infraestructura y 50% buen trato y relaciones. Por tanto, **concluyeron** que los trabajadores palmeros en su mayoría perciben un clima favorable influido por la buena remuneración, buenas relaciones humanas y crecimiento dentro de la empresa.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Chávez (2018) en su estudio realizado en Chimbote sobre el “*Clima organizacional y satisfacción laboral en la Empresa Pesquera Vlacar S.A.C.*”; publicada en la Universidad San Pedro. Se afianzó en el **objetivo** para determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral. Consideró una **metodología** básica - descriptivo, diseño no experimental de corte transversal y ejecutando en 120 trabajadores los instrumentos de medición según las variables de estudio. Se obtuvo **resultados**, demostrando que existe un clima organización regular con 92,4% y una satisfacción laboral regular de un 84,8%; la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral fue de 0,024 a través del chi cuadrado. **Concluyendo**, existe una relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral que afectan a los colaboradores de la pesquera.

Romero (2021) en su investigación “*Clima organizacional y percepción de la rentabilidad de la Empresa Pesquera Hayduk S.A., 2019 – 2020*”. Encontrado en la Universidad César Vallejo. Abordó el **objetivo** para determinar la relación entre clima organizacional y percepción de la rentabilidad. Contó con una **metodología** cuantitativa, aplicada, correlacional, corte transversal y no experimental, donde trabajaron con 66 colaboradores empleando un instrumento elaborado por el mismo tesista. Tuvo como **resultado** un clima organizacional 61,3% desacuerdo, mientras que en las dimensiones método de mando 72,5%, motivación 53,8%, resolución de problemas y toma de decisiones 67,5%, planificación 47,5% en desacuerdo, pero comunicación 52,5%, desacuerdo, interacción e influencia 77,5%, control 66,3% y capacitación y adiestramiento 66,3% desacuerdo. Por tanto, **concluyó** que dentro de la pesquera, la variable predominante es desfavorable porque existe deficiencias en el entorno laboral y que impacta significativamente en la percepción en la rentabilidad.

Mucha (2022) en el estudio “*Condiciones de trabajo y engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022*”. Exhibido en el repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como **objetivo** determinar la relación de condiciones de trabajo con el engagement laboral. Empleó una **metodologia** cuantitativo, descriptivo correlacional, de diseño no experimental con corte transversal y tipo aplicada, tuvo una población de 100 trabajadores y una muestra de 80 trabajadores, donde emplearon un cuestionario de escala de Likert. Se tiene como **resultado** una correlación positiva media

con 0,480, trayendo como **conclusión** que existe una relación significativamente entre las variables.

Olortegui & Zurita (2022) en su estudio denominado “*Condiciones laborales y su relación con el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022*”. Expuesto en el repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como **objetivo** determinar la relación entre condiciones laborales y el comportamiento. Utilizó la **metodología** de investigación de tipo aplicada, nivel descriptivo y correlacional, con diseño no experimental y un conjunto de 32 individuos en quienes empleo un cuestionario para la recolección de datos. Se tuvo como **resultado** una correlación 0,851 en condiciones laborales y comportamiento organizacional. Finalmente, se **concluyó** que en la investigación se evidencia una correlacional significativa, por lo que es importante formular mejoras en el estilo de vida del trabajador.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Condiciones de trabajo

2.2.1.1 Definiciones de condiciones de trabajo

Peiró (1996) citado en Acevedo et al. (2013) conceptualizó que las condiciones de trabajo fueron todo tipo de factores circunstanciales del ambiente físico laboral y eventos temporales, desarrollados en el espacio de trabajo sin ser el trabajo en sí.

El teórico Schlemenson (1987) definió que las condiciones de trabajos poseyeron una vinculación estrechada a la satisfacción y realización de los colaboradores en sentido a la relación forjada con la organización ante lo que ésta les ofrece.

Sin embargo, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo Español (1995) dictaminó que las condiciones de trabajo fueron todo tipo de características del ambiente laboral que influenciaron en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo de los diversos trabajadores (Art. 4).

En otras definiciones, Chiavenato (2007) consideró que las condiciones de trabajo fueron el agrupamiento de aspectos laborales que garantizaron el confort de los trabajadores para proceder a mejorar la eficiencia del trabajo.

Por último, la Organización Internacional de Trabajo (2021) consideró al término como todo tipo de factores físicos, sociales y administrativos involucrados en la ejecución de la actividad profesional del trabajador.

2.2.1.2 Teorías relacionadas a las condiciones de trabajo

De las condiciones de trabajo como variable se han considerado una amplia gama de temas relacionados a espacios de trabajos físicos, sociales y circunstanciales que hicieron posible no solo se fundamente en una sola teoría, al contrario, permitió nutrirse de concepciones científicas que formaron de la variable una pluralidad terminológica.

I. Teoría de los dos factores, Herzberg (1966)

Para iniciar, Fred Irving Herzberg fue uno de los mayores teóricos de la psicología industrial y organizacional, conocido por sus primeros fundamentos en relación con las condiciones de trabajo; incluso, llegando a desarrollar la teoría de la motivación que consideraron los siguientes aspectos:

A. Tipos de factores, Herzberg (1966)

1) Factores higiénicos

El autor Herzberg (1966) citado en Chiavenato (2000) contempló que los factores higiénicos no necesariamente poseyeron influencia en el proceder de la satisfacción de los trabajadores de forma duradera, puesto que el fin del término de la higiene se afianzó hacia un perfil más orientado a la prevención de aspectos que provocaron algún desequilibrio en el ambiente de trabajo, tales como:

Condiciones de trabajo: referidos a las condiciones físicas y ambientales propias de la organización que generaron la estabilidad de los trabajadores en su puesto laboral para las facilidades de la ejecución de la tarea.

Políticas de administración de la empresa: enfocados en el estilo de dirección que la empresa tomó para administrar su estructura organizacional, con la intención de desarrolla políticas, reglamentos, procedimientos y beneficios internos dirigidos a su personal.

Relaciones humanas: los centros de trabajos son espacios dotados por actores organizacionales que se encontraron debidamente representados en los organigramas corporativos. Con base en sus áreas y puestos de trabajos, fueron quienes propiciaron la construcción de relaciones humanas a través de la interacción y comunicación establecida entre los diferentes miembros de la empresa.

Conocimiento técnico del jefe: los equipos de trabajo a pesar de sus propios conocimientos siempre demandarán de la guía técnica de su jefe. Por lo que implicaron que el jefe fomente un enfoque de trabajo colaborativo y facilitación de la distribución en la toma de decisiones.

Por otro lado, el autor refirió la existencia en un segundo factor contemplado a los factores higiénicos, siendo este:

2) Factores motivacionales

En tanto Herzberg lo relacionó con los aspectos internos del puesto de trabajo que pudieron haber influenciado de manera positiva en el contentamiento duradero y productividad de los trabajadores para ver resultados comprobados en el cumplimiento de los objetivos por encima de los niveles de optimización.

Por otro lado, la motivación ha sido un concepto alusivo a emociones que transformaron la insatisfacción de los trabajadores hacia niveles de satisfacción debido al incentivo de atención a la identificación y potenciación de habilidades o capacidades de los mismos trabajadores.

Por ello, Herzberg (1966) citado en Chiavenato (2000) centró al factor en aspectos intrínsecos dotados a la asignación de responsabilidades mayores, libertad de decisiones, desarrollo de una línea de carrera dentro de las empresas, uso de otras habilidades e inteligencia, enunciar y evaluar objetivos estratégicos y planes organizados de trabajos para la simplificación de la tarea (p. 77).

Finalmente, las postulaciones del teórico enfatizaron en reconocer que los factores higiénicos son independientes a los motivacionales, pero de no atenderse generarían una peor insatisfacción. Muy por el contrario de los factores motivacionales, que gracias a estos la motivación de los trabajadores es elevada y tendrá una duración a largo plazo.

II. Teoría de las necesidades de Maslow (1943) citado en Chiavenato (2011)

La teoría de las jerarquías de las necesidades estuvo basada en el fundamento del comportamiento humano, centrándose en el actuar y la motivación del individuo. Esta teoría representa las necesidades por medio de una pirámide clasificada en las siguientes dimensiones:

A. Necesidades primarias

Necesidades Fisiológicas: fueron las necesidades innatas del individuo ejemplificada en el sueño, la alimentación y el abrigo, debido a que fueron consideradas como unas exigencias básicas o biológicas de la persona.

Por otra parte, se entiende que son necesidades con las que nacemos, motivo por el cual buscamos la sobrevivencia a través de conductas no estandarizadas hasta llegar a alcanzarlas.

Necesidades de seguridad: estas necesidades son tratadas de ser satisfechas después de cumplir las fisiológicas. Además, se relacionan a la protección frente a cualquier evento de peligro o privatización que el individuo pueda pasar.

Claro ejemplo de esta necesidad fueron las labores de alto riesgo dentro del sector pesquero, donde constantemente los pescadores se encuentran en la búsqueda de la protección de su integridad física y emocional frente a la ejecución de sus tareas en alta mar.

B. Necesidades secundarias

Necesidades sociales: se entiende desde la interacción que poseyó la persona frente a su entorno social, motivado por la búsqueda de formar vínculos con otros individuos que le permitieron desarrollar afectividades y aceptación en el grupo.

Dicho esto, las tripulaciones de las embarcaciones de pesca siempre se encontrarán en constante interacción entre sí mismos para confiar y formar vínculos de compañerismo, contribuyendo así en el cumplimiento de la cuota y unidad de grupo durante la temporada de pesca.

Necesidades de aprecio: fue entendida como la formación de la persona a través de los valores, el reconocimiento y la autosuficiencia que vino desarrollando en evolución a las necesidades previamente descritas.

Por tanto, las necesidades de aprecio se encontraron contribuyendo a mejorar la capacidad autónoma de respuesta y liderazgo ante situaciones de emergencia, riesgo y peligros, pues dejó de lado la dependencia de hacia otros para enfocarse en su yo interior.

Necesidades de autorrealización: basado en la superación del individuo que buscó el desarrollo personal y profesional, sin limitarse ante las exigencias del mercado.

Por consiguiente, las organizaciones tendrán el deber de brindar desarrollo profesional a los trabajadores con la intención de quedarse con los mejores talentos a través del reforzamiento de curso de especialización, entregar un lugar de trabajo seguro y adecuado, herramientas correctas, equipos de protección acordes a su puesto y otros.

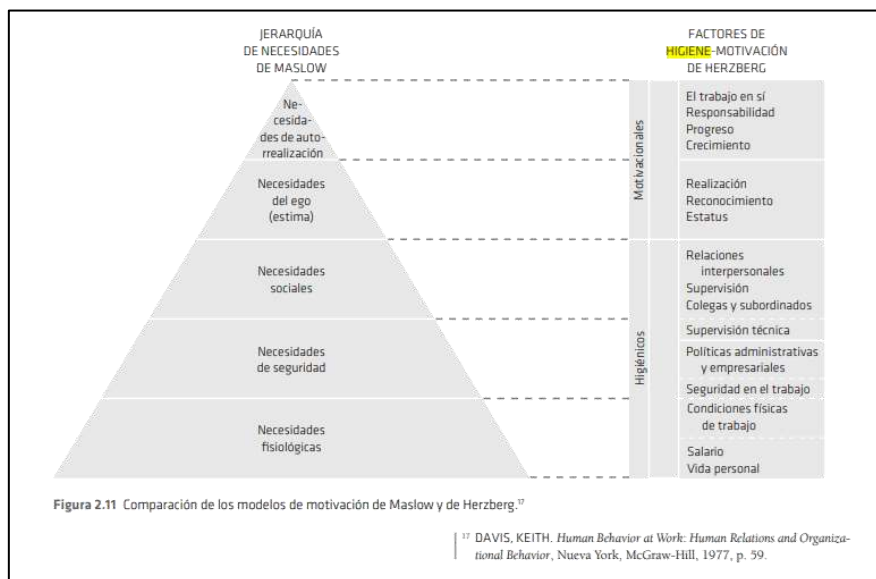
III. Modelo de comparación, Davis (1977) citado en Chiavenato (2011)

En concordancia a los párrafos anteriores, David Keith proporcionó la comparación de las teorías de Maslow y Herzberg, fundamentando así que:

- a. Los factores higiénicos se encuentran afianzados a las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales que tuvieron en consideración la influencia de la perspectiva del comportamiento del individuo;
- b. Mientras que los factores motivacionales se mostraron relacionados con las necesidades del ego y las necesidades de autorrealización. Donde el individuo tuvo que esforzarse para sobresalir y ganarse el reconocimiento dentro de su contexto e interacción frente a otros.

Figura 1

Comparación entre la teoría de las necesidades de Abraham Maslow y la teoría bifactorial de Frederick Herzberg



Nota. La figura presentó la comparación entre la teoría de las necesidades de Abraham Maslow y la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, resaltando los aspectos que se vinculan en ambas concepciones. Esta información fue extraída del libro “Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones” de Chiavenato (2009), quien a su vez hizo referencia a Davis, Keith. “Human behavior at work: human relations and organizational behavior”, New York, McGraw-Hill, 1977, p.59.

IV. Higiene y Seguridad en el Trabajo, Chiavenato (2000)

En la quinta edición del libro Administración de Recursos Humanos, Chiavenato (2000) afirmó la importancia de diseñar e incorporar la planificación de actividades de seguridad y salud para mantener las óptimas condiciones físicas y psicológicas.

Motivo por el cual esta idea toma la finalidad de crear ambientes laborales eficientes capaces de hacer prevalecer los niveles de salud de los trabajadores.

A. Higiene en el trabajo

Chiavenato (2000) la consideró como el agrupamiento de normas y métodos con predisposición a salvaguardar los niveles físicos y mentales de los colaboradores ante peligros y riesgos que pudiesen afectar la integridad de los colaboradores.

Por ello resaltó que las empresas podrían proporcionar la predisposición de factores de protección entre el hombre y su ambiente laboral, a través de estudios de planificación, ejecución organizada de los procedimientos de higiene en el trabajo y el cumplimiento de algunos objetivos higiénicos:

- i. Eliminar las causas probables que originaron o potenciaron las enfermedades profesionales con la formulación de alternativas de intervención producto un trabajo de investigación para determinar los factores que causan las problemáticas de seguridad y salud.
- ii. Reducir las consecuencias contraproducentes en trabajadores indispuestos física y mentalmente producto de su labor en la empresa, por medio del diseño de actividades donde los trabajadores puedan participar de espacios que reduzcan y prevengan consecuencias a nivel físico y psíquico.
- iii. Prevenir el agravado de accidentes y enfermedades en los trabajadores con la creación de flujos de acción que maximicen la respuesta rápida ante accidentes de trabajos y enfermedades estacionales u ocupacionales.
- iv. Mantener la integridad de la salud del personal durante todo momento. Por ello, las empresas tienen el deber de emplear los pilares de cuidado y protección de la salud de sus trabajadores. Sobre todo en organizaciones industriales donde el factor siempre fue el más propenso a afectar su integridad.
- v. Elevar la productividad mediante el control, monitoreo y seguimiento del espacio de trabajo a nivel organizacional. Lo mencionado, adherido a los ciclos de mejoras para reevaluar nuevas formulaciones de los planes de trabajo y procedimientos que la empresa haya podido tener.

B. Condiciones de trabajo

Al mismo tiempo, Chiavenato (2000) abordó otro aspecto conceptual estrechamente ligado a la higiene laboral: las condiciones de trabajo.

Esta variable se encontró siendo resaltada para la fuerte vinculación con el entorno laboral, que involucró a miles de colaboradores interactuando con diversos actores y enfrentándose a exposición a riesgos y peligros.

Por otra parte, enfocando a la perspectiva del entorno pesquero, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007) estableció que los pescadores se encontraron sometidos a condiciones laborales que contribuyeron a las peligrosas altas tasas de letalidad del trabajo, muy diferenciadas de otros sectores productivos (p. 2).

La misma organización OIT (2021) en la propuesta de una ficha descriptiva sobre seguridad y salud, estableció lo siguiente de las embarcaciones pesqueras:

- Siempre existirá la percepción de ser espacio de trabajo inseguros.
- La inestabilidad que ofrece el suelo para personal que ejecuta funciones en cubierta, ocasionados por los movimientos de las olas del mar.
- Los pisos de madera resbalosos por las aguas filtradas del océano pacífico.
- Las herramientas y materiales propios de las embarcaciones según la estructura misma producción, identificándose: la cocina, los camarotes de la tripulación, la cabina del patrón, la sala de máquinas, el boliche, la panga, el tangón, la pluma, los cabos, el absorbente de cardumen (conocido informalmente como el yuco), entre otros.

Por lo mencionado se visualizó lo propenso a ciertos riesgos que son expuestos los pescadores. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos físicos, psicológicos y ambientales, ellos continuaron ejerciendo su laboral.

Desde las bases teóricas de Idalberto, se estableció que el trabajo de los colaboradores se encuentra potencialmente conectados y respaldados por tres grupos de condiciones:

i. Tipos de condiciones de trabajo según Chiavenato (2000)

a) Condiciones ambientales

Como parte de su descripción, las condiciones ambientales influyeron en la constante interacción y ejecución de las funciones de los trabajadores.

Explicado de otro modo, es porque consideraron las particularidades físicas del entorno de trabajo, como la luminaria, el ruido y las condiciones climatológicas; siendo esta última afín a la temperatura y humedad del espacio.

Las particularidades mencionadas se detallaron a continuación.

Iluminación: fue evidenciado por Chiavenato (2009) como la correspondencia entre la calidad, optimización y funcionamiento suficiente de la luminiscencia en la estancia del trabajo que benefició la labor y el cumplimiento de las metas de los colaboradores.

De la misma manera, debió ser proporcionada equitativa y continuamente en cada uno de los puestos de trabajo, evitando así el cansancio visual o limitaciones para desempeñar las funciones.

Sobre la base de lo que fue descrito y en un enfoque de las embarcaciones pesqueras, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL, 2016) por medio del desarrollo de la Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría acerca del Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector pesquero, difundieron que la mala iluminación son parte de los principales riesgos en la actividad pesquera.

Por tanto, la optimización de la luminosidad en los espacios de trabajo resultó crucial, especialmente durante las faenas de pesca nocturnas donde los únicos recursos lumínicos son las lámparas eléctricas alimentadas por las baterías de la sala de máquinas y, de manera natural, por el resplandor de la luna. Y es pues que, durante esas operaciones, es más propenso a presentarse posibles riesgos en cubierta, como resbalones, tropiezos, caídas a nivel o desnivel, golpes u otros acontecimientos derivados de la falta de luz.

Ruido: Chiavenato (2009) estipuló que la frecuencia e intensidad de las ondas de sonido que existieron en el puesto de trabajo, son un riesgo para la salud física de los colaboradores.

De esa manera, el autor contribuyó a explicar que mientras el trabajador se encontrara expuesto a ruidos industriales de las máquinas y los motores, existiría la alta probabilidad de perder la audición si se superase los decibeles máximos de 85 (p. 278).

En el sector pesca, la exposición al ruido nunca fue excluyente, por ello el departamento de Desarrollo de Proyectos e Innovación (2011) del Grupo SGS Tecnos S.A. reforzó el constructor que los ruidos y vibraciones del motor de las

embarcaciones, fueron los principales elementos tangibles que expusieron la salud auditiva de los pescadores.

A causa de lo mencionado, se resaltó la gran importancia de usar correctamente los equipos de protección personal (EPP) como: protectores auditivos y orejeras. Estos EPPS he de usarse para contrarrestar las consecuencias del declive auditivo de los pescadores.

Temperatura y humedad: asimismo, Chiavenato (2009) profundizó en la concepción de que cualquier entorno laboral puede experimentar variaciones de temperatura altas y temperaturas bajas y/o niveles de humedad (medurada higrometría), de acuerdo con la característica del espacio u actividad del puesto.

Habiendo considerado aquello, la OIT (2021) formuló que durante en las jornadas de pesca, los trabajadores fueron sometidos a laborar bajo volubles condiciones ambientales.

En otras palabras, los pescadores y sobre todo aquellos que se dedicaron a la captura del engraulis ringens (anchoqueta), se vieron enfrentados a elevadas temperaturas que generaron una alta radiación solar, y que incluso, impactaron en sus pieles y desgaste físico ante el calor.

A la misma vez, a pesar de la existencia de diversa indumentaria de protección personal para evitar y reducir los graves impactos al cuerpo del personal, los colaboradores pesqueros continuaron enfrentando la exposición a elevadas temperaturas y bajas temperies ocasionadas por las lluvias, oleajes y/o vientos.

b) Condiciones de tiempo

En las condiciones de tiempo, Chiavenato (2009) determinó considerar algunos aspectos que se dieron con frecuencia duranta el lapso de la relación laboral y el ambiente de trabajo, por ello, asoció a esta dimensión la duración de la jornada, horas extras, tiempos de descanso y otros (p. 277).

Sin embargo, la concepción del teórico asociado a una ejemplificación del sector pesca, dista con algunas contribuciones adicionales según el sector donde se desarrolló el trabajo, Por lo tanto, por medio de la OIT (2021) se explicó que los

pescadores no poseyeron horarios de trabajo fijos, a cambio de ello se dieron tiempos de labor variados según el éxito de la cala del cardumen.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2020) estipuló que el trabajo de cala originó jornadas acumulativas y rotativas superior a las frecuentes ocho (8) horas de trabajo diarias sin superar semanalmente las legales 48 horas. Pero

Por otra parte, cabe destacar que Chiavenato (2000) en su apartado de conflictos laborales desarrollados en la quinta edición de la Administración de Recursos Humanos, consideró que para mejorar la afinidad entre la gerencia y colaboradores, existieron algunas reivindicaciones sujetas al desarrollo de otras sub-condiciones de tiempo como:

Condiciones legales de trabajo: donde Chiavenato (2000) mencionó la relación con las condiciones contractuales, el establecimiento de la jornada durante las semanas, los horarios de trabajo legalmente aceptables, los intervalos de descanso ante una jornada extensa, así como los almuerzos, la contrata u desvinculación y aviso previo comunicada al trabajador.

En este sentido, las contrataciones dentro de la industria pesquera en su mayoría fueron concretados por medio de contratas intermitentes pactadas ante las habilitaciones de pesca por el Ministerio de Producción según las cuotas de pesca asignada para las embarcaciones.

Asimismo, en cuanto a la desvinculación laboral y habiendo considerado el tipo de contratación ejecutada, a menudo se observó la separación de la relación laboral entre el pescador y empleador al llegar al cumplimiento de la meta establecida o por la culminación de la temporada de pesca.

Condiciones económicas de trabajo: Chiavenato (2000) dijo que las condiciones económicas aparte de relacionarse con los temas de remuneración, reajustes e índices salariales y productividad; también desempeñó su relación a las horas extras originadas por el tiempo adicional sobre su jornada de trabajo establecida que ejecutaron los colaboradores, las comisiones, los reconocimientos de la promoción de ascensores y demás.

Reforzando la idea, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) en su manual para el régimen laboral del trabajador pesquero, indicó que en relación con la remuneración de los pescadores, esas serán percibidas según la producción del arquetipo de cardumen.

Asimismo, en la publicación del diario virtual El Peruano (2022) acerca de los beneficios sociales de los trabajadores pesqueros, se ofreció algunos alcances de los derechos laborales de los pescadores. A pesar de poseer un vínculo intermitente con las empresas, estos trabajadores son amparados en materia de derechos laborales y beneficios sociales como: gratificaciones, CTS, vacaciones, vida ley. Así como la adquisición de un seguro complementario de riesgo contratado por el empleador para una protección integral del trabajador.

No obstante, de no haberse cumplido lo estandarizado proporcionado por las leyes laborales para el sector pesquero, los colaboradores serán quienes tengan la facultad para denunciar los incumplimientos de las malas organizaciones que no velaron por la integridad de sus trabajadores.

b) Condiciones sociales

A propósito de las condiciones sociales en el trabajo, Chiavenato (2000) evidenció que estas condiciones poseyeron una vinculación al status que el colaborador ocupó dentro de la organización, la implicancia que tuvo dentro de la jerarquía de la empresa y la organización informal que pudo haber conformado producto de la constante relación con los elementos humanos de la organización.

De igual manera, otros indicadores que el autor consideró para construir el marco de las condiciones sociales, fueron las promociones de servicios internos de la institución y beneficios sociales previstos o no en la legislación laboral, por ello consideró lo siguiente: entregarle a los trabajadores la disposición de comedores institucionales cubiertos al 100% o con cierto porcentaje, las facilidades de entrega de movilidad gratuita para el trayecto, los espacios de recreación y descanso para elevar la motivación y productividad de los trabajadores.

Por otro lado, se consideró el servicio social y ocupacional que predispuso la atención de casos sociales por atenciones médicas, hospitalarias u ocupacionales ante los peligros y riesgos que los colaboradores pudieron verse expuestos.

En otro orden de las ideas, producto de la relación diaria que llevan los elementos humanos dentro de las empresas, dieron paso a forjar relaciones humanas que perduraron a lo largo de la relación laboral; reconociéndose así un tipo de organización informal, la cual necesariamente conllevó connotaciones negativas.

Por eso, Nadler & Tushman (1980) citado en López, Díaz & Robledo (2015) afirmaron que la organización informal tuvo que ver más con la cultura organizacional, los estilos de dirección gerencial y administrativa, las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la empresa. Estos últimos, a su vez complementándose con una concepción de flujos de comunicación no formales ni oficiales, los cuales pudieron tener un impacto más significativo en el control y la toma de decisiones que la organización formal de la empresa.

Esta perspectiva se reforzó con el estudio de la OIT (2007) quien refirió que los pescadores comparten largas horas conviviendo y trabajando dentro de las embarcaciones. Además, estos trabajadores probablemente compartieron anécdotas que predispusieron a un ambiente de equipo, confraternidad y constante comunicación.

2.2.2 Clima organizacional

2.2.2.1 Definiciones del Clima Organizacional

Likert (1967) citado por Brunet (1987) definió:

Es la percepción subjetiva y no la realidad objetiva, fue causada por el comportamiento de los administrativos, así como las ideas, capacidades, valores y nivel de satisfacción como la posición jerárquica y salario que poseen los trabajadores. Además, estuvo influenciado por las condiciones organizacionales vinculadas a los elementos estructurales del sistema organizacional, contexto y tecnología que influyeron en el comportamiento del factor humano en la empresa (p. 28 -29).

Por otra parte, Litwin & Stringer (1968) citado en Acosta & Venegas (2010) considero una agrupación de particularidades del entorno laboral que pudieron ser calculados y concebidos directa e indirectamente incidiendo en el comportamiento de los trabajadores.

De la misma manera, Likert y Gibson (1986) citado en García (2009) describieron la “Sensación, personalidad o carácter del ambiente duradero internamente de una organización haciendo cambios en el actuar del factor humano y serán considerados como caracteres o agregados de la organización” (p. 47).

Finalmente, Chiavenato (2000) definió el término “Cualidad o propiedad que tiene el ambiente de la organización, los cuales son sentidas por los seres humanos de aquella unidad organizacional y que causan su comportamiento” (p. 86).

2.2.2.1 Teorías del Clima Organizacional

I. Teoría del Sistema de Organización de Likert (1967)

Rensis Likert fue un teórico de la psicología organizacional sobresaliente, por el desarrollo de aportes que permitieron medir y estudiar a las organizaciones; siendo estos vigentes hasta la fecha.

Vinculado al párrafo anterior, uno de sus más grandes logros fue la formulación de la Teoría del Clima Organizacional o conocida Teoría del Sistema de Organización. Esto se demostró en Likert (1967) citado por Brunet (1987) donde posibilitó su razón se ser a través de la fundamentación al observar en terminaciones de causa – efecto los tipos de clima en una empresa.

Por otro lado, por medio del desarrollo de los siguientes aspectos de la teoría, se pudieron considerar las concepciones más notables bajo las cuales se fundamentó una la investigación del clima en los pescadores.

A. Factores determinantes en la creación de microclimas, Likert (1967)

De acuerdo con lo evidenciado dentro de la realidad problemática y realizando un contraste con los factores, se identifica que los problemas o conflictos individuales dentro de las organizaciones están asociadas al clima organizacional, debido a los pocos planes o programas de mejora.

Cabe resaltar que los factores no cuentan con una distinción entre el personal o sector laboral, pues estos se encuentran relacionados a la percepción que los colaboradores tuvieron sobre su entorno laboral y cómo influyen en las condiciones de trabajo.

Por otro lado, dentro del sector pesquero, al ser un sector poco tocado en términos de investigación, permitió conocer los factores que influían en la capacidad de los individuos, para llevar a cabo eficazmente su labor. Además, los trabajadores pesqueros, al encontrarse en alta mar, tuvieron otra perspectiva diferente al trabajador que labora en tierra, a causa de que tienen distintas vivencias con relación a su trabajo.

En otras palabras, hubo factores que ampliaron la percepción del trabajador pesquero respecto al clima organizacional en su centro de trabajo; siendo determinantes para construir ambientes laborales con deficiencias o negativos, sin ninguno llegar a ser el ideal.

Por esto, la teoría de los sistemas de Likert (1967) citado en Brunet (1987), explicó específicamente que existieron cuatro factores fundamentales que despliegan el concepto individual del ambiente y es consecuente para la manifestación de una serie de tipos de climas.

Por consiguiente:

- i. Entorno, tecnología y estructura del sistema organizacional.

A partir de este punto, comenzó la suma de las apreciaciones del factor humano, debido a que el trabajador no pudo desempeñar sus funciones y estar a gusto en la institución, debido a posibles fallas en la infraestructura física y maquinaria, haciendo que sus labores se ralentizaron. De igual manera, se daba por hecho la ineficiencia del sistema organizacional para ofrecer seguridad y adaptación a posibles contextos que pudiesen afectar a todos sus empleados.

- ii. Jerarquía del puesto que ocupa el colaborador y salario que obtiene en la empresa.

Para este segundo punto, se reconocía que las empresas poseyeron actitudes negativas que día a día adhirieron ideas inequívocas en sus trabajadores. Especialmente en instituciones quienes aún viven bajo teorías desfasadas de la administración, donde primó la producción sin mucho énfasis en motivar al factor humano.

De otro modo, es más que probable que existieran trabajadores con años laborando en el mismo puesto sin posibilidades de ascensos o acceder a sistemas de recompensas que eleven su autoestima e identidad. Esto ocasionando, al igual que el primer factor, un agregado negativo al clima.

iii. Factores personales de personalidad, actitud y el nivel de satisfacción

A pesar de que el mundo se encuentra en el XXI y nuevos teóricos de las organizaciones surgieron para establecer nuevos patrones que incidían en desarrollar la felicidad y comodidad en el centro de trabajo, fueron pocas las empresas que comenzaron a implementar acciones para promover actitudes positivas entre todos los elementos humanos de su estancia.

En este sentido, erróneamente se creyó que el trabajador debió aprender a condicionarse a las normas institucionales y sistemas que se manejaban, sin embargo, no se tomó en consideración que el empleado pasó gran parte de sus horas y días en la organización y al estar sometido durante algún tiempo, adoptaron conductas pocas saludables que al final del camino afectarían no solo su espacio de trabajo, si no, a toda la organización.

iv. Valoración del trabajador en proporción al clima organizacional

Finalmente, todo empleado bajo una relación contractual con un jefe establece percepciones a fines al centro de labor que fueron influidos por cada vivencia interna de los trabajadores, difíciles de deshacer. Incluso, la estructura, recursos y oportunidades que se pueda obtener, el empleado calificaba la valoración de esos elementos e inicia la formación de un clima.

En definitiva, se consideró al factor humano como sustancial, porque es un ser pensante y razonable que juiciosamente emite ideas y sensaciones derivados de experiencias. Por ello, el clima organizacional se asociaba al colaborador, debiendo las empresas tomar medidas correctivas para potenciar y valorar el ambiente.

B. Variables que determinan las características de una organización, Likert (1967)

En necesario resalta que toda organización poseyó características propias que las diferenciaron de otras empresas, permitiéndoles evolucionar para bien, mal o incluso desaparecer.

Por ello, Likert desarrolla las siguientes variables que comparten la derivación a la percepción del clima organizacional.

i. Variables causales

Para Likert (1967) como se cita en Brunet (1987) estableció que las variables causales o conocidas como independientes, dispusieron de la obtención de resultados y sentido de la organización.

En consecuencia, estas podían volverse susceptibles de cambios en la organización e influir sobre otras, a partir de ese momento considerándose como una variable de cause – efecto. Dicho de otro modo, podían estar abiertas a modificaciones, en muchas ocasiones realizadas por los mismos integrantes de la unidad organizacional para formular componentes que orientaran a resultados eficaces en todos los niveles y procesos.

Por ejemplo, las empresas que estaban dispuestas a desarrollar una orientación de la gestión a resultados establecían una amplia gama de visualización a futuro y lo que eran actualmente. A veces, debido a la estructura organizacional, el planteamiento de estos aspectos quedaba a cargo de los directivos o especialistas de la empresa y probablemente dejando de lado la opinión de las demás líneas inferiores de la empresa; quedando la información tan solo en los niveles superiores y afectando la información descendente.

Por otra parte, estas variables independientes podían ser representadas por la disposición que posee una institución respecto a su configuración organizacional, donde Likert (1967) bajo sus mismos términos expresaba que “las variables causales incluían la estructura de la organización y las políticas, decisiones, estrategias comerciales y de liderazgo, habilidades y comportamiento de la organización” (p.29).

Si comenzamos a comparar la presente definición, se encontraba relacionado a la realidad de las empresas pesqueras, debido a que, al pertenecer a un sector productivo como la pesca, sus normas se regían de acuerdo con el contexto de la temporada de anchoveta en el Perú. Además, las decisiones parten principalmente de la gerencia administrativa, quien coordinaba las estrategias con otras las instituciones ligadas para el inicio de la navegación de sus embarcaciones y pescadores; y predisponía a sus trabajadores.

ii. Variables intermedias

De las evidencias anteriores, las variables intermedias se interconectaron con aquella causa, debiendo cumplir funciones en el nivel de los procedimientos organizacionales para procesarlas y enviarlas a las futuras variables finales.

Para este caso, Likert (1967) citado por Brunet (1987) asocio las intermedias a una posesión intrínseca y saludable de la empresa, debido a que contenían aspectos como las “motivaciones, comportamiento, objetivos de rendimiento, comunicación eficiente, toma de decisiones y entre otras (p. 29)”.

Según el párrafo anterior, podíamos considerarlos como aportes sustanciales para el desenvolvimiento de los procesos internos de la organización, debido que comprendieron las características productivas para cumplir con los fines establecidos por la institución mediante la implicación de aspectos como: la motivación en el personal, los comportamientos adoptados, los objetivos del rendimiento a ejecutar, la comunicación en estilos de direcciones aptas para intercambiar contextos e informaciones y toma de decisiones en el cumplimiento de las metas.

Para ejemplificar, en la población de estudio, el cumplimiento de las cuotas de pesca por cada embarcación, no se realizaría si no existiese una comunicación entre el personal de pesca y los mismos directivos, muchos más por la capacidad de la empresa para proporcionar adecuadas condiciones organizacionales para que el trabajo sea optimo; por lo cual la ejecución de esta variable puede ser dinámica o ralentizada dependiendo el tipo de sistema que la organización pueda desarrollar.

iii. Variables finales

Como todo proceso tiene un final, dentro del sistema organizacional existieron las variables finales, las cuáles fueron consideradas como el resultado o consecuencia del conjunto de procesos realizados durante las variables cuales e intermedias. Por esta razón, las mencionadas deberán representar la eficiencia y efectividad.

C. Dimensiones del clima organizacional, Likert (1967)

Según los criterios cuantitativos-deductivos, se explicaba que se partía de lo general a específico. En este aspecto, la teoría del clima organizacional no fue indiferente y dio a

conocer la existencia de ocho dimensiones capaces de identificar cómo se da el clima organizacional en las empresas. En líneas generales, propone evaluar el perfil de las organizaciones.

i. Los métodos de mando

En Likert (1967) citado en Brunet (1987) interpretó que los métodos de mando eran ejecutados por personas con cargos de jerarquía superior para ejercer el liderazgo en algún grupo de trabajadores jerárquicamente inferiores dentro de la organización influyendo para realizar el trabajo.

A partir de esto, Roa (2004) desarrolló desde la fundamentación de las dimensiones de Rensis Likert, considerando como “la relación de confianza en el contexto del ambiente laboral, lo cual para ella incluía el nivel de libertad que los trabajadores experimentaban y la aceptación de los jefes mediante la consideración para aceptar opiniones y otros” (p. 37).

Por tanto, el liderazgo de los directivos y quienes ejercen mandos superiores tuvieron el rol importante para formar una capacidad e impartir el mando mediante la suficiencia; pero también incluir en el proceso al trabajador, quien percibía que la dirección fuera la idónea y el subordinado se siente considerado.

ii. Las características de la fuerza motivacionales

De lo registrado en Likert (1967) citado en Brunet (1987), tuvieron que ver con los procedimientos motivacionales que operacionalizaban las acciones dirigidas a los trabajadores satisfaciendo las más necesarias necesidades en el trabajo.

En este sentido, Roa (2004) demarcó la valoración personal como método para mejorar la satisfacción del trabajador. Asimismo, incluyó referencia a los sistemas de recompensas que actúen como estimulador y ofrezcan beneficios; pero también, el sistema de castigo, los cuales pueden desarrollarse mediante métodos y acciones limitantes.

Por ende, en este aspecto se entendió que el trabajo que realizaban los colaboradores es influenciado por las fuerzas motivaciones, debido a que, si es deficiente, el trabajador formara ideas negativas y juiciosas de insatisfacción; impactando gravemente en el trabajo y la eficiencia. Así como a nivel organizacional.

iii. Las características de los procesos de comunicación

Likert (1967) citado por Brunet (1987) proporciona que la comunicación era provista como una dimensión determinante en las empresas, puesto que su naturaleza y formas de ejecutarlas contribuyeron a desarrollar una alta información en el ambiente.

Dicho esto, Roa (2004) refirió que las percepciones que poseen los trabajadores en el sentido de los estilos comunicativos cerrados y abiertos, se encontraron asociadas a una dirección ascendente, descendente y/o lateral haciendo llegar la información a todos los niveles de la institución.

A partir de esto, en las empresas no solo basta que los directivos desarrollen una comunicación descendente, puesto que es necesario crear espacios de dialogo para recoger en conjuntos ideas percepciones respecto a las condiciones organizacionales que envolvían a los trabajadores y formulan la percepción del clima, permitiendo un trabajo retroalimentativo para mejoras oportunas.

iv. Las características de los procesos de influencia

En esta dimensión, Likert (1967) citado en Brunet (1987), se formaba la concepción de las relaciones entre el trabajador y empleado para desarrollar una alta participación en la formulación de las directrices organizacionales.

Aportando a la teoría, para Roa (2004) los procesos de influencia tuvieron afinidad con las concepciones del empleado independientemente de su nivel o puesto en la empresa para participar activamente en la guía de los propósitos y fines de la institución. Asimismo, recalca el sentido de la interacción y amistad entre todos los miembros del conjunto organizacional como estrategias para realizar los planteamientos en beneficio de la dirección.

En conclusión, el ser humano no podía ser un ente aislado, necesitó de la construcción de relaciones humanas para cumplir con propósitos. Lo mismo sucede para las organizaciones, no basta que los líderes tengan el control de las situaciones, sino hacer funcionales los equipos de trabajo para la cooperación de estos y se vea reflejado en la satisfacción, motivación y productividad de su trabajo.

v. Las características de los procesos de toma de decisiones

Likert (1967) citando en Brunet (1987) expresó que debe existir un oportuno sistema decisorio para tomar las mejores decisiones, incluyendo al factor humano para la delegación de funciones que ayuden a descentralizar los focos de ideas de las posibles soluciones. Asimismo, Roa (2004) desarrolló que potenciar la toma de decisiones correspondía a la conformación de grupos que desplegaron el trabajo en equipo, a través de la distribución de tareas que habilitaran una cúspide de ideas y conocimientos en la formulación de alternativas.

En pocas palabras, tiene que ver con la cualificación que se tuvieron en los altos mandos para descentralizar la toma de decisiones en las jerarquías inferiores, permitiendo la lluvia de ideas y nuevas propuestas innovadoras y creativas que puedan impactar en la mejora de los procesos integrados en el sistema organizacional.

vi. Las características de los procesos de planificación

Por otra parte, explotando el uso delo expuesto en Likert (1967) como se cita en Brunet (1987), los procesos planificadores incluyen la configuración de la calidad con la que se intervendrá y colaborará en la enunciación del diseño organizacional.

Esto quiere decir por medio de Roa (2004) que se establecería procedimientos para enunciar las directrices organizacionales con suma responsabilidad en el proceso por parte del factor humano que será determinante con sus ideas en la actuación planificadora. Sin lugar a duda, en esta dimensión se denota la importancia de las directrices pudiendo ser mediante objetivos, políticas o algún marco institucional para fijar el fin y los propósitos organizacionales que buscan impactar en la productividad del del factor humano y empresa.

vii. Las características de los procesos de control

Como Likert (1967) citando en Brunet (1987) estableció que es la manera en cómo se ejecutaba la acción del controlar en todos los niveles de la empresa.

Por otra parte, Roa (2004) refirió que, para ejercer el control en la organización, surgían criterios relacionados a la distribución en el nivel donde la acción incidía hacia otras instancias por medio de una función en particular para ejercerla en el factor humano. Sin

embargo, producto de estas acciones, grupos informales podrían insurgir en la empresa en contra de las directrices organizacionales.

viii. Los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento

Desarrollando la última dimensión de Likert (1967) citando en Brunet (1987), refiere que, para la formación esperada en el factor humano, es necesario desempeñar con calidad la planificación del proceso del rendimiento y perfeccionamiento.

En este mismo marco, Roa (2004) consideró la dimensión como el adiestramiento y capacitación incluyendo la actitud de la entidad por incurrir con esmero en la planificación y ejecución de los procesos; e incluso sus/los recursos que potenciaban para la acción y permitían ofrecer al factor humano un producto que potenciará su desempeño en el lugar de labores que posea.

Por tanto, si la presente es irregular, el trabajador emitirá juicios negativos y ejecutará funciones deficientes. De modo que los resultados serían peligrosos para la organización, afectando completamente el cumplimiento de sus fines y metas; así como el desarrollo positivo de las dimensiones previamente mencionadas.

D. Tipos de clima del sistema de organización, Likert (1967)

Dentro de la teoría del autor base, se afirmó que en las organizaciones se desempeñan tipos de climas asociadas a característica de las variables y dimensiones desarrolladas por él. Por lo tanto, se registra a continuación:

i. Clima de tipo autoritario

Autoritarismo explotador – Sistema I: dentro de este marco, en Likert (1967) citado en Brunet (1987), se desarrolla aspectos de desconfianza de quienes tenían el poder y mando organizacional hacia trabajadores, quienes en su mayoría expresaban miedo, creando un ambiente de temor, sanciones; así como el débil sentido de recompensa y la satisfacción de las necesidades incurrirían en los niveles psicológicos y de seguridad. Todo esto ocasionando que la organización pese a la centralidad del control pueda volverse informal.

Por tanto, la toma de decisiones es únicamente dictaminado por los altos mandos y de manera descendente se envía la información correspondiente, por ejemplo, aquellas instrucciones o normas específicas hacia las jerarquías inferiores.

Las organizaciones exitosas nunca podrían manejar un tipo de clima autoritarismo, de lo contrario su vida organizacional quedaría inexistente. Sin embargo, puede verse reflejado en instituciones con estructuras pequeñas, donde la jerarquización de puestos no excedía el control que el directivo pueda tener a diferencia de las grandes corporaciones donde se demanda un sistema diferente de trabajo.

Autoritarismo paternalista – Sistema II: Likert (1967) citado en Brunet (1987), consideró que se desarrollaba un ambiente condescendiente donde los trabajadores visualizaban a su empleador o quienes tenían altos cargos, una relación de amo - siervo (condescendencia - precaución). Asimismo, era cierto que se siguió manteniendo la toma de decisiones por parte de la alta dirección, pero poco a poco se comenzaron a permitir la ejecución de las decisiones en las jefaturas intermedias o inferiores.

De hecho, en este sistema se esparce y usa un sistema de recompensa - castigo para elevar la motivación del subordinado, pese a tender a jugar con las necesidades sociales del trabajador; sin embargo, pese a todo, se nota los cambios hacia una transición más participativa.

Por tanto, después de haber desarrollado las conceptualizaciones del primer bloque de climas autoritarios, se da ingreso a la interpretación de los tipos de clima de participación.

ii. Clima de tipo participativo

Consultivo – Sistema III: para Likert (1967) citado en Brunet (1987), el tercer sistema emitía una relación de confianza con sus trabajadores percibiéndose un acercamiento entre la relación superior – subordinado. A diferencia del sistema II, la delegación de la toma de decisiones se vuelve más específica, libre y responsable. Incluso, el sistema de castigo y recompensa deja de usarse con frecuencia para ser reemplazado por otros tipos de motivaciones innovadoras indagando en el nivel de necesidades de estima y prestigio. Esto significa una trascendencia en la transformación de la administración del clima.

No obstante, se menciona que la organización puede ser dinámica y rigen los objetivos por alcanzar, sobre todo en el nivel de administración.

Participación en grupo – Sistema IV: Finalmente, con Likert (1967) como se cita en Brunet (1987), se da la participación en grupo como parte del último sistema. El autor desarrolla las conceptualizaciones explicando una mayor confianza en la relación dirección - subordinados, con alta autonomía e independencia de las responsabilidades emitidas desde las jerarquías de control hacia puestos inferiores. Además, la interacción e influencia de la relación entre todo el factor humano de la organización convierte equipos de trabajo que desarrollan el proceso comunicacional de forma ascendente - descendente y lateral; por tanto, el ambiente de trabajo se vuelve sinergia pura.

En síntesis, los tipos de clima despejaban la idea de funcionalidad de las organizaciones, puesto que un clima cerrado, como se muestra en el I y II, la relación de alto mando - subordinada será limitante en la participación y sinergia entre los miembros, volviéndola una organización débil, donde no serán infaltables las quejas, miedo, deterioro de las relaciones interpersonales y otros negativos para el funcionamiento organizacional.

Sin embargo, los sistemas ideales abiertos se forman en el III y IV donde la clave es la participación de toda la organización en sus diferentes niveles, de esta manera, haciendo que la conjunción organizacional sea un trabajo conjunto y justo, donde ambas partes explayaran ideas que beneficien al crecimiento y desarrollo organizacional bajo el cumplimiento de objetivos previos planificados y enterados por todos.

II. Modelo del Sistema de Administración de la Organización Humana, Chiavenato (2000)

Este autor, fue un psicólogo educacional fundador de una de las escuelas administrativas más reconocidas en el país de Brasil. Incluso, fue reconocido con dos premios por su desenvolvimiento en el lado teórico Educativo y administrativo a través de sus 30 libros publicados, siendo uno de ellos la Administración de Recursos Humanos.

Para detallar, en este libro él analizó de manera sistematizada los aportes del teórico Rensis Likert. Sin embargo, desde su punto de vista, con nuevas concepciones para dar paso a un modelo comparativo del Clima Organizacional.

De esta manera, Chiavenato (2000) llega a la afirmación que cada organización es distinta, debido a que varía de acuerdo con a la circunstancia o políticas organizacionales que pueda haber.

A. Variables organizacionales, Chiavenato (2000)

Para iniciar, el autor realizó una nueva clasificación de las ocho dimensiones del Clima Organizacional desarrolladas por Likert (1967). Donde hizo una nueva denominó a las variables y dejó atrás el término de dimensiones:

i. Proceso decisorio

En esta, Chiavenato (2000) se refirió a las decisiones que se emplearon dentro de una organización, pudiendo ser centralizada o descentralizada, concentradas en la cima de la jerárquica o esparcidas en toda la organización (p. 140).

Esto significa que los trabajadores no pudieron tomar completamente el control de los procesos decisionales, debiéndose previamente a una jerarquía mayor de quienes dependen para ejecutar los procedimientos en la institución.

Por otra parte, existían ambientes de trabajos como la pesca, donde la toma de las decisiones cumplía criterios especiales para ejecutar la labor.

ii. Sistema de comunicación

En esta variable Chiavenato (2000) expresaba, que la comunicación debe ser dirigida en todas las direcciones de manera eficiente dentro de la organización.

Aportando a esta conceptualización, debíamos entender que la información recopilada debe tener una dirección ascendente y descendente e incluso lateral entre los emisores y receptores, lo que permitiría tener un flujo comunicativo competente o circularmente retroalimentativo. Sin embargo, dentro de las empresas la comunicación más utilizada era la descendente que sirve para informar al trabajador,

pero no para escuchar sus demandas, trayendo consigo una percepción de insatisfacción dentro de la organización referente al sistema comunicativo.

iii. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales fue uno de los factores determinantes para desarrollar el clima organizacional, esto debido por la interacción de las relaciones humanas a las que estaba sometido el colaborador.

De esta manera, Chiavenato (2000) lo refiere como el vínculo o grado que el empleado tiene con sus compañeros de labores en la empresa para sentirse con libertad y no trabajar individualmente; más bien, le permita pertenecer a equipos y se relaciones amenablemente con los miembros.

Lo anterior expuesto quiere decir que la acción humana se debe enfocar en el trabajo grupal y no individual, porque ahondará en fortalecer el grado de amistad entre todos los miembros de la institución para conseguir un ambiente laboral satisfactorio.

Sin embargo, pese a ideal que se mencionaba, en la mayoría de las organizaciones industriales, no fortifican adecuadamente el vínculo de los colaboradores por darle una importancia a una productividad funcional bajo órdenes.

iv. Sistemas de recompensa y castigos

Como refiere Chiavenato (2000), este sistema se hallaba caracterizado por la determinación de la institución para desarrollar procesos motivadores de acuerdo con sus fines organizacionales e incidiendo en nuevos patrones de comportamiento acomedidos para la empresa.

Esto significó establecer recompensas y castigos de acuerdo con las políticas empresariales formuladas y se deseó con ello una conducta y desempeño del colaborador que respondiera a esos fines.

No obstante, dentro de algunas organizaciones este tipo de sistema no funcionaba adecuadamente debido a las bajas acciones motivadoras y a la mayor castigadoras según como les convenga.

B. Los sistemas administrativos en las empresas, Chiavenato (2001)

Para este punto, a pesar de que Likert (1967) citado por Brunet (1987) evidenciara el desarrollo de cuatro tipos de clima presentes en las organizaciones, Chiavenato apporto, el conocimiento científico explicando la especificidad de los conceptos en instituciones específicas para cada caso.

i. Sistema 1

Por tanto, en cuanto al sistema 1 Chiavenato (2000) afirma también que se presentaba en entornos laborales desfasados, como las áreas de producción, construcción civil u otras actividades industriales (p.146).

Esto quiere decir que mientras menos capacitado y educado fuera el factor humano, más gratificante sería para el empleado, pues por medio del autoritarismo coercitivo podrá disponer de sus subordinados cuantas veces desease para realizar un trabajo pesado e intenso, incidiendo con miedo en el ambiente funcional.

ii. Sistema 2

Para este sistema, Chiavenato (2000) refería que, con más evidencia se reconocía en oficinas u otras áreas de alguna fábrica industrial, pero siempre y cuando hubiese cumplido los criterios de ser diferente al sistema anterior para ejecutar el miedo y castigo no tan frecuentemente, puesto que nunca desearán perder el control.

iii. Sistema 3

En el tercer sistema, Chiavenato (2000) visualizaba su presencia en instituciones que presentaban servicios (bancos o financieras) e incluso considera a empresas industriales con mejoras en los aspectos organizacional asociados a la tecnología capaces de permitir libertades siempre y cuando así sus directrices permitieran y demandaran.

iv. Sistema 4

Chiavenato (2000) refiere que “es poco ejecutado y como ejemplo ubica a las consultoras, empresas de publicidad, servicios informáticos” (p.146).

Para este sistema, se refería que es relevante un ambiente de trabajo ligero con alta interacción de los miembros para emitir ideas y creatividad como en los ejemplos del autor.

De los aportes del presente autor, se denota la peculiaridad con que los tipos de entidades desarrollarán sistemas para alcanzar sus propósitos. En otras palabras, de acuerdo con los objetivos, metas, políticas, normativas y otros que posea la empresa ejecutarán el sistema más conveniente para alcanzarlos.

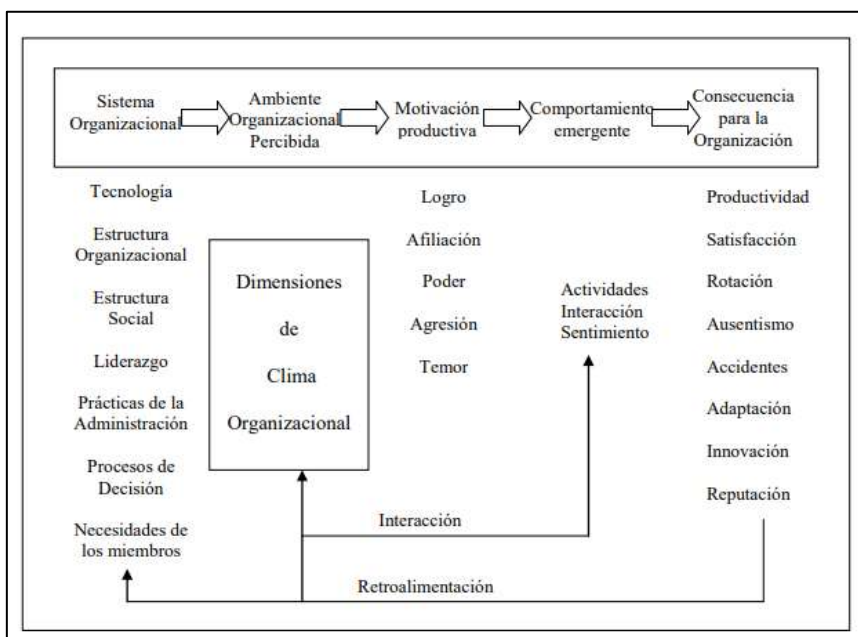
III. Modelo de Litwin y Stringer (1968)

Continuando con el desenvolvimiento teórico, otro de los teóricos que aporta a la contribuir a los vacíos fueron Litwin y Stringer con su modelo de Clima Organización de 1968.

De esta manera, Litwin & Stringer (1968) como se citó en Quevedo (2003) basaron su modelo en la teoría de motivación del psicólogo McClelland, derivando de estos aportes hacia la concepción de nuevos conocimientos del clima en las organizaciones, permitiéndoles así entender el impacto de la variable en los objetos de estudio. Asimismo, explicando sus concepciones, se muestra la siguiente ilustración.

Figura 2

Esquema del Modelo de Litwin & Stringer (1968)



Nota: El esquema muestra los procesos internos influyentes en el clima organizacional, demostrando que la apertura del sistema organizacional es causada por un conjunto de 7 dimensiones que colaboran a reconocer la percepción del ambiente. Además, se presencia que de tales ideas evoca hacia resultados que puede favorecer o no los objetivos de la institución, lo cual, determinará el impacto de su influencia en una serie de consecuencias mostradas en el margen derecho de la imagen. No obstante, la ilustración resalta que independiente de los efectos de las consecuencias, la retroalimentación juega un papel clave para abrir nuevamente el sistema organizacional, considerando nuevas formulaciones de mejoras. Esta información se encontró detallado en el estudio de “Clima organizacional basado en el modelo funcionamiento de organizaciones: octógono, Piura”, Quevedo (2003), pág. 19.

A. Dimensiones del Clima Organizacional Litwin & Stringer (1968)

Como fue referido en la sección anterior, estos autores desarrollan dimensiones determinantes para identificar el clima en las organizaciones.

Por otro parte, Litwin & Stringer citado en Quevedo (2003), determinaron nueve dimensiones que se relacionaban con aspectos de una organización describiéndolos a continuación (pgs. 21-22):

i. Estructura

Litwin & Stringer citado en Quevedo (2003) se referían a la idea de un grupo humano entorno a los procesos burocráticos que puede llegar a experimentar para realizar su trabajo dentro de la empresa.

Es decir, que para desarrollar su labor eficientemente, el talento humano tenía que apreciar y seguir las políticas y directrices trazadas por la organización, debido a la relevancia que se da a los tramites o métodos que afectan directa o indirectamente a la organización, dado que puede afectar al bienestar laboral de los integrantes si no se realiza de manera adecuada la labor asignada.

ii. Responsabilidad

Litwin & Stringer citado en Quevedo (2003) Definieron que es la concepción del trabajador respecto a la libertad para decidir sobre las estrategias que emplearía

eficientemente en su labor, aunque existan superiores quienes los supervisaran y debieran consultar para definir las decisiones finales en la estancia organizacional.

Por tanto, en esta dimensión se percibía el compromiso del colaborador al momento de efectuar su trabajo, debido a que tiene una responsabilidad con la empresa. Asimismo, debe existir una iniciativa de emancipación, para que el encargado le pueda brindar confianza para realizar sus labores sin supervisión y pueda tomar decisiones de acuerdo con la problemática que se pueda presentar dentro de su área laboral.

iii. Recompensa

Litwin & Stringer citado en Quevedo (2003) Conceptualizaron que existía una percepción del colaborador en el sentido de las políticas retributivas dirigidas hacia ellos, poniendo énfasis de acuerdo con el desempeño mostrado en sus labores. De esta manera, se exhibirá los procedimientos de sanciones o motivación que la entidad pueda aplicar.

Por otro lado, el talento humano realizará acciones que contribuyeran al desarrollo de la organización, permitiendo sentir estímulos de satisfacción fructíferos por el buen desempeño laboral de los trabajadores. Sin embargo, en caso de actuar erróneamente deberían aplicar las sanciones de acuerdo con las políticas establecidas.

iv. Desafío

Litwin & Stringer citado en Quevedo (2003) definieron que, dentro de las empresas siempre existen situaciones de riesgo producto de la cotidianidad de los procesos. Sin embargo, la empresa aprovechando estos contextos, pueden posicionar al empleado frente a retos, exhibiendo así el actuar de los mismos en el cumplir de los objetivos organizacionales.

Es decir, que en las empresas existen desafíos debido a que son parte del movimiento empresarial, contribuyendo percibir como actuaban sus trabajadores ante estos retos impuesto y si podrán sacar la ventaja debida de ellas, ya que se conocerá el actuar de cada talento humano para poder salir de ese reto cumpliendo con la meta trazada.

v. Relaciones

Litwin & Stringer citado en Quevedo (2003) Litwin & Stringer citado en Quevedo (2003) expresaron que debe discernir un ambiente laboral saludable entre empleado y empleador, permitiendo tener interacciones humanas provechosos que facilitan el desarrollo de las actividades laborales entre compañeros.

En otras palabras, el colaborador pueda desenvolverse de manera correcta si se hace hincapié al entorno laboral, sea satisfactorio y de confianza contribuyendo a la interacción humana donde todos los niveles jerárquicos participen de manera amena, a la vez de traer un ambiente saludable dentro de una instalación,

vi. Cooperación

Litwin & Stringer citado en Quevedo (2003) Litwin & Stringer citado en Quevedo (2003) expresan el concebir de una cooperación entre todas las instancias de la empresa, comprendiéndose el espíritu de operatividad sostenida entre los mismos miembros del conjunto organizacional.

En definitiva, las organizaciones actuales buscan a talentos humanos que sepan laborar en equipo y no de manera individual. Sin embargo, algunas veces la mala percepción de un individuo dentro de la empresa impide desarrollar el trabajo en equipo. Por ello, se explora alternativas de solución, para eliminar esas percepciones erróneas que pueden traer consigo una debilidad en las relaciones laborales.

vii. Estándares

Litwin & Stringer citado en Quevedo (2003) Conceptualizan que una empresa está sujeta estándares de calidad, por tanto, el empleado percibe las normas impuestas por el empleador sobre el rendimiento laboral.

Es decir, los colaboradores de ahora buscan a empresas que puedan cumplir con sus expectativas laborales y de desarrollo personal y profesional, porque perciben que esa empresa da la importancia debida al rendimiento y productividad que el trabajador brinda a la institución.

viii. Conflictos

Litwin & Stringer citado en Quevedo (2003) Conceptualizan que el trabajador percibe que la cúspide superior de la organización escucha las opiniones del grupo humano y haciéndolo frente a la problemática que pueda surgir.

Por ende, refiere que la percepción del colaborador puede brindar soluciones distintas al empleador, supervisor o compañero de trabajo. Sin embargo, teniendo en cuenta que debe estar sustentado para que lo puedan utilizar. De la misma manera, son esos colaboradores que perciben que existe conflictos y brindan soluciones lo que muchas de las empresas buscan debido a la aportación que ese colaborador brindan al evitar que esa disconformidad se valla sin resolver.

ix. Identidad

Litwin & Stringer citado en Quevedo (2003) Conceptualizaron que el grupo humano puede discernir respecto a la organización, haciendo hincapié en la identidad organizacional que el personal pueda tener por su centro de labores y dando el realce objetivo personal con la laboral.

Por tanto, el factor humano se identificó con la organización, debido a que percibieron que son parte de. Actualmente, las organizaciones buscan a trabajadores que se sientan identificados permitiendo llegar de manera correcta a sus metas establecidas. Además, todos se vuelven una familia laboral e interactuar a través de un compartir.

2.2.3 Marco Institucional

La Empresa Pesquera María del Rocío fue considerada como una entidad formal de índole privada dentro del sector pesquero que consignó su razón social en la autoridad máxima de los Registros Públicos del Perú. En consecuencia, respaldó su naturaleza organizacional en la Ley N° 26887 (1977), la cual estableció que toda sociedad registrada adquirió un objeto social que enmarca su negocio y actividades para alcanzar los fines por las cuales fue creado.

Además, esta organización cumplió con los criterios correctos para su autorización operativa. En primer lugar, siendo reconocida por la Ley General de Sociedades (1977) como una “Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada (S.R.L.)”. Esta calificación implicó la distribución equitativa de bienes, con las características de ser acumulables e indivisibles,

y un registro de socios no excedentes de las 20 personas”. En segundo lugar, se llevó a cabo la generación de la codificación del Registro Único de Contribuyentes (RUC) y perfil en el sistema de operaciones SOL ante la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT).

Así, la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L. inició sus operaciones el 7 de noviembre de 1996 en la ciudad de Huacho. En la actualidad, continúa siendo liderada por el propietario y gerente general, acompañado por un gerente administrativo encargado de la administración y gestión de las operaciones de pesca. De esta manera, contribuyó a que la organización se consolidara como una de las principales pesqueras del puerto de Huacho, gratamente reconocida por sus exitosos cumplimientos de las cuotas a través de sus tres embarcaciones de pesca anchovetera: Nueva Esperanza, Tio Caramelo y Tio Sambito.

2.2.5 Marco legal

Como se indicó en el marco institucional, la empresa formó parte del sector pesquero. Por ende, se rigió de las siguientes normativas:

a. Régimen especial general N° 728

El régimen especial general N° 728, se vinculó con la política nacional de empleo, por tanto, se encontró en armonía con los artículos 42, 48 y 130 de la constitución política del Perú en donde se refiere la igualdad de oportunidad de empleo. En este contexto, el decreto legislativo estableció tanto las obligaciones y deberes del empleador como los del trabajador, con la posibilidad de sanciones en caso incumplimientos, de acuerdo con el reglamento interno de trabajo.

Aportando a esta sección, en la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L. a través de reporte del R5 obtenido del reporte y consultas del T Registro de SUNAT, se evidenció que su personal pesquero se encontró sujeto al D.L. 728 y al artículo 99° inciso C, debido a contratos intermitentes, motivados por la característica de duración de la relación laboral durante las dos temporadas de pesca de anchoveta por año. Sin embargo, fueron excepcionales los pescadores con cargo de motorista, quienes poseyeron una durabilidad de contrato por necesidad de mercado durante un año.

b. D.L. N° 25977 de la ley general de pesca

De conformidad a lo establecido en la Ley General de Pesca Decreto Ley N° 25977 (1992), su artículo primero estableció como finalidad impulsar un desarrollo pesquero regulado, fundamentado en la sostenibilidad como principio de alimento y empleo que fomente ingreso económicas. Asimismo, se alineó a aprovechar los recursos hidrobiológicos y velar por la integridad del hábitat de los seres humanos y la diversidad biológica marina.

Asimismo, esta legislación consideró vital las distintas etapas de la actividad pesquera, como: la extracción de la materia prima marina, la clasificación del proceso extractivo en no comercial y comercial, este último pudiendo ser a través de embarcaciones de menor escala o escala mayor.

Por ende, la empresa se encontró obligada a cumplir con los ordenamientos legales para cumplir con el propósito de la estimada ley. Además, mediante sus embarcaciones de escala mayor navegadoras menores a 200 millas durante las temporadas sur o centro norte por el litoral peruano, permitieron extraer el cardumen anchovetero. Es importante destacar que, según el tipo de pesca que se enfoca sus trabajadores, el Ministerio de la Producción (PRODUCE) asignó cuotas de pesca por embarcación, con requisitos indispensables que incluyeron la captura del pescado acorde a tallas mínimas.

c. Ley N° 29783 y Ley N° 29783 que modifica Ley N° 29783

La institución al tener condiciones organizacionales asociadas al sector pesquero y tipo de factor humano, se vio en la obligación de seguir la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011) con sus respectivos ordenamientos internos y la nueva ley N° 31246 (2021) que modifica a la mencionada anteriormente, estableciendo así el propósito principal de asegurar el bienestar integral en todos los trabajadores independiente de los sectores públicos o privados.

Por otra parte, desde el año 1973, el sector pesquero contó con el decreto supremo N° 010 – 73 – PE, Reglamento de seguridad e higiene industrial del sector pesquero que en conjunto con la ley descrita en el anterior párrafo buscaron el bienestar del trabajador. Por consiguiente, el empleador debió garantizar los medios y condiciones que protejan la vida, salud y seguridad del trabajador.

En la actualidad, las empresas públicas y privadas emplearon y adoptaron medidas técnicas para cuidar, proteger y prevenir accidentes o incidentes dentro de las instalaciones, además que contaron con Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo o supervisores para gestionar el desarrollo de un plan de seguridad y salud. Asimismo, la conformación de brigadas de emergencia que contribuyeron a la supervisión, inspección y estadísticas de accidentes para brindar retroalimentación.

Finalmente, la ley en conjunto con los decretos obligó a la organización y empleador para fomentar ambientes de trabajo saludables a través de optimas prácticas en referente a la ley.

2.2.6 Labor del trabajador social

Para iniciar, años antes de la reconceptualización, el trabajador social fue considerado como un actor principal asistencial y dadivoso. Sin embargo, en los últimos tiempos, la apertura de nuevos espacios de intervención significó la oportunidad de revindicare como un agente de realizar investigaciones, planificación, programación, ejecución, seguimiento y control.

De esta manera, en el Perú, la ley N° 30113 del ejercicio profesional del trabajador social (2013) afirmó que “el profesional estará inmerso en los procesos de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades” (p.1). Por ello, desde la línea de carrera gestión del bienestar social y recursos humanos de la escuela profesional de trabajo social de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, se estandarizaron para diseñar una malla curricular eficiente en las demandas del mundo actual.

Asimismo, el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo del 2006, estableció que por cada 100 trabajadores debe de haber obligatoriamente un trabajador social a cargo de responder las inquietudes, cuestiones laborales y brindar la atención de en forma permanente a los trabajadores.

De esta manera, la intervención del trabajador social en empresas toma relevancia, motivado por la búsqueda del bienestar holístico de los trabajadores y los procesos organizacionales. Por demanda, sobre todo en empresas pesqueras en los cuales por el ambiente que rodea su labor desarrollaron percepciones inequívocas de las condiciones de trabajo y clima organizacional; en este sentido, Demarini (2019) aportó que la intervención del trabajador social en el sector pesquero se destaca para la formulación de actividades en beneficio de la unidad organizacional.

En definitiva, el trabajador social comenzó a construir un camino sólido en las organizaciones. Por ello, Arbeláez (2020) reconoció la función del Trabajador Social para crear ambientes saludables en donde los trabajadores satisfagan sus necesidades, participar en la formulación de directrices dentro de la institución y actividades en pro de las condiciones de trabajo y clima organizacional.

2.3 Bases filosóficas

Corriente filosófica positiva

En este aspecto, Hernández et al. (2010) refirió en síntesis que autores importantes como Comte y Durkheim expresaron que los fenómenos sociales pudieron determinar una ley seguida de problemáticas para la sociedad, donde estudiarlas significó realizar procedimientos de investigación riguroso y científicos para volver aquellos fenómenos mediables por la ciencia.

Dicho de otro modo, el positivismo se basa en la relación del sujeto – objeto, donde serán las tesis quienes demostraron el rol del sujeto al concebir buscar respuestas a la problemática de las condiciones de trabajo y clima organizacional en los trabajadores de pesca mediante sus variables y dimensiones; por ende, guiando su atención hacia el objeto de estudio fundamentado en una empresa pesquera de 50 trabajadores.

2.4 Definición de términos básicos

a. Condiciones de trabajo

Chiavenato (2007) precisó a las condiciones de trabajo como el compuesto de aspectos laborales que asegurarán el estado óptimo de los trabajadores para autenticar la eficiencia del trabajo.

b. Condiciones ambientales

Chiavenato (2000) la definió como “el ambiente físico donde el trabajador ejecuta su labor (p. 482).

c. Condiciones de tiempo

Chiavenato (2000) fundamentó la terminología como “los aspectos asociados a la jornada laboral desde su duración, tiempo empleado, pausas, entre otros” (p, 482)

d. Condiciones sociales

Chiavenato (2000) puntualizó la dimensión como “el estatus, formación informal de una organización devenida de las relaciones entre los compañeros de trabajo con la empresa (p. 482)”.

e. Clima organizacional

Likert (1967) citado en Brunet (1987) definió que el clima organizacional no es la realidad objetiva, sino la subjetividad de la percepción del ambiente de trabajo ocasionado por las actitudes administrativas, así como las condiciones organizacionales asociadas a estándares ligados a un contexto, tecnológico y de estructura dentro de un sistema organizacional, con determinantes en la influencia de sus percepciones, esperanzas, capacidades, valores y nivel de satisfacción (p. 28 - 29).

f. Métodos de mando

Likert (1967) citado en Brunet (1987) señaló que “es la forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados” (p. 45).

g. Motivación

Likert (1967) citado en Brunet (1987) lo conceptualizó como “los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades” (p. 45).

h. Comunicación

Likert (1967) citado en Brunet (1987) definió que “es la naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos” (p. 46).

i. Interacción e Influencia

Likert (1967) citado en Brunet (1987) señaló que es “la importancia de la interacción superior – subordinado para establecer los objetivos en la organización” (p.46).

j. Toma de decisiones y resolución de problemas

Likert (1967) citado en Brunet (1987) definió como “la pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones” (p.46).

k. Rendimiento y perfeccionamiento

Likert (1967) citado en Brunet (1987) definió que es “la planificación, así como la formación esperada” (p. 46).

l. Pescadores

La Organización Internacional del Trabajo definió el término pescador como aquella persona específicamente encontrada bajo un vínculo laboral con un sueldo acorde a las capturas del cardumen a través de las actividades emprendidas en una embarcación.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho – 2023.

2.5.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre las condiciones ambientales y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho – 2023.

Existe relación significativa entre las condiciones de tiempo y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho – 2023.

Existe relación significativa entre las condiciones sociales y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho – 2023.

2.6 Operacionalización de las variables

2.6.1 Matriz de operacionalización de la variable 1: Condiciones de trabajo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Chiavenato (2007) considera al concepto como el agrupamiento de aspectos laborales para garantizar el confort de los colaboradores; y, que finalmente procederá a mejorar la eficiencia de la labor.	Las condiciones de trabajo incluyen a las condiciones ambientales, condiciones de tiempo y condiciones sociales	Condiciones ambientales	Iluminación, temperatura, humedad, ruido	1,2,3,4
		Condiciones de tiempo	Contratación, desvinculación, duración de la jornada laboral, tiempos de descansos	5,6,7,8
		Condiciones sociales	Estatus o jerarquía, relaciones interpersonales, asistencia social, beneficios y servicios de la organización	9,10,11,12

2.6.2 Matriz de operacionalización de la variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Likert (1967) citado en Brunet (1987) Es la percepción subjetiva y no la realidad objetiva, causada por el comportamiento de los administrativos, así como las ideas, capacidades, valores y nivel de satisfacción como la posición jerárquica y salario que poseen los trabajadores. Además, influenciado por las condiciones organizacionales vinculadas a los elementos estructurales del sistema organizacional, contexto y tecnología que influye en el actuar del factor humano en la empresa (p. 28 -29).	El clima organizacional se mide mediante los métodos de mando, motivación, comunicación, interacción e interacción, toma de decisiones y resolución de problemas, capacitación y adiestramiento	Métodos de mando	Confianza, libertad, consideración	1,2
		Motivación	Valoración personal, recompensa, castigo, satisfacción	3,4,5,6,7
		Comunicación	Estilo, dirección, información	8,9,10
		Interacción e influencia	Influencia, amistad, interacción	11,12,13
		Toma de decisiones y resolución de problemas	Grupo, conocimiento, distribución	14,15
		Capacitación y adiestramiento	Actitud, desempeño, recursos	16,17,18

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

En la investigación, el tipo de investigación utilizada fue de carácter aplicativo. Por ende, enfocó su metodología ante la detección de las potenciales necesidades o problemas que afectaron al objeto de estudio. Asimismo, con el fin de formular y aplicar alternativas de solución.

3.1.2 Nivel de investigación

Por otra parte, la investigación poseyó un nivel de estudio correlacional, debido a que buscar determinar el grado de relación o vinculación de las variables de condiciones de trabajo y clima organizacional a través de la contrastación de las hipótesis de la investigación.

3.1.3 Diseño de investigación

El estudio utilizó un diseño no experimental por precisar que los datos obtenidos no fueron manipulaciones, por ende, no afectando la cuantificación de la investigación y siendo estudiadas tal cual su contexto original.

También fue transversal, porque la investigación empleó instrumentos que buscó comprobar la relación de las condiciones de trabajo y clima organizacional en un momento único, de esta manera habiéndose obtenido datos reales sin haber sido sometidos a alteraciones.

3.1.4 Enfoque de investigación

Se utilizó un enfoque cuantitativo que permitió demostrar la correlación de las variables por medio de la aplicación de instrumentos altamente compatibles con el objeto de estudio.

Por ello, los resultados obtenidos en cantidades numéricas son considerados para ser procesados y analizados en tablas dinámicas y gráficos estadísticos.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Se consideró el 100% del objeto de estudio, queriendo decir que la aplicación del instrumento fue en los 42 trabajadores de pesca industrial anchovetera de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., quienes poseyeron las siguientes características:

- Trabajadores entre las edades de 18 años a 70 años;
- Trabajadores de sexo masculino;
- Trabajadores que arribaron a la temporada de pesca 2023 – II;
- Trabajadores que ocupan cargos de: patrón, segundo patrón, motorista, panguero y tripulantes.

3.2.2 Muestra

La muestra fue censal, es decir se consideró el total de la población al estudio según sus respectivas embarcaciones pesqueras a las que pertenecieron:

- Nueva Esperanza (14 pescadores industriales de anchoveta)
- Tio Caramelo (14 pescadores industriales de anchoveta)
- Tio Sambito (14 pescadores industriales de anchoveta)

3.3 Técnicas de recolección de datos

Encuesta

Se empleó la encuesta como recolector de datos, facultando mediante su proceso organizado la creación, aplicación y habilitación de resultados cuantitativos que midieron objetivamente las variables de estudio.

Instrumento

Para la investigación de condiciones de trabajo y clima organizacional en pescadores de anchoveta, se aplicó el instrumento del cuestionario como medio físico para la obtención de resultados verídicos.

A la par, tomándose en cuenta lo desarrollado por Roa (2004) en base a las conceptualizaciones teóricas de Likert (1967) para adaptar el instrumento. Sin embargo, en el caso de las condiciones de trabajo, las investigadoras del presente estudio diseñaron el instrumento según las características de la población objetivo en base a los conceptos de Chiavenato (2000).

A) Ficha técnica del instrumento de las condiciones de trabajo

Nombre del instrumento: Escala de medición de las condiciones de trabajo para pescadores anchoveteros.

Autor, año, país: Bazalar & Castillo (2024), Perú.

Objetivo del instrumento: Medir la variable de condiciones de trabajo en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L.

Aplicación: Pescadores de anchoveta

Tiempo: 12 minutos

Descripción del instrumento:

La “Escala de medición de las condiciones de trabajo para pescadores anchoveteros” fue un instrumento desarrollado por las tesisistas Yadira Bazalar Yon y Vanieth Castillo

Espinoza afianzado en el marco teórico de la 5ta edición del libro Administración de Recursos Humanos de Chiavenato (2000).

De esta manera, permitiéndoles crear un proceso metodológico instrumental en donde investigadoras diseñaron un instrumento que midió las condiciones de trabajo en pescadores de anchoveta. El instrumento contó con un total de 12 ítems y alternativas de respuestas que fueron desde nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y hasta siempre.

Escala de medición:

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

Dimensiones:

D1: Condiciones ambientales

D2: Condiciones de tiempo

D3: Condiciones sociales

Baremo:

Niveles	Rangos			
	D1	D2	D3	V1
Bueno	19 – 20	19 – 20	17 – 20	53 – 60
Regular	15 – 18	14 – 18	11 – 16	50 – 52
Malo	8 – 14	8 – 13	6 – 10	22 – 39

Confiabilidad:

Con el fin de obtener un estadístico de confiabilidad que determinara la viabilidad de aplicación de la escala, las autoras emplearon el proceso de pilotaje en la mitad de la población de estudio, habiendo obtenido el siguiente resultado:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de	N de
Cronbach	elementos
0,886	12

Los resultados mostraron indicaron una confiabilidad muy alta (Palella & Martins, 2006, pág. 181).

Validez

Potenciando la eficiencia de aplicación del instrumento, la escala se subyugó a la evaluación crítica de profesionales expertos en el sector de recursos humanos e investigación científica.

La validez fue determinada de la aplicación de la ficha de validación del instrumento de investigación por cada profesional, quienes consideraron su calificación en base a 10 criterios y 5 alternativas de respuestas.

De esta manera, se mostró el resumen de la evaluación ejercida por cada juez.

N°	Apellidos y nombres	Profesión	Grado académico	Evaluación
01	Puente Fernández, Ana Isabel Virginia	Ingeniera	Licenciada	Aplicable con un 0.78.
02	Gutiérrez Pitoc, Azucena del Rocio	Trabajadora Social	Magister	Aplicable con un 0.84
03	Tito Rebatta, Guisela Dora	Trabajadora Social	Licenciada	Aplicable con un valor 1.
Promedio general		$0,78 + 0,84 + 1 / 3 = 0,87$		

B) Ficha técnica del instrumento del clima organizacional

Nombre del instrumento: Escala de medición del clima organizacional para pescadores anchoveteros

Autor, año: Likert (1967)

Adaptación venezolana: Roa (2004)

Adaptación peruana: Bazalar & Castillo (2024)

Objetivo del instrumento: Medir la variable de clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L.

Aplicación: Pescadores de anchoveta

Tiempo: 18 minutos

Descripción del instrumento:

El instrumento “Escala de medición de las condiciones de trabajo para pescadores anchoveteros” tuvo sus primeros antecedentes metodológicos en la teoría sistema de

organización herramienta de medición “Perfil organizacional” de Rensis Likert, del cual Brunet (1998) refirió que en su versión original estuvo conformado por 50 ítems con una escala de marcación de 20 opciones.

Posteriormente, Roa (2004) investigó sobre el “*Diagnóstico de clima organizacional en el departamento de operaciones de una empresa transnacional*”, desde la teoría de Likert, adaptó el instrumento, llegando a contener un total de 39 ítems con 4 escalas de respuesta: en nada cierto, en cierto grado, en alto grado y totalmente.

Sin embargo, en la investigación realizado por las autoras Yadira Bazalar Yon y Vanieth Castillo Espinoza para un contexto peruano, sometieron el instrumento a una adaptación más actualizada según las características de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., dando como resultados el origen de la “Escala de medición de las condiciones de trabajo para pescadores anchoveteros” que fue conformada por 18 preguntas con 5 escalas de respuestas que fueron desde nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Escala de medición:

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

Dimensiones:

D1: Métodos de mando

D2: Motivación

D3: Comunicación

D4: Interacción e influencia

D5: Toma de decisiones y resolución de problemas

D6: Capacitación y adiestramiento

Baremo:

Niveles	Rangos						V1
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
Bueno	8 - 10	19 - 25	13 - 15	13 - 15	8 - 10	13 - 15	78 - 90
Regular	5 - 7	12 - 18	8 - 12	8 - 12	5 - 7	8 - 12	64 - 77
Malo	2 - 4	5 - 11	3 - 7	3 - 7	2 - 4	3 - 7	49 - 63

Confiabilidad:

A la espera de obtener un estadístico de confiabilidad adecuado, las autoras ejecutaron un proceso de pilotaje para extraer de la mitad de la población de los 42 pescadores la fiabilidad del instrumento. Por lo tanto, a las autoras obtuvieron los primeros datos procesados en el software SPSS considerando el siguiente resultado:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,857	18

Los resultados mostraron indicaron una confiabilidad muy alta (Palella & Martins, 2006, pág. 181).

Validez:

Potenciando la eficiencia de aplicación del instrumento, la escala se subyugó a la evaluación crítica de profesionales expertos en el sector de recursos humanos e investigación científica.

En consecuencia, la validez se determinó de la aplicación de la ficha de validación del instrumento de investigación por cada profesional, en donde evaluaron la estructura del cuestionario por medio de 10 criterios y 5 alternativas de respuestas.

Finalmente, se mostró el siguiente detalle de calificación:

N°	Apellidos y nombres	Profesión	Grado académico	Evaluación
01	Robles Pérez Mariella Cledy	Psicología	Licenciada	Aplicable con 0.94
02	Gutiérrez Pitoc Azucena del Rocio	Trabajadora Social	Magister	Aplicable con un 0.84
03	Rodriguez Reyes Ursula Alicia	Trabajadora Social	Licenciada	Aplicable con un 0.80
Promedio general		$0,94 + 0,84 + 0,80 / 3 = 0,86$		

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se destinó para el proceso de asimilación objetiva de los resultados, la aplicación de herramientas estadísticas, tal como el Statical Package For Social (SPSS) versión 21 en complemento del software Excel 365 de un sistema operativo Windows 11. Asimismo, facilitó el procesamiento de la información y contribuyó de manera simplificada a obtener cuadros estadísticos analizados según las variables estudiadas.

Capítulo IV

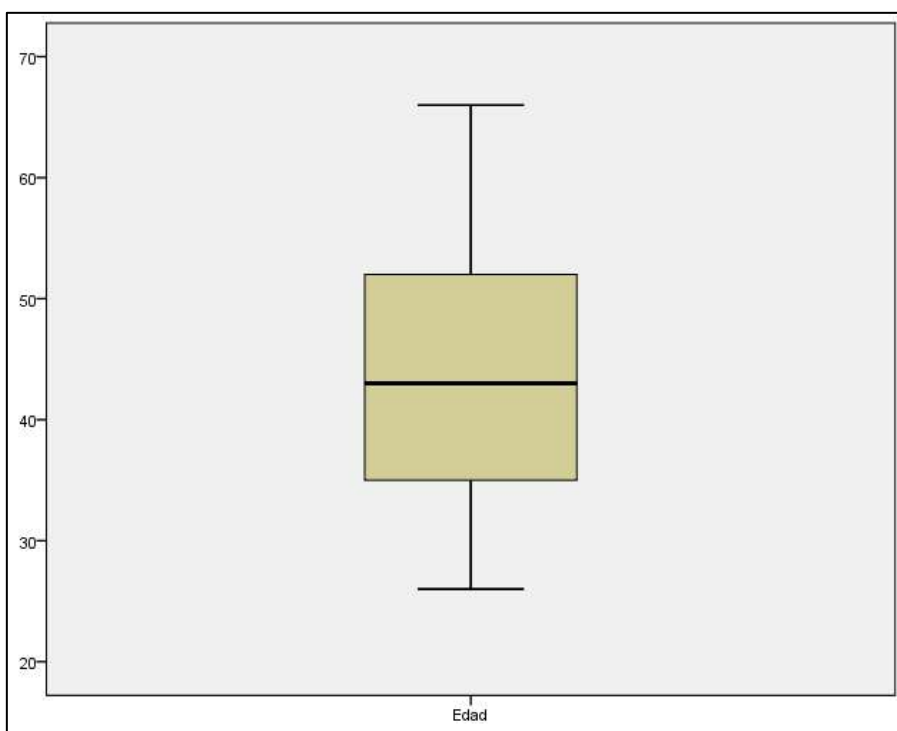
RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

A continuación, se presenta los resultados de la tesis mediante tablas y figuras estadísticas.

Figura 3

Edad en años cumplidos



Nota. Se observa en la figura 3, que la edad de los pescadores encuestados varía desde el mínimo de 26 años hasta un máxima de 66 años, así como la edad promedio de 43,83 años. Esta información fue obtenida del análisis descriptivo de la base de datos de la presente investigación.

Tabla 1

Distribución de los 42 encuestados de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., según el tiempo de servicio en meses, Huacho – 2023.

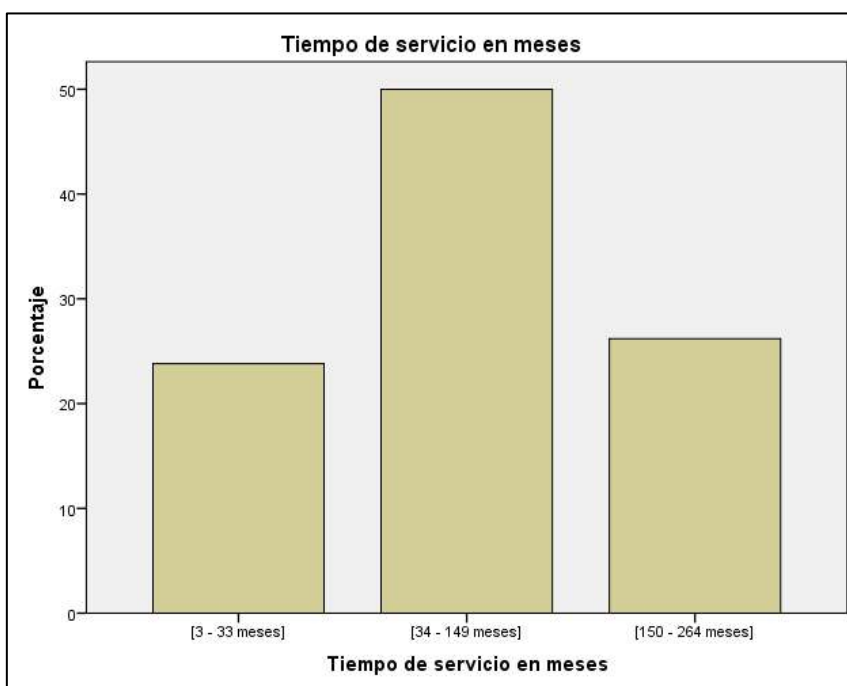
Tiempo de servicio en meses	Frecuencia	Porcentaje
[3 – 33 meses]	10	24%
[34 – 149 meses]	21	50%
[150 – 264 meses]	11	26%
Total	42	100%

Nota. En la tabla se exponen los datos del tiempo de servicio de los encuestados. Estos datos fueron recolectados durante los meses de noviembre a diciembre del 2023 por las investigadoras.

En la tabla 1, se resalta que el 50% de los encuestados informaron haber prestado servicios a la empresa durante un periodo de 34 a 149 meses (de 2 años y 10 meses a 12 años con 5 meses), el 26% osciló de entre 150 a 264 meses (12 años y 6 meses a 22 años) y el 24% de 3 a 33 meses (3 meses a 2 años y 9 meses), siendo este último el periodo más corto observado.

Figura 4

Porcentaje de los 42 encuestados de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., según el tiempo de servicio en meses, Huacho - 2023



Nota. En la figura se presenta los porcentajes del tiempo de servicio de los encuestados. Estos datos fueron analizados y procesados por las investigadoras en la base de datos de la investigación.

Tabla 2

Distribución de los 42 encuestados de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., según la embarcación pesquera, Huacho – 2023.

Embarcaciones Pesqueras	Frecuencia	Porcentaje
Tío Caramelo	14	33%
Tío Sambito	14	33%
Nueva Esperanza	14	33%
Total	42	100%

Nota. En la tabla se exponen los datos de las embarcaciones pesquera, lugar donde los encuestados zarpan para su faena de pesca. Esta información fue recolectada durante los meses de noviembre a diciembre del 2023 por las investigadoras.

En la tabla se observa que en las tres embarcaciones pesqueras zarpan el mismo número de pescadores durante la temporada de pesca (14 que representa a 33% aproximadamente por embarcación).

Tabla 3

Distribución de los 42 encuestados de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., según el cargo que desempeña en la embarcación, Huacho – 2023.

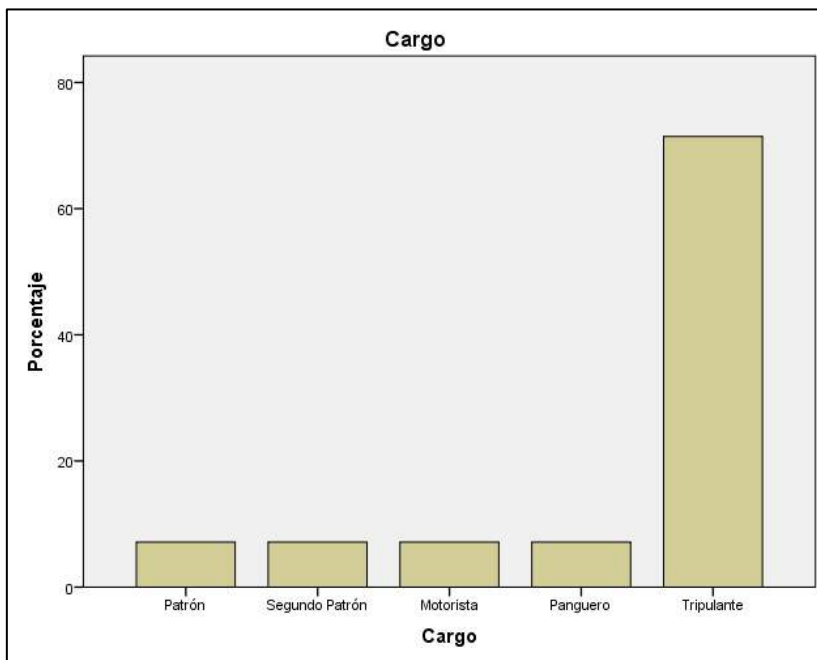
Embarcaciones Pesqueras	Frecuencia	Porcentaje
Patrón	3	7%
Segundo Patrón	3	7%
Motorista	3	7%
Panguero	3	7%
Tripulante	30	72%
Total	42	100%

Nota. En la tabla se presentan los cargos que los encuestados desempeñan dentro de la embarcación pesquera. Esta información fue recolectada durante los meses de noviembre a diciembre del 2023 por las investigadoras.

En la tabla 3, se observa que el 30% de los encuestados desempeñan sus funciones en el rol de tripulante, siendo esta la categoría con mayor incidencia. En contraste, con el 7% de quienes desempeñan los cargos de patrón, segundo patrón, motorista y panguero.

Figura 5

Porcentaje de los 42 encuestados de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., según el cargo que desempeña dentro de la embarcación, Huacho - 2023



Nota. En la figura se presenta los porcentajes del cargo desempeñados por los encuestados dentro de la embarcación pesquera. Esta información fue procesada en la base de datos del estudio por las investigadoras.

Tabla 4

Distribución de los 42 encuestados de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., por clima organizacional, según condiciones de trabajo, Huacho – 2023.

Condiciones de Trabajo	Clima Organizacional						Total	
	Bajo		Moderado		Bueno		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	4	10%	4	10%	1	2%	9	22%
Moderado	5	12%	12	28%	6	14%	23	54%
Bueno	0	0%	6	14%	4	10%	10	24%
Total	9	22%	22	52%	11	26%	42	100%

Nota. En la tabla de contingencia se expone los datos concernientes a las variables de investigación. Esta información fue procesada y recolectada durante los meses de noviembre a diciembre del 2023 por las investigadoras.

En la tabla 4, se observa que el 28% de los encuestados presentaron un nivel moderado en sus condiciones de trabajo, y al mismo tiempo, manifestaron percibir un clima organizacional moderado.

Tabla 5

Distribución de los 42 encuestados de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., por clima organizacional, según condiciones ambientales, Huacho – 2023.

Condiciones de Ambientales	Clima Organizacional						Total	
	Bajo		Moderado		Bueno		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	3	7%	3	7%	1	2%	7	16%
Moderado	5	12%	16	38%	3	7%	24	57%
Bueno	1	3%	3	7%	7	17%	11	27%
Total	9	22%	22	52%	11	26%	42	100%

Nota. En la tabla de contingencia se expone los datos concernientes a la dimensión 1 (condiciones de ambientales) y la segunda variable de la investigación. Esta información fue procesada y recolectada durante los meses de noviembre a diciembre del 2023 por las investigadoras.

En la tabla 5, se denota que el 38% de los participantes encuestados presentaron un nivel moderado en sus condiciones ambientales, a la par que manifestaron la percepción de un clima organizacional moderado.

Tabla 6

Distribución de los 42 encuestados de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., por clima organizacional, según condiciones de tiempo, Huacho – 2023.

Condiciones de Tiempo	Clima Organizacional						Total	
	Bajo		Moderado		Bueno		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	3	7%	4	9%	1	2%	8	18%
Moderado	6	15%	15	36%	6	15%	27	66%
Bueno	0	0%	3	7%	4	9%	7	16%
Total	9	22%	22	52%	11	26%	42	100%

Nota. En la tabla de contingencia se expone los datos concernientes a la dimensión 2 (condiciones de tiempo) y la segunda variable de la investigación. Esta información fue procesada y recolectada durante los meses de noviembre a diciembre del 2023 por las investigadoras.

En la tabla 6, se demuestra que el 36 % de los encuestados presentó un nivel moderado en sus condiciones de tiempo, mientras percibieron un clima organizacional moderado.

Tabla 7

Distribución de los 42 encuestados de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., por clima organizacional, según condiciones sociales, Huacho – 2023.

Condiciones de Sociales	Clima Organizacional						Total	
	Bajo		Moderado		Bueno		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	4	10%	7	16%	1	2%	12	28%
Moderado	4	10%	10	24%	5	12%	19	46%
Bueno	1	2%	5	12%	5	12%	11	26%
Total	9	22%	22	52%	11	26%	42	100%

Nota. En la tabla de contingencia se expone los datos concernientes a la dimensión 3 (condiciones sociales) y la segunda variable de la investigación. Esta información fue procesada y recolectada durante los meses de noviembre a diciembre del 2023 por las investigadoras.

En la tabla 7, el 24% de los encuestados presentaron un nivel moderado en lo respecto a sus condiciones sociales, además de que percibieron un clima organizacional moderado.

4.2 Contratación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho - 2023

H₁: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho - 2023

Tabla 8

Contratación de la hipótesis general: condiciones de trabajo y clima organizacional

			Condiciones de Trabajo	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Condiciones de Trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	0,561**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	42	42
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	42	42

Nota. En la tabla se expone los datos relacionados sobre la contratación de la hipótesis general, donde (**) la correlación fue significativa al nivel 0,01 (bilateral). Esta información fue procesada y recolectada durante los meses de noviembre a diciembre del 2023 por las investigadoras.

En la tabla 8, se evidencia la correlación entre las variables condiciones de trabajo y clima organizacional, obteniéndose así en un valor de 0,561. Este resultado determina la interpretación de una correlación positiva considerable.

Por otro lado, al contrastar la hipótesis general con la prueba estadística Rho de Spearman, nos indican que existe una probabilidad inferior al 0,05, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula (Sig. Bilateral < nivel de significancia).

Por ende, se concluye que existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional de los pescadores industriales.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre las condiciones ambientales y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho - 2023

H₁: Existe relación significativa entre las condiciones ambientales y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho - 2023

Tabla 9

Contrastación de la hipótesis específica 1: condiciones ambientales y clima organizacional

			Condiciones de Trabajo	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Condiciones Ambientales	Coefficiente de correlación	1,000	0,491**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	42	42
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0,491**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	42	42

Nota. En la tabla se expone los datos concernientes a la contrastación de la hipótesis específica 1, donde (**) la correlación fue significativa al nivel 0,01 (bilateral). Esta información fue procesada y recolectada en los meses de noviembre a diciembre del 2023 por las investigadoras

En la tabla 9, se establece la correlación entre la dimensión condiciones ambientales de la variable “condiciones de trabajo” y la variable “clima organizacional”, obteniendo un valor de 0,491, que se interpreta como una correlación positiva media.

Al contrastar la hipótesis específica 1 mediante la prueba estadística Rho de Spearman, se evidencia una probabilidad inferior al 0,05, lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula (Sig. Bilateral < nivel de significancia).

En consecuencia, se concluye que existe relación significativa entre las condiciones ambientales y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho–2023.

Hipótesis específicas 2

H_0 : No existe relación significativa entre las condiciones de tiempo y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho - 2023

H_1 : Existe relación significativa entre las condiciones de tiempo y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho - 2023

Tabla 10

Contrastación de la hipótesis específica 2: condiciones de tiempo y clima organizacional

			Condiciones de Trabajo	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Condiciones de Tiempo	Coefficiente de correlación	1,000	0,533**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	42	42
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	42	42

Nota. En la tabla se expone los datos concernientes a la contrastación de la hipótesis específica 2, donde (**) la correlación fue significativa al nivel 0,01 (bilateral). Esta información fue procesada y recolectada en los meses de noviembre a diciembre del 2023 por las investigadoras.

En la tabla 10 se observa la correlación entre la dimensión condiciones tiempo de la variable condiciones de trabajo y la variable clima organizacional; siendo igual a 0,533 lo que se interpreta como una correlación positiva considerable.

Asimismo, al contrastar la hipótesis específica 2 con la prueba estadística Rho de Spearman, se demuestra que existe una probabilidad inferior al 0,05, por ende, se procede a rechazar la hipótesis nula (Sig. Bilateral < nivel de significancia).

Finalmente, se concluye que existe relación significativa entre las condiciones de tiempo y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho – 2023.

Hipótesis Específicas 3

H₀: No existe relación significativa entre las condiciones sociales y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho - 2023

H₁: Existe relación significativa entre las condiciones sociales y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho - 2023

Tabla 11

Contrastación de la hipótesis específica 3: condiciones sociales y clima organizacional

			Condiciones de Trabajo	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Condiciones Sociales	Coefficiente de correlación	1,000	0,483**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	42	42
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	42	42

Nota. En la tabla se expone los datos concernientes a la contrastación de la hipótesis específica 3, donde (**) la correlación fue significativa al nivel 0,01 (bilateral). Esta información fue procesada y recolectada en los meses de noviembre a diciembre del 2023 por las investigadoras.

En la tabla 11 se observa la correlación entre la dimensión condiciones sociales de la variable condiciones de trabajo y la variable de clima organizacional; siendo igual a 0,483 lo que se interpreta como una correlación positiva media.

Por otro lado, al contrastar la hipótesis general con la prueba estadística Rho de Spearman, ello nos indica que existe una probabilidad inferior al 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula (Sig. Bilateral < nivel de significancia).

Por lo que, se concluye que existe relación significativa entre las condiciones sociales y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho – 2023.

Capítulo V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El presente estudio titulado condiciones de trabajo y clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L., Huacho-2023, cuyo propósito fue determinar cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L. Huacho 2023. El resultado obtenido a contrastar la hipótesis general nos ha permitido evidenciar estadísticamente que existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho – 2023.

En el estudio se determinó las condiciones de trabajo en los siguientes niveles: el 22% de los pescadores encuestados presentaron un nivel bajo, el 54% moderado y el 24% bueno. Estos resultados permiten evidenciar una mejora en la condición de trabajo debido al alto porcentaje (54% moderado y 24% bueno), analizado en las respuestas de los encuestados. Al observar el clima organizacional, se determinó un 22% de los encuestados con un nivel bajo, 52% moderado y el 26% bueno; llegando a contemplar una tendencia alta en el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L., Huacho – 2023.

Estos resultados son concordantes al estudio de Chávez (2018) quien determina el clima organizacional en la empresa pesquera VLACAR S.A.C., de la ciudad de Chimbote, describiendo que el 92,4% de los trabajadores encuestados opinaron que el clima organizacional se encontró en un nivel regular. Tal como Likert (1967) citado por Brunet (1987) señaló que el clima puede verse afectado por la concepción objetiva y subjetiva de las condiciones organizacionales que transforman el comportamiento de los trabajadores.

Por otra parte, en la investigación realizada por Olortegui & Zurita (2022) quienes determinaron las condiciones laborales en la empresa CISESA, en la ciudad de Moyobamba, se encontró un alto porcentaje al 43, 8% de los encuestados al percibir inadecuadas condiciones laborales por parte de la empresa; esto no es concordante con los resultados obtenidos en nuestra investigación debido a que el 22% de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., percibieron un nivel bajo en la condiciones de trabajo, por ello, la concepción de las condiciones laborales siempre se verán involucrados en la percepción de los trabajadores por la constante interacción con el ambiente laboral (Chiavenato I. , 2000).

Por otro lado, el objetivo específico 1 consistió en establecer cuál es la relación entre las condiciones ambientales y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L. Huacho 2023. El resultado obtenido al contrastar la hipótesis específica 1, permitió evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre las condiciones ambientales y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho – 2023.

Por lo cual, al determinar los resultados de la dimensión de condiciones ambientales de la variable condiciones de trabajo, se describe que el 16% de los pescadores industriales encuestados percibieron un nivel bajo, 57% un nivel moderado y 27% un nivel bueno. Asimismo, el 38% de los encuestados consideraron como moderado las condiciones ambientales y el clima organizacional.

Por otra parte, en la investigación presentada por Grisales & Gallego (2020) quienes estudiaron la relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral con colaboradores de una empresa privada, tuvieron presente que el 30% de los encuestados mostraron una menor afectación respecto a las condiciones ambientales, y esto es coincidente con el 27% del nivel bueno percibida por la población encuestada de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., – 2023.

De la misma manera, el objetivo específico 2 consistió en establecer cuál es la relación entre las condiciones de tiempo y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L. Huacho 2023. El resultado obtenido al contrastar la hipótesis específica 2, nos ha permitido evidenciar estadísticamente que existe relación

significativa entre las condiciones de tiempo y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho – 2023.

Por ende, al determinar los resultados de la dimensión condiciones de tiempo, se observó que del total de la población objetiva encuestada, el 18% mostró un nivel bajo, el 66% moderado y el 16% exhibió un nivel bueno. Además, se identificó el 36% moderado de condiciones de tiempo y clima organizacional percibida por los trabajadores.

Por otra parte, los hallazgos de la correlación positiva considerable de 0,533 procesadas estadísticamente de nuestra investigación difieren del estudio realizado por Mucha (2022) acerca de las condiciones de trabajo en la empresa MG Ingenieros Contratistas S.A.C, revela una la correlación positiva débil de 0,181 para las condiciones de tiempo, obtenidas a través de la prueba estadística Rho de Spearman. Esto motiva a indicar discrepancias considerables en ambos contextos laborales.

Finalmente, el objetivo específico 3 propuso establecer cuál es la relación entre las condiciones sociales y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L. Huacho 2023. Al contrastar la hipótesis específica 3, permitió comprobar estadísticamente que existe relación significativa entre las condiciones sociales y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho – 2023.

De manera que al determinar los resultados de las condiciones sociales, el procesamiento estadístico demostró un nivel del 28% bajo, 46% moderado y 26% bueno de esta dimensión mencionada. Adicional a ello, se observó un 24% de nivel moderado en las condiciones de trabajo y clima organizacional.

En cuanto a las evidencias estadísticas de la hipótesis 3, coincidieron con la investigación de Mucha (2022) al revelar la correlación positiva media de 0,390 procesadas a partir de la prueba estadística Rho de Spearman para las condiciones de trabajo. En este sentido, se establece la concordancia con los resultados de nuestro estudio, donde se obtuvo una relación positiva media de 0,483 en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho – 2023.

Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se ha determinado la relación entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L. Huacho 2023, con una correlación positiva considerable de 0,561 y una representatividad significativa que permitió la relación entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho – 2023.

Se ha establecido la relación entre las condiciones ambientales y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L. Huacho 2023, con una correlación positiva media de 0,491 y una representatividad significativa que permitió la relación entre las condiciones ambientales y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho – 2023.

Se ha establecido la relación entre las condiciones de tiempo y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L. Huacho 2023, con una correlación positiva considerable de 0,533 y una representatividad significativa que permitió la relación entre las condiciones de tiempo y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho – 2023.

Se ha establecido la relación entre las condiciones sociales y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L. Huacho 2023, con una correlación positiva media de 0,483 y una representatividad significativa que permitió la relación entre las condiciones sociales y el clima organizacional de los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., Huacho – 2023.

6.2 Recomendaciones

En relación con los resultados obtenidos del objetivo general de la investigación, se recomienda proponer a la organización la implementación de un proyecto destinado a instaurar y consolidar el área de Bienestar Social. El fin de esta iniciativa es contrarrestar los valores porcentuales moderados de las condiciones de trabajo y clima organización en los pescadores industriales de anchoveta de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L. Por ende, la oficina correspondiente podrá diseñar, ejecutar y evaluar un plan de bienestar social anual centrado en dimensiones claves de: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, desarrollo profesional, motivación y reconocimiento. Sin embargo, para lograr esta tarea, se plantea la ejecución de estrategias que incluya la realización de un diagnóstico de necesidades por medio de la aplicación de una encuesta de necesidades de bienestar y focus group con los mismos trabajadores. De este modo, obteniéndose los primeros referentes específicos de las carencias ante la falta de una oficina especializada, y estos podrán ser dialogados en grupos de discusión entre el profesional de trabajo social y los gerentes. Este intercambio de comunicación permitirá evaluar la justificación y viabilidad la consolidación del área de Bienestar Social.

En relación con los resultados alcanzados por el objetivo específico 1, se evidenciaron moderadas condiciones ambientales. Ante ello, se recomienda llevar a cabo la organización de visitas e inspecciones sociales dentro de las embarcaciones de pesca para evaluar las condiciones ambientales a la que los pescadores de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L. son sometidos. Esta acción permitirá crear un análisis de trabajo seguro (ATS) de las embarcaciones, identificando las actividades frecuentemente ejecutadas por ellos, los riesgos y peligros a los que fueron expuestos, las consecuencias o daños, y las medidas de control para contrarrestarlas desde un punto de vista social. En consecuencia, esto también facilitará la emisión de recomendaciones específicas, como la entrega, control de actualización y calidad de los equipos de protección personal (EPP) para abordar los efectos de las altas y bajas temperaturas, así como las afectaciones en la salud de las tripulaciones. Asimismo, como estrategias para incrementar los niveles de óptimas condiciones ambientales desde la participación directa de los trabajadores, se propone organizar y velar por un proceso de elecciones democráticos para seleccionar representantes tanto de los trabajadores como la parte empleadora en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024 – 2026. En este comité se emitirán recomendaciones y mejoras para salvaguardar la integridad de los demás compañeros de trabajo con relación a las condiciones ambientales.

En relación con los resultados moderados encontrados en el objetivo específico 2, que abordó las condiciones de tiempo, se recomienda diseñar e implementar procedimientos que establezcan los flujos de la contratación y desvinculación de las tripulaciones durante la temporada de pesca. Para asegurar el éxito de esta implementación, resulta crucial emplear estrategias de comunicación efectivas. En este sentido, se sugiere difundir la materialización del documento por medio de charlas informativas, publicación en paneles informativos de la organización y grupos de WhatsApp frecuentemente usados para establecer una comunicación participativa con los trabajadores de cada embarcación. Con relación a la duración de la jornada, trabajar de la mano con el área de Salud Ocupacional se vuelve importante, pues facilitará el monitoreo de los índices de fatiga, estrés y cansancio en el personal ante las irregulares jornadas de trabajo del sector. Esto permitirá formular estrategias de intervención que incluyen capacitar a los delegados de cada embarcación para realizar pausas activas y otras estrategias destinadas a mejorar las condiciones ergonómicas de trabajo para garantizar un adecuado descanso después de las arduas faenas.

Finalmente, en los resultados arrojados del objetivo específico 3, que reveló moderadas condiciones sociales, se recomienda principalmente la contratación de un profesional de trabajo social especializado en la línea de Recursos Humanos. Este profesional tendrá la capacidad de liderar las funciones del área de bienestar social en beneficio del talento humano de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L., proporcionando así una atención enfocada en el cliente interno y reconociendo el papel fundamental que ocupada el trabajador dentro de la jerarquía de la empresa. Para lograr lo planteado, el Trabajador Social llevará a cabo dentro de la organización, la intervención de caso, grupo y proyección comunitaria. Aplicará modelos de intervención basados en la gestión casos sociales e intervención de crisis ante accidentes de trabajos o cualquier situación que vulnere su estabilidad física y emocional. Asimismo, desempeñará roles de gestión para facilitar la obtención de beneficios internos y convenios corporativos en ventaja de los trabajadores y sus familias, así como la ejecución de actividades de bienestar que promuevan el liderazgo, el trabajo en equipo y la resiliencia, con el propósito de reforzar los lazos de compañerismo entre los compañeros que podrían verse afectados por los largos periodos de tiempo compartiendo vivencias y anécdotas en el puesto de trabajo.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Acosta, Y. & Rojas J. (2021). *Condiciones de trabajo y salud en trabajadores de una industria de caucho, Medellín 2020*. Tesis de Pregrado, Universidad de Antioquia, Facultad Nacional de Salud Pública. Obtenido de https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18826/1/AcostaYulieth_2021_CondicionesTrabajoSalud.pdf
- Chavez J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Empresa Pesquera Vlacar S.A.C. Chimbote*. Tesis de Posgrado, Universidad San Pedro, Facultad de ciencias económicas y administrativas, Chimbote . Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12228/Tesis_61529.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Daza, A., Beltrán, L., & Silva, J. (2021). *Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana*. Facultad de Ciencias Económicas, 65-76. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052021000100065
- Demarini, I. (2019). *La labor del trabajo social en el sector pesquero peruano: sistematización de la experiencia profesional con pescadores de embarcaciones industriales en el Perú*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11447/Demarini_vi.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- FAO. (2020). *El estado mundial de la pesca y la acuicultura 2020*. La sostenibilidad en acción. Roma. Obtenido de <https://www.fao.org/3/ca9229es/ca9229es.pdf>
- Grisales, M., & Gallego, L. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*. Tesis de pregrado, Universidad Católica de Pereira, Facultad de Ciencias Humanas, Sociales y de la Educación, Pereira. Obtenido de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>

- Mucha, I. (2022). *Condiciones de trabajo y engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022*. Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/131476/Mucha_GIJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OIT. (2007). *Condiciones de trabajo decentes, seguridad y protección social - Convenio y Recomendación sobre el trabajo en el sector pesquero*. Obtenido de OIT: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_161212.pdf
- Olortegui J. & Zurita H. (2022). *Condiciones Laborales y su Relación con el Comportamiento Organizacional en la Empresa CISESA*. Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Escuela profesional de Administración, Moyobamba. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106950/Olortegui_GJ-Zurita_HHJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional de Trabajo. (15 de noviembre de 2021). *Panorama Laboral 2021 América Latina y el Caribe - OIT*. Obtenido de OIT: <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3445>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Materiales de formación de la OIT sobre la inspección de las condiciones de trabajo a bordo de los buques pesqueros*. Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/instructionalmaterial/wcms_831770.pdf
- Palella, S., & Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23578w/w23578w.pdf>
- PRODUCE. (junio de 2023). *Anuario estadístico pesquero y acuícola 2022*. Lima, Perú. Obtenido de <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/oeedocumentos-publicaciones/publicaciones-anuales/item/1116-anuario-estadistico-pesquero-y-acuicola-2022>
- Quevedo, A. (2003). *Estudio de Clima Organizacional Basado en el Modelo Funcionamiento de Organizaciones: Octógono*. Universidad de Piura, Facultad de Ingeniería, Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11042/1214>

- Ramón, R., Balderas, M., & Gómez, D. (31 de agosto de 2020). *Clima Organizacional en una empresa minera de San Luis Potosí*.
- Randstad. (12 de diciembre de 2022). *Encuestas de Clima Laboral para medir el ambiente de la oficina*. Obtenido de <https://www.randstad.es/contenidos360/retencion/encuestas-de-clima-laboral-para-medir-el-ambiente-de-la-oficina/>
- Roa, Y. (2004). *Diagnóstico del Clima Organizacional en el departamento de operaciones de una empresa transnacional*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Romero, I. (2021). *Clima organizacional y percepción de la rentabilidad de la Empresa Pesquera Hayduk S.A., 2019 - 2020*. Tesis de maestría, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71188/Romero_BIS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salas, S., Euan-Ávila, J., Coronado, E., Palomo-Cortés, L., & Alberto, L. (2023). *Análisis sobre riesgos y accidentes en pesquería artesanal en el sureste de México*. Mexico. Obtenido de <https://aquadocs.org/handle/1834/36180>
- SGS TECNOS S.A. Departamento de Desarrollo de Proyectos e Innovación. (2011). *Estudio del impacto del ruido en la salud del los trabajadores del mar*. Obtenido de <http://www.arvi.org/publicaciones/coapre/MAN09.pdf>
- Zelada, C., Estupiñan, J., Marcelo, L., Cárdenas, A., & Bendezu, M. (2013). *Impacto de la pesca artesanal y el empleo en el puerto de Huacho 2001 - 2011*. Repositorio Digital Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/1592/Zelada-IMPACTO%20DE%20LA%20PESCA%20ARTESANAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

7.2 Fuentes bibliográficas

- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, Diagnóstico y consecuencia* (1 ed.). (L. Paéz de Villalpando, Trad.) Mexico: Trillas, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2011). *La administracion de recursos humanos. En E. c. organizaciones*. C. F. Mexico, Mexico: Mc Geaw Hill.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Brasil: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (7 ed.). McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *El capital humano de las organizaciones* (9 ed.). McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Vol. 5). McGraw-Hill.

Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. McGraw-Hill.

7.3 Fuentes hemerográficas

Acevedo, G., Farias, M., Sanchez, J., Astegiano, C., Alavarez, G., Damaria, M., Buffa, G. (2013). *Condiciones y medio ambiente de trabajo en hospitales públicos provinciales de la ciudad de Córdoba, Argentina*. Revista de Salud Pública, XVII, 8- 20. Obtenido de http://www.saludpublica.fcm.unc.edu.ar/sites/default/files/RSP13_5_04_art%201.pdf

Acosta, B., & Venegas, C. (2010). *Clima Organizacional en una empresa cervecera: Un estudio exploratorio*. Revista de investigación en psicología, 13(1), 163-172. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176432>

Arbeláez, B. (2020). *Intervención del Trabajador Social en el proceso de Gestión Humana y la Medición del Clima Organizacional*. Revista de la Facultad de Trabajo Social, 24(24), 83 - 88. Obtenido de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/trabajosocial/article/view/2681/2429>

García, M. (Julio - Diciembre de 2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual*. Cuadernos de Administración(42), 42 - 62. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n42/n42a4.pdf>

López, C., Díaz, P., & Robledo, J. (2015). *La organización informal y sus efectos en las capacidades de innovación*. Universidad & Empresa, 17, 191 - 217. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187243060010.pdf>

Pazmay, S., & Ortiz, A. (2018). *Clima organizacional en las Industrias ecuatorianas de calzado*. Revista Cuadernos Latinoamericanos de administración, 14(26), 39-50. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409656163003/html/>

7.4 Fuentes electrónicas

Domene, M. (2013). *El sector pesquero de Chile es el de mayor siniestralidad del país*. Obtenido de <https://archivosseguridadlaboral-manueldomene.blogspot.com/2013/04/el-sector-pesquero-de-chile-es-el-de.html>

El Comercio. (18 de 06 de 2021). *El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta*. El Comercio. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr>

El Peruano. (2022 de junio de 2022). *Trabajadores pesqueros: tomen nota de sus derechos y beneficios sociales correspondientes*. El Peruano. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/163557-trabajadores-pesqueros-tomen-nota-de-sus-derechos-y-beneficios-sociales-correspondientes>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (10 de noviembre de 1995). *LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*. BOE n° 269 10-11-1995.

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - N°29783. (26 de julio de 2011). Diario El Peruano. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>

Ley General de Pesca Decreto Ley N° 25977. (10 de diciembre de 1992). Diario el Peruano. Lima. Obtenido de El Peruano: <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0062/LEYGENERALDEPESCA.pdf>

Ley General de Sociedades - Ley N° 26887. (5 de diciembre de 1977). Diario El Peruano. Lima. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0004/2-ley-general-de-sociedades-1.pdf>

Ley N° 30112 del Ejercicio Profesional del Trabajador Social. (7 de noviembre de 2013). Diario El Peruano. Lima. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-ejercicio-profesional-del-trabajador-social-ley-n-30112-1020471-1/>

Ley N° 31246. (24 de junio de 2021). Diario El Peruano. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-modifica-la-ley-29783-ley-de-seguridad-y-salud-en-e-ley-n-31246-1966676-1>

MTPE. (16 de octubre de 2020). *Régimen laboral del trabajador pesquero*. Lima, Perú. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1377808/Derechos%20laborales%20de%20los%20vigilantes%20guardianes%20porteros.pdf?v=1602865758>

Republica, P. d. (29 de 10 de 2006). *DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR*. Diario oficial *El Peruano*, 34. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955EF614B05257E2A0056AB56/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955EF614B05257E2A0056AB56/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf)

SUNAFIL. (28 de octubre de 2016). *Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima, Perú. Obtenido de https://drive.google.com/file/d/0B0Sq5H7U7kO2dG1JZERBX2pWWlk/view?resourcekey=0-20livhG_CbDVP-h7RSZSvG

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L., Huacho - 2023?	Determinar cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L., Huacho - 2023.	Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional en los pescadores anchoveteros de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L., Huacho - 2023.	Variable 1: Condiciones de trabajo Variable 2: Clima organizacional	<p>Condiciones ambientales Iluminación, temperatura, humedad, ruido</p> <p>Condiciones de tiempo Contratación, desvinculación, duración de la jornada laboral, tiempos de descansos</p> <p>Condiciones sociales Estatus o jerarquía, relaciones interpersonales, asistencia social, beneficios, servicios de la organización</p> <hr/> <p>Métodos de mando Confianza, libertad, consideración</p> <p>Motivación Valoración personal, recompensa, castigo, satisfacción</p> <p>Comunicación Estilo, dirección, información</p> <p>Interacción e influencia Influencia, amistad, interacción</p> <p>Toma de decisiones y resolución de problemas Grupo, conocimiento, distribución</p> <p>Capacitación y adiestramiento Actitud, desempeño, recursos</p>	<p>Tipo: aplicada</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Diseño: no experimental de corte transversal</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Población y muestra: 42 pescadores de anchoveta industrial seleccionados mediante la muestra censal.</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: Escala de medición de las condiciones de trabajo para pescadores anchoveteros diseñado por Bazalar & Castillo (2023). Cuestionario de medición de Clima Organizacional de Roa (2004) adaptado por Bazalar & Castillo (2023) a “Escala de medición de las condiciones de trabajo para pescadores anchoveteros”</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Cuál es la relación entre las condiciones ambientales y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L., Huacho - 2023?	Establecer cuál es la relación entre las condiciones ambientales y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L., Huacho - 2023.	significativa entre las condiciones ambientales y el clima organizacional en los pescadores anchoveteros de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L., Huacho - 2023.			
¿Cuál es la relación entre las condiciones de tiempo y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L., Huacho - 2023?	Establecer cuál es la relación entre las condiciones de tiempo y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L., Huacho - 2023.	Existe relación significativa entre las condiciones de tiempo y el clima organizacional en los pescadores anchoveteros de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L., Huacho - 2023.			
¿Cuál es la relación entre las condiciones sociales y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L., Huacho - 2023?	Establecer cuál es la relación entre las condiciones sociales y el clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L., Huacho - 2023.	Existe relación significativa entre las condiciones sociales y el clima organizacional en los pescadores anchoveteros de la Empresa Pesquera María Del Rocío S.R.L., Huacho - 2023.			

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos



ESCALA DE MEDICIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA PESCADORES ANCHOVETEROS

Finalidad:

La escala de medición acerca de las condiciones de trabajo tiene por finalidad recoger la información obtenida de la percepción directa de los pescadores industriales de anchoveta de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L.

Instrucciones:

Lea con atención cada una de las preguntas, complete según corresponde o marque con X. Sus respuestas serán manejadas de forma ANÓNIMA y CONFIDENCIAL, por lo que esperamos su sinceridad en las respuestas.

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

Datos Generales:

a) ¿A qué embarcación pertenece?

Nueva Esperanza ()

Tio Caramelo ()

Tio Sambito ()

b) ¿Qué cargo desempeñas en la embarcación?

Patrón ()

Motorista ()

Panguero ()

2° Patrón ()

Tripulante ()

Nº	ÍTEMS	Calificación				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: CONDICIONES AMBIENTALES						
01	La iluminación que brinda la embarcación me permite realizar adecuadamente mi trabajo.					
02	La empresa me proporciona los recursos materiales para afrontar las altas y bajas temperatura del clima durante la pesca.					

03	Los equipos de protección personal (EPP) me protegen de las consecuencias de la humedad durante la pesca					
04	El ruido que genera la panga y el motor de la lancha nos produce molestias auditivas.					
Dimensión 2: CONDICIONES DE TIEMPO						
05	Te parece adecuado los requisitos de contratación que la empresa emplea cuando empieza la temporada de pesca: examen médico ocupacional (EMO), contrato, seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR) y vida ley					
06	Al culminar la temporada de pesca la empresa me comunica oportunamente el fin de mi contrato y entrega de los beneficios sociales (liquidación y CTS)					
07	Frecuentemente la jornada de trabajo durante las faenas de pesca es incierto pudiendo superar las 48 horas semanales					
08	Considero que durante toda la temporada de pesca tuve largos momentos de descanso después de una ardua cala.					
Dimensión 3: CONDICIONES SOCIALES						
09	Considero que tengo estabilidad laboral por el status que ocupo dentro de la jerarquía de la empresa.					
10	Podemos pelearnos producto de la relación diaria que llevo con los demás miembros de la tripulación durante la temporada					
11	En la empresa funciona adecuadamente una oficina de asistencia social encarga del bienestar de los trabajadores en temas relacionados a: Descansos médicos, licencias por paternidad, capacitaciones, reconocimientos, atenciones por accidentes y/o enfermedades, etc.					
12	La empresa me proporciona servicios internos y beneficios que nos permiten realizar un trabajo óptimo durante la temporada de pesca					



ESCALA DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA PESCADORES INDUSTRIALES

Finalidad:

La escala de medición acerca de las condiciones de trabajo tiene por finalidad recoger la información obtenida de la percepción directa de los pescadores industriales de anchoveta de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L.

Instrucciones:

Lea con atención cada una de las preguntas, complete según corresponde o marque con X.

Sus respuestas serán manejadas de forma ANÓNIMA y CONFIDENCIAL, por lo que esperamos su sinceridad en la respuesta.

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

Datos generales

a) ¿Cuántos años o meses llevas trabajando para la empresa en la anchoveta?

Nº	ÍTEMS	Calificación				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca
Dimensión 1: MÉTODOS DE MANDO						
01	Los encargados de la flota pesquera nos tienen confianza y consideran nuestras ideas o aportes.					
02	Entre todos los miembros de la tripulación nos sentimos con la libertad de discutir aspectos importantes del trabajo con nuestros superiores					
Dimensión 2: MOTIVACIÓN						
03	Tengo una buena valoración personal de la empresa					
04	Somos recompensados por la empresa si realizamos bien nuestro trabajo					
05	Se utilizan las amenazas y castigos cuando no se cumple la cuota de pesca.					
06	La infraestructura y el equipamiento de la embarcación satisface nuestras expectativas					
07	El pago que ofrece la empresa me motiva a seguir desempeñándome mejor en mis funciones					

Dimensión 3: COMUNICACIÓN						
08	En la empresa la comunicación es libre y espontánea permitiendo que nuestras quejas sean escuchadas y tomadas en cuenta					
09	La comunicación que viene directa de los jefes es la única que tiene valor y es aceptada por nosotros					
10	Los jefes nos comunican la información necesaria para desempeñar un mejor trabajo durante la temporada de pesca					
Dimensión 4: INTERACCIÓN E INFLUENCIA						
11	Podemos influir en los procedimientos de la embarcación para realizar el trabajo en alta mar					
12	Existe un acercamiento personal, de amistad y de lealtad entre todos los trabajadores de la empresa					
13	Interactuamos con los demás trabajadores de la empresa para lograr el cumplimiento de la cuota de pesca.					
Dimensión 5: TOMA DE DECISIONES Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS						
14	Tomamos en cuenta los conocimientos de todo el grupo para solucionar problemas y tomar decisiones en equipo					
15	Los jefes influyen en la distribución de la toma de decisiones y la solución de los problemas en la embarcación					
Dimensión 6: CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO						
16	Demostramos una actitud de interés durante las capacitación y entrenamiento que la empresa pueda programarnos					
17	La empresa nos proporciona buenas capacitaciones y entrenamiento para mejorar nuestro desempeño en alta mar					
18	La empresa cuenta con los recursos profesionales, materiales y financieros para realizar las capacitaciones y entrenamientos					

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 3. Validación del instrumento de las condiciones de trabajo

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUCIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- **Apellidos y nombres:** GUTIERREZ PITOC AZUCENA DEL ROCIO
- **Grado académico:** MAESTRA
- **Institución que labora:** DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL "JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION" - HUACHO
- **Investigación:** Condiciones de trabajo y clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera Maria del Rocio S.R.L. Huacho - 2023.
- **Nombre del instrumento:** Escala de medición de las condiciones de trabajo para pescadores anchoveteros
- **Autor del instrumento:** Bazalar Yon, Yadira & Castillo Espinoza, Vanieth

Criterio de aplicabilidad: De 01 a 09 (no válido, reformular), de 10 a 12 (no válido, modificar), de 13 a 15 (no válido, mejorar), de 16 a más (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS QUE EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la investigación				X	
4. Organización	Existe una organización y lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de estudio			X		
7. consistencia	Basado en el aspecto teorico científico y del tema de estudio					X
8. Coherencia	Entre las variables dimensiones y los indicadores				X	
9. Metodología	La Estrategia responde a los objetivos					X
10. Pertinencia	Genera nuevas puestas para la investigación y construcción de teorías				X	
SUBTOTAL		0	0	3	24	14
TOTAL		42				

- **Valoración Cuantitativa:**

$$42 * 100\% / 50 = 0.84$$

- **Valoración Cualitativa:**

Es el proceso que permite analizar las características y problemas del fenómeno a evaluar desde la perspectiva de los actores involucrados.

- **Opinión De Aplicabilidad:** Es verificable el instrumento de Investigación.

Lugar y fecha: Supe Puerto 12 de enero-24

Firma: 
Mg. Yon Bazalar Yon, Yadira Castillo Espinoza, Vanieth

Cargo: Trabajadora Social

DNI:15714291

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUCIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- **Apellidos y nombres:** TITO REBATA GUISELA DORA
- **Grado académico:** LICENCIADA
- **Institución que labora:** ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA
- **Investigación:** Condiciones de trabajo y clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L. Huacho - 2023.
- **Nombre del instrumento:** Escala de medición de las condiciones de trabajo para pescadores anchoveteros
- **Autor del instrumento:** Bazalar Yon, Yadira & Castillo Espinoza, Vanieth

103

Criterio de aplicabilidad: De 01 a 09 (no válido, reformular), de 10 a 12 (no válido, modificar), de 12 a 15 (no válido, mejorar), de 16 a más (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS QUE EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la investigación					X
4. Organización	Existe una organización y lógica					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de estudio					X
7. consistencia	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8. Coherencia	Entre las variables dimensiones y los indicadores					X
9. Metodología	La Estrategia responde a los objetivos					X
10. Pertinencia	Genera nuevas pausas para la investigación y construcción de teorías					X
SUBTOTAL		0	0	0	0	50
TOTAL		50				

- **Valoración Cuantitativa:**
50 x 100% / 50 = 1.
- **Valoración Cualitativa:**
Aplicable
- **Opinión De Aplicabilidad:**
Procede aplicar a la población de estudio

Lugar y fecha: Lima, 12 de enero de 2024

Firma: 
Cargo: Trabajadora Social

DNI: 10292139

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUCIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres: PUENTE FERNÁNDEZ ANA ISABEL WILGUJA
- Grado académico: INGENIERA TITULADA
- Institución que labora: ASLENSORES S.A.
- Investigación: Condiciones de trabajo y clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L. Huacho - 2023.
- Nombre del instrumento: Escala de medición de las condiciones de trabajo para pescadores anchoveteros
- Autor del instrumento: Bazalar Yon, Yadira & Castillo Espinoza, Vanieth

Criterio de aplicabilidad: De 01 a 09 (no válido, reformular), de 10 a 12 (no válido, modificar), de 13 a 15 (no válido, mejorar), de 16 a más (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS QUE EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.			X		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la investigación				X	
4. Organización	Existe una organización y lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de estudio					X
7. consistencia	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				X	
8. Coherencia	Entre las variables dimensiones y los indicadores			X		
9. Metodología	La Estrategia responde a los objetivos				X	
10. Pertinencia	Genera nuevas pausas para la investigación y construcción de teorías				X	
SUBTOTAL		0	0	6	28	5
TOTAL		39				

- Valoración Cuantitativa:
39 x 100% / 50 = 0.78
- Valoración Cualitativa:
Aplicable
- Opinión De Aplicabilidad:
Proceder aplicar en la población de estudio

Lugar y fecha: LIMA, 09-01-24

Firma: 

Cargo: ASISTENTE DE SOPA

DNI: 76064296

Anexo 4. Validación del instrumento del clima organizacional

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION: JUCIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- **Apellidos y nombres:** GUTIERREZ PITOC AZUCENA DEL ROCIO
- **Grado académico:** MAESTRA
- **Institución que labora:** UNIVERSIDAD NACIONAL "JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION" - HUACHO
- **Investigación:** Condiciones de trabajo y clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera Maria del Rocio S.R.L. Huacho - 2023.
- **Nombre del instrumento:** Escala de medición del clima organizacional para pescadores anchoveteros
- **Autor del instrumento:** Bazalar Yon, Yadira & Castillo Espinoza, Vanieth

Criterio de aplicabilidad: De 01 a 09 (no válido, reformular), de 10 a 12 (no válido, modificar), de 13 a 15 (no válido, mejorar), de 16 a más (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS QUE EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la investigacion				X	
4. Organización	Existe una organizacion y logica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de estudio				X	
7. consistencia	Basado en el aspecto teorico cientifico y del tema de estudio				X	
8. Coherencia	Entre las variables dimensiones y los indicadores				X	
9. Metodología	La Estrategia responde a los objetivos					X
10. Pertinencia	Genera nuevas penas para la investigacion y construccion de teorias				X	
SUBTOTAL		0	0	0	28	15
TOTAL		43				

- $43 * 100\% / 50 = 0,86$
- **Valoración Cualitativa:** Se pretende valorar los aspectos socioafectivos (actitud, motivación, cooperación y participación)
- **Opinión De Aplicabilidad:** Es Aplicable el cuestionario de clima organizacional.

Lugar y fecha: Pto. Supe 12 de enero 2024

Firma:  Univ. Nac. José F. Sánchez Carrion
Mg. Azucena Del Rocio Gutierrez Pitoc
CODIGO DOCENTE : DC 1541

Cargo: TRABAJADORA SOCIAL

DNI: 15714291

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION: JUCIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- **Apellidos y nombres:** Ursula Alicia Rodriguez Reyes
- **Grado académico:** Licenciada
- **Institución que labora:** Pesquera Hayduk de Chimbote
- **Investigación:** Condiciones de trabajo y clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L. Huacho - 2023.
- **Nombre del instrumento:** Escala de medición del clima organizacional para pescadores anchoveteros
- **Autor del instrumento:** Bazalar Yon, Yadira & Castillo Espinoza, Vanieth

Criterio de aplicabilidad: De 01 a 09 (no válido, reformular), de 10 a 12 (no válido, modificar), de 13 a 15 (no válido, mejorar), de 16 a más (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS QUE EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la investigación				X	
4. Organización	Existe una organización y lógica			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de estudio					X
7. consistencia	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				X	
8. Coherencia	Entre las variables dimensiones y los indicadores				X	
9. Metodología	La Estrategia responde a los objetivos				X	
10. Pertinencia	Genera nuevas pausas para la investigación y construcción de teorías				X	
SUBTOTAL		0	0	3	32	5
TOTAL		40				

- Valoración Cuantitativa:
40 x 100% / 50 = 0.80
- Valoración Cualitativa:
Aplicable
- Opinión De Aplicabilidad:
Se Procede aplicar a la población

Lugar y fecha: 14/01/2024

Firma: 

Cargo: Trabajadora Social

DNI: 40038934

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUCIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres: Robles Pérez, Mariella Eledy
- Grado académico: Licenciada en Psicología
- Institución que labora: Ascensores SA
- Investigación: Condiciones de trabajo y clima organizacional en los pescadores industriales de la Empresa Pesquera María del Rocío S.R.L. Huacho - 2023.
- Nombre del instrumento: Escala de medición del clima organizacional para pescadores anchoveteros
- Autor del instrumento: Bazalar Yon, Yadira & Castillo Espinoza, Vanieth

Criterio de aplicabilidad: De 01 a 09 (no válido, reformular), de 10 a 12 (no válido, modificar), de 13 a 15 (no válido, mejorar), de 16 a más (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS QUE EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					x
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					x
3. Actualidad	Adecuado al avance de la investigación					x
4. Organización	Existe una organización y lógica					x
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				x	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de estudio					x
7. consistencia	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				x	
8. Coherencia	Entre las variables dimensiones y los indicadores					x
9. Metodología	La Estrategia responde a los objetivos				x	
10. Pertinencia	Genera nuevas pausas para la investigación y construcción de teorías					x
SUBTOTAL		0	0	0	12	35
TOTAL		47				

• Valoración Cuantitativa:

$$47 \times 100\% / 50 = 0.94$$

• Valoración Cualitativa:

Aplicable

• Opinión De Aplicabilidad:

Proceder aplicar con la población en estudio

Lugar y fecha: Lima, 09 de enero de 2024

Firma: [Firma]

Cargo: Asistente de Desarrollo de RRHH

DNI: 73920030

Anexo 5. Procesamiento de los datos

*CT-CO_BD.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1 : Suma2 10 Visible

	Edad	TiempodeServicio	Embarcación	Cargo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30			
1	52	60	1		2	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5			
2	40	7	1		4	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5			
3	51	60	3		1	5	3	5	4	5	5	5	3	1	2	3	5	3	5	4	1	3	4	2	5	2	5	5	1	5	3	5	4	4			
4	57	180	1		5	5	5	5	4	5	5	3	3	2	1	5	1	3	3	3	2	1	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5			
5	42	3	3		5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5				
6	56	156	1		1	5	5	5	4	5	5	3	3	5	3	4	5	3	4	5	5	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5				
7	39	36	3		5	3	4	3	5	4	3	5	3	5	1	3	3	3	4	3	1	1	4	3	3	2	3	4	4	4	5	3	5	4			
8	54	24	3		5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	1	5	5	5	5	5	4	1	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5		
9	26	24	3		5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	1	5	5	3	4	4	2	1	3	2	3	3	3	4	5	5	5	3	5	5	3		
10	36	24	3		5	3	5	5	5	5	4	4	3	2	5	4	3	2	4	3	1	3	4	2	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4		
11	31	48	3		5	4	4	3	3	4	4	5	3	1	1	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4		
12	66	252	3		5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	1	4	5	4	1	4	1	1	3	4	3	5	5	3	3	3	5	5	5	4	5		
13	55	48	3		5	5	5	5	4	5	4	5	1	1	2	5	5	5	3	5	4	1	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5		
14	43	60	1		3	5	3	4	4	5	5	3	4	1	5	4	4	5	5	4	1	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	
15	43	108	2		3	4	5	5	3	5	4	5	3	5	1	5	5	4	3	5	5	1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	33	72	2		5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	4	4	4	3	2	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	
17	60	180	1		5	2	2	1	3	2	1	2	3	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3	3	4	4	3	5	5	
18	50	72	2		5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	3	5	5	1	3	5	2	5	5	2	4	4	3	5	5	5	5	5	
19	54	36	3		3	4	3	2	5	5	2	2	2	3	2	3	3	5	4	5	3	1	3	3	3	5	3	4	5	5	5	5	4	3	5	5	
20	44	240	2		5	4	4	4	5	5	5	5	3	1	1	3	3	3	1	4	3	1	4	5	5	5	1	5	3	4	5	5	5	5	4	5	
21	35	72	2		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	47	60	2		5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

*CT-CO_BD.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1 : Suma2 10 Visible

	Edad	TiempodeServicio	Embarcación	Cargo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30				
22	47	60	2		5	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
23	49	24	1		5	4	4	4	4	3	4	5	3	1	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	40	12	3		5	5	5	5	1	5	5	4	3	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	42	48	3		4	3	3	3	5	5	3	5	3	2	1	3	3	4	3	3	1	1	2	3	3	4	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	
26	30	48	2		5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	1	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	
27	46	252	2		5	5	4	5	5	3	5	3	2	1	1	2	5	4	4	4	1	4	4	4	5	5	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3
28	51	264	2		1	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	3	5	4	5	5	5	1	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
29	57	180	2		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
30	29	60	2		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	57	216	2		2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	2	4	4	3	2	3	2	5	3	3	5	5	4	5	4	5	
32	32	72	2		4	5	3	5	3	4	3	5	3	5	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	2	4	4	5	2	3	2	3	2	3	
33	57	180	3		2	4	4	5	4	4	5	4	2	2	3	2	3	4	5	5	2	2	4	4	5	5	4	2	4	3	5	4	5	4	5	4	5	
34	31	144	1		5	5	3	4	5	4	3	3	3	2	2	3	2	5	4	1	3	3	2	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
35	35	180	1		5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	
36	32	84	1		5	3	2	1	4	2	2	4	5	4	4	3	4	3	4	2	2	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	
37	38	84	3		5	4	3	5	3	3	3	2	2	2	3	2	2	5	5	5	4	4	3	2	4	5	3	5	3	4	4	4	3	5	4	5	4	
38	46	72	1		5	4	4	3	5	3	2	5	4	4	3	3	5	3	5	4	3	1	3	4	2	3	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	
39	35	24	2		5	4	5	5	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	3	4	5	4	5	4	
40	38	10	1		5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	2	3	5	3	4	4	4	5	4	5	
41	37	5	1		5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	2	4	3	5	4	2	5	4	2	5	4	2	5	3	2	5	5	5	
42	45	48	1		5	5	4	5	4	4	2	2	3	3	4	4	3	5	3	5	4	2	1	1	1	2	3	2	3	3	5	4	4	4	4	3	3	
43																																						

Vista de datos Vista de variables

Anexo 6. Imágenes de referencia





