



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El clima organizacional y satisfacción laboral en los
trabajadores de la empresa de producción Fito Pan Trujillo 2020**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Bachiller en Administración

AUTOR:

Torres Garcia, Desi Anair (ORCID: 0000-0003-3759-5055)

ASESOR:

Dr. Guevara Ramírez, José Alexander (ORCID: 0000-0001-7332-0978)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mi querida madre Vilma Garcia Julca
y mi padre Juan Torres Custodio.

Por su ayuda incondicional durante el
desarrollo de mi carrera profesional,
por inculcarme siempre buenos
valores y su apoyo moral.

A mis tías

Por ser tan buenas por sus sabios y valiosos
consejos que siempre me inculcan.

AGRADECIMIENTO

En primera instancia doy gracias a Dios por otorgarnos a mi familia y a mí, la salud y por guiarme en los instantes más complicados, que está permitiendo cumplir uno de mis mestas.

A mi madre y padre que son personas fuertes y por ser un sostén absoluto, ya que constantemente se preocuparon para que tus hijos tengan estudios. Por la cual estoy inmensamente agradecido con ustedes, ya que eres mi más grande motivo.

Finalmente, a cada uno de aquellos individuos que me apoyaron y me inculcaron sabios consejos, sugerencias para la culminación del presente trabajo de investigación.

Índice

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	6
3.1. Tipo y Diseño de investigación:	6
3.2. Variables y Operacionalización:	7
3.3. Población, Muestra y Muestreo	8
3.4. Técnicas de instrumentos de recolección de datos	8
3.5. Procedimiento	9
3.6. Método de Análisis de Datos	10
3.7. Aspectos Éticos:	10
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	10
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	27
VIII. PROPUESTA DE MEJORA	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Pruebas de chi-cuadrado.....	17
Tabla 2 Medidas simétricas.....	18
Tabla 3 Cuadro de operacionalización.....	36
Tabla 4 Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de la empresa Fito Pan Trujillo 2020	44
Tabla 5 Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa Fito Pan Trujillo 2020.	45
tabla 6 clima organizacional de la empresa Fito Pan Trujillo 2020.....	46

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Dimensiones del clima organizacional en la empresa de producción Fito Pan Trujillo 2020.	11
Ilustración 2 Dimensiones de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de producción Fito Pan Trujillo 2020.	13
Ilustración 3 El Clima Organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa de producción Fito Pan Trujillo 2020.	15

RESUMEN

La presente investigación es de tipo cuantitativo su población está conformada por 300 colaboradores, a través de un muestreo probabilístico aleatorio simple se consideró como muestra a 95 colaboradores. Para la recolección de los datos se utilizó la encuesta, los datos obtenidos se efectuó en el software Excel para posteriormente realizar el análisis inferencial al SPSS v25, en donde se aplicó la prueba estadística de spearman. Se determinó que no existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores. Se realizó con el objetivo de describir el Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa de producción Fito Pan Trujillo 2020, representa un 98% que los colaboradores lo ubican como regular, quiere decir que se puede mantener un clima regular con la satisfacción de los trabajadores, respecto a la variable satisfacción laboral un 42% de los colaboradores lo ubican en un nivel bueno. Se concluye que los trabajadores de la empresa FITO PAN tienen un clima organizacional aceptable y bueno, pero existen deficiencias con las recompensas y gratitud y tienen un nivel de satisfacción considerable con respecto a cumplir con sus funciones con los recursos disponibles.

Palabras clave: Relaciones Interpersonales, Motivación, Trabajadores.

ABSTRACT

The present investigation is quantitative, its population is made up of 300 collaborators, through a simple random probability sampling, 95 collaborators were considered as a sample. For data collection, the survey was used, the data obtained was carried out in Excel software to later carry out the inferential analysis to SPSS v25, where the spearman statistical test was applied. It was determined that there is no relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the workers. It was carried out with the objective of describing the Organizational Climate and its relationship with the job satisfaction of the workers in the production company Fito Pan Trujillo 2020, it represents 98% that the collaborators place it as regular, it means that a climate can be maintained regulate with the satisfaction of the workers, with respect to the variable job satisfaction, 42% of the collaborators place it at a good level. It is concluded that the workers of the company FITO PAN have an acceptable and good organizational climate, but there are deficiencies with the rewards and gratitude and have a considerable level of satisfaction with respect to fulfilling their functions with the available resources.

Keywords: Interpersonal Relations, Motivation, Workers.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada El Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Empresa de producción FITO PAN DE TRUJILLO, Hoy El Clima Organizacional y Satisfacción Laboral es fundamental para todo tipo de organización es así que juega un rol importante dentro de la empresa, de no ser así deben haber muchos cambios para lograr cambiar las conductas de los colaboradores, así también se le debe de prestar mucha atención al ambiente de trabajo tratando que se mantenga equilibrado, también las organizaciones pretenden ser cada día más productivas creando una serie de estrategias, optimizando pocos recursos, es, por ende, que fijaron su plena consideración de los trabajadores que vienen a ser un intangible más valioso que puede tener una organización.

Un trabajador de la empresa Fito Pan de Trujillo argumentó que El Clima Organizacional en esta organización tiene una gran importancia para generar motivación, estabilidad laboral, y relaciones laborales entre los trabajadores.

El problema general de investigación es: ¿Cómo se relaciona el Clima organizacional Y Satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa de producción Fito Pan Trujillo 2020?

Esta investigación se ve reflejado ya que hoy en día en la empresa FITO PAN tiene problemas en cuanto en lo que es el rendimiento de sus trabajadores siendo así como la presente investigación de este trabajo es poder cooperar y dar solución para poder crear cambios en las conductas y actitudes de los colaboradores de la empresa FITO PAN con el único objetivo de tener un buen ambiente laboral dentro de la empresa.

Se desea realizar la siguiente investigación que permitirá enlazar dichas relaciones en el mundo del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en una empresa de producción ya que hoy en día los colaboradores se han vuelto un capital muy importante en una empresa.

Pues si bien se sabe que el clima organizacional se influencia en los diversos procesos, como en la comunicación, solución de problemas, motivación y el

aprendizaje siendo así como la influencia se nota en la eficiencia de las empresas y en la plena satisfacción de sus trabajadores. Es muy evidente que el clima organización tiene influencia en la productividad de una organización para lograr sus objetivos.

Para finalizar se ampara en los distintos fundamentos de muchos autores sobre la administración siendo así como Chiavenato (2016) en su libro de administración recursos humanos da a conocer sobre el clima organizacional especifican cómo un factor importante para lograr tener una productividad regular, lo que busca dicha organización.

El objetivo general de investigación es: Describir el Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa de producción Fito Pan Trujillo 2020.

Los objetivos específicos de investigación son: Describir las dimensiones del clima organizacional en la empresa de producción FITO PAN TRUJILLO 2020; Describir las dimensiones de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de producción FITO PAN TRUJILLO 2020. Proponer cursos formativos para mejorar el clima Organizacional de los trabajadores de la empresa de producción FITO PAN TRUJILLO 2020.

La hipótesis de investigación es si existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de producción FITO PAN TRUJILLO 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Morales (2016) realizó una investigación a nivel nacional, donde el autor menciona que existe una relación entre el Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral; mediante un estudio se determinó que existe una deficiencia de un buen clima laboral entre los trabajadores debido que el trabajo en equipo es escaso y sobre todo cuando no hay comunicación entre el subordinado y los trabajadores; también los trabajadores no se sienten satisfechos por las remuneraciones que perciben. es decir, teniendo un clima organizacional en un estado óptimo la satisfacción del trabajador va aumentar y su desempeño por querer trabajar cada vez más va aumentar.

Salas (2017) realizó una investigación a nivel nacional, donde el autor menciona que El Clima organizacional por su calidad del ambiente que genera en las organizaciones depende mucho de la satisfacción de los colaboradores, así mismo del propio trabajo como el logro de o de un facilitador de los valores del trabajo.

Bravo (2015) realizó una investigación a nivel nacional, el autor afirma que hay una relación significativa y directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Acuña (2017) realizó una investigación a nivel nacional, donde el autor indica ante el clima organizacional y la satisfacción laboral que son elementos fundamentales para que el trabajador se desarrolle eficientemente en su entorno de trabajo, ya que lo promueve y conduce a niveles más altos de motivación.

Cabrera (2018) realizó una investigación a nivel nacional, el autor determino que en una organización debe existir un buen ambiente laboral, porque genera en los trabajadores comodidad y seguridad, ya que sin buenos trabajadores es imposible hacer los productos que la empresa necesita, además permite a la empresa ser más competitiva en el mercado laboral y sobre todo para que pueda sobrevivir ante los obstáculos.

Arizmendi (2015) realizó una investigación a nivel internacional, el autor indica que la observación, tanto como motivación; El esfuerzo y el liderazgo fueron instrumentos fundamentales para verificar que con un buen clima organizacional haya una motivación en el trabajador para realizar actividades cada vez más fuertes y complicadas para poder cumplir con la perfección del trabajo.

Pupo (2017), Miguel (2017) realizaron una investigación a nivel internacional, los autores indicaron que El Clima Organizacional tiene una relación con La Satisfacción Laboral de los trabajadores en las organizaciones de programación y automatización Holguineras; entonces si se mantiene un buen clima organizacional, los trabajadores se sentirán satisfechos y su motivación para el trabajo aumentará. Dado que ambos se encuentran en un estado satisfactorio a pesar de la posibilidad de indicar deficiencias, eso será suficiente para trabajar con el único propósito de mejorar la organización.

Nieves (2015) realizó una investigación a nivel internacional, el autor indica que la finalidad es indicar que uno de los factores que influye sobre la satisfacción laboral es el clima organizacional.

Pavía (2014) realizó una investigación a nivel internacional, el autor afirma que el Clima Organizacional hace mención a las observaciones que se suscitan en los miembros dentro del ambiente interno de una empresa con relación al ambiente donde realizan sus trabajos diarios. El clima laboral tiene una interacción directamente con la motivación, por lo tanto, también en los trabajadores satisfechos.

Meza (2017) realizó una investigación a nivel Internacional, donde el autor indica que, para conllevar la satisfacción y clima adecuado, el desempeño de los colaboradores se ve reflejado por la misma empresa. El objeto de estudio es analizar si existen diferencias de género en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional en el sector industrial.

Pedraza (2018) realizó una investigación a nivel internacional, el autor indica que El clima Organizacional propicia desde la percepción del capital humano en el entorno empresarial. Las empresas logran sus metas y obtienen buenos resultados por medio de sus trabajadores.

Castro (2016) realizó una investigación a nivel internacional, hace mención a la clara conclusión del Clima Organizacional es una mención a las observaciones que se suscitan en los miembros dentro del ambiente interno de una empresa con relación al ambiente donde realizan sus trabajos diarios.

El comportamiento organizacional se refiere que son aquellas cualidades y comportamientos de los colaboradores de las distintas organizaciones haga saber al trabajador ante sus responsabilidades que han sido atribuidas, así como también se evalúa las distintas habilidades y actitudes. (Pernía y Carrera, 2014).

El factor humano en las organizaciones juega un papel fundamental, así mismo es de gran importancia que el ambiente de trabajo sea apropiado, a su vez, implica que los trabajadores se sienten felices en el trabajo, por lo tanto, los estudios siguen siendo de gran relevancia, para saber cómo perciben los empleados. (García, 2017).

Las dimensiones del Clima Organizacional son: Relaciones Interpersonales, Estilo de dirección, Sentido de pertenencia.

Los indicadores del Clima Organizacional son: Autoestima, Cooperación, autoritarismo, estímulo, capacidad de integración, beneficios, conformidad, frustración. (Vallejos, 2017)

La satisfacción de un trabajador se relaciona con el conocimiento de la persona dentro de una organización, la productividad, su nivel de ausentismo y la fidelidad de un trabajador depende de un alto nivel de satisfacción laboral, se determina por el trabajo en la cual se desempeñan y puedan tener la oportunidad de mostrar sus habilidades y que ofrezcan un grado de desafío para que exista el interés, también un trabajador se siente satisfecho cuando es recompensado y es así que cumple con su tarea de manera satisfactoria, (Sánchez, 2017)

Las dimensiones de la Satisfacción Laboral son: Condiciones de Trabajo, Interacción de los Jefes y finalmente Bienestar de los Trabajadores.

Los indicadores de la satisfacción laboral son: Medio ambiente Estabilidad, Seguridad, Empatía, Confianza, Toma de decisiones, Motivación, Reconocimiento, Justa Remuneración, (Vallejos, 2017)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación:

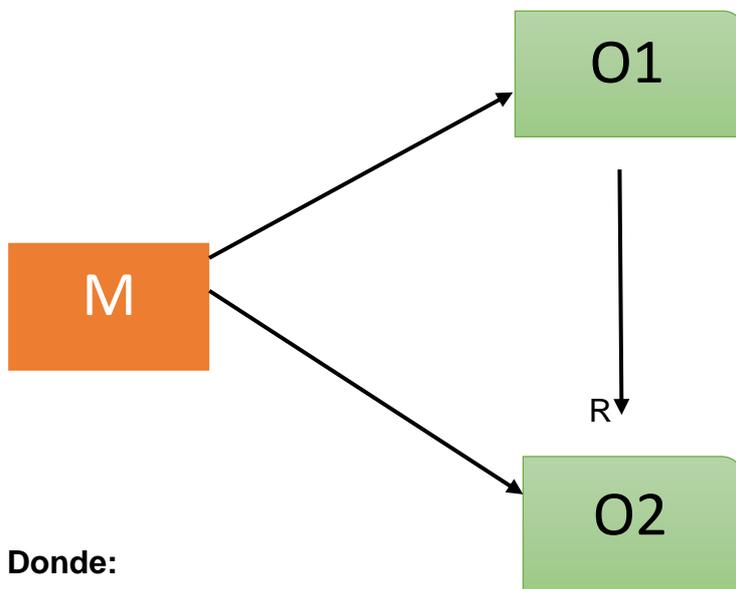
Tipo de Estudio

Aplicada

Diseño de Investigación

Diseño de investigación no experimental, de nivel descriptiva, no se realizará ningún tipo de manipulación de la variable de estudio transversal.

Correlacionales-causales:



Donde:

M= Muestra.

O1= Observación de la V.1.

O2=Observación de la V.2.

R= Correlación entre dichas variables.

3.2. Variables y Operacionalización:

Las variables de estudio son Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

Definición conceptual: El Clima Organizacional hace referencia a las apreciaciones que se suscitan en los miembros dentro del ambiente interno de una organización con respecto al ambiente donde desempeñan sus actividades laborales, (Pavia, 2014)

La satisfacción de un trabajador en su entorno laboral se relaciona con el conocimiento de la persona de una empresa, además es relevante para los encargados de dirigir una empresa, la productividad, su nivel de ausentismo y la fidelidad de un trabajador depende de un alto nivel de satisfacción laboral. (Sánchez, 2017)

Definición Operacional: Respecto a la variable de Clima Organizacional se midió a través del análisis de sus dimensiones que son: Relaciones Interpersonales, Estilo de dirección, Sentido de pertenencia.

Respecto a la variable Satisfacción Laboral se midió a través del análisis de sus dimensiones que son: Condiciones de Trabajo, Interacción de los Jefes y finalmente Bienestar de los Trabajadores.

Indicadores: Los indicadores del Clima Organizacional son: Autoestima, Cooperación, autoritarismo, estímulo, capacidad de integración, beneficios, conformidad, frustración. (Vallejos, 2017)

Los indicadores de la satisfacción laboral son: Medio ambiente Estabilidad, Seguridad, Empatía, Confianza, Toma de decisiones, Motivación, Reconocimiento, Justa Remuneración. (Vallejos, 2017)

Escala de Medición: La escala de medición para las variables de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral es Ordinal.

3.3. Población, Muestra y Muestreo, Unidad de análisis

3.3.1. Población

Para investigar el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores en la organización de producción FITO PAN Trujillo 2020 se recurrirá a los trabajadores que vienen laborando diariamente en las diferentes sedes de la empresa FITO PAN de Trujillo ya que ellos son un total de 300 colaboradores.

Para poder trabajar la muestra de la población finita se ha tenido en cuenta ciertos datos de antecedentes que realizaron una prueba piloto para determinar la probabilidad y una no probabilidad de un trabajo realizado donde les da su probabilidad de 90% y su no probabilidad de 10% el nivel de confianza que viene a ser de 95% que es común y el 300 que son los colaboradores de la empresa FITO PAN.

3.3.2. Muestreo (Ver anexo N°3)

3.3.3. Muestra

En este caso se utilizó la fórmula de la población finita ya que se conoce el valor de N luego se pasó a ejecutar la fórmula para poder obtener la muestra donde nos arroja una muestra de 95 personas a las cuales se les tendría que aplicar la encuesta. Así mismo se utilizará un muestreo probabilístico por conveniencia.

3.1.1. Unidad de análisis

La unidad de análisis son cada uno de los trabajadores de la empresa de Producción Fito Pan Trujillo.

3.2. Técnicas de instrumentos de recolección de datos

3.2.1. Técnica: Encuesta:

Para realización de dicha investigación se utilizó la encuesta ya que se sabe que esta técnica se usa con más frecuencia para así poder realizar la recolección de datos.

3.2.2. Instrumento: Cuestionario:

Para obtener la información se aplicó como instrumento de recopilación de

información, el cuestionario ya que está diseñado en base a una serie de preguntas (directas o indirectas). **Los instrumentos fueron validados por Vallejos (2017)**

3.3. Procedimiento

Para poder obtener la siguiente información que se utilizó para poder realizar la presente investigación, se realizó encuestas los colaboradores de FITO PAN con la cual se está trabajando.

Para desarrollar el cuestionario se siguió las siguientes secuencias:

Revisar detalladamente la definición de la variable que es: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

Efectuar un análisis del cuadro de operacionalización de las variables.

Formular las interrogantes para cada una de las dimensiones que está conformada por indicadores.

Se presentará el instrumento al Asesor y seguidamente por otros docentes.

Solicitar un permiso al gerente general de la empresa para poder realizar las encuestas a sus colaboradores.

Fijar una fecha para la salida.

Explicar la finalidad del trabajo a los colaboradores.

Realizar la encuesta a cada colaborador.

Recolectar datos.

Conteo de Datos

Los datos adquiridos se introducirán al programa de Excel.

Se finalizará, manifestando los resultados de cada indicador a base de gráficas e interpretaciones.

3.4. Método de Análisis de Datos

Los datos fueron procesados utilizando el programa Microsoft Excel 2016 y luego fueron vaciados en el Programa SPSS versión 26 para la realización de la prueba de hipótesis de Chi-Cuadrado para determinar la relación entre las variables.

El proceso para el análisis de información será de carácter estadístico y se utilizará la herramienta SPSS 26 para poder estimar los datos o información obtenida de dichas encuestas es así que se analizará la respuesta brindada por cada uno de los colaboradores de la empresa FITO PAN Trujillo. Los distintos datos se verán reflejados en gráficos estadísticos ya que serán interpretados más adelante.

Para finalizar la información obtenida será analizada mediante la comparación y confrontando con lo de la hipótesis.

3.5. Aspectos Éticos: Consentimiento informado.

Los colaboradores de la empresa FITO PAN fueron los informantes para la cual se les dio a conocer sus derechos.

Principio de veracidad.

La información extraída o recogida no se deformaron, los resultados conseguidos han sido verdaderos o reales. Es de suma discreción la información brindada por los colaboradores que formaron parte de esta encuesta.

Principio de integridad.

Dicha investigación tiene en cuenta el valor de justicia ya que se hizo consentimientos de la universidad es por ende que los datos no son plagios y mucho menos copias ya que todo lo que contiene la presente investigación esta con sus citas respectivamente.

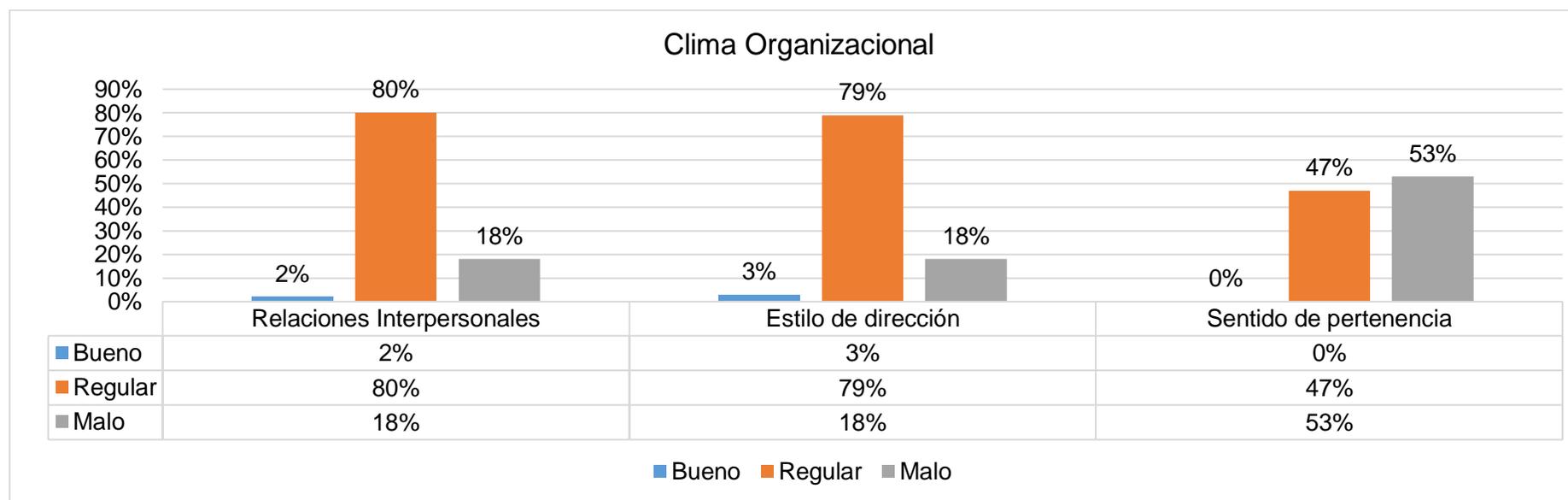
Es así que para la aplicación de encuestas hubo un acuerdo verbal con el encargado del área de producción la empresa quien autorizó el permiso para poder realizar la encuesta a los colaboradores y se les agradeció infinitamente a los partícipes que cooperaron que se haga realidad esta encuesta para poder obtener información de manera discreta.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

VARIABLE DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Objetivo específico N° 01: Describir las dimensiones del clima organizacional en la empresa de producción Fito Pan Trujillo 2020.

Ilustración 1 Dimensiones del Clima organizacional en la empresa de producción Fito Pan Trujillo 2020.



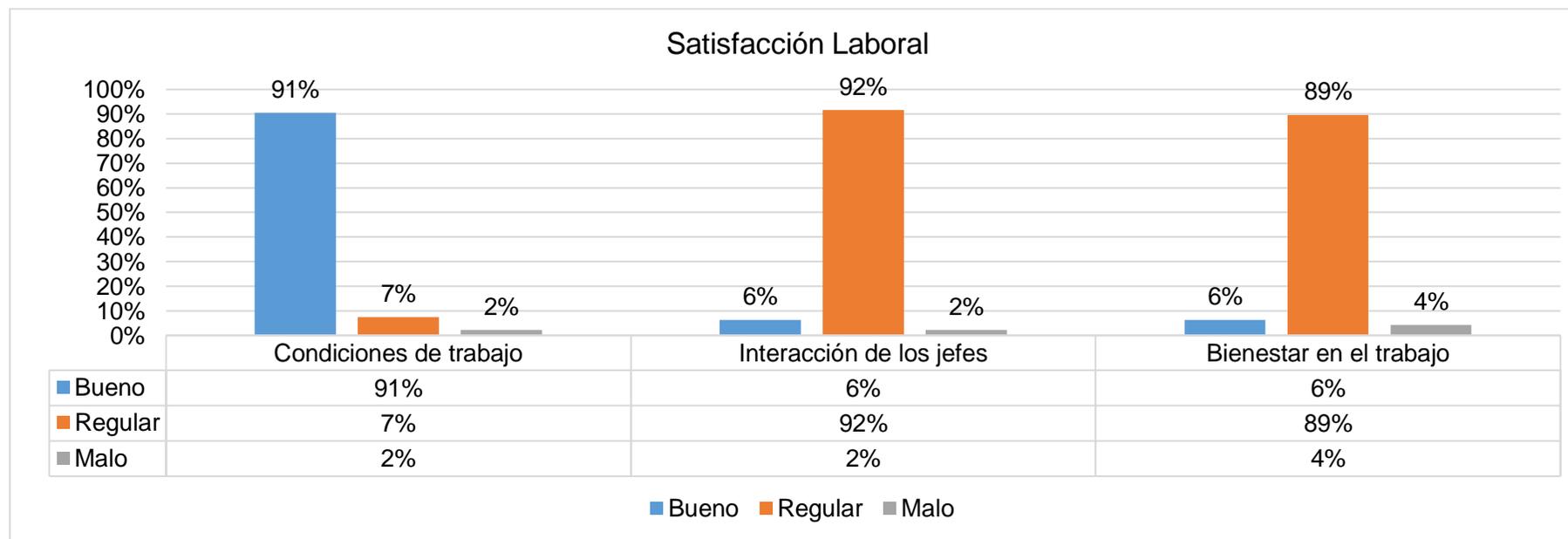
Según la tabla Nª 01 se muestra que la dimensión de relaciones interpersonales un 2% y los colaboradores lo ubican en un nivel bueno, es decir que son aceptados y los miembros de grupo tienen en cuenta sus opiniones y se sienten cómodos, un 80% lo ubican en un nivel regular, es decir que son aceptados y sus compañeros no son distantes con ellos pero existe algunas deficiencias pero se sienten cómodos y el clima organizacional es regular, un 18% lo ubican en un nivel malo, es decir que no se sienten incómodos y no les permiten compartir sus opiniones con libertad y el clima es malo. Respecto a la dimensión de estilo de

dirección representa un 3% de los colaboradores que lo ubican en un nivel bueno, así como también les apoya en sus decisiones y eso hace que el clima sea bueno, un 79% lo ubican en un nivel regular, es decir que algunas veces su jefe les apoya en sus decisiones y sus órdenes son arbitrarias, un 18% lo ubican en un nivel malo es decir que su jefe no apoya sus decisiones. Finalmente, sentido de pertenencia que representa un 0% donde quiere decir que ningún colaborador considera que el clima organizacional es bueno porque no entienden bien los beneficios que tienen en su trabajo, no están de acuerdo con su asignación salarial, etc, un 47% lo ubican en un nivel regular, es decir que casi siempre los beneficios y servicios que reciben en su trabajo satisfacen sus necesidades, un 53% ubican en un nivel malo, es decir que no están de acuerdo con su asignación salarial, los beneficios que reciben son insuficientes, etc.

VARIABLE DE SATISFACCIÓN LABORAL

Objetivo específico N° 02: Describir las dimensiones de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de producción Fito Pan Trujillo 2020.

Ilustración 2 Dimensiones de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de producción Fito Pan Trujillo 2020.

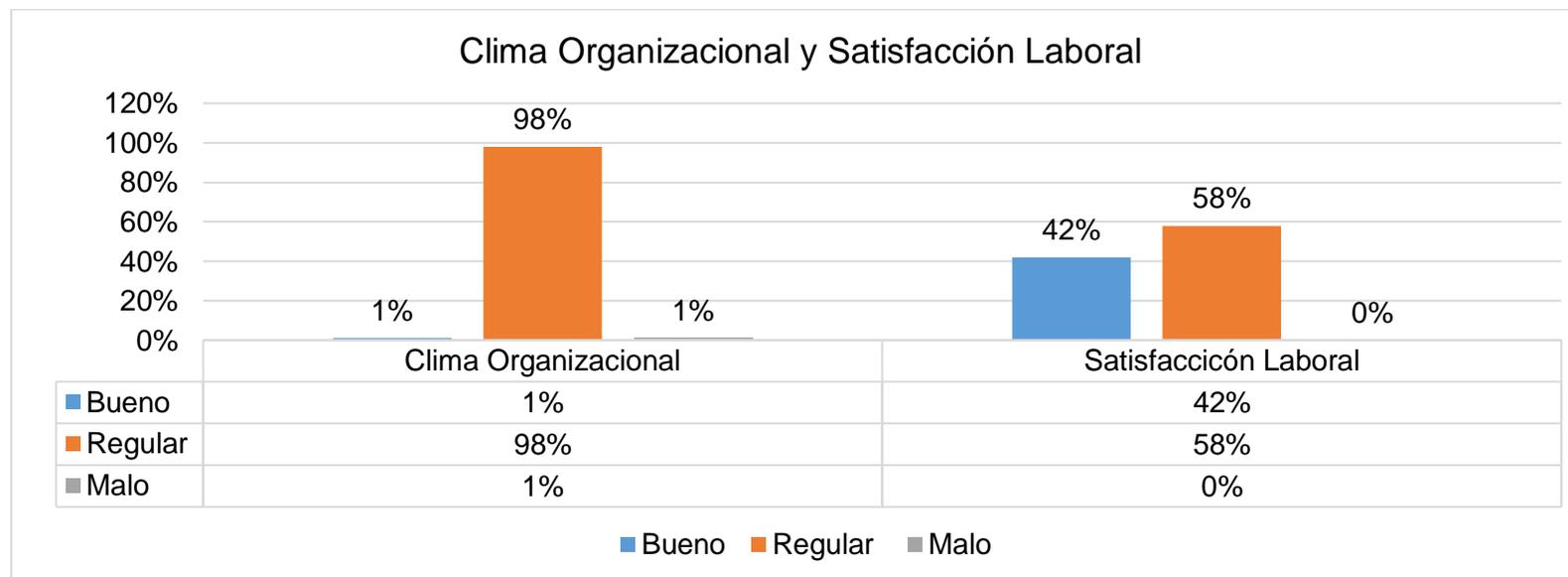


Según la tabla Nª 2 se muestra que la dimensión de condición de trabajo es la que tiene un porcentaje más alto ya que un 91% de los colaboradores lo ubicaron en un nivel bueno, es decir que las condiciones de trabajo en gran parte son buenas y están satisfechos en su trabajo, un 7% ubicaron en un nivel regular, es decir que puede presentarse algunos problemas como el ambiente de trabajo no les permite expresar sus opiniones con franqueza o su trabajo no está organizado pero la mayor parte de

los trabajadores están satisfechos con sus actividades y un 2% lo ubican en un nivel malo es decir que existe problemas y la libertad de opinión no se les brinda y no están satisfechos en su trabajo. Respecto a la dimensión de interacción de los jefes tiene un porcentaje de 6% lo ubican en un nivel bueno, es decir que este grupo de colaboradores afirman que los jefes o directivos siempre solucionan problemas de manera creativa, o tienen reconocimientos por el trabajo que realizan sus trabajadores, un 92% de los colaboradores lo ubican en un nivel regular, es decir que los directivos o jefes tienen reconocimientos con ellos, así como también puede presentarse problemas pero de alguna cierta manera se sienten satisfechos, un 2% lo ubican en un nivel malo, representa a un grupo de trabajadores, quienes afirman que no cuentan con la interacción de los jefes, los jefes no les brindan oportunidades o demuestran dominio técnico de sus funciones, etc por lo tanto no se sienten satisfechos. Finalmente la dimensión de bienestar en el trabajo representa a un 6% de los colaboradores que lo ubican en un nivel bueno, es decir que el bienestar en su trabajo es bueno y están satisfechos, un 89% ubican en un nivel regular, es decir que puede presentarse algunas deficiencias como su sueldo, capacitaciones, premios, etc, pero se sienten satisfechos en su trabajo, un 4% ubican en un nivel malo, es decir hay problemas como entre compañeros o la institución se preocupa poco por sus trabajadores y no se sienten satisfechos en su trabajo.

Objetivo General: Describir el Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa de producción Fito Pan Trujillo 2020.

Ilustración 3 El Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa de producción Fito Pan Trujillo 2020.



Según la tabla Nª 3 se muestra la relación de la variable de Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral, un 1% de los colaboradores ubican al clima organizacional como bueno, depende mucho de la satisfacción de los colaboradores y un 98% lo ubican como regular, quiere decir que se puede mantener un clima regular con la satisfacción de los trabajadores, un 1% lo ubican como malo, es decir que hay un grupo de colaboradores que considera que hace falta ciertos elementos para que sea bueno, respecto a la variable satisfacción laboral un 42% de los colaboradores lo ubican en un nivel bueno, un 58% lo ubican en un nivel

regular y un 0% representa que no hay ningún colaborador que diga que su satisfacción en el trabajo sea malo, así mismo cabe recalcar que se requiere de un buen ambiente laboral.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 1 Pruebas de chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	639,638 ^a	682	,876
Razón de verosimilitud	319,683	682	1,000
Asociación lineal por lineal	,571	1	,450
N de casos válidos	95		

a. 736 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula

H₀= No existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa FITO PAN- Trujillo 2020

Tabla 2 Medidas simétricas

Medidas simétricas				Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal		Gamma		,057	,076	,753	,451
		Correlación de Spearman	de	,073	,102	,710	,479 ^c
Intervalo por intervalo		R de Pearson		,078	,097	,754	,453 ^c
N de casos válidos				95			
a. No se presupone la hipótesis nula.							
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.							
c. Se basa en aproximación normal.							

V. DISCUSIÓN

Según los resultados que arroja el programa SPSS 26, indica el Clima Organizacional y Satisfacción laboral aplicadas en la empresa FITO PAN no tienen relación, y esto se llega a la clara conclusión, según el autor indica que el Clima Organizacional contiene elementos fundamentales para que el trabajador se desarrolle eficientemente en su entorno de trabajo, pero respecto a la satisfacción laboral indica que promueve y conduce a niveles más altos de motivación; donde refleja en los trabajadores y además pueden tener problemas personales los cuales sus compañeros de trabajo no pueden intervenir para solucionarlos, (Acuña, 2017)

Para Objetivo específico N° 01: Describir las dimensiones del clima organizacional en la empresa de producción Fito Pan Trujillo 2020. Según la tabla N° 01 se muestra que la dimensión de relaciones interpersonales un 2% y los colaboradores lo ubican en un nivel bueno, es decir que son aceptados y los miembros de grupo tienen en cuenta sus opiniones y se sienten cómodos, un 80% lo ubican en un nivel regular, es decir que son aceptados y sus compañeros no son distantes con ellos pero existe algunas deficiencias pero se sienten cómodos y el clima organizacional es regular, un 18% lo ubican en un nivel malo, es decir que no se sienten incómodos y no les permiten compartir sus opiniones con libertad y el clima es malo. Respecto a la dimensión de estilo de dirección representa un 3% de los colaboradores que lo ubican en un nivel bueno, así como también les apoya en sus decisiones y eso hace que el clima sea bueno, un 79% lo ubican en un nivel regular, es decir que algunas veces su jefe les apoya en sus decisiones y sus órdenes son arbitrarias, un 18% lo ubican en un nivel malo es decir que su jefe no apoya sus decisiones y consideran que el clima organizacional es malo. Finalmente, la dimensión de sentido de pertenencia que representa un 0% donde quiere decir que ningún colaborador considera que el clima organizacional es bueno porque no entienden bien los beneficios que tienen en su trabajo, no están de acuerdo con su asignación salarial, etc, un 47% lo ubican en un nivel regular, es decir que casi siempre los beneficios y servicios que reciben en su trabajo satisfacen sus necesidades, un 53% ubican en un nivel malo, es decir que no están de acuerdo con su asignación salarial, los beneficios que reciben son insuficientes, etc.

Según los resultados, cabe destacar que se encuentra una relación con lo que menciona Salas (2017).

En su tesis titulada Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas, el objetivo de estudio fue determinar la calidad del ambiente que genera el Clima organizacional en las organizaciones. Como conclusión se dice que depende mucho del grado de satisfacción laboral de los trabajadores con su estado emocional agradable que resulta de la evaluación del propio trabajo como el logro de o de un facilitador de los valores del trabajo.

Según los resultados, cabe destacar que también se encuentra una relación con lo que menciona Pavía (2014).

En un estudio sobre el Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017. Dicho estudio hace mención a las observaciones que se suscitan en los miembros dentro del ambiente interno de una empresa con relación al ambiente donde realizan sus trabajos diarios. El clima laboral tiene una interacción directamente con la motivación, por lo tanto, también en los trabajadores satisfechos. Es así que se sabe que si un colaborador se siente motivado constantemente en su centro de trabajo va tener un nivel de satisfacción más alto con respecto al trabajo es por ende que su rendimiento se verá plasmado en la productividad de la empresa.

Así mismo la teoría de Clima Organizacional tiene una interacción directamente con la motivación, por lo tanto, también en los trabajadores satisfechos e insatisfechos (Castro, 2016).

Estos resultados hacen mención a la clara conclusión que hay múltiples factores que inciden en la relación del hombre con su trabajo, y que puede confluir en una situación de armonía o bien llevar a un desajuste entre el trabajador y su tarea, también reporta que el Clima Organizacional hace mención a las observaciones que se suscitan en los miembros dentro del ambiente interno de una empresa con relación al ambiente donde realizan sus trabajos diarios.

Para el objetivo específico N° 02: Describir las dimensiones de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de producción Fito Pan Trujillo 2020. Según la tabla N° 2 se muestra que la dimensión de condición de trabajo es la que tiene un porcentaje más alto ya que un 91% de los colaboradores lo ubicaron en un nivel bueno, es decir que las condiciones de trabajo en gran parte son buenas y están satisfechos en su trabajo, un 7% ubicaron en un nivel regular, es decir que puede presentarse algunos problemas como el ambiente de trabajo no les permite expresar sus opiniones con franqueza o su trabajo no está organizado pero la mayor parte de los trabajadores están satisfechos con sus actividades y un 2% lo ubican en un nivel malo es decir que existe problemas y la libertad de opinión no se les brinda y no están satisfechos en su trabajo. Respecto a la dimensión de interacción de los jefes tiene un porcentaje de 6% lo ubican en un nivel bueno, es decir que este grupo de colaboradores afirman que los jefes o directivos siempre solucionan problemas de manera creativa, o tienen reconocimientos por el trabajo que realizan sus trabajadores, un 92% de los colaboradores lo ubican en un nivel regular, es decir que los directivos o jefes tienen reconocimientos con ellos, así como también puede presentarse problemas pero de alguna cierta manera se sienten satisfechos, un 2% lo ubican en un nivel malo, representa a un grupo de trabajadores, quienes afirman que no cuentan con la interacción de los jefes, los jefes no les brindan oportunidades o demuestran dominio técnico de sus funciones, etc por lo tanto no se sienten satisfechos. Finalmente la dimensión de bienestar en el trabajo representa a un 6% de los colaboradores que lo ubican en un nivel bueno, es decir que el bienestar en su trabajo es bueno y están satisfechos, un 89% ubican en un nivel regular, es decir que puede presentarse algunas deficiencias como su sueldo, capacitaciones, premios, etc, pero se sienten satisfechos en su trabajo, un 4% ubican en un nivel malo, es decir hay problemas como entre compañeros o la institución se preocupa poco por sus trabajadores y no se sienten satisfechos en su trabajo.

Según una revista científica, sus resultados se asemejan a nuestro estudio según lo que menciona Nieves (2015).

La presente investigación sobre Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. Dicha investigación

tiene la finalidad de indicar que uno de los factores que influye sobre la satisfacción laboral es el clima organizacional.

También, en esta revista científica, los resultados se asemejan a nuestro estudio según lo que menciona Meza (2017).

En un estudio titulado Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. para conllevar la satisfacción y clima adecuado, el desempeño de los colaboradores se ve reflejado por la misma empresa. El objetivo de estudio es analizar si existen diferencias de género en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional en el sector industrial.

Así mismo la teoría de Satisfacción Laboral hace referencia cuando un trabajador se relaciona con el conocimiento de la persona dentro de una organización, la productividad, su nivel de ausentismo y la fidelidad de un trabajador depende de un alto nivel de satisfacción laboral, se determina por el trabajo en la cual se desempeñan y tenga la oportunidad de mostrar sus habilidades, también un trabajador se siente satisfecho cuando es recompensado y es así que cumple con su tarea de manera satisfactoria, (Sánchez, 2017)

Estos resultados son entendidos por el hecho que es tener la capacidad de modificar la conducta personal, para conseguir una relación armónica con el propio yo y el medio.

Para el Objetivo General: Describir el Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa de producción Fito Pan Trujillo 2020. Según la tabla Nª 3 se muestra la relación de la variable de Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral, un 1% de los colaboradores ubican al clima organizacional como bueno, entonces el clima organizacional depende mucho de la satisfacción de los colaboradores y un 98% lo ubican como regular, quiere decir que se puede mantener un clima regular con la satisfacción de los trabajadores, un 1% lo ubican como malo, es decir que hay un grupo de colaboradores que considera que hace falta ciertos elementos para que sea bueno, respecto a la variable satisfacción laboral un 42% de los colaboradores lo ubican

en un nivel bueno, un 58% lo ubican en un nivel regular y un 0% representa que no hay ningún colaborador que diga que su satisfacción en el trabajo sea malo, así mismo cabe recalcar que se requiere de un buen clima organizacional para tener una buena satisfacción laboral.

Según a trabajos previos de investigación, sus resultados se asemejan a nuestro estudio según lo que menciona Morales (2016).

En su tesis titulada “Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, año 2016”. Mediante este estudio se determinó que existe una deficiencia de un buen clima laboral entre el personal debido que el trabajo en equipo es escaso y sobre todo cuando no hay comunicación entre el subordinado y los trabajadores; también los trabajadores no se sienten satisfechos por las remuneraciones que perciben. es decir, teniendo un clima organizacional en un estado óptimo la satisfacción del trabajador va aumentar y su desempeño por querer trabajar cada vez más va aumentar.

También en este trabajo previo, los resultados se revalidan según lo que menciona Acuña (2017).

En su tesis titulada “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el servicio de emergencia. Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta - EsSalud. La Libertad, Perú. 2017”. Esta investigación llega a la clara conclusión que el clima organizacional y la satisfacción laboral son elementos fundamentales para que el trabajador se desarrolle eficientemente en su entorno de trabajo, ya que lo promueve y conduce a niveles más altos de motivación.

Así mismo las teorías para Clima Organizacional y Satisfacción Laboral hacen referencia al factor humano en las organizaciones ya que juega un papel fundamental, así mismo es de gran importancia que el ambiente de trabajo sea apropiado, a su vez, implica que los trabajadores se sienten felices en el trabajo, por lo tanto, los estudios sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral siguen siendo de gran relevancia, para saber cómo perciben los empleados. (García, 2017).

Según los resultados en la evaluación a los trabajadores en la empresa FITO PAN, se dice que las organizaciones logran sus objetivos y resultados por medio de sus empleados, puesto que por eso son reclutados e incorporados.

VI. CONCLUSIONES

En la investigación desarrollada se ha logrado preservar notoriamente que el clima organizacional no influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa FITO PAN Trujillo 2020 es así como arroja la correlación de Spearman un valor de 0.479 por la cual esto indica que no se acepta la hipótesis y se da respuestas a los objetivos encaminados con distintas razones por que no se relacionan.

El Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral representa un 98% que los colaboradores lo ubican como regular, quiere decir que se puede mantener un clima regular con la satisfacción de los trabajadores, respecto a la variable satisfacción laboral un 42% de los colaboradores lo ubican en un nivel bueno, el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral hacen referencia al factor humano en las organizaciones ya que juega un papel fundamental, así mismo es de gran importancia que el ambiente de trabajo sea apropiado, a su vez, implica que los trabajadores se sienten felices en el trabajo y satisfechos.

La variable Clima organizacional se conforma con su dimensión de relaciones interpersonales un 2% de los colaboradores lo ubican en un nivel bueno, es decir que son aceptados y los miembros de grupo tienen en cuenta sus opiniones y se sienten cómodos. Respecto a la dimensión de estilo de dirección representa un 3% de los colaboradores que lo ubican en un nivel bueno, así como también les apoya en sus decisiones y eso hace que el clima sea bueno. Finalmente, la dimensión de sentido de pertenencia un 47% lo ubican en un nivel regular, es decir que casi siempre los beneficios y servicios que reciben en su trabajo satisfacen sus necesidades. Los trabajadores de la empresa FITO PAN Trujillo 2020 de cierta manera tienen un clima organizacional aceptable y bueno, pero existen unas que otras deficiencias con las recompensas, gratitud y apoyo.

La variable Satisfacción Laboral se conforma por sus dimensiones de condición de trabajo es la que tiene un porcentaje más alto ya que un 91% de los colaboradores lo ubicaron en un nivel bueno. Respecto a la dimensión de interacción de los jefes

tiene un porcentaje de 6% lo ubican en un nivel bueno, es decir que este grupo de colaboradores afirman que los jefes o directivos siempre solucionan problemas de manera creativa, o tienen reconocimientos por el trabajo que realizan sus trabajadores. Así mismo se puede decir que FITO PAN logra sus objetivos y resultados por medio de sus empleados.

La propuesta abordada para que el clima organizacional toma un camino para que fortalezca sus indicadores, lo cual se llevara a cabo mediante cursos y actividades formativas para mejorar el clima Organizacional de los trabajadores de la empresa de producción FITO PAN TRUJILLO 2020.

VII. RECOMENDACIONES

A la empresa FITO PAN se le recomienda lo siguiente:

1. En FITO PAN Los jefes deben eliminar las barreras y acercarse a su equipo de trabajo. Escucharlos y ganar su confianza; alentarlos a expresar sus ideas y propuesta, ya que ellos conforman el elemento clave para llegar a las metas establecidas.
2. En FITO PAN se debe de optar por aquellas actividades que conlleve a aumentar la satisfacción de dichos colaboradores ya sea a través de diferentes beneficios e incentivos, como también se plasmaba anteriormente las cartas de recomendación, premiación al empleado del mes, regalos y los ascensos, también los colaboradores maniataron que a ellos les gustaría recibir de parte de la empresa una felicitación, agradecimiento o elogio por algún objetivo logrado o como puede ser por otros días festivos como el día del padre, día del trabajo entre otros de esta manera que los trabajadores se sientan satisfechos y valorados por el trabajo desarrollado diariamente es por ende que también se debe de mejorar las funciones y metas de las áreas asignadas.
3. En FITO PAN deben crear un buen ambiente de trabajo para que sus trabajadores se sientan identificados y comprometidos con la empresa, y así ayudar a lograr los objetivos propuestos en la organización.
4. La propuesta planteada para la mejora de clima Organizacional se debe de aplicar de una manera perfecta y lo más rápido posible por las áreas encargadas como es RR. HH de la empresa FITO PAN y también tener en cuenta los lapsos de tiempo para la evaluación de dicha propuesta planteada.

VIII. PROPUESTA DE MEJORA



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Proponer cursos formativos para mejorar el clima Organizacional de los trabajadores de la empresa de producción FITO PAN TRUJILLO 2020.

AUTORES:

TORRES GARCIA, DESI ANAIR

TRUJILLO – PERÚ

Introducción

En el Clima Organizacional, los trabajadores sienten compromiso con los objetivos de la organización, también es importante lo que posee la empresa ya que están constituidas por valores y principios.

Cuando se haga el uso de los cursos formativos la interacción entre jefes con los trabajadores mejorara ya que se sentirán identificados con la empresa por los reconocimientos que se les hace por la ayudar que reciben y esta les ayuda a crecer profesionalmente.

Propuesta de Planificación de Gastos Diarios

Se sugiere que los colaboradores opten por tomar cursos formativos en la empresa de Producción FITO PAN TRUJILLO 2020.

Cursos y actividades formativas

Mediante los cursos formativos, se va lograr conseguir que los empleados se fijan metas periódicas para ir adquiriendo nuevos conocimientos, desarrollando así su carrera profesional.

Público Objetivo

La propuesta está dirigida para los colaboradores de la empresa FITO PAN TRUJILLO 2020.

Objetivo de la Propuesta

Nuestro Objetivo es implementar cursos formativos en la empresa FITO PAN TRUJILLO 2020.

Tiempo determinado de la propuesta

El tiempo que se sugiere a los colaboradores en tomar los cursos formativos es por 1 mes, si esto arroja buenos resultados y le ayudo a relacionarse más con sus compañeros, está ya sería permanente.

Costo de la propuesta

La implementación de cursos formativos en la empresa FITO PAN TRUJILLO 2020 se define en un precio específico que es por el curso que deseen tomar, pero en este caso la empresa debe otorgar los cursos de manera gratuita ya que es para mejorar el clima organizacional de ella misma.

MATERIAL UTILIZAR	A	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	MONTO TOTAL
Papel bond A4		½ millar	S/16.00	S/16.00
Lapiceros		2 unidades	S/1.00	S/2.00
Folder manilla		2 unidades	S/1.00	S/2.00
Corrector		1 unidad	S/4.00	S/4.00
Impresiones		95 unidades	S/1.00	S/95 .00
Refrigerio		95	S/2.00	S/190.00
TOTAL				S/ 309.00

Fuente: Elaboración Propia

Alcance de la Propuesta

Llegar a tener un mejor clima laboral creando confianza entre los trabajadores y los jefes, así mismo mejorar la producción de la empresa.

Fundamentos de la Propuesta

Lo que se quiere lograr con dicha propuesta, es llegar a cada colaborar que quiera superarse.

Logros de la Propuesta

Los colaboradores de la empresa FITO PAN TRUJILLO tendrán mejores resultados con las indicaciones y enseñanzas que se les brinde haciendo que se sientan seguros y reconocidos en la empresa.

Cronograma:

N°	ACTIVIDAD	MES						
		NOVIEMBRE				DICIEMBRE		
		SEM 1	SEM 2	SEM 3	SEM 4	SEM 1	SEM 2	SEM 3
1	Planificación de la capacitación							
2	Definir bien los objetivos para la capacitación							
3	Identificación del tema							
4	Avisar a los colaboradores que se realizara una capacitación							
5	Ver lo que se necesita para la capacitación							
6	Programación del horario y fecha para la capacitación							
7	Dar aviso de la fecha y horario de la capacitación							
8	Alistar los materiales para la capacitación							
9	Día de la capacitación							

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuña Sh (2017). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el servicio de emergencia. Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta - EsSalud. La Libertad, Perú. 2017, [Tesis de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú] Repositorio UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17700>

Arizmendi D (2015); Clima Organizacional en la motivación del logro de los trabajadores mexicanos; en la Universidad Nacional Autónoma de México, [Tesis para maestro en Gestión Pública) Universidad Nacional Autónoma, México] Repositorio Unap. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5660/Ticona_Lopez_Fredy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bravo J (2015); Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima, [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social que presenta la Bachillera) Universidad Católica del Perú] Repositorio Pucp. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6580>

Bobadilla (2017), Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo, [Tesis para optar el grado académico de Magister) Universidad del Centro del Perú, Huancayo, Perú] Repositorio Uncp. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCPC/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castro F (2016), La importancia de la Satisfacción Laboral y el Clima Organizacional para un buen desempeño en la organización, (Tesis para optar diplomado en Gestión para el desarrollo humano) Universidad de Sabana] Core. <https://core.ac.uk/download/pdf/47066316.pdf>

García, V. (2017) Association of organizational climate and job satisfaction in service companies, *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10 (1), 37-48.

Meza, E. (2017) Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial, *Revista SciELO Analytics*, 8(2), 148-158.

Nieves, J. (2015) Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship, *Revista SciELO*, 2(2), 5-15.

Morales L (2016) Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, año 2016 (Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración Universidad Cesar Vallejo, Trujillo] Repositorio UCV.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/446>

Noboa, J. (2019) Relationship of the organizational climate with the job satisfaction in a company of the construction sector, *Revista Científica ECOCIENCIA*, 10(1), 02-03.

Pavia, M. (2014). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017, Editorial ADGG0408 IC.

<https://books.google.com.pe/books?id=Sh5cBAAQBAJ&pg=PT130&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwikytuXrcjKAhWBVSyKHYzrB9UQ6AEINTAD#v=onepage&q=clima%20organizacional%20y%20sus%20componentes&f=false>

Pernía, K. y Carrera, M. (2014). Correlación entre las competencias y el desempeño laboral) Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC, Editorial sociopsicodramatico.

Pedraza, M. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano, *REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN*, 15(1), 90-101

Pupo, G. Miguel, A. (2017). Relationship between organizational climate and job satisfaction in Holguin companies Holguín Sciences, *Revista Trimestral*, 23(4), 1-14

Sánchez, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio, *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Salas V (2017), Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas, [Tesis para optar el grado académico

de Maestra en Gestión Pública) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú] Repositorio UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7121?locale-attribute=es>

Vallejos, P (2017), Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martin de Porres 2017, [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de La Salud) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú] Repositorio UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8731>

ANEXOS

ANEXO N°1

Tabla 3 Cuadro de operacionalización

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Clima Organizacional	El Clima Organizacional hace referencia a las apreciaciones que se suscitan en los miembros dentro del ambiente interno de una organización con respecto al ambiente donde desempeñan sus actividades laborales, (Pavia, 2014)	Esta variable se medirá a través de la encuesta 1. Siempre 2. Casi siempre 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces 5. Nunca	Relaciones Interpersonales	Autoestima	Ordinal
				Cooperación	
				Respeto	
			Estilo de dirección	Autoritarismo estímulo	
				Capacidad de integración	
			Sentido de pertenencia	Beneficios	
				Conformidad	
				Frustración	

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Satisfacción laboral	La satisfacción de un trabajador en su entorno laboral se relaciona con el conocimiento de la persona dentro de una organización, además es un aspecto sumamente relevante para los encargados de dirigir una empresa, la productividad, su nivel de ausentismo y la fidelidad de un trabajador depende de un alto nivel de satisfacción laboral, (Sánchez, 2017)	Esta variable se medirá a través de la encuesta: 1. Siempre 2. Casi siempre 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces 5. Nunca	Condiciones de Trabajo	Medio ambiente Estabilidad	Ordinal
			Interacción de los Jefes	Seguridad	
				Empatía	
				Confianza	
				Toma de decisiones	
			Bienestar de los Trabajadores	Motivación	
				Reconocimiento	
Justa Remuneración					

(Vallejos, 2017)

ANEXO N°2

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: La presente prueba es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. El tiempo de duración de la prueba es de 10 minutos. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba., su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD EN SU RESPUESTA, En beneficio de la mejora continua.

	DIMENSIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy Pocas veces	Nunca
1	¿Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones?					
2	¿Soy aceptado por mi grupo de trabajo?					
3	¿Los miembros del grupo no son distantes conmigo?					
4	¿Mi grupo de trabajo no me hace sentir incómodo?					
5	¿El grupo de trabajo valora mis aportes?					
	DIMENSIÓN DE ESTILO DE DIRECCIÓN	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy Pocas veces	Nunca
6	¿Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo?					

7	¿El jefe es no es mal educado?					
8	¿Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo?					
9	¿Las órdenes impartidas por el jefe no son arbitrarias?					
10	¿El jefe no desconfía del grupo de trabajo?					
	DIMENSIÓN DE SENTIDO DE PERTENENCIA	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy Pocas veces	Nunca
11	¿Entiendo bien los beneficios que tengo en el centro de trabajo?					
12	¿Los beneficios que recibo en el centro de trabajo satisfacen mis necesidades?					
13	¿Estoy de acuerdo con mi asignación salarial?					
14	¿Mis aspiraciones no se ven frustradas por las políticas de la empresa?					
15	¿Los servicios que recibo en la empresa no son deficientes?					

Fuente: (Vallejos, 2017)

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

	DIMENSIONE DE CONDICIONES DE TRABAJO	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy Pocas Veces	Nunca
1	¿Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí?					
2	¿El trabajo en mi servicio está bien organizado?					

3	¿En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades?					
4	¿Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados?					
5	¿Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo?					
6	¿La Empresa me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto?					
7	¿En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral?					

8	¿Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Empresa?					
9	¿Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan?					
10	¿El ambiente de la Empresa permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias?					
11	¿El nombre y prestigio de la empresa es gratificante para mí?					
	DIMENSIÓN DE INTERACCIÓN DE LOS JEFES	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy Pocas Veces	Nunca
12	¿Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho?					

13	¿Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras?					
14	¿Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones?					

15	¿Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento?“					
16	¿Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informado oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución?					
17	¿Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano?					
	DIMENSIÓN DE BIENESTAR EN EL TRABAJO	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy Pocas Veces	Nunca
18	¿Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo?					
19	¿La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal? Interrelación con los compañeros de Trabajo?					
20	¿Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo?					
21	¿Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores?					

22	¿La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros?					
23	¿Mis remuneraciones están de acuerdo a mi nivel profesional?					
24	¿Contamos con centro de esparcimiento adecuados?					
25	¿La institución cuenta con premios o estímulos para en personal?					

Fuente: (Vallejos, 2017)

ANEXO N°3

MUESTREO

N es finita (conocida)

N= 300

Z=95% = 1.96

P=90%

Q=10%

E= 5%

$$N = \frac{NZ^2pq}{(N-1)E^2 + Z^2pq}$$

$$N = \frac{300(1.96)^2 0.90(0.1)}{(300-1)(0.05)^2 + (1.96)^2 0.90(0.1)} = 95 \text{ personas.}$$

Tabla 4 Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de la empresa Fito Pan Trujillo 2020

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de la empresa Fito Pan Trujillo 2020													
N°	Variables	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Muy Pocas Veces		Nunca		Totales	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	Clima Organizacional	42	3%	308	22%	488	34%	391	27%	196	14%	1425	100%
2	Satisfacción Laboral	606	26%	814	34%	605	25%	233	10%	117	5%	2375	100%
TOTAL		648	17%	1122	30%	1093	29%	624	16%	313	8%	3800	100%

Tabla 5 Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa Fito Pan Trujillo 2020.

Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa Fito Pan Trujillo 2020													
		Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Muy Pocas Veces		Nunca		Totales	
N	Dimensiones	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	Dimensión de Condiciones de trabajo	45	44	41	39	15	15	24	2%	0	0%	104	100
		7	%	1	%	3	%					5	%
2	Dimensión de interacción de los jefes	72	13	17	30	18	32	73	13	70	12	570	100
			%	3	%	2	%		%		%		%
3	Dimensión de bienestar en el trabajo	77	10	23	30	27	36	13	18	47	6%	760	100
			%	0	%	0	%	6	%				%
Variable satisfacción laboral		60	26	81	34	60	25	23	10	11	5%	237	100
		6	%	4	%	5	%	3	%	7		5	%

tabla 6 clima organizacional de la empresa Fito Pan Trujillo 2020

Clima Organizacional de la empresa Fito Pan Trujillo 2020													
		Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Muy Pocas Veces		Nunca		Totales	
N	Dimensiones	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	Dimensión de relaciones interpersonales	11	2%	12	27	17	36	121	25%	46	10	475	100
				6	%	1	%				%		%
2	Dimensión de estilo de dirección	9	2%	97	20	20	43	153	32%	12	3%	475	100
					%	4	%						%
3	Dimensión de sentido de pertenencia	22	5%	85	18	11	24	117	25%	13	29	475	100
					%	3	%			8	%		%
Variable de Clima organizacional		42	3%	30	22	48	34	391	27%	19	14	142	100
				8	%	8	%			6	%	5	%