



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“NIVEL DE CLIMA LABORAL DEL PERSONAL OBRERO EN UNA EMPRESA PRIVADA DE ELABORACIÓN DE ALIMENTO BALANCEADO PARA ANIMALES - TRUJILLO 2018”.

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Br. María Magdalena Cruz Rodríguez

Asesor:

Dra. Julia Sagastegui Cruz

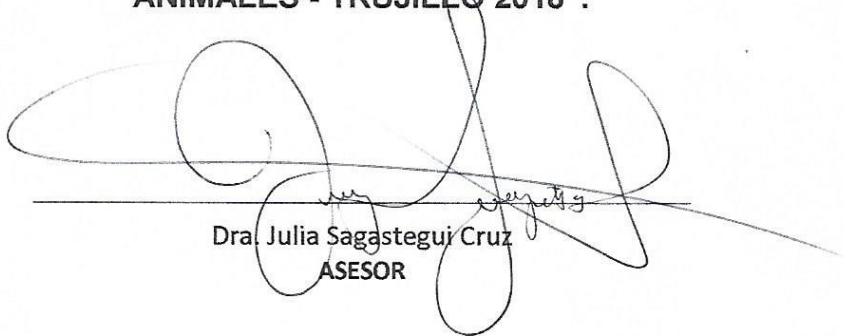
Trujillo – Perú

2018

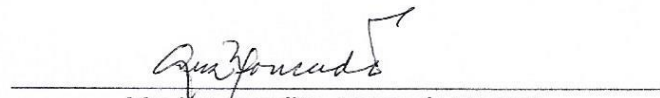
APROBACIÓN DE LA TESIS

El (La) asesor(a) y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por la Bachiller Cruz Rodríguez, María Magdalena, denominada:

**"NIVEL DE CLIMA LABORAL DEL PERSONAL OBRERO EN UNA EMPRESA
PRIVADA DE ELABORACIÓN DE ALIMENTO BALANCEADO PARA
ANIMALES - TRUJILLO 2018".**



Dra. Julia Sagastegui Cruz
ASESOR



Mg. Luz Angelita, Moncada Vergara.
JURADO



Mg. Dora Luz, Zegarra Escalante.
JURADO



Mg. Marlies Alicia, Cueva Urra.
JURADO

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme alcanzar este anhelado triunfo de mi vida. Por los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más la vida.

A mi empeño y esfuerzo en mi camino de formación profesional.

A mi hermana María Esther por su apoyo constante e incondicional, en toda mi formación personal, académica y laboral, quien a pesar de mis debilidades confío, me alentó y me alienta a seguir en el camino de lograr la meta, a pesar del tiempo transcurrido.

Br. María Magdalena Cruz Rodríguez

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por darme salud y bienestar para poder esforzarme cada día.

A mis hermanas por su apoyo constante e incondicional, en toda mi formación personal, académica y laboral, que a pesar de mis debilidades confiaron, me alentaron y me alientan a seguir en el camino de lograr la meta.

Br. María Magdalena Cruz Rodríguez

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

APROBACIÓN DE LA TESIS.....	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	5
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....	16
CAPÍTULO 4. RESULTADOS	20
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN	42
CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultados de la dimensión Estructura.....	20
Tabla 2. Existen facilidades para solicitar un permiso.....	21
Tabla 3. Se solicitan muchos requisitos por parte de la organización para solicitar un adelanto de sueldo o préstamo.....	22
Tabla 4. Es adecuado el tiempo que se toma el área de verificación para confirmar si el despacho del producto procede.....	23
Tabla 5. Los requisitos que se evalúan para la renovación de mi contrato son justos.....	24
Tabla 6. Resultado de la dimensión Relación con la Jefatura.....	25
Tabla 7. Considero a mi supervisor un líder.....	26
Tabla 8. Tus superiores reconocen tus logros y cumplimientos de metas.....	27
Tabla 9. La empresa informa oportunamente temas de interés que le conciernen al equipo de trabajo que pertenezco.....	28
Tabla 10. Los jefes son indiferentes ante cualquier percance en la que este atravesando el trabajador.....	29
Tabla 11. Resultados de la dimensión Reconocimiento Laboral.....	30
Tabla 12. El salario que percibo por mi trabajo es justo.....	31
Tabla 13. La organización cumple con los premios (bonos o comisiones) que ofrece.....	32
Tabla 14. Recibo mi sueldo de manera puntual.....	33
Tabla 15. La empresa sabe reconocer el esfuerzo y el empeño de sus colaboradores.....	34
Tabla 16. Resultados de la dimensión Conflictos Laborales.....	35
Tabla 17. Siempre puedo expresar lo que pienso, sin temor a represalias de mis compañeros y mi supervisor.....	36
Tabla 18. Mi jefe es tolerante ante cualquier error que pueda ocurrir por algún integrante del equipo de trabajo.....	37
Tabla 19. Cuando ocurre un conflicto en el equipo, mi jefe interviene usando métodos adecuados para solucionarlo.....	38
Tabla 20. Tengo control de mis emociones en situaciones difíciles frente a mis compañeros de trabajo.....	39
Tabla 21. Resultado del Nivel del Clima Laboral.....	40
Tabla 22. Resultado de las cuatro dimensiones.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados de la dimensión Estructura.....	20
Figura 2. Existen facilidades para solicitar un permiso.....	21
Figura 3. Se solicitan muchos requisitos por parte de la organización para solicitar un adelanto de sueldo o préstamo.....	22
Figura 4. Es adecuado el tiempo que se toma el área de verificación para confirmar si el despacho del producto procede.....	23
Figura 5. Los requisitos que se evalúan para la renovación de mi contrato son justos.....	24
Figura 6. Resultado de la dimensión Relación con la Jefatura.....	25
Figura 7. Considero a mi supervisor un líder.....	26
Figura 8. Tus superiores reconocen tus logros y cumplimientos de metas.....	27
Figura 9. La empresa informa oportunamente temas de interés que le conciernen al equipo de trabajo que pertenezco.....	28
Figura 10. Los jefes son indiferentes ante cualquier percance en la que este atravesando el trabajador.....	29
Figura 11. Resultados de la dimensión Reconocimiento Laboral.....	30
Figura 12. El salario que percibo por mi trabajo es justo.....	31
Figura 13. La organización cumple con los premios (bonos o comisiones) que ofrece.....	32
Figura 14. Recibo mi sueldo de manera puntual.....	33
Figura 15. La empresa sabe reconocer el esfuerzo y el empeño de sus colaboradores.....	34
Figura 16. Resultados de la dimensión Conflictos Laborales.....	35
Figura 17. Siempre puedo expresar lo que pienso, sin temor a represalias de mis compañeros y mi supervisor.....	36
Figura 18. Mi jefe es tolerante ante cualquier error que pueda ocurrir por algún integrante del equipo de trabajo.....	37
Figura 19. Cuando ocurre un conflicto en el equipo, mi jefe interviene usando métodos adecuados para solucionarlo.....	38
Figura 20. Tengo control de mis emociones en situaciones difíciles frente a mis compañeros de trabajo.....	39
Figura 21. Resultado del Nivel del Clima Laboral.....	40
Tabla 22. Resultado de las cuatro dimensiones.....	41

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar el nivel del clima laboral del personal obrero de una empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales-Trujillo 2018. Se desarrolló una investigación descriptiva transversal no experimental, lo que midió las condiciones del clima laboral y describió sus niveles de presentación, la muestra se aplicó al área operativa que hace un universo de 36 empleados. Los objetivos fueron describir cuatro (4) dimensiones: Estructura, Relación con la jefatura, Reconocimiento Laboral y Conflicto Laboral.

Para la medición de la variable se utilizó la técnica de la encuesta, teniendo como instrumentos, el cuestionario de preguntas de elaboración propia conformados por 16 ítems cada uno en una escala de Likert; debidamente validados, con un nivel de confiabilidad (0,913)

Los resultados obtenidos fueron: la estructura refleja debilidad en la forma que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de la organización en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles de jerarquía; la relación con la jefatura (liderazgo) y el reconocimiento laboral no se ha consolidado; en el conflicto laboral el nivel de tolerancia a las diferencias no es lo esperado. Dicho de otra manera; la percepción del clima laboral del personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales, fue percibida con un nivel medio, lo que; que su clima laboral no es hostil, pero tampoco el mejor, resultado que rechaza totalmente a la hipótesis planteada en donde se describió que existía un alto nivel en el clima laboral de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales-Trujillo 2018.

Palabras Clave: Clima Laboral, Personal Obrero.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the level of work environment of the workers of a private company for the production of a balanced product for animals-Trujillo 2018. A transverse non-experimental descriptive research was developed, which measured the conditions of the work environment and described their levels of presentation, the sample was applied to the operational area that makes a universe of 36 employees. The objectives were to describe four (4) dimensions: Structure, Relationship with the Headquarters, Labor Recognition and Labor Conflict.

For the measurement of the variable the survey technique was used, having as instruments, the questionnaire of questions of own elaboration conformed by 16 items each one in a scale of Likert; duly validated, with a level of reliability (0.913)

The results obtained were: the structure reflects weakness in the way in which the activities of the organization are divided, grouped and coordinated in relation to the relationships between the different levels of hierarchy; the relationship with the leadership (leadership) and the labor recognition has not been consolidated; In the labor dispute, the level of tolerance to differences is not what is expected. In other words; the perception of the working environment of the workers of the private company of elaboration of balanced food for animals, was perceived with a medium level, which; that their working environment is not hostile, but neither is the best one, a result that totally rejects the hypothesis put forward where it was described that there was a high level in the work climate of the private company for the production of balanced feed for animals-Trujillo 2018

Key Words: Labor Climate, Personal Workers.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad es común que las empresas se preocupen por la gestión del capital humano, ya que de ellos depende su desarrollo y bienestar, siendo necesario que puedan sentirse satisfechos y contentos con lo que hacen dentro de la empresa. Las organizaciones actualmente buscan establecer un clima laboral adecuado y mejorar el rendimiento profesional de todos sus colaboradores. Las organizaciones se mantienen mientras están integradas por un grupo de personas que desempeñan diversas actividades, ninguna organización puede alcanzar el éxito, sin un cierto grado de esfuerzo y compromiso de sus colaboradores. A nivel internacional en un entorno laboral deficiente el cual no reúne las condiciones que satisfagan las expectativas de sus trabajadores, no solo se ven afectados los colaboradores al provocarles incapacidad física o mental en el desarrollo de sus actividades; sino también en los empleadores, lo que ha dado lugar al deterioro de las relaciones interpersonales, lo cual se ve reflejado en la productividad y el desarrollo empresarial. (Sara delia, 2013)

La importancia, en el mejoramiento del clima laboral tiene un impacto socioeconómico positivo para la organización, de tal forma que alienta a los trabajadores a ser competentes entre sí, logrando mejores resultados financieros para la empresa, recalcando que un ambiente de trabajo favorable arroja como resultado altos niveles de satisfacción laboral, siendo éste el indicador fundamental para el buen desempeño de los trabajadores. Para que exista una activa relación y coordinación entre colaboradores y empresa, la comunicación es el proceso esencial que lo permite. El objetivo final que se busca con el clima laboral es explicar los motivos por los que las personas que trabajan en una organización se sienten motivadas al ejercer sus obligaciones profesionales. Conocer las causas subyacentes de la motivación es sumamente importante, porque nos permitirá actuar sobre ellas para aumentar la motivación en los colaboradores para la mejora continua de la organización. Los colaboradores que se encuentran más satisfechos con su puesto de trabajo son aquellos que demuestran actitudes positivas en su labor a diferenciándose de los trabajadores que se hallan insatisfechos expresando actitudes negativas. Es importante la satisfacción en el trabajo siendo reconocida como un componente del compromiso.

El beneficio que obtiene una empresa mediante el diagnóstico del nivel de su clima laboral es obtener una descripción clara, precisa y confiable para saber cuál es la percepción del ambiente laboral de sus colaboradores: bueno, malo o regular; ambiente en donde desarrollan las funciones diarias delegadas por sus superiores, ya que un trabajador motivado y satisfecho refleja su agradecimiento en su labor diaria y éste es el motor para el crecimiento empresarial. Así mismo poder medir si se cumple con los objetivos planteados y esperados por la empresa, si una empresa tiene características favorables que lo distinguen de otras, son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la empresa y de esta manera son beneficiados tanto el trabajador como la empresa, buscando mejorar buenas relaciones laborales entre jefe y trabajador, permitiendo conocer periódicamente el nivel de resultados alcanzados.

(Aragón Cano, 2013)

Es una necesidad, evaluar el nivel del clima laboral en una organización, El Clima laboral es un tema de gran importancia y necesario hoy en día para casi todas las empresas, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano, es por ello que es un elemento indispensable en la planificación estratégica de las empresas, puesto que permite gestionar la motivación de los integrantes de la empresa, con el objetivo de conseguir mejores resultados económicos. Es por ello, necesario conocer y saber la percepción que tienen los colaboradores del ambiente en el que desarrollan diariamente sus actividades, para poder ajustar y aplicar las medidas necesarias correctivas, Es necesario mantener la motivación del empleado para que logren el cumplimiento de sus objetivos, para tener un buen clima laboral es requisito indispensable vincular los intereses de los colaboradores con los objetivos de la organización y así producir beneficios mutuos que garanticen la satisfacción del empleado y la organización (Brunet, 1999)

La empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales, investigada, pertenece al sector PECUARIO, se denomina pecuaria a aquella actividad relacionada con la producción de ganado, y forma un sector esencial dentro de las actividades agropecuarias. Esta empresa comercializa, fabrica y distribuye alimentos balanceados para la ganadería lechera, avicultura, porcicultura y camarones. La empresa desarrolla sus actividades en el departamento de la Libertad-Trujillo y cuenta con seis sucursales actualmente y con una planilla de 74 colaboradores, con esta evaluación se pretende diagnosticar el

nivel del clima laboral que tiene la empresa en estudio. Así también el grado de satisfacción en cuanto a las dimensiones evaluadas dentro del marco de la variable analizada.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de clima laboral del personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales - Trujillo 2018?

1.3. Justificación

Con el presente trabajo se justifica al pretender identificar el nivel del “clima laboral del personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales, lo que impacta significativamente en el desempeño y rendimiento del personal, teniendo en cuenta, que el centro laboral es el lugar donde los colaboradores pasan el mayor de su tiempo, dando lo mejor de ellos, cumpliendo con sus funciones para el beneficio de ambas partes, con un personal emocionalmente satisfecho se verá reflejado no solo en el ambiente físico, sino también en el incremento de su productividad, con el buen desempeño en sus labores asignadas, la información recogida y el resultado de los hallazgos del clima laboral en la empresa en mención, fueron alcanzados a la Gerencia de Recursos Humanos, para que ésta plantee estrategias o tome la decisión correcta para mejorar la deficiencia del nivel de su clima laboral (Litwin & Stringer, Motivation and Organizational Climate, 1968). La importancia de esta investigación radica en el análisis del clima laboral en el personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales, lo cual originara recomendaciones para mejorar esta variable en beneficio de los empleados y la institución en su conjunto; identificando las dimensiones del clima laboral existente.

1.4. Limitaciones

Las limitaciones que se presentaron en el presente estudio, fueron; el ingreso a la empresa para realizar las encuestas a los colaboradores del área seleccionada, motivo principal que la Gerente General no permite ni autoriza ninguna visita para algún estudio en su empresa, ni tampoco permite que su personal sea evaluado por terceros, es muy celosa con cualquier información que pueda salir de su empresa. Por otro lado, el poco interés que mostraron los colaboradores, al llenado de las encuestas para realizar el presente trabajo de investigación. Sin embargo; la gerente accedió al pedido y permitió el ingreso a su empresa para poder recoger la

información requerida que se solicitó, después de explicarle el beneficio que tendría con la información que se obtendría de sus colaboradores, para poder identificar el nivel del clima laboral en el área estudiada de su empresa. Además los colaboradores del área aceptaron llenar la encuesta entregada a cada uno de ellos, haciéndoles entender que las necesidades y malestares que tengan como trabajadores de dicha empresa, llegarían a la gerencia en forma anónima y que esa era la única y mejor manera de como la jefatura esté informada de cómo perciben sus trabajadores el ambiente de trabajo y pueda encontrar la forma de mejorar su clima laboral, para el bienestar de todo el recurso humano dentro del área.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Evaluar el nivel del “clima laboral del personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales. Trujillo 2018”.

1.5.2. Objetivos específicos

- Describir el nivel de las dimensiones óptimas: “Estructura, Recompensa Laboral, y Conflicto Laboral, del clima laboral del personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales. Trujillo 2018”.
- Describir el nivel de las dimensiones débiles: “Relación con la Jefatura” del clima laboral del personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales. Trujillo 2018.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

(Williams., 2013) El objetivo del estudio, fue estudiar y diagnosticar la tendencia general de la percepción del personal sobre el clima laboral dentro de la dependencia municipal pública en Monterrey, para alcanzar este objetivo su muestra fue de 20 empleados; misma que se dividió en 5 dimensiones direccionados en procesos de comportamiento organizacional y detectar fortalezas y oportunidades para ser tomadas en cuenta y realizar procesos de mejora dentro de la dependencia. Se obtuvo como resultado, que el clima laboral se encontró en un nivel medio con un 46% dentro de un sistema colegiado. Este diagnóstico detecto las dificultades de la organización en desmotivación y en la falta de comunicación tanto descendente como ascendente que recae de manera directa con el liderazgo que se percibe. Se utilizó un diseño transversal descriptivo.

El antecedente aporta favorable información para el análisis del clima laboral, lo que demostró que es factible la medición del ambiente laboral, para poder detectar las falencias y tomar medidas correctivas.

(Cotrina, 2013) La presente investigación tuvo como objetivo general realizar un plan de mejoramiento y motivación para optimizar el clima laboral del Módulo Penal de La Corte Superior de Justicia de la Libertad y con la finalidad que el presente trabajo sea tomado como instrumento de implementación en el Módulo Penal de la citada institución. La población de 75 personas, el tipo de investigación fue descriptivo, ya que consiste en llegar a conocer los aspectos, situaciones y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Como instrumento de recolección de datos, las encuestas; teniendo como principal resultado la necesidad de aplicar un plan de mejoramiento en el módulo penal, para la validación y confiabilidad se utilizó el instrumento SPSS aplicando el Alfa de Cron Bach obteniendo un nivel aceptable en motivación y bueno para clima laboral. De acuerdo a los resultados correspondientes al clima laboral el 34.7% de los trabajadores jurisdiccionales encuestados la mayoría siente que casi nunca existe una relación armoniosa tanto con los jefes y compañeros. Seguido por un 40% de los encuestados que sienten que casi nunca el grupo de trabajo funciona como equipo bien integrado. En cuanto a motivación un 53.3% de los trabajadores siente que casi nunca se valora el alto nivel desempeño. Un 36.0% de los trabajadores siente que casi nunca se está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla. Un 36% de los trabajadores siente que casi nunca la remuneración es

atractiva en comparación con otras instituciones. Dando como resultado que el personal jurisdiccional esta desmotivado y no encuentra estímulos para la realización del trabajo. Llegaron a la conclusión de que con un plan de mejoramiento que se indicó en la investigación se obtenga una variación favorable en los porcentajes con una mejora y óptimos resultados en el módulo penal de la Corte Superior de La Libertad. El antecedente aporto a este estudio, poder utilizar el mismo instrumento de medición (la encuesta) el cual sirvió para obtener información en forma directa. Así También, a determinar que los factores que influyen en un ambiente laboral son múltiples y después de un diagnóstico se puede implementar mejoras importantes en toda empresa.

(Gonzales, 2016) El estudio tuvo como finalidad determinar y describir la percepción general del clima laboral en el proyecto de ventas de la empresa Casturtel-sede Trujillo, dedicada al rubro del call center, el análisis que realizaron para dicho estudio; se apoyó en el sentir de los tele-operadores que integraban dicho proyecto. Se utilizó un diseño transversal descriptivo y se aplicó la técnica de la encuesta a una muestra de 90 colaboradores del proyecto, el resultado de las dimensiones del estudio fue valorado como regular y por consiguiente recomendaron que se tome la iniciativa para elaborar planes de acción que estén dirigidos a inclinar la balanza hacia el lado positivo de esta variable. Finalmente; su hipótesis fue rechazada, debido a que principalmente pensaron que el clima seria valorada como inadecuada. El antecedente contribuyo grandemente en el análisis del nivel del clima laboral de la empresa en estudio, lo cual demuestra que es posible el diagnóstico del entorno laboral, identificando las debilidades de una empresa y de esa manera corregir o mejorar y obtener como resultado un agradable clima laboral, puesto que siempre existen aspectos que se deben reforzar o mejorar.

(Stefani, 2014) Diagnóstico del Nivel del clima Laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Burger King”, Universidad San Carlos-Guatemala. La investigación se llevó a cabo en la cadena de restaurante de comida rápida, Burger King; la población seleccionada estuvo comprendida entre las edades de 17años en adelante, de ambos sexos; muestreo pro balístico simple en toda la muestra, la investigación fue de 125 trabajadores, aplicando el método cuantitativo para evaluar los diferentes procesos y actividades de los diferentes restaurantes. Aplicaron la técnica de observación y cuestionario. Los resultados de esta investigación se determina que la relación del clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de Burger King cumple la interrelación satisfactoriamente

permitiendo que cada uno de ellos ejecute con responsabilidad e importancia las tareas que deben de ejecutar diariamente. Concluye que los trabajadores de los restaurantes de Burger King se permite la libertad en la realización de sus labores, tiene una apreciación que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad. El clima laboral del personal de los restaurantes es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral. Los encargados supervisores juegan un papel primordial en el reconocimiento del desempeño laboral de los trabajadores y esto determina efectos positivos en el ambiente laboral del desarrollo de las funciones del colaborador. El antecedente contribuye así a demostrar que, el nivel de satisfacción laboral influye mucho en las actitudes de los colaboradores llegando así a repercutir en un buen desempeño originando un excelente clima laboral.

(Tapia, 2013) El objetivo fue: describir el clima laboral en la Red de Salud de Islay – Mollendo-Arequipa; analizando el nivel de conocimiento, identificación y compromisos con el proyecto institucional, conocer la percepción de los trabajadores, sobre la información que reciben para desarrollar sus funciones, describir las características que presenta el trabajo en equipo, identificar las condiciones de trabajo, detectar las oportunidades de carrera que perciben los trabajadores, conocer la opinión del personal de la Red de Salud Islay, acerca de la competencia supervisórea, precisar el grado de satisfacción del personal con la forma de compensar y reconocer su desempeño. Como técnica de investigación utilizaron la encuesta, la unidad de estudio estuvo conformadas por 30 trabajadores de la empresa en estudio, los principales resultados fueron: Un personal comprometido con las directrices estratégicas de su organización, con acceso a la información institucional a través de canales de comunicación escrita, verbal e internet; con jefes que no los mantienen bien informados, aceptable inter relación entre compañeros de trabajo, aunque no son alentados a compartir su conocimiento, consideran de utilidad las reuniones de trabajo. El ambiente, no está libre de hostilidad; se respetan entre compañeros; desconfían de las habilidades de sus jefes, no saben claramente lo que esperan de ellos; consideran que la evaluación y reconocimiento no es apropiada, a pesar que conocen sus fortalezas, les agradaría saber que su trabajo ha satisfecho las expectativas. Finalmente; los autores señalan que las instituciones constituyen el segundo hogar de las personas, por lo que es necesario trabajar por un clima laboral favorable; el sentimiento de

insatisfacción predominante en los servidores de la Red Islay, especialmente en el trato diferenciado, se podrá revertir adoptando nuevas conductas que propone el liderazgo y cultura, siempre y cuando involucre la participación activa del líder, el más importante ejemplo de cambio tiene que ser asumida por su persona. El antecedente demuestra que las variantes que determinan una buena satisfacción laboral, de no ser satisfechas pueden ocasionar pérdidas significativas del capital humano y crear un desfavorable clima laboral dentro de la organización.

(Villegas, 2015)teniendo como objetivo determinar el Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2015, Lima - Perú, demostró que el nivel de satisfacción laboral dentro del centro de salud, en su mayor porcentaje es bajo referido a que el personal asistencial, siente que no se le proporciona la información oportuna y adecuada sobre su desempeño y resultados alcanzados, la institución no brinda los recursos, las herramientas e instrumentos suficientes que permita tener un buen desempeño; no mantienen informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que los afectan e interesan el rumbo de la institución, no reciben capacitación que les permita desarrollar sus habilidades personales y profesionales, los compañeros de trabajo no se ayudan para completar las tareas que les permita culminarlas en menor tiempo, el ambiente de la institución no permite que exprese opiniones sin temor a represalias. El antecedente contribuye así a demostrar el que, el nivel de satisfacción laboral influye en las actitudes y habilidades del trabajador llegando así a repercutir en su desempeño.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima laboral

El Clima Laboral es un conjunto de características que definen a una empresa y son distinguidas de otras organizaciones, son relativamente perdurables en el tiempo e intervienen en el comportamiento de los individuos de una empresa (Aragón Cano, 2013). El clima laboral corresponde a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de la gestión gerencial y muchos factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que laboran en una organización. Además, hacen notar que el estilo de dirección dentro de una organización es clave fundamental en la percepción del ambiente, por medio de éste los colaboradores se ubicarán dentro de un sistema abierto o cerrado, participativo o no participativo, tomando como referente su satisfacción y rendimiento laboral (Litwin & Stringer, Motivation and Organizational Climate, 1968).

El clima laboral se considera como un conjunto de atributos relativamente duraderos y específicos del ambiente interno de la organización como causa del resultado de la estructura y de diferentes procesos que se generan en la organización, los cuales tienen incidencia en el perfil del comportamiento (Castellanos Martines, 2013)

Toda organización posee su propia y exclusiva personalidad o clima que la diferencia de otras organizaciones y es importante, que la gerencia preste mucha atención a este aspecto, ya que entender el clima de la empresa con lleva al logro de los objetivos establecidos (Gan & Joune, Clima Laboral, 2013). Por otra parte; el clima laboral como fenómeno interviniente que media entre los factores de la organización y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la productividad, satisfacción, rotación, etc. (Fierro Ulloa, 2013). El clima laboral es el ambiente psicológico consecuencia de los comportamientos, los modelos de gestión y las políticas organizacionales y que se reflejan en las relaciones interpersonales. Además, resalta, que el comportamiento humano es complejo de definir con precisión, porque es algo que se siente y está compuesto por fuerzas que no son todas comprensibles o aceptadas (Martínez & José, 2016)

El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (Palma, 2005) Finalmente, (Chavenato, 2017) Afirma; que el clima laboral, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades individuales y la elevación moral de los integrantes, y desfavorable cuando no se alcanza satisfacer esas necesidades.

El clima laboral, es el ambiente físico y está conformado por las cualidades concernientes de una ambiente de trabajo, en donde se desarrolla las labores diarias asignadas que son percibidas y experimentadas por los colaboradores de las organizaciones, lo cual influye en la conducta, desempeño y el desarrollo de las actividades laborales, en donde son diversos los factores que influyen en el ambiente laboral a favor o en contra de la empresa y se refleja en la productividad. Así mismo, está vinculado con el método de gestión, el saber y conocer el comportamiento de los individuos, con su forma de trabajar y conectarse, con su interacción con la organización, con las herramientas que se emplean y con la propia actividad de cada uno y por último, es la alta dirección la que provee o no el ambiente indicado para un armonioso clima laboral, y forma parte de las políticas del personal

y de recursos humanos la mejora de ese ambiente. Mientras que un adecuado clima se enfoca hacia los objetivos generales, un desfavorable clima desintegra el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento. El clima o ambiente de trabajo no solo facilita en los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio (Junquera Cimadevilla & Fernández Sánchez, 2013)

2.2.2. Dimensiones del Clima Laboral

Las dimensiones del clima laboral son aquellas características que influyen en el comportamiento de la personas y que pueden ser medidas como variables de evaluación y medición, según los autores en mención (Litwin S. &, 1978). determinan que el clima laboral comprende nueve dimensiones o factores que repercuten en la generación del clima laboral, que son Estructura, recompensa recibida, manejo de conflictos, desafío de las metas, identificación con la organización, relaciones y cooperación entre sus integrantes, responsabilidad o autonomía en la toma de decisiones y estándares de productividad. Mientras; que (Margarita, Martin, & Nuñez, 2018). Planteo diez dimensiones para definir el clima laboral: compromiso, cohesión, apoyo, autonomía, organización, presión, claridad, control, innovación y comodidad. y finalmente Likert, sostiene que la percepción del clima se mide en función de ocho (8) dimensiones como son: estilo de autoridad, esquema de motivación, comunicaciones, procesos de influencia, procesos de toma de decisiones, proceso de planificación, procesos de control y objetivos de rendimiento y perfeccionamiento.

Metodológicamente, la elección de las técnicas e instrumentos que resulten más pertinentes para levantar la información necesaria sobre el clima de la organización, se da según las necesidades. Para la evaluación del clima laboral del personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales, se aplicaron las dimensiones de los autores Litwin y Stringer, de las nueve que plantean, cuatro son las dimensiones elegidas (Gan & Jouné, Clima Laboral, 2013). Los eventos

- **Estructura:** Hace referencia a la manera en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárgicos, indistintamente de la posición en el nivel. Su fundamento tiene una relación directa con la composición orgánica, plasmada en el organigrama, lo que conocemos con estructura organizacional. Es por ello

que para efectos de hacer funcional la organización muchas veces será necesario establecer las normas, reglas, políticas y procedimientos. Que facilitan o dificultan el buen desarrollo de las actividades en la organización. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, control y estructura, o bien, el énfasis de un ambiente de trabajo libre, informal, no estructurado.

- **Relación con la Jefatura:** Es la percepción por parte de los integrantes de la empresa sobre la existencia de un ambiente de trabajo cálido y de excelentes relaciones sociales entre jefes y subordinados con frecuencia los comportamientos de los individuos que trabajan a nuestro cargo parecen difíciles. Las diferencias de valores o estilos de trabajo también pueden generar problemas, así mismo; las situaciones en las que los miembros del equipo tienen objetivos y metas que discrepan de los demás. Por ello es importante mantener buenas relaciones laborales, Saber manejar las interacciones difíciles aporta enormes beneficios, todo esto requiere de un gran esfuerzo. Los obstáculos para lograr una solución exitosa incluyen desde la incapacidad para reconocer el problema, creencias erróneas, hasta el temor psicológico ante determinantes situaciones. Por esta razón, los jefes necesitan comprender qué es lo que representa una adecuada y favorable relación interpersonal con sus colaboradores para saber llegar y ganarse su lealtad, el jefe debe ser guía y amigo sin dejar de ser justo y firme.

- **Reconocimiento del Trabajo:** Se trata de necesidades básicas humanas, de reconocimiento y consideración que todos los individuos que integramos una organización necesitamos. Todo gerente tiene la responsabilidad de atender esta importante expectativa humana, el apreciar y reconocer el buen desempeño y los aportes de sus empleados en la Organización. Un empleado motivado es un ser con deseos de cumplir correctamente con las actividades encargadas, e incluso trascender hacia la calidad y la excelencia, cuando se brinda más de lo solicitado. Es necesario un salario justo y favorable conforme a la labor desarrollada, esto constituye el primer incentivo en una relación de trabajo. Es sustancial no olvidar que a pesar de un salario justo y los resultados del empleo logren el equilibrio anhelado, los seres humanos reclamamos reconocimiento.

- **Conflictos Laborales:** Es toda discrepancia o situación de pugna entre empleador y trabajadores en las relaciones de trabajo, un conflicto laboral surge

cuando hay discrepancias entre las partes obrero-patrón y trabajadores en las relaciones de trabajo, modificando o alterando las relaciones laborales debido a la posición de intereses. El conflicto y la cooperación constituyen elementos integrantes en la vida de las organizaciones, Conflicto significa existencia de ideas, sentimientos, actitudes o intereses antagónicos que pueden llegar a chocar. Todo conflicto lleva en sí fuerzas constructivas que conducen a la innovación y al cambio, y fuerzas destructivas que llevan al desgaste y a la oposición. El conflicto existe o se presenta porque existen puntos de vista e intereses diferentes que chocan entre sí. El conflicto es la condición general del mundo animal. El hombre sobresale entre los animales por su capacidad de atenuar esta condición.

Se sabe que los conflictos son inherentes a todas las organizaciones, el manejo de los mismos resulta una variable central en la permanencia y éxito de aquellas. El cómo se viven los conflictos en las organizaciones, los niveles de tolerancia a las diferencias constituyen una parte importante del clima organizacional. Esta dimensión tiene que ver con el grado de aceptación que tienen los miembros de la organización de las opiniones discrepantes y la percepción de cómo resultan las modalidades de prevención de conflictos.

2.2.3. Importancia del Clima Laboral

Es muy importante conocer la manera cómo perciben la realidad y como interpretan a la organización o puestos de trabajo los colaboradores, es de vital importancia para la empresa y sirve como filtro para analizar la percepción del clima laboral. Además; de identificar áreas con problemas potenciales para ser identificadas, analizadas y eliminadas, esta evaluación se enfoca también en las áreas donde el comportamiento humano puede ser establecido con mayor positivismo para crear empleados con altos niveles de motivación y compromiso para el desarrollo de la organización, teniendo en cuenta que hoy en día las organizaciones son vistas como empresas de y para el desarrollo, ya no como simples entes productores de lucro para unos y trabajo para otros. La empresa debe basarse en sólidos principios éticos para la creación de un clima laboral favorable y ejemplar. (Fernandez Sanchez, 2016).

La importancia de evaluar el clima laboral es que proporciona la retroalimentación de los procesos que determinan el comportamiento organizacional, permitiendo así realizar cambios planificados, no solo en las actitudes y conductas de los miembros,

sino también, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la integran (Margarita, Martin, & Nuñez, 2018).

2.2.4. Objetivos del Clima Laboral

El objetivo de toda organización, es conocer y analizar cuáles son las dimensiones y los niveles de análisis que se pueden tener en cuenta a la hora de analizar y diagnosticar el clima laboral de una organización. Así como conocer los objetivos que persiguen ese empeño. Cada componente de la organización percibe de forma distinta el clima laboral. Esto podría deberse a que cada uno percibe como relevantes estímulos distintos. Por ello, para que un atributo forme parte del clima laboral, tiene que haber consenso entre las personas que forman parte de la organización o dentro de un subgrupo de la misma. Definitivamente lo más importante, es conseguir que las percepciones del clima laboral sean homogéneas entre los colaboradores y las diferencias entre ellos sean mínimas. (Cea Rodríguez & Pezoa Silva, 2018)

2.2.5. Consecuencias del Clima Laboral

El clima se encuentra en forma constante con otros componentes de la organización. Es por ello que se habla de consecuencias Directas, que son el influjo de las propiedades de la organización sobre la manera que tienen de comportarse en conjunto o parte del conjunto de las personas que constituyen la organización y consecuencias de la interacción que vienen hacer el efecto que tienen los atributos de la organización sobre las personas que la componen así como apoyo que ejerce el ambiente de trabajo sobre el individuo. Además existe una dimensión interna y externa del clima laboral, la relevancia de cada una de estas dos dimensiones viene afectada por los protagonistas que en ella intervienen y que se denominan Agentes de cambio externos, la principal característica de estos, radica en que el impacto del clima laboral existente, es probable que sí al menos condiciona no debe determinar necesariamente las propias formas de actuación interna de la organización y los agentes de cambios internos; si la variable de referencia trasciende de concepto hacia el grupo informal, a riqueza adicional e mayor, dado que entonces se trataran de satisfacer las necesidades sociales que se producen en el puesto de trabajo y en tiempo libre. (Aragón Cano, 2013)

2.2.6. Funciones del Clima Laboral

Des obstaculizar el sentimiento que tienen los colaboradores, que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles, se vuelvan, útiles, para lograr la vinculación de un grupo que actúa mecánicamente, es decir que no está vinculado con la tarea que realiza y se comprometa. A través; de esta manera los miembros puedan sentir que sus necesidades sociales se están atendiendo y simultáneamente están gozando del sentimiento de la tarea cumplida para que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas y al mismo tiempo reducir la distancia emocional entre el jefe y sus colaboradores para enfatizar en la producción y se caracterice por una supervisión o comportamiento estrecho y que la administración sea medianamente sensible a la retroalimentación (Robbins, Comportamiento organizacional, 2008). El clima debe considerarse como un fenómeno contextual de influencia, que trasciende lo individual y se nutre de las interacciones entre los individuos y la organización, un concepto psicosocial configurado como nexo y articulación mediadora entre las estructuras y procesos organizacionales y los comportamientos de los individuos y grupos.

2.2.7. Factores Que Inciden En El Clima Laboral

➤ **Factores Psicológicos**

Estos factores están relacionados con todos aquellos elementos que pueden motivar o no al individuo, y es reflejado a través de su comportamiento, en el cual se establece un conjunto de elementos que influyen en el comportamiento de la persona. La motivación, es un factor muy importante lo cual refleja la voluntad que tienen los individuos para realizar esfuerzos hacia las metas que tienen las organizaciones, satisfaciendo al mismo tiempo necesidades individuales. Consecuentemente, las personas motivadas buscan lograr sus metas y es improbable que se encuentren con resultados negativos que alteren el estado de las personas, se dice que las personas motivadas están en constante tensión y liberan esta sensación a través del esfuerzo; las necesidades individuales deben también ser compatibles con las de la empresa para que logren juntarse y obtener el mayor aprovechamiento mutuo. De manera que la motivación está ligada al nivel de satisfacción el cual refiere al grado de concordancia entre las expectativas de recompensa y lo que está recibiendo. Se debe tomar en cuenta que el término de satisfacción en el trabajo siempre será un punto clave que debemos de tratar, ya que de ello depende que el empleado se sienta conforme y demuestre que tan productivo es. Así mismo; el nivel de satisfacción representa una actitud inclinada al trabajo propio (Robbins, "Comportamiento organizacional", 2007)

➤ **Factores Físicos**

Estos factores hacen referencia al espacio en donde los colaboradores realizan sus labores designadas. La disposición del espacio de trabajo y tamaño, no debe ser una actividad realizada al azar, se debe tomar en cuenta el diseño interior, colocación del equipo y cosas semejantes, ya que toda organización debería diseñar su espacio de más cómodo, confortable seguro para sus empleados, debido a que los mismos permanecerán gran parte del tiempo en el trabajo. Un lugar cerrado es incómodo y puede alterar en ciertos momentos a los colaboradores, obstruyendo la comunicación de los que allí laboran. Por otra parte; tenemos también la iluminación y el ruido, la iluminación en el lugar de trabajo, es un factor influyente en la ejecución de tareas ya que nos ayuda a visualizar mejor los objetos de trabajo, una correcta iluminación para las necesidades del trabajo a realizar, es un factor sumamente importante en la prevención de accidentes, ayudando asimismo al personal a desarrollar sus actividades en forma más eficiente, en cuanto a un ambiente laboral en el cual esté muy marcado el ruido, no favorecerá a los trabajadores, entorpeciendo la adecuada realización de las funciones. Asimismo, el grado de temperatura presente en el lugar de trabajo, debe estar regulado según las exigencias del mismo, un ambiente caluroso o por el contrario muy frío, repercute en la eficacia de las actividades. Finalmente los factores físicos disposición del espacio de trabajo, tamaño, iluminación, ruido y temperatura, influyen en el bienestar, confort, rendimiento y seguridad del trabajador, que se verán reflejados en el desempeño de sus actividades en sus puestos de trabajo. (Chiavenato, 2017).

2.3. Hipótesis

Existe un alto nivel en el “clima laboral del personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales Trujillo 2018”

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Clima Laboral	Se refiere al ambiente existente entre los integrantes de la organización. Está estrechamente unido al grado de motivación de los colaboradores. Así mismo, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades individuales y la elevación moral de los integrantes, y desfavorable cuando no se alcanza satisfacer esas necesidades (I, 2017), lo definen como una cualidad o propiedad del ambiente interno organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de una organización, influye en sus comportamientos y tiene una duración relativa (Litwin & Stringer, Motivation and Organizational Climate, 1968)	Calificación obtenida a través de la Escala de Likert, la cual permite medir las actitudes y predisposiciones de forma personal de cada encuestado. La puntuación de cada parámetro que se analiza se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas de cada ítem. Los ítems reflejan actitudes positivas o negativas en relación a un estímulo o referente. Cada ítem tiene la siguiente estructura: () Totalmente de acuerdo, () De acuerdo () Indiferente, () En desacuerdo y () Totalmente en desacuerdo.	Estructura	Cumplimiento de Reglas y Procedimientos
			Relación con la jefatura	Liderazgo/ Consideración/ Involucramiento
			Reconocimiento Laboral	Salario / Recompensa
			Conflictos Laborales	Grado de tolerancia y Negociación

Fuente: Elaboración propia

3.2 Diseño de investigación

Investigación no experimental, del tipo descriptivo y con el diseño será Transversal, debido a que recolectaremos los datos en un solo momento en un tiempo único, teniendo como objetivo describir una sola variable.

Diseño Transversal

Estudio	T1
M	O

Dónde:

M: Muestra

O: Observación

3.3 Unidad de estudio

Personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animal

3.4 Población

Personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales.
(74)

3.5 Muestra

La muestra tomada fue por selección. La empresa cuenta con 74 colaboradores actualmente, la población de estudio estuvo conformada por 36 colaboradores del área operativa (obreros) de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado – Trujillo 2018, los cuales se encuestaron con el único fin de obtener resultados óptimos para el estudio y procesamiento de los datos.

3.6 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

3.6.1 Para recolectar datos:

3.6.1.1 Técnica:

La encuesta busca indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema.

3.6.1.2. Instrumento:

El instrumento empleado fue el cuestionario denominado escala Clima Laboral el cual combina una medida global y una medida de aspectos específicos. Se consideró que era un instrumento apropiado para el análisis que se buscaba investigar y su validez estaba garantizada por cuanto había sido piloteado y revisado previo a su primera aplicación. Se trata de un cuestionario de 6 dimensiones y 36 preguntas en total:

La escala de respuestas fue de tipo Likert, con valores de 1 a 5, por cuanto se buscó mayor precisión y diferenciación en las respuestas.

- Totalmente de acuerdo = 5
- De acuerdo = 4
- Indiferente = 3
- En desacuerdo = 2
- Totalmente el desacuerdo = 1

3.7 Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos

3.7.1. Métodos

El método aplicativo es transversal.

3.7.2. Instrumento

La aplicación del instrumento en el presente trabajo de investigación es el siguiente:

- Se determinará la muestra de estudio
- Se aplicará el instrumento de recolección de todos los resultados, serán convertidos en cuadros estadístico
- Se prueba el nivel de la variable
- Se considera el análisis y discusión de resultado
- Se elabora el informe

Para medir la fiabilidad se utilizó el método de las dos mitades o Split-half, aplicada a 16 elementos con las mismas características de la población de estudio; la encuesta utilizada se sometió a la prueba de confiabilidad, obteniendo que el instrumento presenta una confiabilidad interna altamente significativa.

3.7.3. Procedimientos de análisis de datos

- En el proceso de análisis de datos se utilizó el método, analizando las variables y su relación para luego llegar a conclusiones generales.
- Para el análisis de datos se utilizó cuadros y gráficos, para el proceso de la información se usó el programa SPSS 22 (Software de análisis estadístico), y finalmente para la interpretación de la información el uso de Microsoft Word 2010

CAPÍTULO 4. RESULTADOS

4.1. Nivel de la dimensión Estructura

Tabla 1. Resultados de la dimensión Estructura.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	11,1	11,1
	Medio	13	36,1	47,2
	Alto	19	52,8	100,0
	Total	36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales. Trujillo 2018

Del 100% de los encuestados, sobre la dimensión estructura en el clima laboral del personal en la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales, se obtuvo como nivel bajo 11.1%, nivel medio el 36.1% y nivel alto el 52.8%.

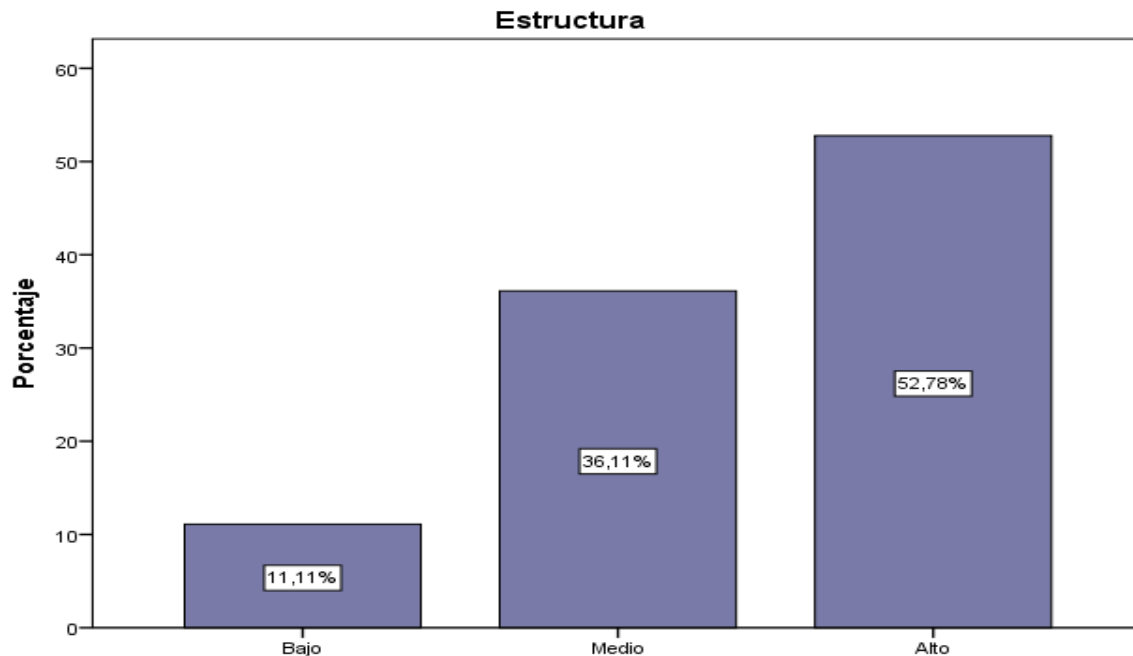


Figura 1. Dimensión Estructura de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales- Trujillo 2018.

Tabla 2. Existen facilidades para solicitar un permiso del personal obrero de la empresa privada de alimento balanceado para animales-Trujillo 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	22,2	22,2
	De acuerdo	16	44,4	66,7
	Totalmente de acuerdo	12	33,3	100,0
Total		36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

De los 36 colaboradores encuestados, 8 están en total desacuerdo lo que representa el 22.2%, 16 de acuerdo lo que representa el 44.4% y 12 están totalmente de acuerdo lo que representa el 33.3%, con respecto a la pregunta “si existen facilidades para solicitar un permiso en la empresa privada de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

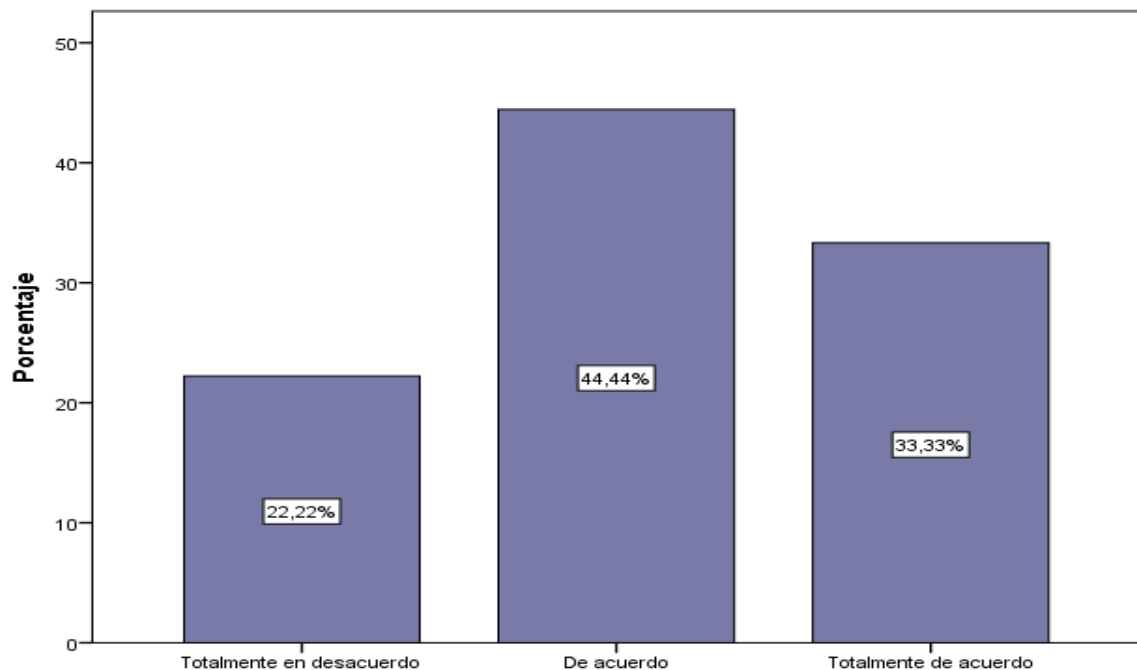


Figura 2. Existen facilidades para solicitar un permiso del personal obrero de la empresa privada de alimento balanceado para animales-Trujillo 2018.

Tabla 3. Se solicitan muchos requisitos y exigencias por parte de la organización para solicitar un adelanto de sueldo o préstamo Trujillo 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	13	36,1	36,1
	De acuerdo	23	63,9	100,0
	Total	36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa del personal obrero de la empresa privada de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

De los 36 colaboradores encuestados, 13 están en desacuerdo los que representa el 36,1% y 23 de acuerdo lo que representa el 63,9%, con respecto a la pregunta “si se solicitan muchos requisitos y exigencias por parte de la organización para solicitar un adelanto de sueldo o préstamo en la empresa privada de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

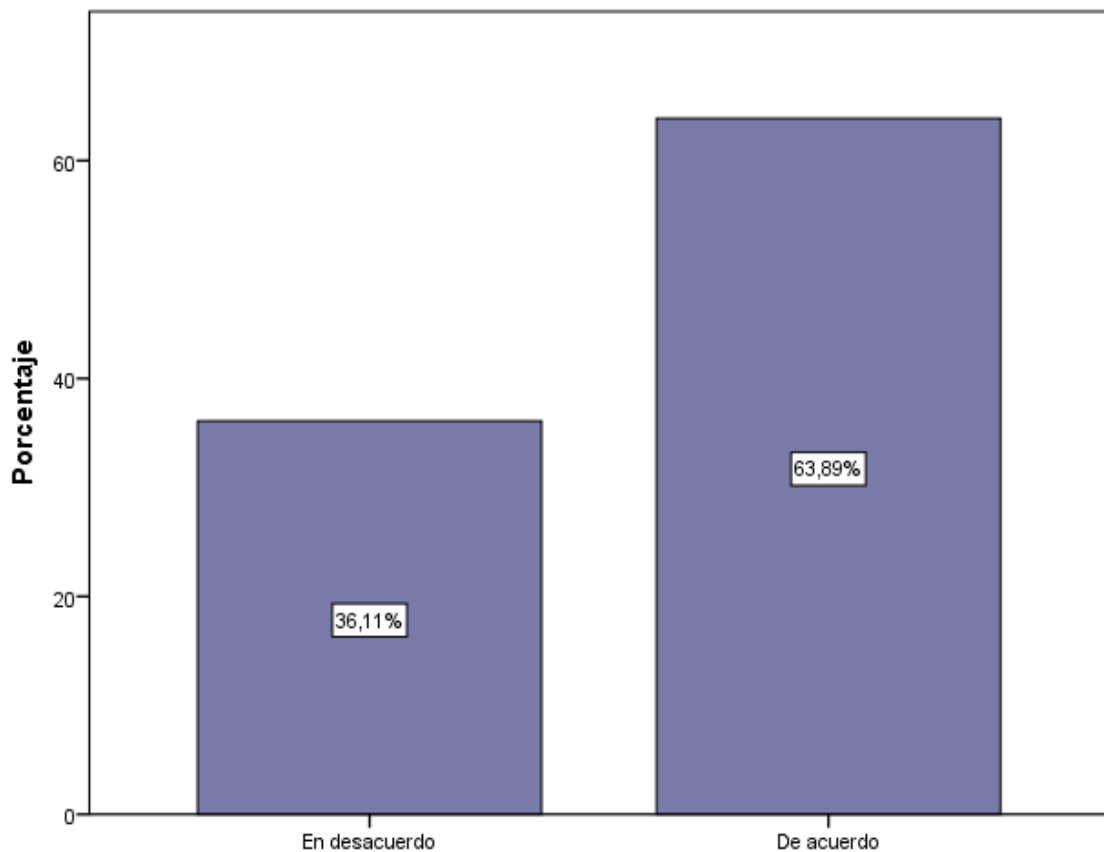


Figura 3. Se solicitan muchos requisitos y exigencias por parte de la organización para solicitar un adelanto de sueldo o préstamo Trujillo 2018.

Tabla 4. Es adecuado el tiempo que se toma el Área de verificación (documentaria) para confirmar si el despacho del producto procede.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,8	2,8
	En desacuerdo	19	52,8	55,6
	Indiferente	8	22,2	77,8
	De acuerdo	2	5,6	83,3
	Totalmente de acuerdo	6	16,7	100,0
Total		36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

De los 36 colaboradores encuestados, 1 está en total desacuerdo lo que representa el 2,8%, 19 en desacuerdo lo que representa el 52,8%, 8 son indiferentes lo que representa el 22,2%, 2 están de acuerdo lo que representa el 5,6% y 6 en total de acuerdo lo que representa el 16,7%, con respecto a la pregunta si “es apropiado el tiempo que se toma el área de verificación (documentaria) para confirmar si el despacho del producto procede en la empresa en estudio.

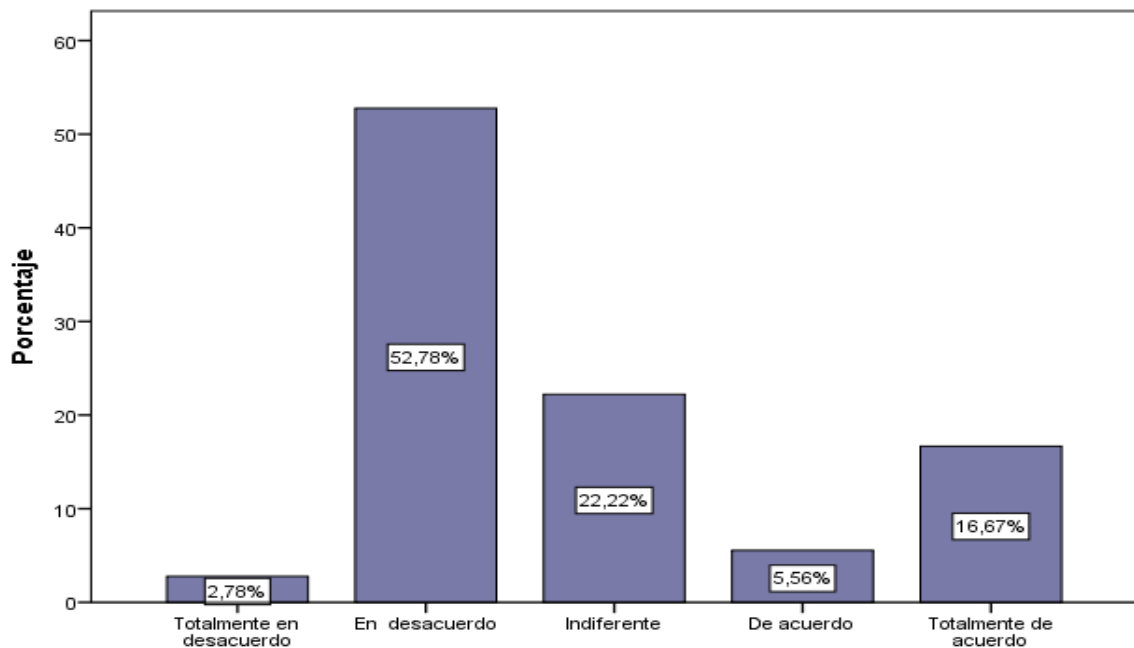


Figura 4. Es adecuado el tiempo que se toma el Área de verificación (documentaria) para confirmar si el despacho del producto procede.

Tabla 5. Los requisitos que se evalúan para la renovación de mi contrato son justos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	19,4	19,4
	En desacuerdo	8	22,2	41,7
	De acuerdo	16	44,4	86,1
	Totalmente de acuerdo	5	13,9	100,0
Total		36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

De los 36 colaboradores encuestados, 7 está en total desacuerdo lo que representa el 19,4%, 8 en desacuerdo lo que representa el 22,2%, 16 están de acuerdo lo que representa el 44,4% y 5 totalmente de acuerdo lo que representa el 13,9%, con respecto a la pregunta si “los requisitos que se evalúan para la renovación de contrato son justos” en la empresa privada de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

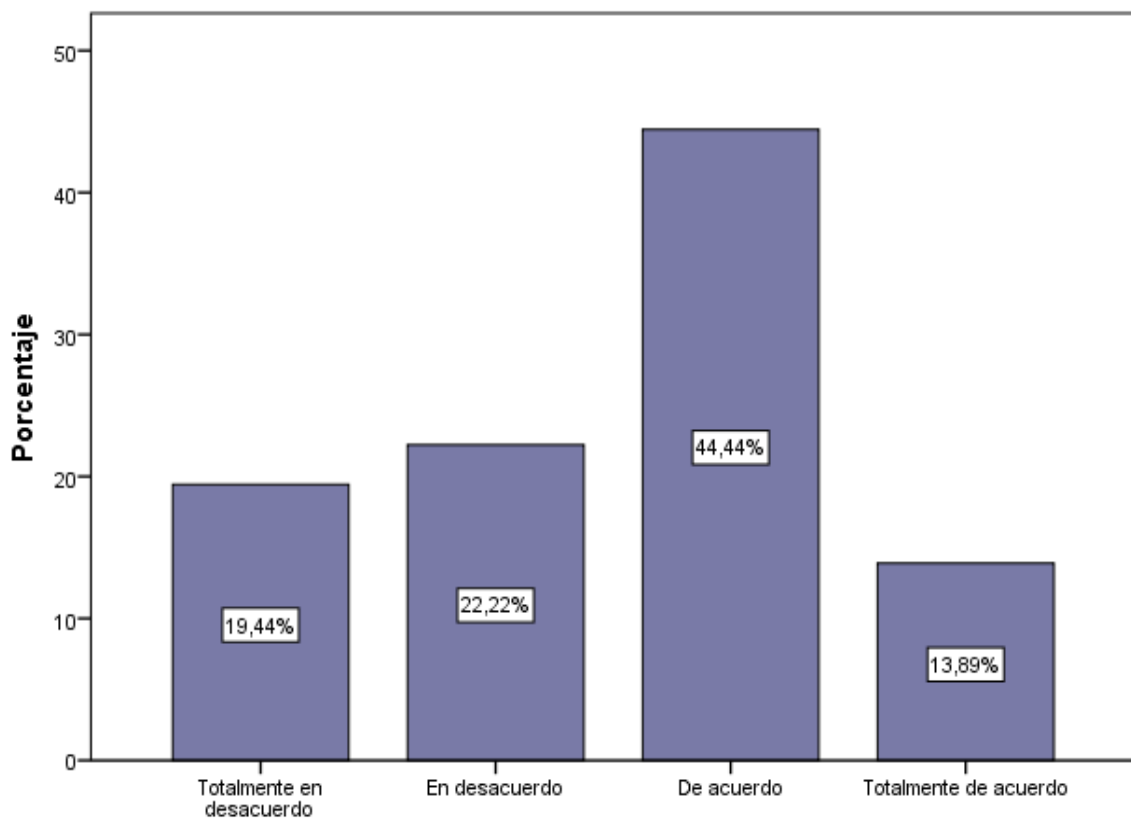


Figura 5. Los requisitos que se evalúan para la renovación de mi contrato son justos.

4.2. Nivel de la Dimensión Relación con la Jefatura

Tabla 6. Resultados del nivel de la dimensión Relación con la Jefatura.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	38,9	38,9
	Medio	8	22,2	61,1
	Alto	14	38,9	100,0
	Total	36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

Del 100% de los encuestados, sobre la dimensión Relación con la Jefatura en el clima laboral del personal de la empresa privada de alimento balanceado para animales Trujillo 2018, se obtuvo 38,9% como nivel bajo, 22,2% nivel medio y el 38,9% nivel alto. Como resultados de las encuestas realizadas.

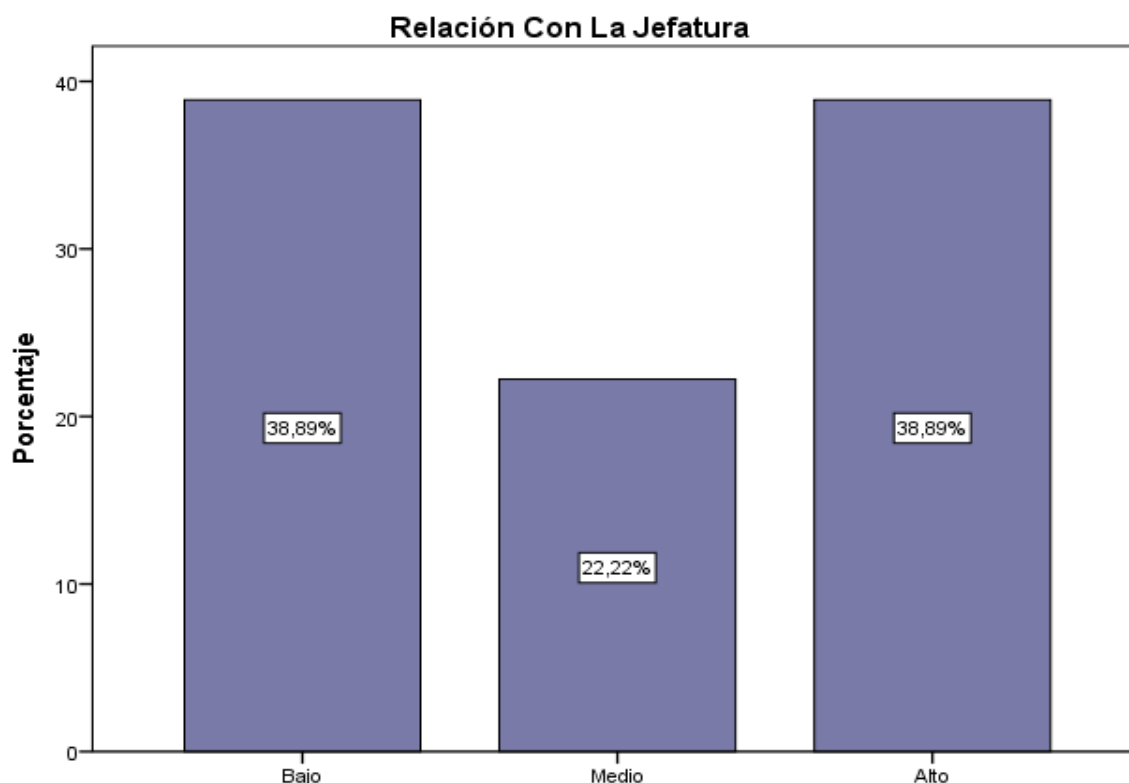


Figura 6. Resultados del nivel de la dimensión Relación con la Jefatura.

Tabla 7. Considero a mi supervisor un líder.

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	8,3	8,3
	En desacuerdo	5	13,9	22,2
	De acuerdo	28	77,8	100,0
	Total	36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

Del 100% de los colaboradores encuestados, 8,3% está en total desacuerdo, el 13,9% está en desacuerdo y el 77,8% está de acuerdo, referente a la pregunta si “Consideran a su supervisor un líder”.

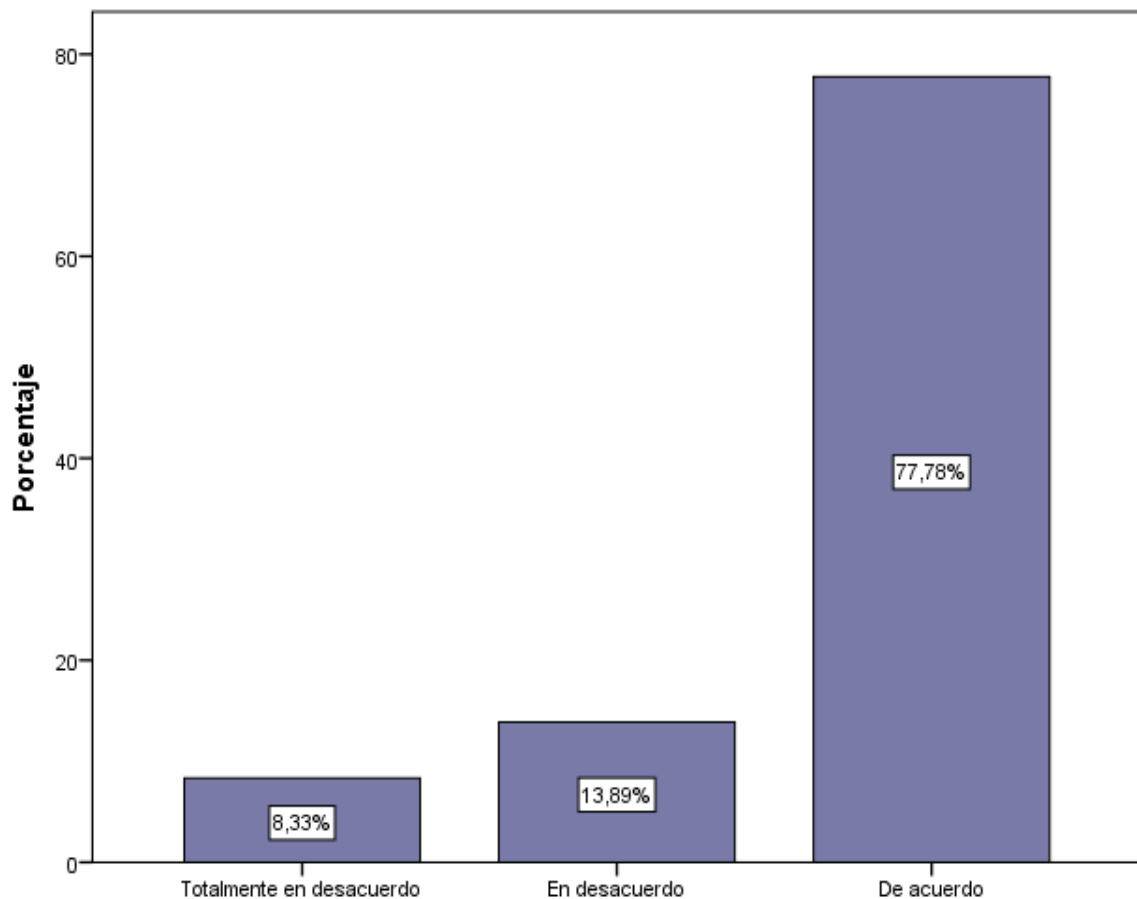


Figura 7. Considero a mi supervisor un líder.

Tabla 8. Tus superiores reconocen tus logros y cumplimientos de metas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,6	5,6
	En desacuerdo	16	44,4	50,0
	De acuerdo	17	47,2	97,2
	Totalmente de acuerdo	1	2,8	100,0
Total		36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

Del 100% de los colaboradores encuestados, el 5,6% está en total desacuerdo, el 44,4% en desacuerdo, el 47,2% de acuerdo y el 2,8% en total acuerdo referente a la pregunta si “sus superiores reconocen sus logros y cumplimientos de metas”.

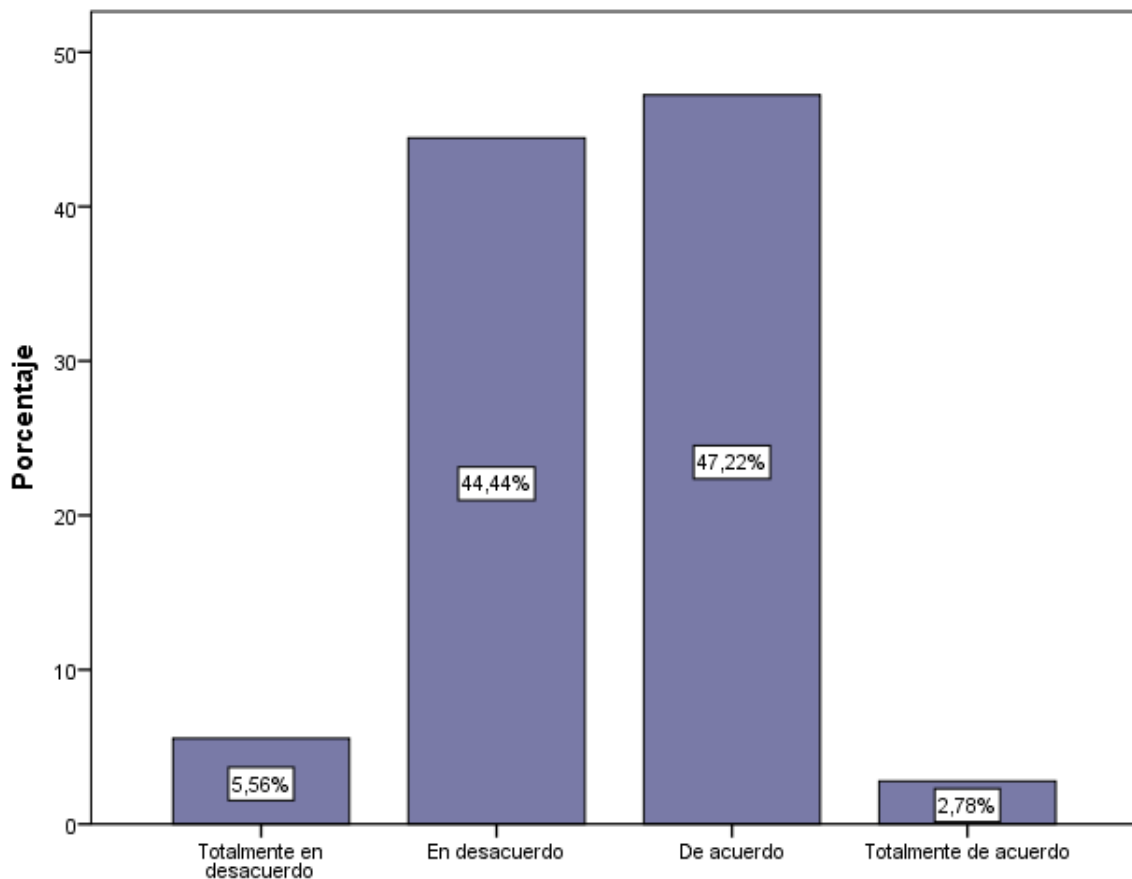


Figura 8. Tus superiores reconocen tus logros y cumplimientos de metas.

Tabla 9. La empresa informa oportunamente temas de interés que le conciernen al equipo de trabajo que pertenezco.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	20	55,6	55,6
	En desacuerdo	4	11,1	66,7
	De acuerdo	2	5,6	72,2
	Totalmente de acuerdo	10	27,8	100,0
Total		36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

Del 100% de los colaboradores encuestados, el 55,6% está en total desacuerdo, el 11,1% en desacuerdo, el 5,6% de acuerdo y 27,8% totalmente de acuerdo referente a la pregunta si “La empresa privada de alimento balanceado para animales, informa oportuna y continuamente temas de interés que le conciernen al equipo de trabajo que pertenecen.

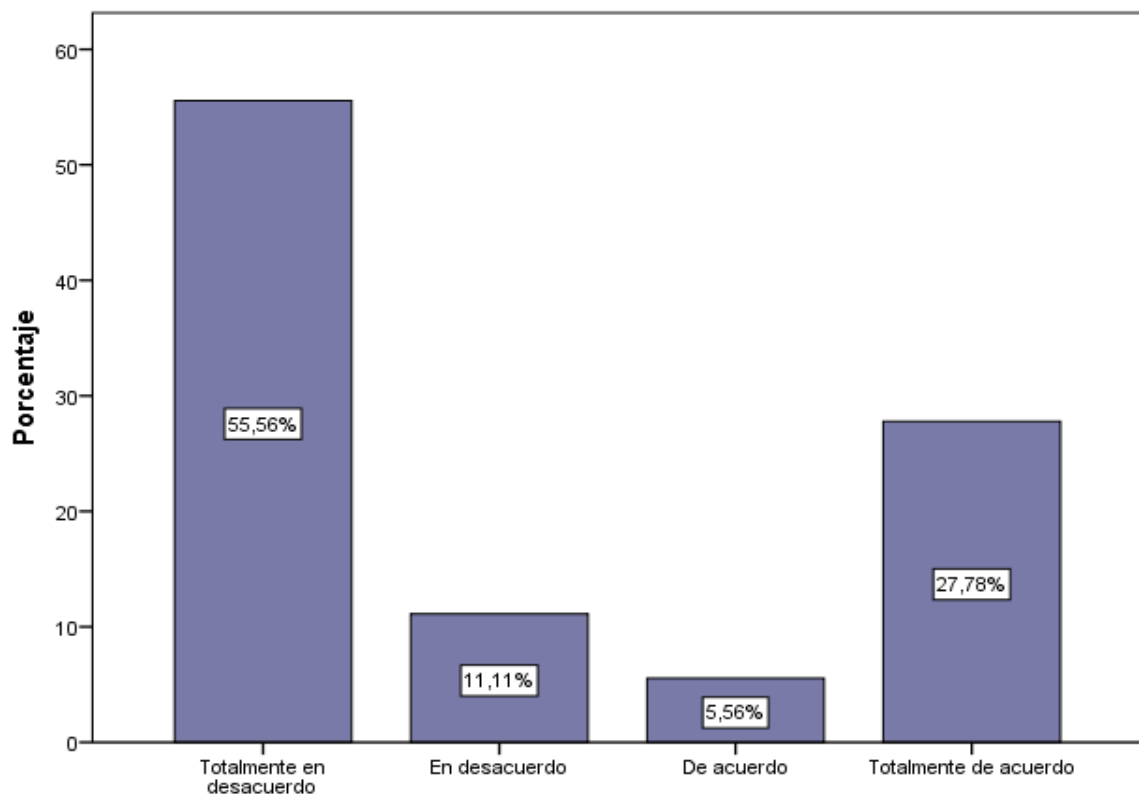


Figura 9. La empresa informa oportunamente temas de interés que le conciernen al equipo de trabajo que pertenezco.

Tabla 10. Los jefes se muestran indiferentes ante cualquier percance en la que esté atravesando el trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	16,7	16,7
	En desacuerdo	21	58,3	75,0
	Indiferente	2	5,6	80,6
	Totalmente de acuerdo	7	19,4	100,0
Total		36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

Del 100% de los colaboradores encuestados, el 16,7% está en total desacuerdo, el 58,3% en desacuerdo, el 5,6% son indiferentes y 19,4% en total acuerdo referente a la pregunta si “Sus jefes se muestran indiferentes ante cualquier adversidad en la que esté atravesando el trabajador”.

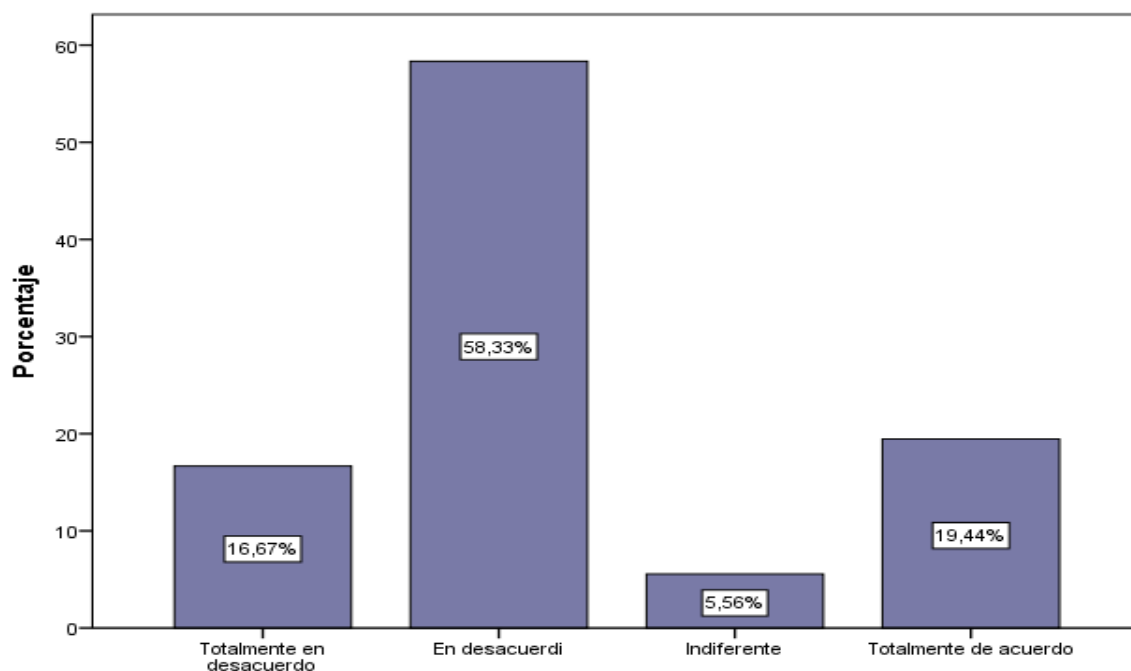


Figura 10. Los jefes se muestran indiferentes ante cualquier percance en la que esté atravesando el trabajador.

4.3. Nivel de la Dimensión Reconocimiento Laboral

Tabla 11. Resultados del nivel de la dimensión Reconocimiento Laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	11,1	11,1
	Medio	16	44,4	55,6
	Alto	16	44,4	100,0
	Total	36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

Del 100% de los encuestados, sobre la dimensión Reconocimiento Laboral en el clima laboral del personal en la empresa privada de alimento balanceado para animales Trujillo 2018, se obtuvo 11,1% como nivel bajo, 44,4% nivel medio y el 44,4% nivel alto. Como resultados de las encuestas realizadas.

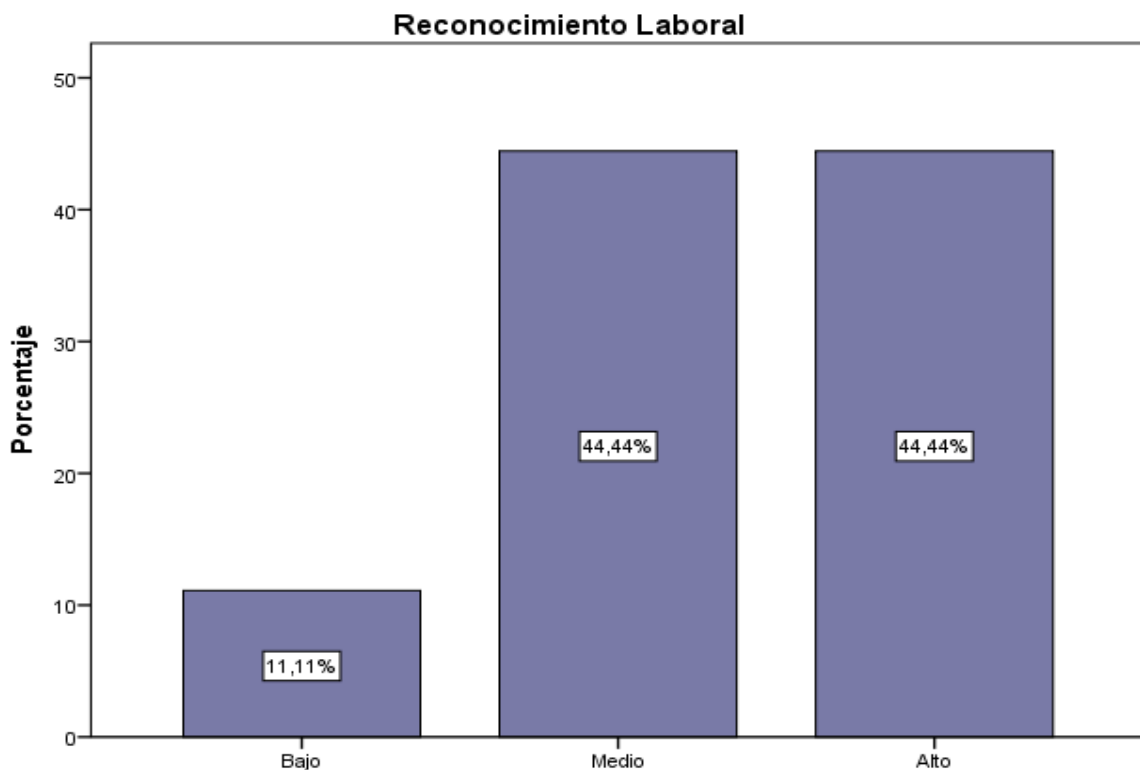


Figura 11. Resultados del nivel de la dimensión Reconocimiento Laboral.

Tabla 12. *La remuneración que recibo por mi trabajo es justa.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	28	77,8	77,8
	De acuerdo	8	22,2	100,0
	Total	36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

Del 100% de los colaboradores encuestados, el 77,8% está en desacuerdo y el 22,2% de acuerdo referente a la pregunta si “La remuneración que reciben por su trabajo es justa”.

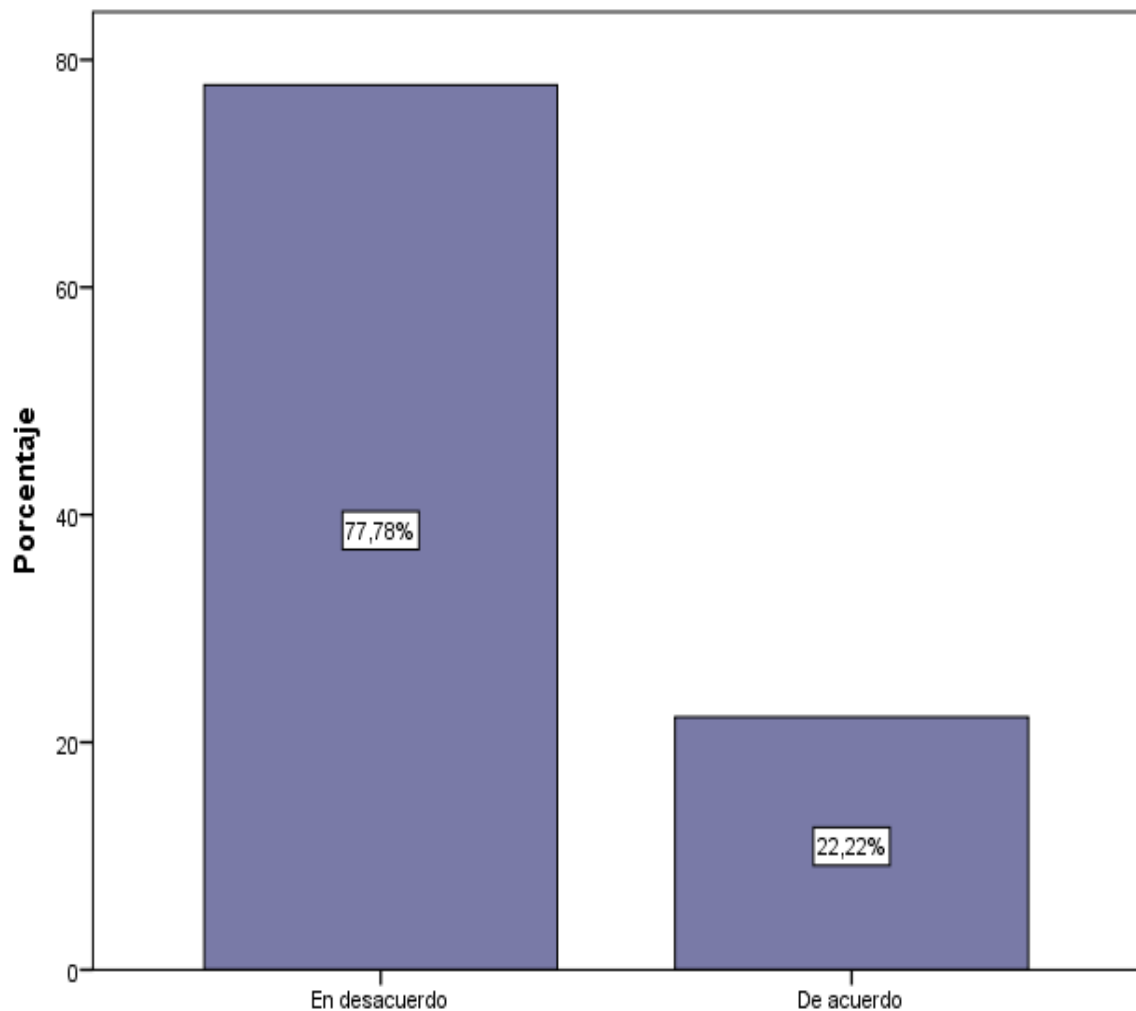


Figura 12. *La remuneración que recibo por mi trabajo es justa.*

Tabla 13. La organización cumple con los premios (bonos o comisiones) que ofrece.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	13,9	13,9
	Indiferente	4	11,1	25,0
	De acuerdo	27	75,0	100,0
	Total	36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

Del 100% de los colaboradores encuestados, 13,9% está en desacuerdo, el 11,1% son indiferentes y el 75% de acuerdo referente a la pregunta si “La organización cumple con los premios (bonos o comisiones) que ofrece”.

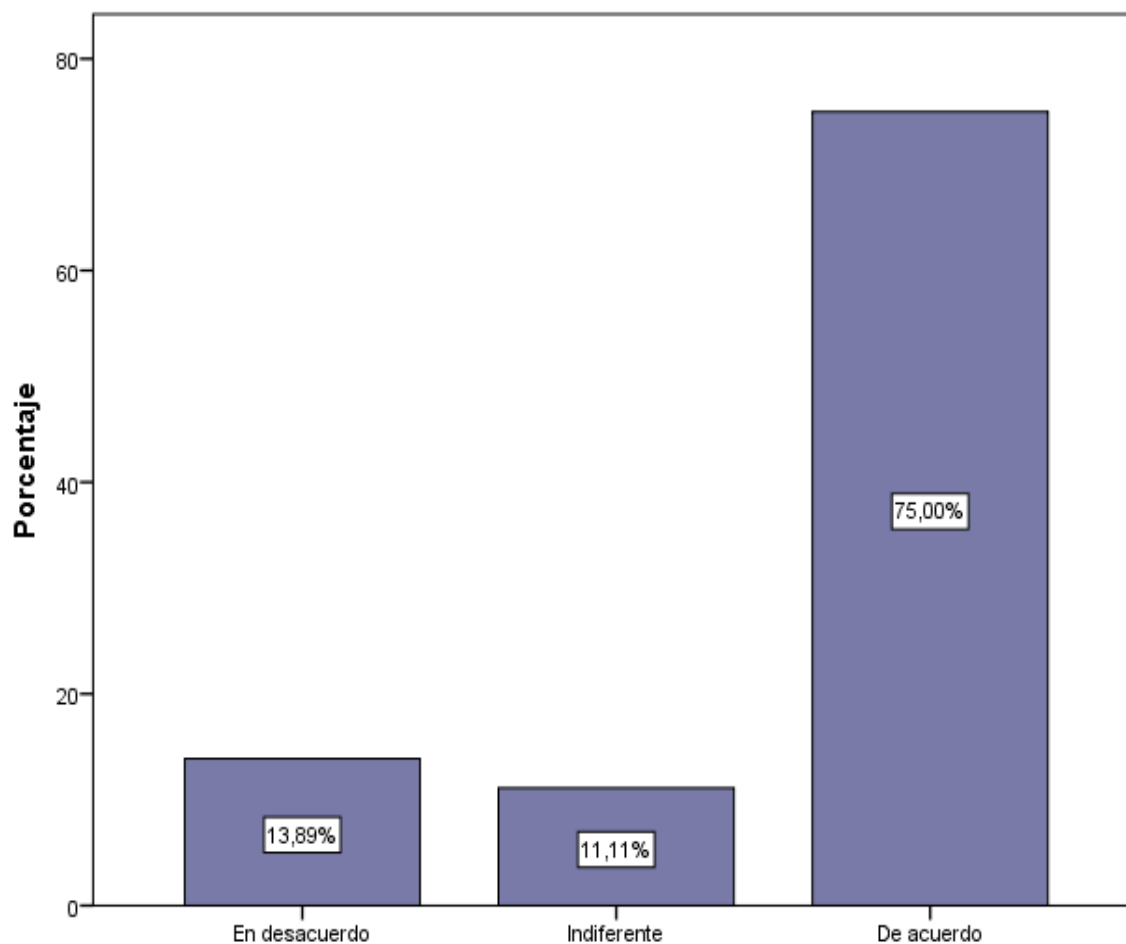


Figura 13. La organización cumple con los premios (bonos o comisiones) que ofrece.

Tabla 14. Recibo mi sueldo mensual de manera puntual.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	18	50,0	50,0
	De acuerdo	5	13,9	63,9
	Totalmente de acuerdo	13	36,1	100,0
Total		36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada elaboración de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

Del 100% de los colaboradores encuestados, el 50% están en desacuerdo, el 13,9% está de acuerdo y el 36,1% totalmente de acuerdo referente a la pregunta si “Reciben su sueldo mensual de manera puntual”.

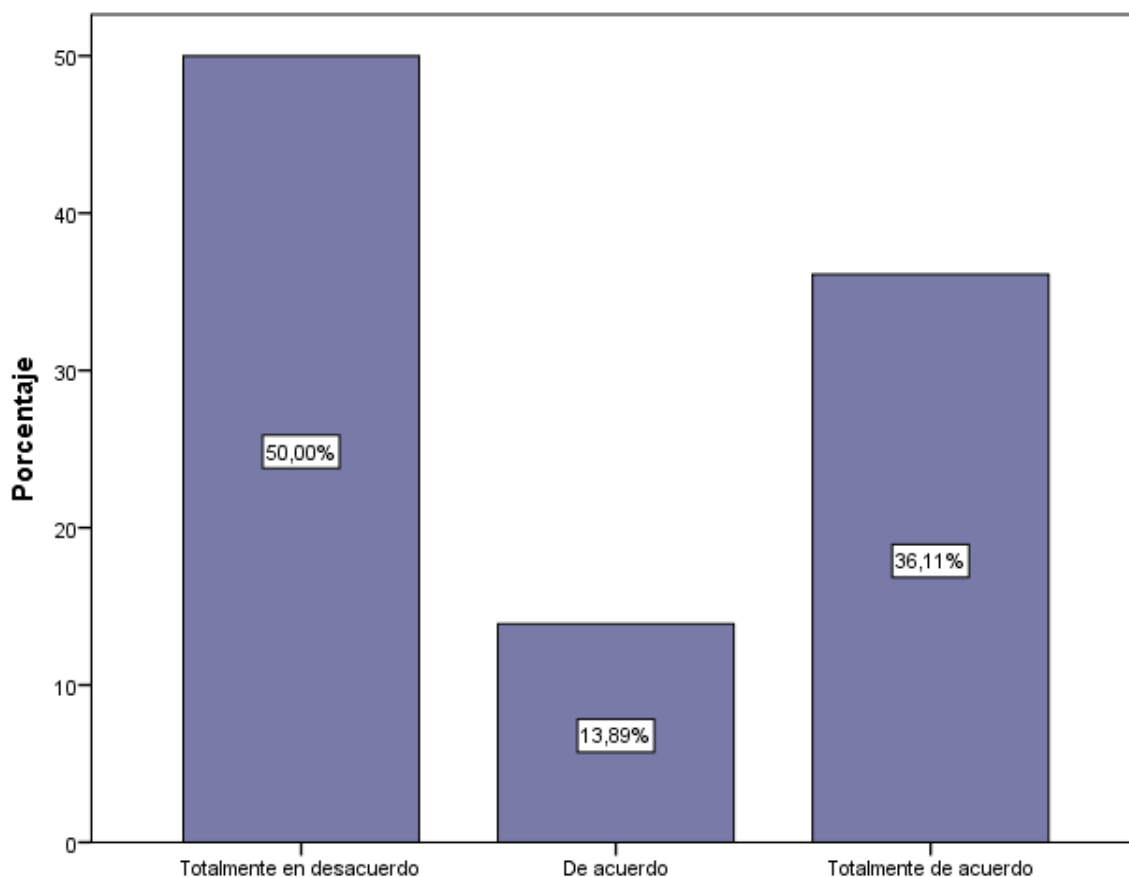


Figura 14. Recibo mi sueldo mensual de manera puntual.

Tabla 15. *La empresa sabe reconocer el esfuerzo y el empeño de sus colaboradores.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	16,7	16,7
	De acuerdo	28	77,8	94,4
	Totalmente de acuerdo	2	5,6	100,0
Total		36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

Del 100% de los colaboradores encuestados, el 16,7% está en desacuerdo, el 77,8% de acuerdo y el 5,6% totalmente de acuerdo referente a la pregunta si “La empresa sabe reconocer el esfuerzo y el empeño de sus colaboradores.

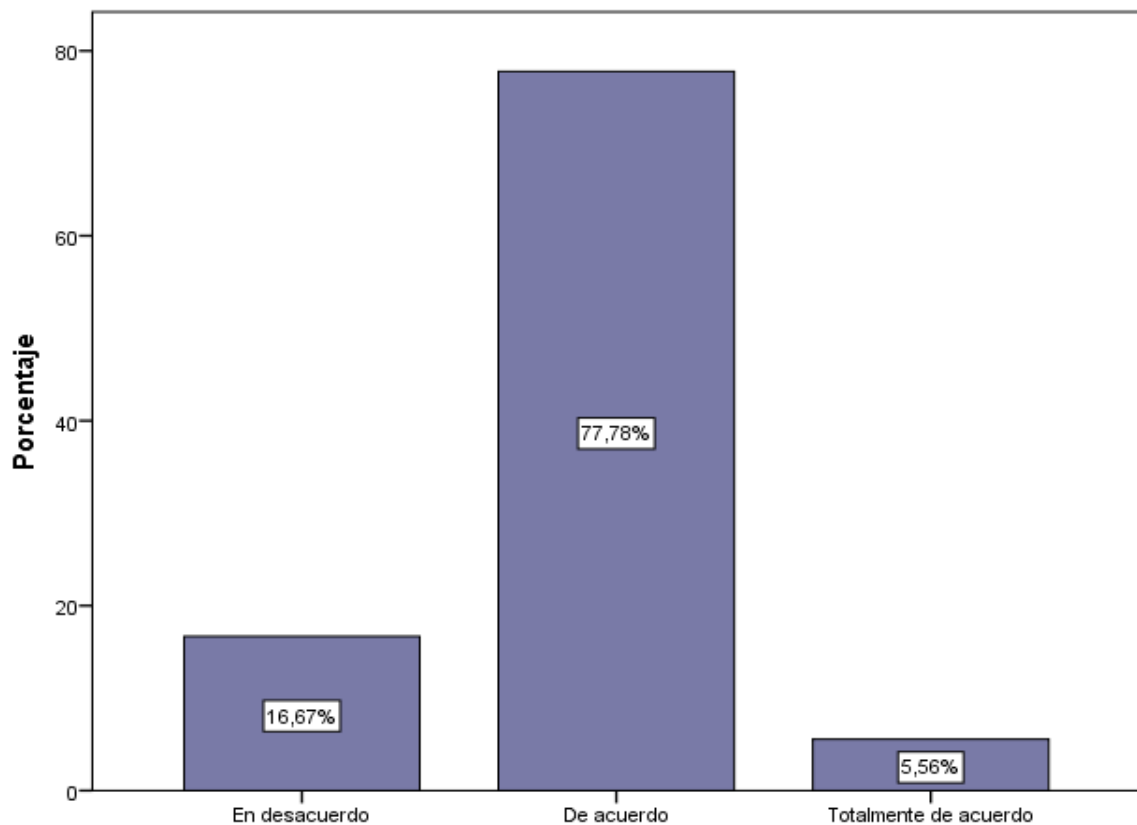


Figura 15. *La empresa sabe reconocer el esfuerzo y el empeño de sus colaboradores.*

4.4. Nivel de la Dimensión Conflicto Laboral.

Tabla 16. Resultados del nivel de la dimensión Conflicto Laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	8,3	8,3
	Medio	16	44,4	52,8
	Alto	17	47,2	100,0
	Total	36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada de elaboración alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

Del 100% de los encuestados, sobre la dimensión Conflicto Laboral en el clima laboral del personal en la empresa privada de alimento balanceado para animales, se obtuvo 8,3% como nivel bajo, 44,4% nivel medio y el 47,2% nivel alto. Como resultados de las encuestas realizadas.

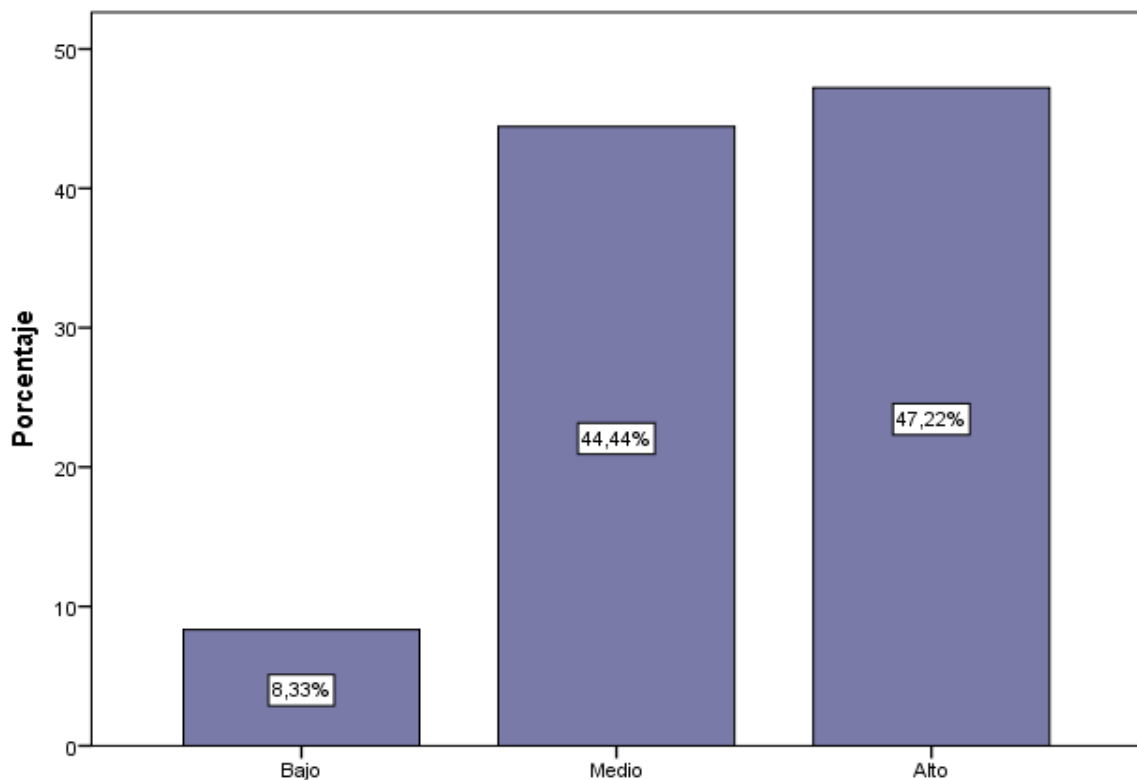


Figura 16. Resultados del nivel de la dimensión Conflicto Laboral

Tabla 17. Siempre puedo decir lo que pienso, sin temor; a represalias de mis compañeros y mi supervisor.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	11,1	11,1
	En desacuerdo	3	8,3	19,4
	De acuerdo	25	69,4	88,9
	Totalmente de acuerdo	4	11,1	100,0
Total		36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

Del 100% de los colaboradores encuestados, 11,1% están en total desacuerdo, el 8,3% en desacuerdo, el 69,4% de acuerdo y el 11,1% está totalmente de acuerdo referente a la pregunta si “Siempre pueden decir lo que piensan, aunque; no estén de acuerdo sus compañeros y su supervisor”.

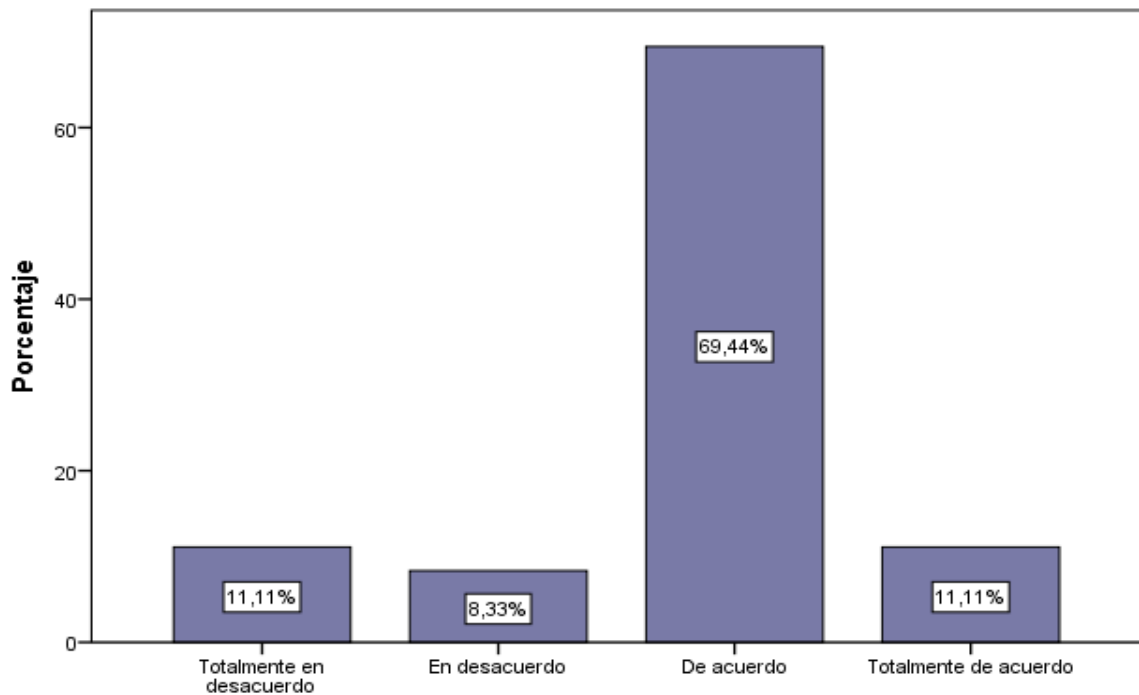


Figura 17. Siempre puedo decir lo que pienso, sin temor a represalias de acuerdo mis compañeros y mi supervisor.

Tabla 18. *Mi jefe es tolerante ante cualquier error que pueda ocurrir por alguno de los integrantes del equipo de trabajo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	30,6	30,6
	En desacuerdo	4	11,1	41,7
	De acuerdo	16	44,4	86,1
	Totalmente de acuerdo	5	13,9	100,0
Total		36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

Del 100% de los colaboradores encuestados, el 30,6% está en total desacuerdo, el 11,1% en desacuerdo, el 44,4% de acuerdo y el 13,9% totalmente de acuerdo referente a la pregunta si “su jefe es tolerante ante cualquier error que ellos comenten”.

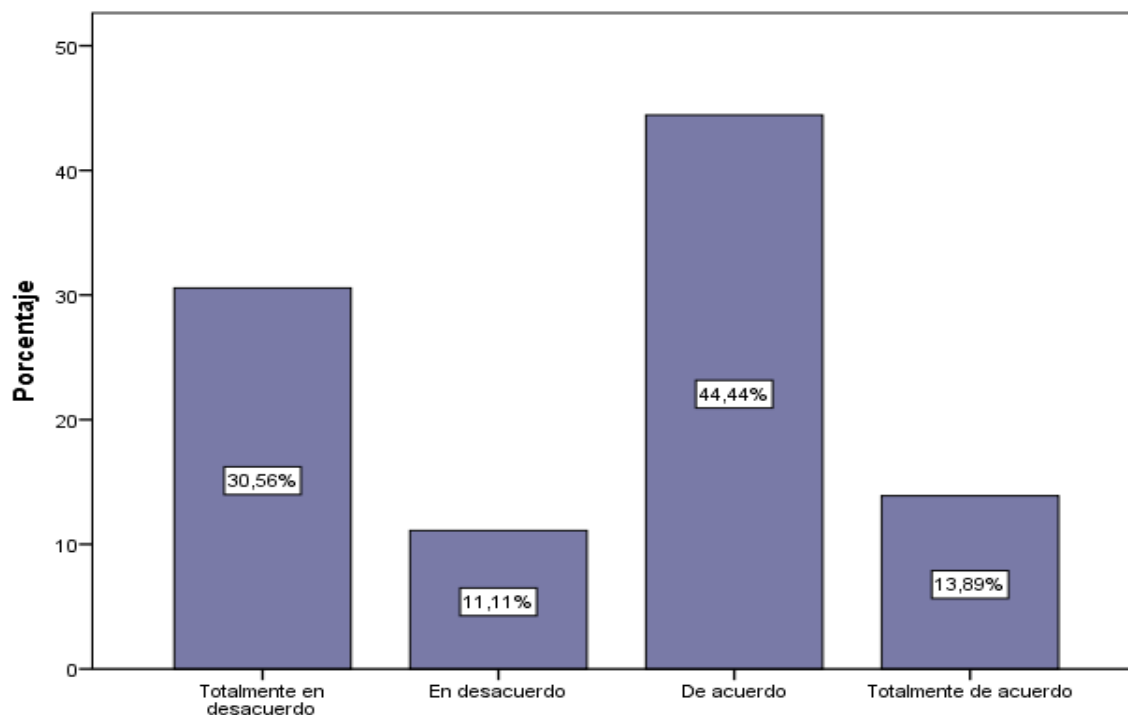


Figura 18. *Mi jefe es tolerante ante cualquier error que pueda ocurrir por alguno de los integrantes del equipo de trabajo.*

Tabla 19. Cuando ocurre un conflicto en el equipo, mi jefe interviene usando métodos adecuados para solucionarlo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	8,3	8,3
	En desacuerdo	8	22,2	30,6
	De acuerdo	22	61,1	91,7
	Totalmente de acuerdo	3	8,3	100,0
Total		36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

Del 100% de los colaboradores encuestados, el 8,3% está en total desacuerdo, el 22,2% en desacuerdo, el 61,1% de acuerdo y el 8,3% totalmente de acuerdo referente a la pregunta si “Cuando ocurre un conflicto en el equipo, su jefe interviene usando métodos adecuados para solucionarlo”.

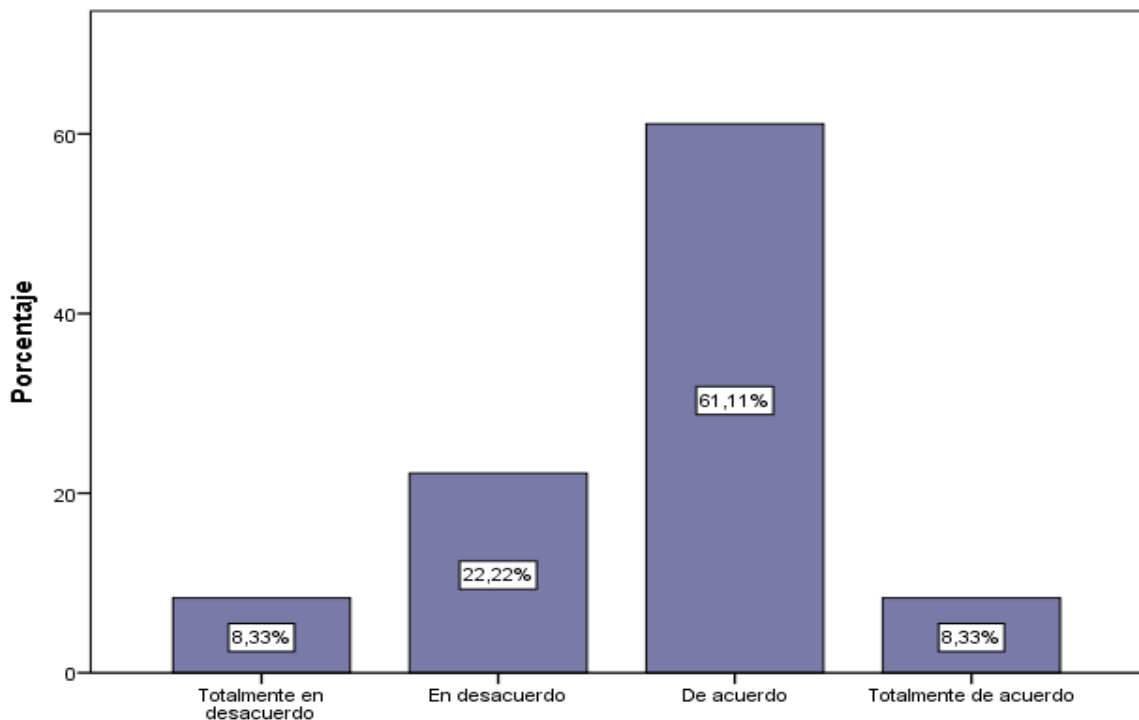


Figura 19. Cuando ocurre un conflicto en el equipo, mi jefe interviene usando métodos adecuados para solucionarlo.

Tabla 20. *Tengo control de mis emociones en situaciones difíciles frente a mis compañeros de trabajo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	19,4	19,4
	En desacuerdo	5	13,9	33,3
	De acuerdo	19	52,8	86,1
	Totalmente de acuerdo	5	13,9	100,0
Total		36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

Del 100% de los colaboradores encuestados, 19,4% está en total desacuerdo, 13,9% en desacuerdo, el 52,8% de acuerdo y el 13,9% totalmente de acuerdo referente a la pregunta si “Tengo control de mis emociones frente a situaciones difíciles y frente a mis compañeros de trabajo”.

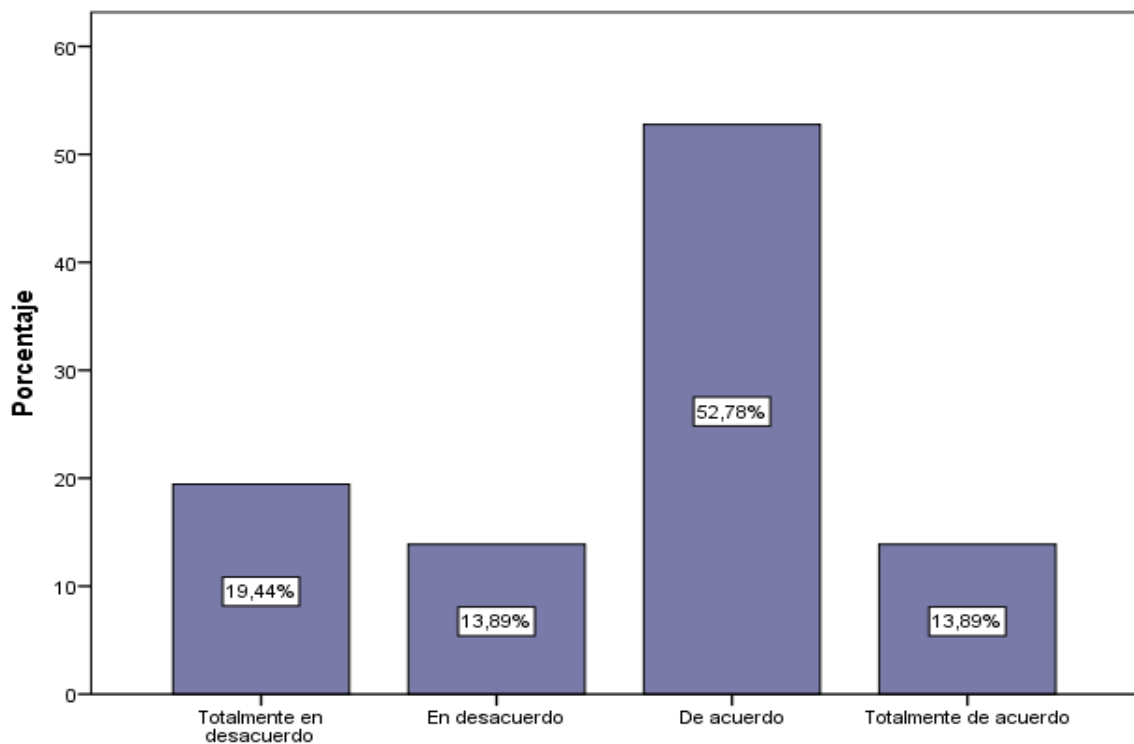


Figura 20. *Tengo control de mis emociones en situaciones difíciles frente a mis compañeros de trabajo.*

Tabla 21. Resultado del Nivel del Clima Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5,6	5,6
	Medio	19	52,8	58,3
	Alta	15	41,7	100,0
	Total	36	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

Del 100% de los encuestados, en el clima laboral del personal en la empresa privada de alimento balanceado para animales- Trujillo 2018, se obtuvo 5,6% como nivel bajo, 52,8% nivel medio y el 41,7% nivel alto. Como resultados de las encuestas realizadas.

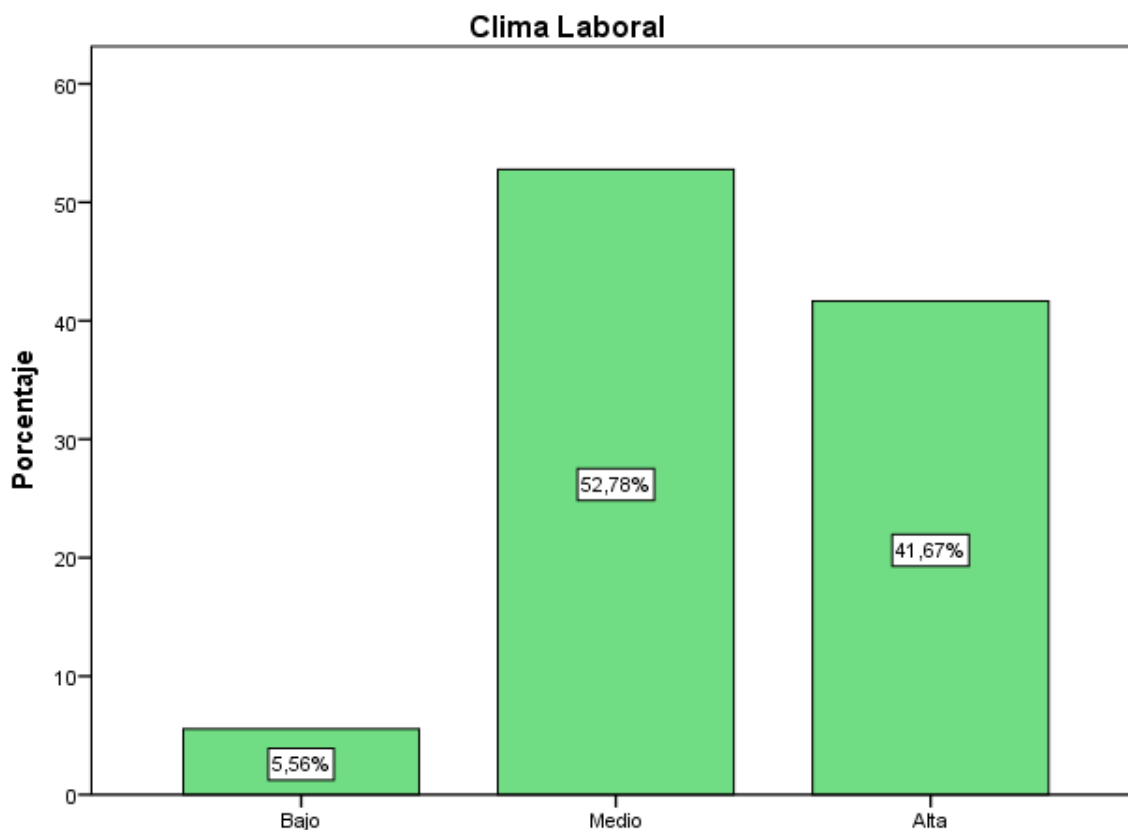


Figura 21. Resultado del Nivel del Clima Laboral

Tabla 22. Resultado de las cuatro dimensiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Estructura	Alto	52,8	52,8
	Recompensa Lab	Medio	44,4	44,4
	Relación con la jefatura	Alto	38,9	38,9
	Conflicto Laboral	Alto	47,2	47,2
Total			100,0	100,0

Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales Trujillo 2018.

Del 100% del resultado general, de las dimensiones aplicadas en la empresa privada de alimento balanceado para animales, se obtuvo las dimensiones con nivel alto Estructura con 52,8%, *Relación con la jefatura* 38,9% y *Conflicto Laboral* con 47,2%; mientras que en la dimensión *Recompensa Laboral* con un nivel medio de 44,4%.

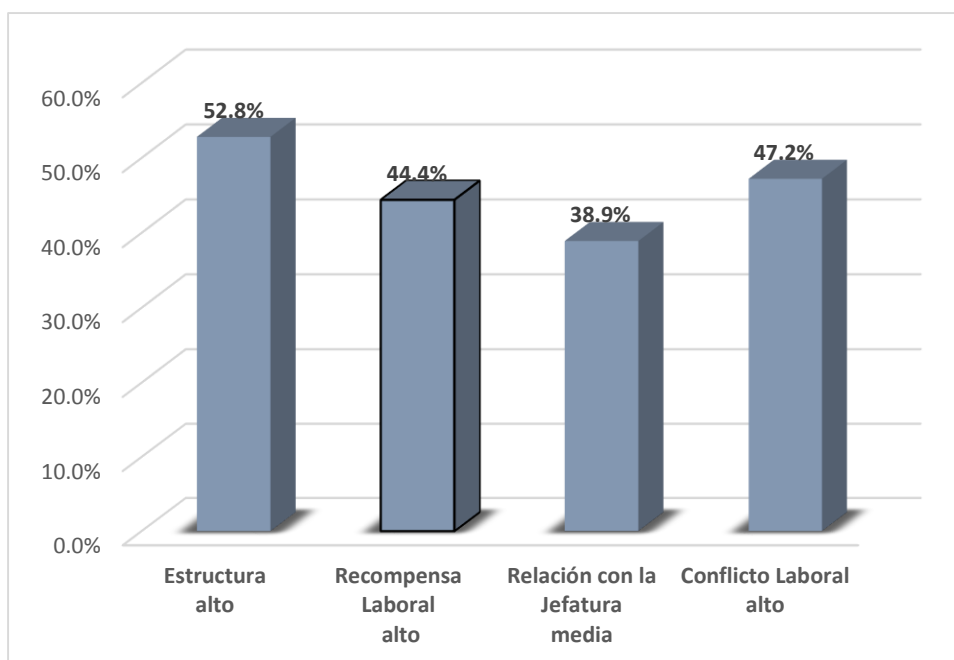


Figura 22. Resultado de las cuatro dimensiones

CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados conseguidos en las tablas y gráficos se identificó el nivel de clima laboral, del personal obrero, de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales, con un resultado mayor e el nivel medio con el 52,8%, lo que indica que no es un clima totalmente deficiente en el cual laboran, pero tampoco el más adecuado. En contraste con la tesis: *Diagnostico De Clima Laboral En Una Dependencia Publica* de, Williams (2013) Universidad Autónoma De Monterrey- Nuevo León. También obtuvo un nivel medio con un 46% como resultado de su diagnóstico de su clima laboral. Lo que indica que los niveles de sus dimensiones evaluadas, interpretaron una organización con dificultades. Concluyo que la hipótesis es rechazada, debido a la insatisfacción que mostraron los colaboradores del área en la información recogida en las encuestas, donde hicieron sentir su insatisfacción en las dimensiones analizadas, demostrando así desmotivación para realizar sus responsabilidades laborales y cumplir con sus metas y objetivos de trabajo, respecto a la variable estudiada Clima Laboral, El análisis y discusión de cada dimensión desarrollada en paralelo a la variable Clima Laboral se describe en los siguientes párrafos.

- Según el resultado del nivel de la dimensión “Estructura” en el clima laboral del personal obrero de la empresa privada de alimento balanceado para animales. Trujillo 2018, fue: los colaboradores catalogaron con 52,8% como un nivel alto, donde se explica que: el 44,4% está de acuerdo que existe facilidades para solicitar un permiso; el 63,9% está de acuerdo que se solicitan muchos requisitos y exigencias por parte de la organización para solicitar un adelanto de sueldo o préstamo; el 52,8% está en desacuerdo con el tiempo que se toma el área de verificación, para confirmar si el despacho del producto procede y el 44,4% está de acuerdo con los requisitos que se evalúan para la renovación de sus contrato y que son justos. En conclusión con estos resultados, se demuestra que la empresa tiene una adecuada, pero no satisfactoria gestión administrativa, a pesar de la buena calificación, no alcanza llenar las expectativas de todos sus colaboradores, lo cual refleja debilidad en la forma que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de la organización en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles de jerarquía. En contraste con la tesis “*Diagnostico del Nivel del clima Laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Burger King*”, de Stefani (2014), La investigación se llevó a cabo en la cadena de restaurante de comida rápida, Burger King; con una población comprendida entre las edades de 17años en adelante, de

ambos sexos; muestreo pro balístico simple en toda la muestra, la investigación fue de 125 trabajadores, aplicando el método cuantitativo para evaluar los diferentes procesos y actividades de los diferentes restaurantes. Aplicaron la técnica de observación y cuestionario. Los resultados de esta investigación se determina que la relación del clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de Burger King se cumple la interrelación satisfactoriamente permitiendo que cada uno de ellos ejecute con responsabilidad e importancia las tareas que deben de ejecutar diariamente. Concluye que los trabajadores de los restaurantes de Burger King se permite la libertad en la realización de sus labores, tiene una apreciación que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad. El clima laboral del personal de los restaurantes es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral. Los encargados supervisores juegan un papel primordial en el reconocimiento del desempeño laboral de los trabajadores y esto determina efectos positivos en el clima laboral del desarrollo de las funciones del colaborador. El antecedente demuestra lo importante que es tener un buen clima laboral en una empresa, lo cual permite un excelente desempeño laboral, debido al personal satisfecho, lo que va permitir alcanzar los objetivos de la organización.

- Según el resultado del nivel de la dimensión Recompensa Laboral en el clima laboral del personal obrero de la empresa privada de alimento balanceado para animales. Trujillo 2018, fue: los colaboradores catalogaron con un 44.4% como un nivel alto, donde explica que el 78,8% está en desacuerdo con la remuneración que recibe por su trabajo; el 75% está de acuerdo con el cumplimiento de la premiación (bonos o comisiones) que ofrece la empresa; el 50% en desacuerdo con la puntualidad de sus sueldos mensuales y por último el 77,8% está de acuerdo con el reconocimiento que realiza la empresa al esfuerzo y el empeño de sus colaboradores. A pesar de la valoración alta que obtuvo la dimensión, no logra alcanzar las expectativas de su personal, los resultados de las premisas demuestran el descontento de los empleados en algunos aspectos en relación con la variable, lo cual indica que es necesario poner mayor interés en su capital humano para lograr la máxima satisfacción de los mismos.

En contraste con la Tesis: “*Clima Laboral En La Red De Salud De Islay – Mollendo-Arequipa*” de, Tapia (2013), la cual tuvo como objetivo describir el clima laboral, determinar el nivel de conocimiento, identificación y compromisos

con el proyecto institucional, conocer la percepción de los trabajadores, sobre la información que reciben para desarrollar sus funciones, precisar el grado de satisfacción del personal con la forma de compensar y reconocer su desempeño. El resultado indico que el ambiente, no está libre de hostilidad, consideran que la evaluación y reconocimiento no es apropiada, a pesar que conocen sus fortalezas, les agradecería saber que su trabajo ha satisfecho las expectativas. En síntesis; el sentimiento de insatisfacción predominó en los servidores de la Red Islay. Lo que demuestra que la recompensa o reconocimiento laboral en los colaboradores, es pilar fundamental para la satisfacción de los mismos. Las instituciones constituyen el segundo hogar de las personas, por lo que es necesario trabajar por un clima laboral favorable. Se trata de necesidades básicas humanas, de reconocimiento y consideración que todos los individuos que integramos una organización necesitamos.

- Según el resultado de la dimensión “Relación con la Jefatura” en el personal obrero de la empresa privada de alimento balanceado para animales. Trujillo 2018, en el nivel de su clima laboral fue, catalogado con un 38,9% como un nivel alto, donde explica que el 77,8% está de acuerdo que su supervisor es un líder; el 47,2% está de acuerdo que sus superiores reconocen los logros y cumplimientos de metas; el 55,6% está totalmente en desacuerdo en que la empresa informa oportuna y continuamente temas de interés que le conciernen al equipo de trabajo que pertenecen y finalmente, el 58,3% está en desacuerdo que los jefes se muestran indiferentes ante cualquier adversidad en la que esté atravesando el trabajador. Con estos resultados se demuestra que a pesar de la valoración alta que obtuvo la dimensión, necesita fortalecer y mejorar, para lograr alcanzar las expectativas de sus integrantes.

En contraste con la Tesis “*Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal*”; Villegas (2015) Universidad Tecnológica De Pereira. El trabajo partió de la pregunta ¿Cómo es el clima laboral de la Administración Municipal de Santa Rosa de Cabal y cuál debe ser su Plan de mejoramiento? Por lo tanto tuvo como objetivo general identificar las condiciones del año 2015 del Clima Laboral en la Administración Municipal de Santa Rosa de Cabal y proponer un plan que permita el mejoramiento de este. Su diseño fue descriptiva, transversal, con una muestra de 133 trabajadores, el instrumento utilizado fue “Clima 18” que midió 18 variables para medir el nivel de su clima laboral. Dentro de las 18 variables evaluadas se encuentra la dimensión “relaciones con los jefes” el resultado de

su nivel de clima laboral fue calificada moderadamente bueno, lo que orientó al planteamiento de un plan de mejoramiento el cual nace con el compromiso de cambio desde el nivel gerencial y la reflexión realizada en cada área y según los resultados encontrados. Siempre existirá algo por mejorar o corregir y ésta dimensión no es indiferente, se puede observar la buena relación con la jefatura es necesario para generar confianza en los empleados, es la única manera de lograr un favorable clima laboral

El conflicto y la cooperación constituyen elementos integrantes en la vida de las organizaciones, conflicto significa existencia de ideas, sentimientos, actitudes o intereses antagónicos que pueden llegar a chocar. Todo conflicto lleva en sí fuerzas constructivas que conducen a la innovación y al cambio, y fuerzas destructivas que llevan al desgaste y a la oposición.

- Según el resultado del nivel de la dimensión “Conflicto” del personal obrero de la empresa privada de alimento balanceado para animales. Trujillo 2018, en su clima laboral fue, catalogado con un 47,2% como un nivel alto; donde explica que el 52,8% está de acuerdo que se causa una buena impresión si se mantienen callados para evitar desacuerdos en el equipo; el 69,4% está de acuerdo que siempre pueden decir lo que piensan, aunque, no estén de acuerdo sus compañeros y su supervisor; el 44,4% está de acuerdo que su jefe es tolerante ante cualquier error que cometa alguno de los integrantes del equipo; el 61,1% está de acuerdo que cuando ocurre un conflicto en el equipo, su jefe interviene usando métodos adecuados para solucionarlo; el 52,8% está de acuerdo que de tener un conflicto con su jefe, hay predisposición de ambas partes para encontrar una solución y por último, el 52,8% está de acuerdo que tienen control de sus emociones frente a situaciones difíciles y frente a sus compañeros de trabajo. Por consiguiente; el personal está de acuerdo con la manera que se viven y se manejan los conflictos en la empresa. Sin embargo, el nivel de tolerancia a las diferencias que existe se debe fortalecer para lograr la satisfacción de los mismos.

En contraste con la Tesis: *“Nivel del clima organizacional percibido por los tele operadores del proyecto de ventas Jazztel en la empresa Casturtel de Trujillo”* de, Gonzales (2016). El estudio tuvo como finalidad determinar y describir la percepción general del clima laboral en el proyecto de ventas de la empresa en mención, dedicada al rubro del call center. El resultado de la evaluación arrojó un nivel de valoración regular en su ambiente laboral, se utilizó un diseño transversal descriptivo y se aplicó la técnica de la encuesta a una muestra de

90 colaboradores de dicho proyecto, fueron evaluadas nueve dimensiones, obteniendo un resultado que rechaza totalmente su hipótesis donde señalaban como un clima laboral inadecuado, en Casturtel- Trujillo. El resultado de su clima laboral fue valorado como regular, es por ello; que recomendaron se tome la iniciativa para elaborar planes de acción para fortalecer aún más su clima laboral. En conclusión los conflictos son inherentes a todas las organizaciones, el manejo de los mismos resulta una variable fundamental en la permanencia y éxito de aquellas. Ésta dimensión tiene que ver con el grado de aceptación que tienen los miembros de la organización de las opiniones discrepantes y la percepción de cómo resultan las modalidades de prevención de conflictos.

CONCLUSIONES

Al finalizar la presente tesis puedo concluir que la percepción de los obreros en el Clima laboral de la empresa privada de alimento balanceado para animales, fue percibida como nivel medio, con esto quiero decir; que su clima laboral no es hostil, pero tampoco el mejor, resultado que rechaza totalmente a la hipótesis planteada en donde se describe que existe un alto nivel en su clima laboral. En líneas generales es desfavorable.

- Se determinó que los obreros perciben un alto nivel a tres de las cuatro dimensiones evaluadas: Dimensión Estructura con una valoración del 52.8%, A pesar del nivel alto, se demuestra que la empresa tiene una adecuada, pero no satisfactoria gestión administrativa, no alcanza cubrir las expectativas de todos sus colaboradores. Conflicto Laboral con un 47,2%, el grado de aceptación que tienen los empleados de la organización de las opiniones discrepantes y la percepción, resulta que están de acuerdo con la manera que se viven y se manejan los conflictos en la empresa. Los conflictos son inherentes a todas las organizaciones, el manejo de los mismos resulta una variable fundamental en la permanencia y éxito de aquellas. Recompensa laboral, juega un papel importante con 44.4 %. Sin embargo, consideran que su remuneración no está acorde a sus habilidades y experiencias.
- Se determinó que los obreros perciben un nivel medio. Relación con la jefatura con un 38,9%, ésta es la dimensión menos valorada por el personal obrero, a pesar que el grado de relación que tienen los empleados con sus jefes es bastante buena, es necesario poner mayor énfasis en esta dimensión para mejorar la convivencia y dialogo entre subordinados y subalternos y se vea fruto reflejado en un ambiente cálido y armonioso, el cual será de gran beneficio para la organización.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la empresa que es necesario mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, implementando un plan de mejoramiento y motivación para optimizar su clima laboral, las organizaciones constituyen el segundo hogar de los empleados; por lo que es necesario trabajar por un clima laboral favorable; como nos dice (Fischman, 2009) “lo más importante en la tarea productiva es el talento humano, el único medio que nos puede llevar a la excelencia”. La empresa debe evaluar periódicamente a su personal para detectar las falencias que tenga y pueda fortalecer, corregir o eliminar los factores negativos que estén generando un inadecuado clima laboral, su productividad depende de cuan motivados y a gusto se sientan sus trabajadores al interior de su institución. Así mismo se recomienda a la gerencia de la empresa a establecer estrategias de mejoramiento económico en los trabajadores de acuerdo a su experiencia y desarrollo de habilidades debidamente certificadas.
- Se recomienda a los Administradores asumir una actitud gerencial que promueva la participación activa del personal en los procesos organizacionales, orientado a generar un clima óptimo y de confianza en donde los empleados desarrollen actitudes de colaboración y contribución; así mismo tengan la oportunidad de alcanzar el reconocimiento y el éxito. Así también, desarrollar la gerencia participativa mediante un estilo de liderazgo que se adapte a la situación para desarrollar la comunicación bidireccional y generar un clima de confianza y apoyo. Así también; mantener el buen equilibrio con la supervisión a través de un monitoreo constante, capacitaciones que desarrolle un buen perfil de líder y así poder dirigir un buen equipo de trabajo donde se cumpla con los indicadores establecidos por la organización. El diagnóstico de clima laboral contribuye a detectar tanto áreas de oportunidad como fortalezas en una organización de esta manera contrastar los resultados, realizar los reajustes necesarios y aportar en la gestión administrativa. Por último se recomienda a la gerencia eliminar la duplicidad de funciones y respetar el procedimiento para facilitar las actividades diarias de sus colaboradores y se desarrollen con efectividad y eficacia y se genere un adecuado y satisfactorio clima laboral.

REFERENCIAS

- Aragón Cano, S. D. (2013). *Modelo para evaluar el clima organizacional de innovación desde a perspectiva de grupos de trabajo*. Chihuahua: Instituto Tecnológico y de Estudios superiores de Monterrey, Campus Chihuahua.
- Brunet, L. (1999). *"El clima de trabajo en las organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias"*. Mexico: Editorial trillas.
- Castellanos Martines, J. F. (2013). *Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona*. Editorial Académica Española.
- Cea Rodríguez, J., & Pezoa Silva, C. (2018). *Clima organizacional y apoyo social en el trabajo*. Amazon.
- Chavenato, I. (2017). *El clima laboral es el ambiente psicológico consecuencia de los comportamientos, los modelos de gestión y las políticas organizacionales y que se reflejan en las relaciones interpersonales. Además, resalta, que el comportamiento humano es complejo de de*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *El clima laboral es el ambiente psicológico consecuencia de los comportamientos, los modelos de gestión y las políticas organizacionales y que se reflejan en las relaciones interpersonales. Además, resalta, que el comportamiento humano es complejo de de*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Cifuentes. (2012). *Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención*. Bogota, Colombia. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/8907/1/539680.2012.pdf>
- Cotrina. (2013). "Plan de mejoramiento y motivación para optimizar el Clima Laboral del Modulo Penal de la corte superior de justicia La Libertad". Trujillo, Trujillo, La Libertad: Universidad Antenor Orrego. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Rodriguez-Antonio.pdf>
- david. (2013). *Modelo para evaluar el clima organizacional de innovación desde a perspectiva de grupos de trabajo*. Mexico: Instituto Tecnológico y de Estudios superiores de Monterrey, Campus Chihuahua.
- Fernandez Sanchez, E. (2016). *Administración de empresas : un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Paraninfo.
- Fierro Ulloa, I. J. (2013). *Comportamiento Organizacional Positivo*. Organizational Behavior and Human Decision Processes.
- Fischman, D. (2009). *"Desarrolle su inteligencia cultural en la empresa"*. Lima: Punto y Como Editores SAC.
- Gan, F., & Joune, T. (2013). *Clima Laboral*. Madrid: RandMcnally.
- Gan, F., & Jouné, T. (2013). *Clima Laboral*. Madrid.
- Gonzales. (2016). "Nivel de Clima Organizacional percibido por los tele operadores del proyecto de ventas Jazztel en la empresa Casturtel de Trujillo". Trujillo, Perú: Universidad Privada del Norte. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9781/Arroyo%20Calder%C3%B3n%20Nataly%20Mar%C3%ADa%20Berenice.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hackett, & Guion. (1985). *A re-evaluation of the absenteeism job satisfaction relationship*. Organizational Behavior and Human Decision Processes.
- I, C. (2017). *"Comportamiento Organizacional"- La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw Hill.

- Jaramillo, & Gonzalez. (2010). Nivel de satisfacción laboral de los empleados de la alcaldía municipal de la Celia Risaralda. Obtenido de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2183/6583142286132J37.pdf?sequence=1>
- Junquera Cimadevilla, B., & Fernández Sánchez, E. (2013). *Iniciación a los recursos humanos*. Oviedo.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: División of research Graduate of Business Administration Harvar.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: División of Reaserch Graduate of Business Administration Harvard University.
- Litwin, S. &. (1978). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Llagueño, & Becerra. (2014). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Divemotor de la ciudad Cajamarca, en el 2014. Cajamarca, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/4936>
- Margarita, C., Martín, J., & Nuñez, A. (2018). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Biblioteca Comillas y Economía.
- Martínez, B., & José, M. (2016). *GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA LABORAL*. Madrid.
- Palma, S. (2005). *"Escala Clima Laboral" CL- SPC*. SPC Manual.
- R. Wayne, M. (2005). *Administración de los Recursos Humanos-La importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores*. Mexico: Pearson Educación.
- Robbins, S. P. (2007). *"Comportamiento organizacional"*. Mexico: Pearson.
- Robbins, S. P. (2008). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson.
- Sara delia, A. C. (2013). *Modelo para evaluar el clima organizacional de innovación desde a perspectiva de grupos de trabajo*. Chihuahua: Instituto Tecnológico y de Estudios superiores de Monterrey, Campus Chihuahua.
- Stefani. (2014). Diagnostico del clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Burger King,. Guatemala, Guatemala: Universidad San Carlos. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4593>
- Tapia. (2013). "Clima Laboral en la Red de Salud de Islay". Mollendo , Arequipa: Universidad Católica Santa María. Obtenido de <http://repositorio.umb.edu.pe/handle/UMB/65>
- Villegas. (2015). "Propuesta de Mejoramiento del Clima Laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal". Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira. Obtenido de http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4738/1/Zelada_Rosales_Vanessa_Pamela_2015.pdf
- Williams. (2013). Diagnostico de una dependencia pública. Universidad Autonoma de Moterrey".

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Proyecto de investigación Descriptivo Transversal

Título: Nivel De Clima Laboral Del Personal Obrero En Una Empresa Privada De Elaboración De Alimento Balanceado Para Animales-Trujillo 2018

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO	ESTADISTICA
Pregunta general	Objetivo general	Hipotesis general	Clima Laboral	Población	Método: Descriptivo		
¿Cuál es el nivel del clima Laboral del personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales-Trujillo 2018?	<p>Evaluar el nivel del Clima Laboral del personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales-Trujillo 2018?</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir el nivel de la dimensión "Estructura", del clima laboral del personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales. Trujillo 2018". • Describir el nivel de la dimensión "Recompensa Laboral", del clima laboral del personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales. Trujillo 2018". • Describir el nivel de la dimensión "Relación con la Jefatura", del clima laboral del personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales. Trujillo 2018". • Describir el nivel de la dimensión "Conflicto Laboral", del clima laboral del personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales. Trujillo 2018". 	Existe un alto nivel en el Clima Laboral del personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales-Trujillo 2018?	<p>Estructura</p> <p>Recompensa Laboral</p> <p>Relación con la jefatura</p> <p>Conflictos Laborales</p>	<p>Personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales.</p> <p>Muestra: Personal obrero (36)</p>	<p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño: Diseño M : O</p> <p>Donde:</p> <p>M= muestra O= Observación</p>	Encuesta	<p>Estadística Descriptiva</p> <p>Tablas, figuras y medidas</p>

*M.G. JOSE MANUEL ALIAGA POLO.
DOCENTE WA UPN RR. AA.*

Anexo 2: Cuestionario de Clima Laboral

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL



OBJETIVO: Esta encuesta tiene como finalidad hacer un estudio sobre El Clima Laboral del personal obrero de una empresa privada de elaboración de alimento balanceado-Trujillo 2018.

Estimado colaborador(a): Responda con sinceridad las preguntas que se presentan. Se le garantiza absoluta confidencialidad, agradeciendo su valiosa participación.

Instrucciones :

Lee cada ítem para efecto de comprensión y colaboración. Marque con una "X" en la casilla que crea conveniente.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente en deacuerdo	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	Estructura					
1	Existen facilidades para solicitar un permiso.					
2	Se solicitan muchos requisitos por parte de la organización para solicitar un adelanto de sueldo o préstamo.					
3	Es adecuado el tiempo que se toma el Área de verificación para confirmar si el despacho del producto procede.					
4	Los requisitos que se evalúan para la renovación de mi contrato son justos.					
	Relación con la Jefatura					
5	Considero a mi supervisor un líder.					
6	Tus superiores reconocen tus logros y cumplimientos de metas.					
7	La empresa informa oportuna temas de interés que le conciernen al equipo de trabajo que pertenezco.					
8	Los jefes son indiferentes ante cualquier percance en la que esté atravesando el trabajador.					
	Reconocimiento Laboral					
9	El salario que recibo por mi trabajo es justa.					
10	La organización cumple con los premios (bonos o comisiones) que ofrece.					
11	Recibo mi sueldo mensual de manera puntual.					
12	La empresa sabe reconocer el esfuerzo y el empeño de sus colaboradores.					
	Conflictos Laborales					
13	Siempre puedo expresar lo que pienso, sin temor a represalias de mis compañeros y mi supervisor.					
14	Mi jefe es tolerante ante cualquier error que pueda ocurrir por algún integrante del equipo de trabajo.					
15	Cuando ocurre un conflicto en el equipo, mi jefe interviene usando métodos adecuados para solucionarlo.					
16	Tengo control de mis emociones en situaciones difíciles y frente a mis compañeros de trabajo.					

Anexo 3. Matriz para evaluación de expertos

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: Nivel De Clima Laboral Del Personal Obrero En Una Empresa Privada De Elaboración De Alimento Balanceado Para Animales- Trujillo 2018.

Línea de investigación: Gestión y Desarrollo Del Talento Humano En Las Organizaciones.

Apellidos y nombres del experto: Aliaga Polo, Juan Manuel.

El instrumento de medición pertenece a la variable: Clima Laboral.

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	✓		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	✓		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	✓		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	✓		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	✓		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	✓		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	✓		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	✓		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	✓		

Sugerencias:

Firma del experto:


Mg. JUAN MANUEL ALIAGA-POLO
DOCENTE WA UPN - RR.HH.

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: Nivel De Clima Laboral Del Personal Obrero En Una Empresa Privada De Elaboración De Alimento Balanceado Para Animales- Trujillo 2018.

Línea de investigación: Gestión y Desarrollo Del Talento Humano En Las Organizaciones.

Apellidos y nombres del experto: Moncada Vergara, Luz Angelita.

El instrumento de medición pertenece a la variable: Clima Laboral.

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	/		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	/		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	/		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	/		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	/		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	/		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	/		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	/		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	/		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	/		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	/		

Sugerencias:

Firma del experto:

Moncada Vergara
DNI 18110664
Docente UA UPN Competencia Organizacional

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: Nivel De Clima Laboral Del Personal Obrero En Una Empresa Privada De Elaboración De Alimento Balanceado Para Animales- Trujillo 2018.

Línea de investigación: Gestión y Desarrollo Del Talento Humano En Las Organizaciones.

Apellidos y nombres del experto: Sevillano Gamboa, Juan Carlos.


El instrumento de medición pertenece a la variable: Clima Laboral.

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	✓		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	✓		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	✓		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	✓		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	✓		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	✓		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	✓		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	✓		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	✓		

Sugerencias:

Firma del experto:


18/02/2010
C.E.L.L.: 1247.
Sevillano Gamboa, Juan Carlos.

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: Nivel De Clima Laboral Del Personal Obrero En Una Empresa Privada De Elaboración De Alimento Balanceado Para Animales- Trujillo 2018.

Línea de investigación: Gestión y Desarrollo Del Talento Humano En Las Organizaciones.

Apellidos y nombres del experto: Sevillano Gamboa, Juan Carlos.


El instrumento de medición pertenece a la variable: Clima Laboral.

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	✓		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	✓		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	✓		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	✓		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	✓		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	✓		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	✓		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	✓		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	✓		

Sugerencias:

Firma del experto:


18/02/2010
C.E.L.L.: 1247.
Sevillano Gamboa, Juan Carlos.

Anexo 4: Prueba de confiabilidad

ANEXO N° 01

Título de la investigación: Nivel de Clima Laboral del personal obrero en una empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales-Trujillo 2018
Línea de investigación: Gestión y desarrollo del talento humano en las organizaciones.
Apellidos y nombres del experto: Dr. Yache Cuenca Eduardo Javier.
El instrumento de medición pertenece a la variable: Clima Laboral.

CONFIABILIDAD

La fiabilidad de un test se refiere a la consistencia interna de sus preguntas, a la mayor o menor ausencia de errores de medida. Un test confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

MÉTODO UTILIZADO


Entre los métodos aceptados para medir la fiabilidad está el de las dos mitades o Split-half, que consiste en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (par e impar) de los elementos, y luego corregir los resultados según la fórmula de Spearman-Brown. Utilizando el método de las dos mitades y aplicada 36 elementos con las mismas características de la población de estudio, el instrumento elaborado por el autor para medir el nivel de clima laboral, se sometió a la prueba de confiabilidad, el resultado se presenta a continuación:

El reporte obtuvo un Coeficiente de dos mitades de Guttman = 0,929, y que al aplicar la Corrección de Spearman-Brow presentó los siguientes resultados:

- Instrumento utilizado (Longitud igual o desigual) = 0,940

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa, con un Alfa de Cronbach = 0,913

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa.

COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ
CONSEJO REGIONAL LA LIBERTAD

Ing. Eduardo Javier Yache Cuenca
SECRETARIO
COESPE N°428

Reporte de salida.

Tabla N°01

Estadístico de consistencia interna del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,913	36

Fuente: Ordenador, SPSS 22

En la Tabla N°01 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para el personal obrero de la empresa privada de elaboración de alimento balanceado para animales, dentro del rango de muy aceptable para este tipo de instrumento.

Tabla N°02

Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	107,4500	524,366	,548	,910
ITEM02	107,9000	563,358	,012	,916
ITEM03	108,6500	560,450	,060	,915
ITEM04	108,4500	518,366	,657	,908
ITEM05	108,4000	524,147	,541	,910
ITEM06	108,3500	538,766	,397	,912
ITEM07	107,3000	554,747	,251	,913
ITEM08	107,6000	554,568	,175	,914
ITEM09	108,4000	553,937	,157	,914
ITEM10	108,3500	484,345	,892	,903
ITEM11	108,3000	483,063	,886	,903
ITEM12	108,7000	530,011	,495	,910
ITEM13	108,8000	573,432	,263	,917
ITEM14	107,5500	555,629	,242	,913
ITEM15	108,1500	484,134	,892	,903
ITEM16	108,9000	548,832	,419	,912

Fuente: Ordenador, SPSS 22

COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ
CONSEJO REGIONAL LA LIBERTAD
Ing. *Eduardo Javier Yache Cuenca*
SECRETARIO
COESPE N°428

ESTADÍSTICA & INVESTIGACION, Av. Juan Pablo II 239 Urb. San Andrés – Trujillo, 3° piso (frente la UNT)
RPM #948669959 – edujavier82@gmail.com

En la Tabla N°02 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de Alfa de Cronbach = 0,913 de la tabla N°01, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario y la totalidad de sus ítems.

Tabla N°03

Estadístico de consistencia interna del cuestionario, prueba de dos mitades


Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,801
		N de elementos	18 ^a
	Parte 2	Valor	,861
		N de elementos	18 ^b
	N total de elementos		36
Correlación entre formularios			,887
Coeficiente de Spearman- Brown	Longitud igual		,940
	Longitud desigual		,940
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,929

a. Los elementos son: ITEM01, ITEM02, ITEM03, ITEM04, ITEM05, ITEM06, ITEM07, ITEM08, ITEM09, ITEM10, ITEM11, ITEM12, ITEM13, ITEM14, ITEM15, ITEM16, ITEM17, ITEM18.

b. Los elementos son: ITEM19, ITEM20, ITEM21, ITEM22, ITEM23, ITEM24, ITEM25, ITEM26, ITEM27, ITEM28, ITEM29, ITEM30, ITEM31, ITEM32, ITEM33, ITEM34, ITEM35, ITEM36.

En la Tabla N°03 se observa la prueba de mitades de la encuesta para medir el clima laboral, mediante el Coeficiente de Spearman para longitudes iguales es de 0,940 y el Coeficiente de dos mitades de Guttman de 0,929, ambos superiores al mínimo establecido para pruebas de este tipo. En tal sentido se decide aprobar el Instrumento en cuestión.

Los resultados que se presentan nos permiten concluir que la encuesta para medir el clima laboral, instrumento elaborado por la autora, **ES ALTAMENTE CONFIABLE PARA SU USO.**

COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ
CONSEJO REGIONAL LA LIBERTAD

Ing. Eduardo Javier Yache Cuenca
SECRETARIO
QUESPE N°428