



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

**“Clima y satisfacción laboral en los colaboradores del área de producción de
una avícola – 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

AUTOR

HUAMANI TAVARA, LUCIANA FIORELLA

ASESOR

Ms. Cs. CARLOS VELASQUEZ CENTENO

LINEA DE INVESTIGACION

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2016

Mg. Fernando Rosario Quiroz
Presidente

Mg. César Manrique Tapia
Secretaria

Mg. Juan Pumahuacre Carhuayal
Vocal

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre por todo su apoyo,
A mi padre por su confianza y apoyo incondicional
Y a mis hermanos que son mi motor para seguir
Adelante.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme cada
Día vida y salud y a mis padres
Por darme fuerzas cada día
Para continuar Creciendo en la vida.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo **Huamani Távara Luciana Fiorella** con DNI N° **73182658**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 01 de marzo del 2017

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Clima y Satisfacción Laboral en los colaboradores del área de producción de una avícola”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Psicología.

La Autora

INDICE

Página del jurado.....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Declaratoria de autenticidad.....	V
Presentación.....	VI
Indice.....	VII
Indice de Tablas.....	IX
Resumen.....	X
Abstract.....	XI
I. INTRODUCCION	
1.1 Realidad Problemática.....	2
1.2 Trabajos Previos.....	4
1.2.1 Nacionales.....	4
1.2.2 Internacionales.....	6
1.3 Teorías Relacionadas al Tema.....	7
1.3.1 Definición del Clima Laboral.....	7
1.3.1.1 Teoría del Clima Organizacional de Likert.....	9
1.3.1.2 Teoría de Litwin y Stringer.....	11
1.3.2 Definición de Satisfacción Laboral.....	13
1.3.2.1 Teoría de los Factores de Herzberg.....	14
1.3.2.2 Teoría de las necesidades adquiridas de MacClelland...	14
1.3.2.3 Teoría de McGregor.....	15
1.3.2.4 Teoria de Maslow.....	15
1.4 Formulación del Problema.....	17
1.4.1 Problema Principal.....	17
1.4.2 Problemas Específicos.....	17
1.5 Justificación.....	18
1.6 Hipótesis.....	19
1.6.1 Hipótesis General.....	19
1.6.2 Hipótesis Específicas.....	19

1.7	Objetivos.....	20
1.7.1	Objetivos Generales.....	20
1.7.2	Objetivos Específicos.....	20
II.	MÉTODO	
2.1	Diseño de Investigación.....	22
2.1.1	Tipo de Investigación.....	22
2.2	Variables y Operacionalización.....	22
2.2.1	Variable I.....	22
2.2.2	Variable II.....	24
2.3	Población y Muestra	26
2.3.1	Población.....	26
2.3.2	Muestra.....	26
2.4	Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.....	26
2.4.1	Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC.....	26
2.4.1.1	Validez y confiabilidad.....	27
2.4.2	Escala de Clima Laboral CL – SPC.....	29
2.4.2.1	Validez y Confiabilidad.....	30
2.5	Métodos de análisis de datos.....	32
2.6	Aspectos Éticos.....	33
III.	RESULTADOS.....	34
IV.	DISCUSION.....	42
V.	CONCLUSIONES.....	46
VI.	RECOMENDACIONES.....	49
VII.	REFERENCIAS.....	50
VIII.	ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable operacional del Clima Laboral.....	23
Tabla 2. Variable operacional de la Satisfacción Laboral.....	25
Tabla 3. Confiabilidad por consistencia interna de las dimensiones de la escala de satisfacción laboral.....	27
Tabla 4. Confiabilidad por consistencia interna de la escala de Satisfacción laboral.....	28
Tabla 5. Validez de contenido con V de Aiken para la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma.....	28
Tabla 6. Confiabilidad por consistencia interna de la escala de clima laboral.....	30
Tabla 7. Validez de contenido con V de Aiken para la Escala de Clima laboral de Sonia Palma.....	31
Tabla 8. Estadístico descriptivo de las dimensiones del clima laboral, satisfacción laboral y clima laboral.....	35
Tabla 9. Prueba de normalidad de la muestra.....	36
Tabla 10. Correlación Clima Laboral y Satisfacción Laboral.....	37
Tabla 11. Nivel de Clima Laboral.....	37
Tabla 12. Nivel de Satisfacción Laboral.....	38
Tabla 13. Correlación entre la dimensión de Realización personal del Clima Laboral y Satisfacción Laboral.....	38
Tabla 14. Correlación entre la dimensión de comunicación del Clima Laboral y Satisfacción Laboral.....	39

Tabla 15. Correlación entre la dimensión de condiciones laborales del Clima Laboral y Satisfacción Laboral.....	39
Tabla 16. Correlación entre la dimensión de Supervisión del Clima Laboral y Satisfacción Laboral.....	40
Tabla 17. Correlación entre la dimensión de involucramiento laboral del Clima Laboral y Satisfacción Laboral.....	40

RESUMEN

El Clima Laboral y la Satisfacción Laboral son dos variables que se encuentran relacionadas y que influyen en la productividad de los colaboradores en una empresa, además también refleja el compromiso, unión, trabajo en equipo y organización de los trabajadores dentro de su área laboral. La presente investigación da a conocer la correlación del “Clima y Satisfacción Laboral en los colaboradores del área de producción de una avícola – 2016” Basándose en las teorías de Litwin y Stringer, de los factores de Herzberg y McGregor. Para la realización de este estudio se llevó a cabo una investigación de tipo Cuantitativa, Correlacional, el campo de investigación se realizó en la provincia de Chancay con un total de 100 personas del área de producción de una Avícola S.A. y con un tipo de muestreo es Censal, donde se aplicó los cuestionarios de SL – SPC y CL – SPC de 25 y 50 ítems respectivamente.

Los resultados obtenidos arrojan que no existe correlación entre Clima Laboral y Satisfacción Laboral. Respecto a la escala de Satisfacción Laboral los resultados obtenidos arrojan que no existe correlación entre las dimensiones del Clima Laboral del Clima.

En conclusión la investigación realizada indica que no existe una correlación significativa en las variables dando a entender que actúan independientemente el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral de los colaboradores.

Se discuten los resultados para la mejora del Clima y la Satisfacción laboral dentro del área de producción de una Avícola

Palabras Claves: Clima Laboral, Satisfacción Laboral, Colaboradores, Avícola.

ABSTRACT

The Labor Climate and Labor Satisfaction are two variables that are related and that influence the productivity of employees in a company, in addition also reflects the commitment, union, teamwork and organization of workers within their labor area. The present research reveals "The Labor Climate and Labor Satisfaction in the collaborators of the area of production of a poultry - 2016" Based on Likert's theories, the factors of Herzberg and McGregor. For the accomplishment of this study a quantitative, Correlational type investigation was carried out, the field of investigation was realized in the province of Chancay with a total of 100 people of the area of production of a Poultry S.A. And one type of sampling was Censal, where the SL - SPC and CL - SPC questionnaires of 25 and 50 items were applied, respectively.

The results obtained show that there is no correlation between Climate and Labor Satisfaction. Regarding the Labor Satisfaction scale, the results obtained show that there is no correlation between the dimensions of Labor Satisfaction with the Labor Climate variable.

The results are discussed for the improvement of Climate and Labor satisfaction within the area of production of a Poultry

Keywords: Labor Climate, Labor Satisfaction, Employees, Poultry.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día las organizaciones toman en cuenta ciertas variables que influyen en la productividad de sus colaboradores, debido a que existen ciertos casos donde se cuestionan ¿Por qué una persona produce más que otra? o ¿Por qué un área es más productiva que la otra? A partir de todas estas preguntas se dan varios supuestos como respuesta, una de ellas puede ser de que quizás no existe un buen clima laboral dentro del área o de repente que el grado de satisfacción de los colaboradores no es la óptima.

Es por ello que en el presente trabajo se investigó si existe relación entre el Clima laboral y la Satisfacción laboral en los colaboradores del área de producción de una avícola - 2016, teniendo en cuenta que dichos colaboradores tienen una labor de suma importancia en la empresa.

Así mismo el clima se define como la percepción que una persona tiene con respecto a su ambiente de trabajo, este entorno puede estar influenciado por factores internos o externos. Teniendo en cuenta que la conducta de los trabajadores de una organización es originada en cierto modo por las situaciones organizacionales y el comportamiento administrativo que estos perciben, además por sus informaciones, capacidades, esperanzas, percepciones y valores.

Además se considera también que la satisfacción es el estado emocional positivo o placentero la cual resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de los individuos. No se trata de una actitud en específico, sino de una actitud general que resulta de varias percepciones específicas que el colaborador tiene con respecto a su trabajo.

Las funciones de los colaboradores del área de producción son: filetear y limpiar los diversos productos que ofrece la empresa. Obteniendo así según la investigación que en los colaboradores del área de producción de una avícola no presenta correlación entre las variables de clima y satisfacción, tanto en las cinco dimensiones de la prueba de clima laboral de Sonia Palma y la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma.