



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad De Ciencias Sociales

Escuela Profesional De Sociología

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores, empresa
Agropecuaria Verde Flor, Huaral - 2022**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Sociología

Autor

Raúl Eusebio Alonzo Huamán

Asesor

Mtro. Robert Salazar Meza

Huacho – Perú

2023

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES, EMPRESA AGROPECUARIA VERDE FLOR, HUARAL - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	1library.co Fuente de Internet	1%
5	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS
TRABAJADORES, EMPRESA AGROPECUARIA VERDE FLOR, HUARAL - 2022**

RAÚL EUSEBIO ALONZO HUAMÁN

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: M(°)ROBERT SALAZAR MEZA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGIA
HUACHO
2023**

M(o) ROBERT SALASAR MEZA

ASESOR

Lic. JORGE SAMUEL CANALES FUSTER

PRESIDENTE

Lic. ROGGER ABEL TABOADA RODRIGUEZ

SECRETARIO

M(a). ELENA CRISTINA GUERRERO PUELLES

VOCAL

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedico en especial a mi madre, **Sara Huamán de la cruz**, a mi padre, **Carlos Alonzo Resurrección** y a mi hermano en el cielo **Royer Alonzo Huamán**, quienes me brindaron su apoyo incondicional para seguir el camino del éxito.

Me han enseñado a ser la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño. Todo esto con una enorme dosis de amor sin pedir nada a cambio.

A mis compañeros y amigos(a), Que me han demostrado su apoyo y brindado sus ánimos y consejos durante el desarrollo de mi tesis

Raúl Eusebio Alonzo Huamán

AGRADECIMIENTO

Mi especial agradecimiento:

A mi asesor M(O). Robert Salazar Meza, por impartir sus conocimientos y su peculiar enseñanza, además de su ejemplo de conducta ética- profesional; a los docentes y maestros(a) que, a lo largo de nuestra formación profesional, supieron dar lo mejor de sí, y a todos aquellos seres que de manera directa o indirecta incidieron en hacer posible esta tesis.

Raúl Eusebio Alonzo Huamán

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
Resumen	x
Abstract	xi
INTRODUCCIÓN	12
Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3.1 Objetivo general.....	17
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4 Justificación de la investigación	18
1.5 Delimitaciones del estudio.....	19
1.5.1. Delimitación espacial	19
1.5.2. Delimitación temporal	19
1.5.3. Delimitación conceptual	19
1.6 Viabilidad del estudio.....	20
Capítulo II: MARCO TEÓRICO.....	21
2.1 Antecedentes de la investigación	21
2.1.1 Investigaciones internacionales	21
2.1.2 Investigaciones nacionales	23
2.2 Bases teóricas.....	25
2.4 Definición de términos básicos	44
2.5 Hipótesis de investigación	46
2.5.1 Hipótesis general	46
2.5.2 Hipótesis específicas	46
2.6 Operacionalización de las variables	47
Capítulo III: METODOLOGÍA	48

3.1 Diseño metodológico.....	48
3.1.1 Tipo de investigación.....	48
3.1.2 Nivel de investigación.....	48
3.1.3 Diseño de investigación.....	48
3.1.4 Enfoque de investigación.....	49
3.2 Población y muestra.....	49
3.2.1 Población.....	49
3.2.2 Muestra.....	50
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	50
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	54
Capítulo IV: RESULTADOS.....	56
4.1 Análisis de resultados.....	56
4.2 Contrastación de hipótesis.....	66
Hipótesis general planteada en la investigación.....	66
Contrastación de hipótesis específicas.....	67
Capítulo V: DISCUSION.....	71
5.1 Discusión.....	71
Capítulo VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	73
6.1 Conclusiones.....	73
6.2 Recomendaciones.....	74
Capítulo VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
7.1 Fuentes documentales.....	76
7.2 Fuentes bibliográficas.....	77
7.4 Fuentes electrónicas.....	78
ANEXOS.....	82
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	82
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	84
03 PRUEBA DE BAREMO – CONFIABILIDAD.....	88
04 BASE DE DATO: TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO.....	90

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Porcentaje de la variable clima organizacional	57
Figura 2: Dimensiones de la variable clima organizacional.....	58
Figura 3: Valores de las dimensiones	59
Figura 4: Frecuencia variables satisfacción laboral.....	60
Figura 4: Porcentaje de las dimensiones de la variable satisfacción laboral.....	61
Figura 5: Dimensiones de la variable satisfacción laboral.....	62
Figura 5: Porcentaje del cruce de las variables clima organizacional y satisfacción laboral	64
Figura 6: Porcentaje del cruce de las variables clima organizacional y satisfacción de las condiciones laborales.	63
Figura 7: Porcentaje del cruce de las variables clima organizacional y satisfacción de la interacción	64
Figura 8: Porcentaje del cruce de las variables clima organizacional y satisfacción del bienestar en el trabajo.....	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Frecuencia variable clima organizacional	56
Tabla 2: Dimensiones de la variable clima organizacional	57
Tabla 3: Valores por dimensiones	58
Tabla 4: Frecuencia variables satisfacción laboral	59
Tabla 5: Dimensiones de la variable satisfacción laboral	60
Tabla 6: Tabla 6: Valores por dimensiones	61
Tabla 7: Cruce de las variables Clima organizacional y satisfacción laboral	64
Tabla 8: Cruce de las variables clima organizacional y condiciones laborales	65
Tabla 9: Cruce de las variables Clima organizacional e interacción	66
Tabla 10: Cruce de las variables clima organizacional y bienestar en el trabajo	67
Tabla 11: Pruebas de chi-cuadrado (V1) y (V2).....	68
Tabla 12: Pruebas de chi-cuadrado de la (V1) y la dimensión (D1) de la (V2)	69
Tabla 13: Pruebas de chi-cuadrado de la (V1) y la dimensión (D2) de la (V2)	70
Tabla 14: Pruebas de chi-cuadrado de la (V1) y la dimensión (D3) de la (V2)	71
Tabla 15: Estadísticas de fiabilidad	85
Tabla 16: Análisis de fiabilidad de las dimensiones de la variable clima organizacional ..	85
Tabla 17: Estadísticas de fiabilidad	88
Tabla 18: Análisis de fiabilidad de las dimensiones de la variable clima organizacional ..	88

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como **objetivo** determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa agropecuaria Verde Flor en el año 2022, ubicada en la provincia de Huaral. Respecto a la **metodología**, se realizó una investigación básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 68 trabajadores de la empresa en mención, para lo cual se estudió una muestra de 57 trabajadores obreros a quienes se realizó una encuesta aplicando dos instrumentos de escala de Likert de 40 y 25 preguntas. En cuanto a los **resultados** se apreció que un 70% de los trabajadores percibe que existe un buen clima laboral y, el 60% de ellos siente insatisfacción laboral; en el análisis de contrastación de la hipótesis se obtuvo un p-valor $.252 > .05$, por lo que, de acuerdo a ese valor, no rechazó la hipótesis nula; en consecuencia, se indica que no existe evidencia suficiente para establecer la relación entre las variables estudiadas; eso permite llegar a la siguiente **conclusión**: a pesar que los trabajadores perciben que existe un clima organizacional favorable en la empresa Agropecuaria Verde Flor, no se ha podido demostrar que ésta influye en la satisfacción laboral de los trabajadores, por lo que, el entorno laboral no necesariamente ha permitido que los trabajadores se sientan satisfechos.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, condiciones de trabajo, interacción, bienestar.

Abstract

The **objective** of this research work was to determine the relationship that exists between the organizational climate and job satisfaction of the workers of the Verde Flor agricultural company in the year 2022, located in the province of Huaral. Regarding the **methodology**, a basic investigation was carried out, at a correlational level, with a non-experimental design and a quantitative approach. The population was made up of 68 workers of the company in question, for which a sample of 57 workers was studied, who was surveyed applying two Likert scale instruments of 40 and 25 questions. Regarding the **results**, it was observed that 70% of the workers perceive that there is a good working environment and 60% of them feel job dissatisfaction; in the contrasting analysis of the hypothesis, a p-value of $.252 > .05$ was obtained, therefore, according to this value, the null hypothesis was not rejected; consequently, it is indicated that there is insufficient evidence to establish the relationship between the variables studied; This allows us to reach the following **conclusion**: despite the fact that the workers perceive that there is a favorable organizational climate in the Agropecuaria Verde Flor company, it has not been possible to demonstrate that this influences the job satisfaction of the workers, therefore, the work environment it has not necessarily allowed workers to feel satisfied.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, working conditions, interaction, well-being.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha intensificado el intercambio comercial y, de manera simultánea se ha implementado el uso de la tecnología en las empresas, factor que ha repercutido en el proceso de producción y en las relaciones sociales de producción, esto ha conllevado que la interacción del mercado interno y externo sea más dinámico y fluida, hechos que ha generado nuevas exigencias y demandas de consumo, en calidad y volumen. En este nuevo contexto las empresas van adaptando sus políticas y planteando un conjunto medidas de trabajo que algunas veces pueden colisionar con el estado físico y psicológico de los trabajadores.

Muchas veces el ritmo vertiginoso y la rutina enfocado en los aspectos materiales como en la efectividad y eficacia de la producción de mercancías, hace que las organizaciones tomen poca relevancia y atención al aspecto psicológico de los trabajadores. La preocupación sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral al ser aspectos subjetivos muchas veces no se percibe de manera urgente y se preste menor atención, por ello enfocar menor preocupación en el aspecto mental del trabajador puede afectar a corto plazo en su rendimiento y su productividad.

En tal sentido en el presente estudio se ha investigado los aspectos: el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa agropecuaria Verde Flor dedicada a la producción y exportación de frutos, el cual constituye las principales variables de estudio. Dentro del contenido del presente trabajo se establece el diseño de investigación cuantitativa que orienta la elaboración del informe de tesis, en conformidad con lo establecido por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, que según está estructurado por 7 capítulos que contienen lo siguiente:

Capítulo I: Corresponde la descripción sobre el problema planteado, haciendo una descripción de la realidad problemática, la formulación del problema general y

específicos; así como, la elaboración de los objetivos, la justificación y la viabilidad del estudio realizado.

Capítulo II: En este capítulo se hace una referencia al marco teórico, el cual se incluye información sobre los estudios realizados con anterioridad que son comprendidos como antecedentes; asimismo, se hace referencias a las corrientes teóricas y enfoques que respaldan el estudio; también el fundamento filosófico, los términos básicos y por último se incluyen las hipótesis.

Capítulo III: Este capítulo corresponded a la metodología empleada para realizar el estudio, por el cual se señala que el estudio es de tipo básico, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y transversal. Así mismo, se incluyen la población y la muestra que corresponde a 57 trabajadores obreros de la empresa agropecuaria Verde flor. Por último, se incluyen la descripción de los instrumentos y la técnica de procesamiento empleado.

Capítulo IV: En este capítulo se expone los resultados que se ha obtenido del análisis de la información recogida que se muestra en tablas y figuras; asimismo, se incluye los resultados de la contratación de hipótesis que fue realizada mediante el estadígrafo Chi cuadrado para pruebas no paramétricas y de variables cualitativas.

Capítulo V: En este capítulo se hace la discusión teórica, tomando en cuenta los resultados, los antecedentes de estudios tomados como referencias y las teóricas citadas en el marco teórico.

Capítulo VI: Es el ultimo capitulo que corresponde a los contenidos del estudio, en el cual de acuerdo a la discusión y los resultados se establecen las conclusiones y se proponen recomendaciones.

Capítulo VII: Este incluye y resume todos los trabajos que han sido citados durante todo el estudio, ello hace referencia a las fuentes de información bibliográficas, electrónicas, documentales.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Las organizaciones están expuestas a diferentes situaciones conflictivas que afectan el libre desenvolvimiento de sus actividades, muchas de esas situaciones están relacionadas a dificultades y a las condiciones de trabajo dentro de la empresa que influye en el estado físico y psicológico del individuo y del colectivo. En relación a este problema, en los últimos años, motivados por el impacto que tiene ésta en la productividad y en el rendimiento del trabajador, las organizaciones han enfocado mayor interés en el ambiente de trabajo, mejorando su sistema de gestión de recursos humanos.

El ambiente de trabajo es un aspecto sensible, puesto que en ella se constituye un conjunto de relaciones sociales que se da entre trabajadores y directivos dentro de la empresa. Muchas veces se generan situaciones de conflictos cuando se establecen medidas que son percibidas como negativas para el interés del trabajador o, cuando se concibe que las condiciones de trabajo y los beneficios laborales son insuficientes para mejorar su desarrollo personal.

Dicha situación genera el ambiente laboral en la organización que, de alguna manera, está establecido como un conjunto de ideas, creencias y percepciones que se tienen en la empresa, que son individuales y a la vez parte de un pensamiento

colectivo, que influye en el trabajador, por lo que “las personas en cualquier ambiente que se encuentren, serán susceptibles al trato recibido por los individuos a su alrededor” (Govea, K., 2020, P. 12). Esto conlleva a señalar que la preocupación sobre el entorno laboral no necesariamente es un tema individual, a pesar que, como señala León (2000) que el “clima laboral es un conjunto de percepciones que tienen las personas de su centro laboral”. El individuo construye de manera individual su propia ideas y creencias sobre el entorno abrazando un conjunto de pensamiento colectivo el cual se constituye como el clima organizacional.

El clima organizacional se construyen a través de las relaciones sociales, las relaciones con el entorno físico y psicológico, ello supone que el clima organizacional influye sobre el trabajador y a su vez éste lo construye y la modifica, ambos son efectos del otro, así como señala Likert (2002) se debe “diferenciar el clima organizacional como causa y como efecto, ya que la conducta del trabajador puede ser influida por el clima organizacional, pero también puede influir en él”, así el individuo se constituye como un ser activo que va construyendo su actitud en la interacción con el entorno.

En una organización los trabajadores comparten trabajo, roles y tareas colectivas que adoptan como parte de sus tareas individuales; ésta puede verse afectada cuando se genera un ambiente poco favorable para el cumplimiento de las actividades, por lo que “El clima organizacional es un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización, tales como la productividad, satisfacción, rotación, etc.” (Goncalves, 1997, que cita a Cárdenas, Arciniegas, & Barrera, 2011), por ello, cuando el trabajador percibe que hay un

entorno negativo, se siente insatisfecho y esto repercute en el nivel de productividad y rendimiento en las tareas de manera individual y colectiva.

Diversos estudios han profundizado la relación entre el entorno laboral y la satisfacción laboral, parten de una confluencia y diferenciación entre ambos aspectos, dado que el primero se relaciona con el aspecto colectivo y, el segundo con el individual, tal como señala Pope & Stremmel (1992), “el clima organizacional y la satisfacción laboral son distintos constructos teóricos, aunque están relacionados entre sí, dado que el primero puede referirse a información enfocada a los aspectos institucionales, mientras que la segunda está relacionada al aspecto individual de las personas atribuidas a la percepción y las actitudes que este como trabajador puede construir.

En las empresas que tiene un régimen de laboral que requiere de muchas horas de trabajo (superior a las ocho horas) para responder al volumen de producción y al ritmo de las demandas, se constituye un espacio laboral donde existe mayor exigencia en las demandas de las condiciones de trabajo que muchas veces puede generar situaciones conflictivas cuando se tiene un mal clima laboral que influye en el comportamiento y actitud de los trabajadores.

Al enfocar el estudio en la empresa agropecuaria Verde Flor dedicada a la producción y exportación de frutos, en una primera aproximación, se ha podido notar que tiene una dinámica de producción exigente que requiere de mejores condiciones de trabajo para responder al nivel de producción. En el aspecto de las relaciones humanas, el acercamiento es muy frecuente con los responsables de la producción y, su relación generalmente es muy vertical y sus decisiones pocas veces es con participación del trabajador, se establece un nivel de exigencias labores que casi

siempre son poco creativas e inclusivas. El personal de recursos humanos pocas veces hace un acercamiento para saber del bienestar del trabajador independientemente de su situación física. Las relaciones humanas, las condiciones de trabajo debieran de ser de alerta y atención por el personal preparado para esta atención. Evidentemente, estos aspectos son relevantes para la producción, rendimiento y la satisfacción laboral, por ello se ha formulados los siguientes problemas:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral - 2022?

1.2.2 Problemas específicos

P1: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral - 2022?

P2: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la interacción de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral – 2022?

P3: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y el bienestar de los trabajadores, empresa agropecuaria, VERDE FLOR, Huaral - 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral - 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

O1: Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y las condiciones de trabajo de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral - 2022.

O2: Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la interacción de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral - 2022.

O3: Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el bienestar de los trabajadores, empresa agropecuaria, VERDE FLOR, Huaral - 2022.

1.4 Justificación de la investigación

1.1.1 Justificación teórica

El tema que se investiga es de importancia, pues se podrá permitir conocer los inconvenientes que estén afectando el clima organizacional y a su vez este a la satisfacción laboral de quienes conforman la empresa, para poder prestar mayor atención en los aspectos que se necesiten mejorar la cual influyen en el éxito y desarrollo organizacional

Es de utilidad, pues su estudio determinará factores internos a tomarse en cuenta para un mejoramiento continuo, cambiando positivamente la percepción del trabajador viéndose reflejada en el cumplimiento de las metas organizacionales.

1.1.2 Justificación práctica

El aporte se constituye como relevante dado que el espacio de trabajo es el lugar donde las personas invierten la mayoría de su tiempo y entablan relaciones laborales entre trabajadores y jefaturas de la empresa, por lo que el presente estudio pretende buscar, crear y mantener dentro de sus instalaciones

un buen clima organizacional que no solo brinden comodidad, sino también bienestar a quienes prestan sus servicios en ella.

1.1.3 Justificación social

El impacto social. para la empresa será positivo, pues se contará con personal motivado y satisfecho con su lugar de trabajo, fortaleciendo de esta manera el compromiso e identidad de los trabajadores con la empresa la que pertenecen. Siendo beneficiarios directos tanto el personal administrativo como operativo de la empresa agropecuaria Verde Flor. Siendo factible su desarrollo pues contamos con el tiempo suficiente para la recolección y análisis de datos, conocimiento previo sobre la temática, recursos humanos, materiales, tecnológicos, económicos y acceso a la información de la empresa.

5.1 Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

El estudio se realizó en la Empresa Agropecuaria Verde Flor, ubicada en la provincia de Huaral del departamento de Lima.

1.5.2. Delimitación temporal

El trabajo de investigación se realizó entre el mes de mayo del 2022 al mes de noviembre del año 2022.

1.5.3. Delimitación conceptual

El trabajo de investigación se desarrollara dentro del marco del clima organizacional siendo esta una variable muy importante para poder relacionarlo con la satisfacción laboral dentro de la empresa, se escoge dichas variables para poder relacionarlo en torno a las necesidades y objetivos de la empresa, nos centramos en los trabajadores como ojos y acción objetiva de las posibles deficiencias dentro del

entorno laboral, el acercamiento que pueden tener las jefaturas, los responsables de áreas y los recursos humanos como instancias de ayuda, orientación y capacitación.

1.6 Viabilidad del estudio

Para la realización del trabajo de investigación se ha empleado pocos recursos y se contó con el apoyo de la empresa que facilitó las instalaciones y el acceso a los trabajadores para su aplicación de la encuesta para la recolección de los datos mediante el uso del cuestionario, el cual fue suministrado a los trabajadores de la empresa agropecuaria Verde Flor. De otro lado, fue viable porque se contó con la información necesaria que fue usada como material bibliográfico, las cuales fue posible fundamentar teóricamente las variables en mención.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

En los antecedentes internacionales se ha considerado 5 investigaciones que servirán para señalar los alcances realizados antes por otros autores a nivel de otros países.

Al respecto se cita a Bueso (2016) que en su investigación sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte, el cual tuvo el objetivo de medir la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los mandos intermedios operativos, administrativos y auxiliares de la industria Calan. El estudio fue un estudio relacional y de enfoque cuantitativo. El estudio se realizó a una muestra de 50 trabajadores el cual se le aplicó una encuesta para conocer el clima organizacional y la satisfacción laboral. Este estudio concluye que el clima laboral impacta sobre el comportamiento laboral, en específico la satisfacción laboral, por lo que los elementos de liderazgo, trabajo en equipo y motivación el cual conlleva a tener oportunidades de mejora en lo que respecta a la comunicación, capacitaciones, beneficios, condiciones laborales y el desarrollo personal, comparado a la empresa de alcance mundial.

Asimismo, Meza (2017) en su estudio sobre el clima laboral y la satisfacción laboral que tuvo como objetivo determinar la influencia del clima

organizacional y la satisfacción del personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad. En el aspecto metodológico la investigación se establece de tipo descriptiva y de diseño no experimental. En la población de estudio se tomó en cuenta una muestra de 15 trabajadores que laboran en la institución mencionada. Dentro de las conclusiones, el estudio demuestra la relación entre ambas variables, señalando que el clima organizacional influye de manera positiva en la satisfacción de los trabajadores, por lo que establece que mientras sea mejor el clima se tendrá una mejor satisfacción laboral.

De la misma manera, Arias (2014) que realizó un estudio sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el cual tuvo como finalidad valorar las relaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral. Para lo cual el diseño metodológico se desarrolló un estudio de diseño no experimental, de tipo correlacional. En este estudio se trabajó con una muestra de 45 trabajadores de una empresa privada, a estas personas se le aplicó una encuesta empleando los instrumentos sobre perfil organizacional de Likert y la escala de satisfacción en el trabajo de Warr, Cook. Entre los resultados se obtuvieron la existencia de relaciones moderadas no significativas entre variables. Dentro del cual concluye que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de manera moderada.

Otros estudios como el de Quinaluisa (2011) desarrolla un trabajo de investigación sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del área administrativa del gobierno descentralizado Municipal de Reminahui. En este estudio estableció analizar los factores del clima organizacional y como estos intervienen en el estado de actitud de las personas hacia el trabajo. En cuanto a la metodología se empleó un estudio de tipo

correlacional y de diseño no experimental, el cual se trabajó con una muestra de 50 trabajadores de dicha empresa. Entre sus conclusiones el estudio concluye que el liderazgo que fomentan los superiores el personal administrativo de la empresa GADMAUR el cual permite que puedan aportar libremente ideas y propuestas dentro de la organización.

Por último, el estudio de Onofre (2014) que realiza un trabajo sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el cual planteo el objetivo de determinar la influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño en la empresa SENPLADES. El diseño metodológico el estudio desarrolla el estudio descriptivo y correlacional. En el cual se empleó una muestra de 15 trabajadores de la empresa. El estudio concluye que existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los funcionarios de la empresa SENAPLADES.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Entre los estudios nacionales que se considerado en esta investigación, son las de:

Gavino (2018) que estudio la relación de la cultura organizacional y el clima organizacional, por el cual planteo el objetivo de determinar la relación que existe entre cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Sungaro – Puerto inca. La metodología empleada en el estudio es de estudio cuantitativo, de diseño experimental. En el estudio se trabajó con una muestra no probabilista considerando a 14 docentes el cual se le aplicó una encuesta con un conjunto de preguntas para ambas variables. El estudio obtuvo como resultado empleando un nivel de confianza de 95% obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.934.

El estudio concluye que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el clima organizacional en las instituciones educativas.

Asimismo, Luis (2018) realizó un estudio sobre el clima laboral y la satisfacción laboral. El cual tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la escuela superior de guerra del ejército del año 2017. La metodología era de estudio de tipo cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional y de diseño no experimental. La población de estudio estuvo constituida por 44 docentes de la entidad, el cual a todos se le aplicó una encuesta que contenía 18 preguntas que contiene cinco categorías. Entre los resultados estadísticamente se demuestra entre las variables por lo cual se concluye que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los profesores de la escuela mencionada.

El estudio de Nell (2018) que tuvo como objetivo general desarrollar el nivel de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio del Interior de Lima del año 2017. En la metodología el estudio fue de tipo descriptivo-explicativo. En cuanto la población de estudio estuvo conformada por 90 trabajadores del MININTER a quienes se le aplicó de manera indistinta a todos unos cuestionarios estructurado de escala de Likert para diagnosticar el clima organizacional. El estudio llega a la conclusión que existe relación entre ambas variables estudiadas y su relación es positiva, es decir a mejor sea el clima organizacional mejor será la satisfacción laboral de los trabajadores.

Otros autores como el de Gina (2018) que estudió el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico IDAT sede central de Lima del año 2017. La metodología empleada se realizó

una investigación descriptiva y correlacional, de tipo transeccional y de diseño no experimental en cuanto que no se manipularon las variables para analizar los resultados tomando en cuenta el comportamiento de una variable respecto a otra. El estudio tubo una muestra de 150 trabajadores de la institución en mención el cual cumplían labores administrativas y docencia. En el resultado se obtuvo que la significancia estadística era menor a 5% y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.848, el cual se comprende que existe relación significativa y de manera positiva. Entre las conclusiones, el estudio concluye que se determinó que el clima organizacional está relacionada a la satisfacción laboral.

Por último, Carmencita (2018) realizo un estudio respecto al clima organizacional y la satisfacción laboral. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de Ripley S.A. del 2018. El estudio tuvo metodología realizándose una investigación de tipo descriptiva y correlacional, de corte transversal. El estudio emplea una muestra conformada por 50 trabajadores del área de caja. El estudio concluye que existe correlación entre las variables estudiadas puesto que se evidencia que la existencia de un buen clima organizacional coincide con la buena satisfacción de una gran parte de los trabajadores.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional.

Dorta, (2013, cita a Tagiuri y Litwin, 1968): “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” (p.1). Dentro de sus ideas influye notoriamente en las gestiones de relación, ya que se llega a comprender el lado burocrático por el lado de la negatividad, debido a que su relación esta con el bienestar laboral y la dimensión retribución.

Dorta (2013, cita a Campbell, 1970): “Conjunto de atributos relativamente duraderos y específicos del ambiente interno de la organización que puede ser deducido del modo en que una organización se relaciona con sus miembros y su ambiente” (p.1). Las emociones en el lado de la colectividad por la fuerza laboral es la que desarrolla un buen clima organizacional, debido a que aún los resultados sean positivos o negativos va generando desventajas o ventajas de acuerdo a la interpretación.

Dorta (2013, cita a Jonhson, 1972): “Surte efectos sobres la conducta de sus integrantes y afecta las actividades puesto que se compone de un conjunto de variables que comprenden: las normas, valores, estructuras organizacionales, valores grupales y otros” (p.2). Si existe un liderazgo eficaz el clima organizacional puede ser dirigido y poder adaptar y promover el trabajo en conjunto y poder lograr que la fuerza de trabajo se relaciones con las decisiones.

Dorta (2013, cita a Weik, 1970): “Conjunto de atributos específicos de una organización particular que se pueden deducir de la manera en que la organización interactúa con sus miembros y con el medio ambiente” (p.2). Las emociones colectivas no son aspectos individuales sino colectivas, en suma, de las actitudes puede lograr un clima organizacional que en relación a las condiciones que se brinda por la empresa puede ser tomada de manera positiva o negativa.

Dorta (2013, cita a Berman et al, 1975): “Capacidad para resolver problemas, apertura para discusiones y críticas acerca de la situación interna de la institución, relaciones y mecanismos que permiten a la institución aprender y crecer a través de éxitos y fracasos” (p.2). El sentimiento de los trabajadores da el resultado de un buen clima organizacional, este se genera por los muchos alicientes que les brinda la empresa.

Historia evolutiva del clima organizacional

Cújar (2013) Describe la siguiente evolución:

Desde el siglo pasado se ha desarrollado diversos estudios para poder explicar el espacio laboral de los trabajadores dado que este se convirtió en una de las principales preocupaciones por su dimensión y la intensidad laboral en la empresa donde gran parte del tiempo se dedicaba a ella donde los trabajadores compartían lasos de amistad, de actitudes, roles y tareas, que podían estar influidos por diversos factores, siendo necesario tomarla en cuenta hasta que ella se comprenda mejor para establecer su relevancia e importancia en la sociedad industrial y posindustrial. Entre los trabajadores de mayor renombre podemos encontrar a Pettigrew (1979) que desarrolló estudios en la fábrica Hawthorne de Western Electric, por Elton Mayo. Sin embargo, el concepto de clima organizacional se va desarrollando a finales de los años setenta con Pettigrew quien la describe como “el sistema de significados públicamente y colectivamente aceptados operandos para un grupo determinado en un tiempo dado”

Otros autores como Schein (1983) consideran que el clima en una organización se forma dependiendo el número de trabajadores que se encuentran en un espacio compartiendo ideas y creencias el cual le permite

compartir para alcanzar una meta o una tarea encomendada, este autor le da relevancia a la cantidad de interacciones que se generan en el espacio laboral, lo cual establece el clima organizacional.

En este sentido Denison (1996) considera que el clima se deba a un conjunto de interacciones que se da entre los individuos en un espacio laboral y que su tamaño o cantidad puede influir para establecerse un determinado clima.

Asimismo, el clima es un factor que distingue en cada entidad que las hace ver como empresas sostenibles, en tanto que ella es compleja, singular, haciendo que esta condición haga muy complicado de duplicarla. (Azevedo, 2007)

Juan (2010), lo define como:

El autor señala que los climas favorables se deben de manejar de manera sostenible por lo que se requiere un esfuerzo y dedicación a largo plazo. En este sentido indica que el ser humano es una potencia y que ella puede llegar a ser tan competitivo si se repotencia en la empresa, por lo que dedicar un poco de inversión y valoración contribuirá a la empresa, por ello hay que dedicarle tiempo y esfuerzo a su atención debida. Por lo que si el clima se construye de manera negativa los trabajadores no podrán producir como tal, un buen clima o mal traerá consecuencias positivas o negativas dependiendo de ella. Una consecuencia puede ser positiva cuando esta genera cohesión, logros, afiliación colaboración, cumplimiento disciplina, entre otros valores muy relevantes para la empresa.

Si existe una buena motivación es debido que existe un clima organizacional positivo, si a esto se le añade un fuerte liderazgo, podrá servir

al cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa, mejorando los servicios y por ende la productividad, la cual traerá consigo un desarrollo por el lado de la planificación, de forma oportuna y real permitiendo de esta manera la transformación de la empresa.

2.2.2. Características del clima organizacional en la Organización

La influencia en suma de la empresa al trabajador son los rasgos que trae consigo el clima organizacional, es indispensable la evaluación programada y oportuna para la evaluación de los rasgos en el sentido donde tiene que ser direccionado para poder reducir los riesgos negativos, por otro lado las estrategias por el lado de los recursos humanos puede ayudar a modificar o mejorar el clima organizacional para poder lograr una mejor productividad, innovando estrategias y abalizando riesgos para una mejor gestión de los recursos humanos que pueda optimizar el clima organizacional de manera colaborativa y óptima.

2.2.3. Componentes del clima Organizacional

Dentro del componente podemos citar a Palacio (2011) que establece entre su estudio que el clima está referido estrictamente al ambiente de trabajo y que son aquellas las cuales son percibidas de manera indirecta o directamente en un espacio laboral por los trabajadores. En el mismo sentido, plantea que este repercute en el comportamiento de los trabajadores las cuales están medias entre aquellos factores intervinientes del sistema. Asimismo, también menciona que ella perdura en un tiempo determinado la cual caracterizan en una organización a otras, que puede establecerse en la misma empresa.

Por otro lado, el autor hace mención que existe tres factores que son interdependientes que interactúan entre sí de manera dinámica y que ella está

relacionada a las características de la organización, la estructura establecida y a las personas o trabajadores que se encuentran en el espacio la cual comparte.

La participación estratégica dentro de su desenvolvimiento se encuentra el clima organizacional, es la que da una visión del manejo de la empresa, está demostrado que los colaboradores desempeñan mejor la productividad de la mano con un buen estímulo que motive el entorno laboral.

Teorías del clima organizacional

Mancera (2015), menciona dos teorías: la primera es la siguiente:

Teorías de las Relaciones humanas

Este es una de las teorías más visibles tomadas últimamente en los trabajos de investigación aquella que fue desarrollada por Elton Mayo, siendo uno de los que investigaron a las relaciones humanas en la cual constituye un medio importantísimo para comprender las relaciones en un espacio tan importante como el lugar de trabajo, siendo este uno de los lugares que más tiempo se dedica dado los tiempos, las horas la cual se está en ella, el autor señala que una buena actitud del trabajador puede conllevar a fomentar motivación, ella puede ser impulsadora.

Esta teoría está basada en la motivación, en las diversas investigaciones que hizo se pudo tener como resultados que, si un trabajador se encuentra en condiciones de motivación o ya motivado y las características del clima organizacional son adecuadas, la cual trae como conclusión que las diferentes teorías enfocaba mal la motivación ya que no lo hacen prioritario al personal, siendo esta tan relevante para su productividad y objetivos de la empresa por lo que su relevancia se hace cada vez más visible y trascendente. .

Asimismo, también podemos citar a la siguiente teoría que señala Maceda.

Teoría de los sistemas.

Desde la perspectiva de esta teoría se sostiene que las partes constitutivas confluyen para resultar de manera muy superior a la suma de las partes por lo que se refiere la importancia de la concatenación de factores, entre ello, se establece que el clima organizacional es la confluencia de un conjunto de factores. Este enfoque teórico da a la empresa un régimen sistemático adecuando que se correlaciona con diferentes puntos impulsivos, la cual esta adherido a otros subsistemas estructurales que interactúan en un ambiente que en todo momento conserva su equilibrio, un ambiente dinámico la cual tiene inputs y outputs, ya que tiene intenciones definidos en las metas y objetivos, de acuerdo al ambiente esta puede sufrir adaptaciones la visión de la empresa, no es renuente a la transformación.

2.2.4. Dimensiones del clima organizacional

Diversos autores han establecido un conjunto de dimensiones para comprender el clima laboral de una empresa. En ello podemos citar a:

Michigan, Bowers y Taylor (1972) en el modelo de organización el cual establece cinco factores (apertura a cambios tecnológicos, relaciones humanas, comunicación, motivación y toma de decisiones.

Asimismo, Litwin y Stringer (1968) en su modelo de clima organizacional establece nueve dimensiones para medir el clima organizacional: estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.

Por último, Campbell (1970) que considera cinco dimensiones para medir el clima organizacional, entre ellas podemos señalar a Grado de

estructura impuesto en la posición, autonomía individual, sentido de recompensa, y consideración y soporte.

Si bien, se puede tomar uno de estas teorías planteadas, por la naturaleza de estudio en esta investigación se tomará algunas dimensiones más empleadas que se adecuan a la investigación, por ello podemos incluir las siguientes que expondremos a continuación:

a. Dimensión de Relaciones

Las relaciones humanas es parte de la vida del ser humano, puesto que en su esencia es un ser social donde los individuos compartes ideas, creencias y conocimiento frente a diversas situaciones. En un espacio tan relevante como el espacio laboral es de suma importancia las relaciones sociales puesto que ella conlleva en la relación de todos los que compartes fines y objetivos laborales, no solo entre los pares o compañeros del mismo rango, sino también de rango superior a inferior y viceversa, por ello la relevancia de las relaciones construye una forma de tratarse entre los trabajadores donde estos miran y apuntan hacia un fin en el centro laboral. Existen diversos autores que enfocan este aspecto, al respecto Camacaro (2010, cita a Gordon 1997): señala que ellas tienen que ver con las relaciones entre pares y jefes dentro de un espacio común.

Asimismo, también podemos señalar lo que indica Chiavenato (2009) que es una correspondencia entre personas e incluso señala entre cosas o algo en relación. Dicho de otro modo, ello se constituye en un espacio donde permanentemente se interactúa entre aquellos que comparten espacio común donde se crea diversas condiciones, entre ellas, formas de comunicación y formas de colaboración y empatías.

b. Dimensión de Dirección

la dirección es sumamente importante dado el manejo que se tendrá para el cumplimiento de los objetivos institucionales el cual la organización plantear alcanzar en un determinado tiempo, por ello las empresas requieren de dirigir las acciones que realizan los trabajadores en su conjunto, al respecto Chiavenato (2011) considera que la dirección es la actividad que orienta a la empresa hacia determinados fines que las personas debieran de seguir. En este correlativo se orienta a la institución en todos los aspectos, tanto administrativos y como todo lo que se desarrolla en la empresa.

Pero la dirección también requiere de ciertos aspectos que están relacionados a la gestión de recursos humanos, en este sentido, Esther (2010) señala que el clima se da mediante un proceso permanente de gestión de los recursos económicos, productivos que existe en la empresa para que se puedan cumplir las exigencias y los objetivos establecidos requiriendo de una mayor eficiencia y eficacia.

c. Dimensión de Pertenencia

Otro aspecto relevante que los investigadores coinciden que es parte del clima organizacional. Los estudios señalan que el sentido de pertenencia es de apropiación de las cosas hacia al cual se dirige, en este sentido, Camacaro (2010, cita a Stufflebeam 2003) señala que la pertenencia es una sensación el cual la persona tiende a compartir los objetivos en confluencia con los institucionales, por ello, influencia que este se sienta identificado de manera individual y también colectiva.

Asimismo, Tejada (2007) considera que el sentido de pertenencia es la sensación de tener derecho sobre una cosa. Por lo que el concepto se emplea

para mencionar la relación entre el sentido de apropiación con las cosas. En tal sentido, la sensación orientada al sentido de pertenencia emocional conlleva que la persona se encuentre identificada con la entidad o la empresa.

d. Dimensión de Retribución

la retribución es un aspecto que puede estar relacionado a la sensación de satisfacción, aunque también es parte del clima organizacional dado que el ser humano es aquel que realice la actividad en busca de retribuciones, en este sentido, Camacaro (2010, cita a Litwin, 1978) señala que las personas perciben la recompensa recibida en concordancia a la sensación del trabajo realizado; no obstante los trabajadores pocas veces reciben premios, sino que se visualiza con mayor claridad los castigos.

La retribución es establecida de la recompensa, donde muchas de estas están establecidas por ley dentro del marco normativo, a lo que las entidades orientan otras formas de compensación de acuerdo a los tratos que realizan en el camino.

Asimismo, Likert (1968) señala que las retribuciones son los sueldos que estos reciben por un servicio que el trabajador brinda a la entidad, el cual pueden ser diversas maneras que son acordados mediante contratos que establecen cláusulas el cual debiera de cumplir las partes contratantes.

e. Dimensión de recursos

hay otros aspectos que no son netamente personales o solo corresponde a percepción o apreciación subjetiva donde el trabajador presume y la califica, en ella se puede señalar a los recursos disponibles que permite que los trabajadores puedan realizar su trabajo y que le permita trabajar con mayor comodidad y conveniencia. Al respecto, Muñoz (2012) señala que los recursos

son un conjunto de mecanismos o elementos que cuenta la empresa que son necesarios para alcanzar o resolver una necesidad que se tiene en la empresa. Aquellos elementos son los recursos o medios que se tiene en la empresa con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados. Los recursos se denominan a los recursos humanos, tecnológicos, materiales, logísticos, entre otros que se cuenta en la empresa.

Los recursos pueden ser diversos tipos y pueden ser empleados para distintos fines y objetivos, en ello Project (2013) indica que estos recursos pueden tener diferentes roles que pueden llegar a representar al trabajo que realizan. El autor señala que el establecimiento de los roles es un proceso que se da en dos etapas.

Asimismo, de recursos no solo se habla de aquellos que sirven para emplear para la producción, sino también como aquellos insumos que se emplean para producir una mercancía o producto, en ese sentido, Zen (2010) considera a los recursos como todos los servicios y bienes que son empleados para ser transformados en mercancías, productos o servicios, también es considerado como aquellos recursos tangibles.

f. Dimensión de Estabilidad

La estabilidad está condicionada por un contrato donde está establecido el tiempo de relación laboral que el empleado tendrá con la empresa que por lo general es temporal, a pesar que la actividad que se realiza es permanente.

Más allá de los términos contractuales, la estabilidad enfoca el grado en que el trabajador perciben de la seguridad de continuar en el trabajo, es decir si este siente segura su continuidad de trabajar. Al respecto Academia (2014) señala que los empleados perciben sus posibilidades de permanencia en

términos que ella continúe o termine su relación laboral, por otro lado, Ruiz (2007) señala que la estabilidad es el equilibrio en el cual se mantiene sin cambiar en mucho tiempo, por lo que ella constituye la razón de permanencia en el trabajo. Respecto al trabajador la percepción sobre esta es el sentido en el cual el trabajador piensa o siente que continuará en su trabajo y para ello deberá de rendir o merecer esa estabilidad.

g. Dimensión de Coherencia

Esta dimensión refiere en que los trabajadores de una empresa coinciden con las políticas de la empresa, sus reglas y sus procedimientos, en este sentido Camacaro (2010, cita a Litwin, 1978) considera que la coherencia es representada mediante la percepción que los trabajadores de una empresa tienen respecto a las reglas tramites, procedimientos y otros aspectos que se toman en cuenta al realizar las labores. En tal sentido esa lógica establece un grado de coherencia que la entidad tienen para regular su función de acuerdo a las normas y directivas que da estabilidad al medio laboral en la empresa.

El concepto se utiliza para nombrar a algo que resulta lógico y consecuente respecto a un antecedente. Existe un marco legal y normativo en cada entidad que regula de manera interna los procesos, procedimientos establecidos de la entidad y, fiscaliza su desempeño.

h. Dimensión de Valores

Gran parte de los aspectos o elementos del clima organizacional que refieren a aspectos subjetivos, entre ellos se pueden señalar a los valores que se tiene en la empresa que pueden estar referido a aspectos personales como institucionales. Estas reglas son adoptadas por los trabajadores. Al respecto Jiménez (2014) señala que los valores son aquellos principios que orientan al

comportamiento que refleja aquellos que han sido adoptado para la realización como personas. Asimismo, el autor también señala son aquellos que permiten diferir, apreciar y elegir las cosas unas de otras o lo que respecta de un comportamiento de otro, el cual es una fuente de la satisfacción y la realización de la persona. Los valores son aquellos que son adoptados por un conjunto de personas en un contexto y tiempo determinado.

2.2.5. Satisfacción laboral (V2)

La satisfacción en esta investigación se orientará a la satisfacción que tienen las personas frente a su trabajo, ello se establece como la satisfacción laboral, ella tiene que ver con el grado en que las personas sienten en relación a su trabajo, de manera más específicas, en relación a las labores que realizan dentro de su responsabilidad. La satisfacción conlleva tener una manera de actuar de alguna manera que puede ser positiva o negativa para el trabajo o para la empresa.

Vista de ese modo, la satisfacción es un conjunto de percepciones que se tiene de su centro laboral que permite adoptar una determinada actitud frente a su puesto de trabajo o a sus labores que realiza, por lo que cuando el trabajador tiene el valor positivo este actuará de manera productiva y si fuera lo contrario entonces puede resultar pésimos resultados. En tanto la satisfacción es parte de un estado mental que el trabajador construye mediante un proceso de interacción con diversos factores que se encuentran en su medio laboral dentro de la empresa.

En este sentido Gamboa (2010, cita a Sikula, 1992) señala que resulta de un proceso de interacción muy dinámica de las necesidades que tienen las personas y sus expectativas que tienen como empleado. Es decir, si el

trabajador se siente satisfecho este está más dispuesto a trabajar, por lo que al referir el aspecto actitudinal puede ser un indicativo muy relevante a la hora de conocer o diagnosticar el apego o el gusto que tienen las personas a las labores que realizan. (Gamboa (2010), cita a Spector, dicho de otro modo, si el trabajador tiene buena actitud entonces podrá estar más propenso a producir y tener mejor rendimiento de sus tareas.

La satisfacción está ligada a la vida de la persona y el quehacer en el trabajo por lo que ella está relacionada al éxito o fracaso que una persona puede tener en la realización de tareas que realiza dentro de su trabajo.

Siguiendo la misma lógica Ramírez (2015), señala lo siguiente:

El éxito de la entidad depende en gran parte por la satisfacción laboral, dado que los productos o servicios son más productivos cuando el trabajador se encuentra más satisfecho haciendo que tenga mayor estímulo influyendo a sus compañeros para que repliquen lo mismo.

Elementos de la Satisfacción Laboral

Para conocer la satisfacción de los trabajadores se han planteado diversos estudios que señalan un conjunto de elementos que conllevan a conocer o medir la satisfacción laboral, en ellos, está el estudio de Sánchez (2014) señala que entre los factores que confluyen para tener satisfacción están aquellas relacionadas a las remuneraciones, ascensos, incentivos, estabilidad, turnos, capacitaciones seguridad y reconocimiento, estos se relacionan con las aspiraciones y expectativas que tienen los trabajadores. Asimismo, en cuanto a estos factores se pueden señalar que estos dependerán de las condiciones que cuenta cada entidad por lo que estos factores señalados por Sánchez difieren en cada entidad. Según estos factores se tendrán el grado o nivel de satisfacción

de los trabajadores, no obstante, estos factores influyen también para comprender el entorno laboral, haciendo que ambos mecanismos sean relevantes, puesto que un trabajador satisfecho percibe que existe un buen entorno laboral

Así tenemos que cuando la satisfacción laboral de los trabajadores es buena, habrá también un mejor clima laboral, por lo que es un proceso de interacción entre el mundo externo e interno tanto del trabajador y de la empresa.

Tanto la satisfacción como la motivación se establecen como aquellas características que permiten elevar el nivel productivo y de rendimiento de los trabajadores en una empresa, por ello se constituye como uno de los mecanismos más importantes para afianzar un buen nivel de productividad dentro de la empresa, haciendo que esta sea una de los aspectos que el área de recursos humanos de las empresas haya puesto su preocupación de atenderlas de manera prioritaria.

Satisfacción Laboral en el personal de planta

Por trabajador de planta se comprende aquellos trabajadores que realizan trabajo común dentro de la empresa, generalmente están relacionados a las actividades de soporte y de apoyo al funcionamiento de las actividades que se realizan en la empresa.

El trabajador en planta generalmente realiza trabajo rutinario algo que puede realizarlo por años, este tiene un lugar en el proceso productivo de un producto que puede ser parte esencial de la producción, se menciona que la satisfacción de los trabajadores que realizan este tipo de actividades tienen satisfacción promedio o baja, dado que estas actividades al realizarse de

manera permanente no se necesita un servicio tan especializado, por ello que estos puede conllevar a comprender que este grupo de trabajadores sean menos compensados en sus remuneraciones y sus otros beneficios.

Teorías de la motivación que explican la satisfacción laboral

Según la literatura se encuentran diversas teorías que están relacionados a la satisfacción, pero en este estudio se tomará en cuenta aquellas relacionadas a la satisfacción en el centro laboral o también denominada satisfacción laboral, en este sentido se citará a Gamboa (2010) que en su estudio señala la teoría de dos factores.

La teoría de dos factores

Esta teoría está relacionada a la motivación-higiene de Herzberg, Mausner y Synderman (1959, en Hancer y George, 2003; Morillo, 2006) en ella establece que exista dos necesidades humanas el cual unas de otra no están relacionadas y aquellas tienen incidencia en el desarrollo.

La teoría citada hace referencia a las necesidades que son individuales y aquellas laborales, también constituye los niveles de satisfacción, el entorno que influye en la reacción de las personas el cual establecen el nivel de comportamiento y trabajador de manera individual.

Asimismo, existe otra teoría que conlleva una mirada hacia la motivación, satisfacción y su relación con el contexto. La teoría en mención establece dos factores higiénico o insatisfacción. En ello el autor señala que

Teoría de los factores higiénicos o insatisfactorios

El autor mencionado anteriormente señala que estos no son factores que influyen en la motivación, aunque ella si influye en la satisfacción de los

trabajadores dentro de su centro laboral, por lo que está relacionado al contexto, dado que ella está relacionado al ambiente el cual rodea. Estos aspectos pueden señalarse como aquellos elementos que son las políticas empresariales, la evaluación, también, las relaciones entre las personas, entre trabajadores y directores, remuneraciones, entre otros.

2.2.6. Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Se han planteado diversos estudios sobre las dimensiones de la satisfacción laboral, en este estudio tomaremos tres dimensiones que ayudarán a comprender la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa FLORVERDE, en tanto que estas dimensiones se expondrán a continuación:

a. Dimensión de Condiciones de trabajo

Diversos estudios establecen que las condiciones laborales son aquellos elementos físicos y materiales que permiten desarrollar la labor de los trabajadores, esta constituye un conjunto de características del entorno en la cual se realizan las actividades laborales. Este tipo de condiciones son aquellas necesarias para la realización de la labor dentro de la empresa, son aquellas condiciones básicas y necesarias.

Por condiciones se puede comprender como todos aquellos factores favorables o no que permite el cumplimiento de las actividades.

Ella puede señalar diversos tipos de condiciones, como aquellas que están relacionadas a las condiciones físicas y materiales, las condiciones laborales derivadas del trabajador, también condiciones laborales psicosociales.

Al respecto podemos citar a Redondo (2012) señala de manera más extensa que las condiciones laborales esta relacionada a cualquier característica

que tiene una influencia relevante que pueden generar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Asimismo, Arias (2012) considera que las condiciones son un conjunto de factores sociales y técnicos que se emplean en el proceso productivo y que estas influyen en el estado de bienestar mental y físico de aquellas personas trabajadoras.

b. Dimensión de Interacción

La interacción es el proceso por el cual la persona se interrelaciona con otras personas, en el espacio laboral se denomina relaciones laborales. En el proceso de interacción se intercambian un conjunto de elementos relacionados a conocimiento, actitudes, creencias y valores lo cual conllevará la cultura de la organización.

Este factor es relevante dado que es el punto de partida y necesario que las personas sean consideradas como un ser social. Al respecto, podemos citar a Tercero (2014) que señala que son aquellos vínculos o lazos que se establecen en las personas que se constituye como esencial para los grupos.

El término de interacción está vinculada a las ciencias sociales, en la Sociología (2012)

Se establece que la interacción es aquella situación donde las personas realizan acciones comunes en donde una concluye sobre otra y viceversa. En el modelo interaccionista se señala que son los ejes centrales. En este sentido de lo citado por Galeón (2012), el cual señala que la interacción corresponde a una acción o acciones que son ejercidas de manera recíprocas entre los sujetos, objetos o agentes que interactúan obteniendo de manera recíproca. El autor señala que esta es una acción que se realiza mínimo entre dos personas, por lo

que no es individual, sino colectiva dado que en ella se establece un conjunto de intercambios de responsabilidades, de tareas en el mundo laboral.

c. Dimensión de Bienestar

La dimensión de bienestar tiene una connotación que alcanza el estado físico y mental que tienen los trabajadores en una empresa en la cual puede conllevar a un estado de satisfacción, bienestar y tranquilidad, aunque el concepto puede ser muy amplio la cual adquiere connotaciones muy relevantes que incluyen muchos elementos o partes de la dimensión,

Al referirse de manera específica al bienestar de la persona frente a su trabajo se considera como bienestar laboral donde el trabajador siente un estado de satisfacción que puede alcanzar durante el cumplimiento de sus labores. Este estado de bienestar repercute en el trabajo, en su reconocimiento y repercute también en la familia en su bienestar interno y social.

En lo que respecta al bienestar Caroline (2012) señala que es un estado deseado de los trabajadores que realizan labores en una empresa. Se inicia con el involucramiento de los trabajadores en la gestión y actividades que realiza la empresa. Para ello el área de recursos humanos orienta el trabajo que conduzca a la obtención de otros aspectos condicionales que ayude obtener satisfacción del trabajador que busque mejorar la rutina.

Diversos autores han señalado que el bienestar puede haber sido afectada como consecuencia de las medidas establecidas por la pandemia por lo que afectará en el futuro cerca. En este sentido, Barrera (2014) señala que el bienestar de los trabajadores es una de los aspectos que más se tomará en cuenta como consecuencia de la pandemia que traerá secuelas donde la empresa tendrá que enfrentar. En el mismo sentido, Vidal (2014) señala que es una

consecuencia y algunas veces es un factor causante de ciertos factores que incluyen en la persona y la organización.

2.3. Bases epistemológicas o filosóficas

En este apartado se incluyen la corriente y la mirada epistemológica de la investigación, para ello se incluye algunos autores que describen estos paradigmas relacionados a las variables de estudio.

Los problemas de satisfacción y de clima organizacional se basa en una adecuada o inadecuada gestión, esta condición puede conllevar a establecer un conjunto de medidas que ameriten plantear soluciones o alternativas relevantes que conlleve a reducir errores que están en congruencia de lo que quieren el trabajador y aquellas personas que reciba beneficio del servicio dado, por ello diversos estudios han recomendado que las áreas de investigación debieran preocuparse en incentivar la satisfacción mejorando un conjunto de condiciones laborales para que los trabajadores adopten actitudes favorables.

2.4 Definición de términos básicos

Clima organizacional: Ello corresponde al aspecto relacionado al entorno de la organización, tienen una relevancia significativa dado que ello responde al ambiente del centro de trabajo que tienen influencia en los trabajadores o en aquellos que están inmerso en ella, por lo que estos reciben de manera sensible los efectos externos a él, por lo que los trabajadores necesitan espacios agradables y amigables para desarrollar sus fortalezas.

Comunicación: Corresponde como un medio de intercambio entre los agentes comunicantes, se constituye como una necesidad dentro de la organización

dado que en ella se transmite las ordenes, se transmite las políticas y los objetivos y metas, entre otros aspectos relacionados a las actividades laborales.

Motivación: Es un estado en donde el trabajador se siente comprometido con las cosas que realizan, ello corresponde un medio importante para la satisfacción del trabajador el cual puede permitir desarrollar mejor sus actividades y el cumplimiento de sus labores dentro de la organización de acuerdo a las tareas encomendadas.

Satisfacción Laboral: Es aquella que corresponde a las expectativas que tienen las personas de su medio de trabajo o el puesto el cual este ocupa en el medio laboral. Corresponde a un conjunto de actitudes que resulta de la percepción que tiene el trabajador de su medio laboral tomando en cuenta las expectativas que tiene este y las que realmente recibe de su trabajo realizado.

Trabajo en equipo: Ello corresponde a un grupo de personas que confluyen para el cumplimiento de alguna tarea labor o función, en el cual comparten deseos sentimientos y objetivos

Condiciones de trabajo: Se basa en la seguridad, infraestructura, ambiente laboral, entre otros factores que inciden el bienestar y la salud del colaborador.

Remuneración: Corresponde en la recompensa económica que tienen las personas al realizar un trabajo que muchas veces se recibe mediante pago físico o financiero por diferentes medios.

Relaciones Humanas: Conjunto de interacciones que se da en los individuos que pertenecen a una sociedad, la cual tiene grados de órdenes jerárquicos. Las relaciones humanas se basan principalmente en los vínculos existentes entre los miembros de la comunidad.

Cultura organizacional: Por cultura podemos señalar que ella corresponde a un conjunto de valores que se tienen en la organización en donde los trabajadores asumen como tal el cual orienta la actual moral de las personas que muchas veces está establecido por principios y normas regulatorias en la cual coinciden todos aquellos que pertenecen a la organización, ello puede diferir de uno a otra organización.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral - 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

H1: Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y las condiciones de trabajo de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral - 2022.

H2: Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la interacción de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral - 2022.

H3: Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el bienestar de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral - 2022.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p style="text-align: center;">CLIMA ORGANIZACIONAL (V1)</p>	Relaciones	Aceptación/Valoración	1-2-3-4-5
	Dirección	Confianza /Actitud	6-7-8-9-10
	Pertenencia	Beneficios /Frustración	11-12-13-14-15
	Retribución	Sensación/Remuneración	16-17-18-19-20
	Recursos	Entorno /Equipamiento	21-22-23-24-25
	Estabilidad	Desempeño /Preferencia	26-27-28-29-30
	Coherencia	Claridad /logro	31-32-33-34-35
	Valores	Necesidades /Actitudes	36-37-38-39-40
<p style="text-align: center;">SATISFACCIÓN LABORAL (V2)</p>	Condiciones de trabajo	Responsabilidad/Información /Recursos	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11
	Interacción	Reconocimiento/Decisión /Oportunidad	12-13-14-15-16-17
	Bienestar	Preocupación/Disposición /Capacitación	18-19-20-21-22-23-24-25

Capítulo III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

El presente estudio es de investigación básica, dado que “la investigación básica cumple propósitos fundamentales como producir conocimiento y teorías, puesto que solo busca incrementar y profundizar los conocimientos existentes de la realidad estudiada” (Hernández, 2014, p.91).

3.1.2 Nivel de investigación

El estudio es de nivel correlacional puesto que se buscó establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, tal como señala Hernández (2014) “en la investigación correlacional el objetivo de la investigación es determinar la relación o asociación entre ambas variables en un contexto específico” (p.93).

3.1.3 Diseño de investigación

El estudio fue de diseño no experimental dado que se recogió información aplicando la encuesta sin realizar algún tipo de prueba que motive alterar la percepción sobre el entorno y la satisfacción de los trabajadores y, se procesó la información sin alterar los resultados. Dicho estudio “se realiza sin que el autor manipule o altere las variables en estudio, pues el investigador sólo observa el fenómeno para luego ser analizados” (Hernández, 2014, p.96).

Así mismo; el estudio es transversal dado que se aplicó la encuesta para el recojo de información se realizó una sola vez. Este estudio tiene como característica “el recolectan datos en un tiempo único, puesto que el objetivo es describir las variables estudiadas y analizar su interrelación e incidencia en un momento determinado” (Hernández, 2014, p.96).

3.1.4 Enfoque de investigación

Se realizó una investigación de enfoque cuantitativo dado que se procesó la información utilizando la herramienta estadística y los resultados se generalizaron. Tal como señala Hernández (2014) que: “en el enfoque cuantitativo se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.37).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población de estudio está conformada por los trabajadores de la empresa agropecuaria Verde Flor, que funciona en la ciudad de Huaral, ubicada en la provincia de Huaral del departamento de Lima. De acuerdo a la información recibida, la empresa tiene 68 trabajadores, de los cuales 57 tienen contrato para realizar labores operativas y 11 tienen contratos para realizar labores administrativas.

Para establecer la población de estudio se tomará en cuenta dos criterios:

Criterios de inclusión:

- a. Los trabajadores obreros que tienen contrato para realizar actividades operativas

Criterios de exclusión:

- a. Los trabajadores que tienen contrato para realizar actividades administrativas
- b. Trabajadores que se encuentran con licencia laboral.

3.2.2 Muestra

Para determinar la población de estudio se tomó en cuenta dos criterios: el criterio de inclusión y exclusión. De tal manera, estos criterios permitieron establecer que el estudio se realizará tomando una muestra. La muestra fue no probabilística y se empleó el muestreo por conveniencia, para lo cual se determinó una muestra conformada por el grupo de trabajadores que se encuentran contratados en condición de obreros.

Se estudió a este grupo de trabajadores porque es el grupo mayoritario que permitió tener mayor evidencia para contrastar la hipótesis planteada, considerando el lugar que se ubican estos trabajadores en el proceso productivo que por la naturaleza de las actividades que realizan les hace más susceptibles al entorno laboral y a la influencia sobre la satisfacción laboral.

En consecuencia, la muestra fueron los 57 trabajadores en condición de obreros de la empresa agropecuaria Verde Flor el cual se le aplicó en el año 2022 una encuesta con dos cuestionarios de escala de Likert.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Como técnica para el recojo de información se empleó la encuesta que fue realizada un día laborable en los primeros días del mes de octubre del año 2022, en las instalaciones de la empresa agropecuaria VERDE FLOR ubicada en la ciudad de Huaral que pertenece a la provincia de Huaral.

La ejecución de la encuesta lo realizaron 3 personas para lo cual aplicaron un cuestionario de manera simultánea a todos los trabajadores de la empresa mencionada

que fue auto administrado por ellos mismos, bajo la orientación y supervisión de los responsables de la aplicación.

La encuesta fue realizada una sola vez y en un solo día al momento de finalizar el horario de la jornada laboral, donde previamente se coordinó para la realización de la misma.

Previamente a la aplicación de la encuesta se realizó una breve introducción explicando el motivo y el objetivo de la encuesta, seguidamente a cada trabajador se le entregó un cuestionario que contiene 65 preguntas que fue respondida por ellos mismos, empleando un tiempo promedio entre 10 y 12 minutos por cada encuesta. Toda la encuesta tuvo un tiempo de aplicación acumulado de 2 horas, entre el inicio y el término.

Instrumento

El instrumento que se aplicó son de las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Ambos instrumentos que se aplicaron es de Escala de Likert (Anexo 02), de variables politómicas con cinco escalas o categorías: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, el cual, para cada una de ellas se le asignan un código del 1 al 5 respectivamente.

a. *Cuestionario de la variable clima organizacional:*

El instrumento permitió medir el clima organizacional mediante un total de 40 preguntas cerradas que resultan de los indicadores de las 8 dimensiones, tal como se describe a continuación:

- ✓ 5 preguntas le corresponden a la dimensión relaciones,
- ✓ 5 preguntas a la dimensión dirección
- ✓ 5 preguntas a la dimensión pertinencia
- ✓ 5 preguntas a la dimensión retribución
- ✓ 5 preguntas a la dimensión recursos

- ✓ 5 a la dimensión estabilidad
- ✓ 5 preguntas a la dimensión coherencia
- ✓ 5 preguntas a la dimensión valores.

Para establecer la medición de la variable se ha establecido las siguientes escalas que constituyen el baremo, el cual servirá para crear las nuevas variables y dimensiones que servirá para probar las hipótesis planteadas.

Baremos que establecer la escala de las variables clima organizacional y sus dimensiones.

	Desfavorable	Favorable
Variable clima organizacional	40 – 120	121 - 200
Dimensión relaciones	5 - 15	16 - 25
Dimensión dirección	5 - 15	16 - 25
Dimensión pertinencia	5 - 15	16 - 25
Dimensión retribución	5 - 15	16 - 25
Dimensión recursos	5 - 15	16 - 25
Dimensión estabilidad	5 - 15	16 - 25
Dimensión coherencia	5 - 15	16 - 25
Dimensión valores.	5 - 15	16 - 25

Cuestionario de la variable satisfacción laboral

El segundo instrumento permitió medir la satisfacción laboral mediante un total de 25 preguntas cerradas que está distribuido en las 3 dimensiones, tal como se describe:

- ✓ 11 preguntas corresponden a la dimensión condiciones de trabajo,
- ✓ 6 preguntas corresponden a la dimensión interacción.
- ✓ 8 preguntas corresponden a la dimensión bienestar en el trabajo.

Para establecer la medición de la variable se ha establecido las siguientes escalas que constituyen el baremo, el cual servirá para crear las nuevas variables y dimensiones que servirá para probar las hipótesis planteadas.

Baremos que establecer la escala de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones.

	Insatisfecho	Satisfecho
Variable satisfacción laboral	25 – 50	51 - 75
Dimensión condiciones de trabajo	11 - 33	34 - 55
Dimensión interacción	6 - 18	19 - 30
Dimensión bienestar en el trabajo	8 - 24	25 - 40

b. Análisis de fiabilidad de los instrumentos

Tomando en cuenta el tipo de instrumento que corresponde a escala de Likert de variables politómicas, la fiabilidad se evaluó mediante la aplicación del Coeficiente alfa de Cronbach que permite medir la consistencia interna de las escalas de las 40 preguntas de la variable clima organizacional y 25 preguntas de la variable satisfacción laboral.

Resultado 1: En el resultado del análisis de confiabilidad para el primer instrumento se obtuvo un valor α de 0.831, de tal manera, se determinó que el instrumento era confiable (Anexo 03).

Resultado 2: En el resultado del análisis de confiabilidad para el segundo instrumento se obtuvo un valor α de 0.814, por lo que se determinó que el instrumento era confiable (Anexo 03).

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

En el tratamiento de la información se realizó mediante tres etapas o procesos las cuales permitieron analizar y sistematizar la información con la finalidad de probar la hipótesis.

1. Proceso de tabulación y codificación:

Para realizar la codificación se tuvo que establecer un código para cada categoría, asignando el código 1 para la categoría nunca, 2 para casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y el código 5 para la categoría siempre; para las preguntas no respondidas se ponen el código 999 asumiendo que este valor no puede ser superado.

Una vez establecida los códigos empleando el Excel y luego usando el SPSS (en vista de datos) se elaboró una matriz de datos (anexo 4) para cada variable que contiene columnas donde están las preguntas y en las filas los encuestados. En las casillas entre filas y columnas se llena cada código (las respuestas), iniciando en la primera fila de izquierda a derecha hasta completar todas las preguntas y luego en las filas sucesivas registrando todas las encuestas realizadas con todas las preguntas respondidas.

2. Proceso de elaboración de tablas de frecuencias y figuras:

Una vez elaborado la matriz de datos se exportó del Excel al programa SPSS con la finalidad de elaborar las tablas y figuras, se elaboraron dos tipos de tablas y figuras.

- a. Con la matriz de datos se elaboraron las tablas univariadas (una sola variable) o tablas de frecuencias y su figura correspondiente.
- b. Luego para elaborar las tablas cruzadas, tomando en cuenta los valores establecidos en la tabla de baremo de la variable y sus dimensiones, se crearon

nuevas variables que correspondía a la variable clima organizacional y satisfacción laboral, así como las tres dimensiones que se empleó para probar la hipótesis. Una vez creada estas nuevas variables se elaboraron las tablas bivariada (tablas cruzadas) y las correspondientes figuras, permitiendo visualizar el comportamiento de una variable sobre otra.

3. **Proceso de análisis de correlación y de inferencia estadística:**

Una vez elaborado las tablas cruzadas que corresponde a la aplicación de la estadística inferencial, se continua con el análisis de contrastación de hipótesis, para ello se emplea un estadístico de prueba de hipótesis, para este estudio tomando en cuenta el objetivo, el tipo de investigación, el tipo de variable y la muestra se aplicó el Chi cuadrado para variables cuantitativas, ella permitió establecer la relación de las variables generales y la primera variable con las dimensiones de la segunda variable, el cual permitió establecer algunas conclusiones del estudio.

Capítulo IV RESULTADOS

En este capítulo se consigna los resultados del procesamiento de información recogida mediante la aplicación de dos cuestionarios. Dichos resultados se presentan en tablas y gráficos univariados y bivariados, además las tablas de correlación que establece la contrastación de la hipótesis.

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1: Frecuencia variable clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Buen Clima organizacional	40	70%
Mal Clima organizacional	17	30%
Total	57	100%

Fuente: Encuesta aplicada (2022) a los trabajadores de la empresa Agropecuaria Verde Flor

De un total de 57 (100%) trabajadores encuestados, el 70% (40) de los encuestados percibe que hay un buen clima organizacional y una menor cantidad que corresponde al 30% de los encuestados percibe que hay un mal clima organizacional.

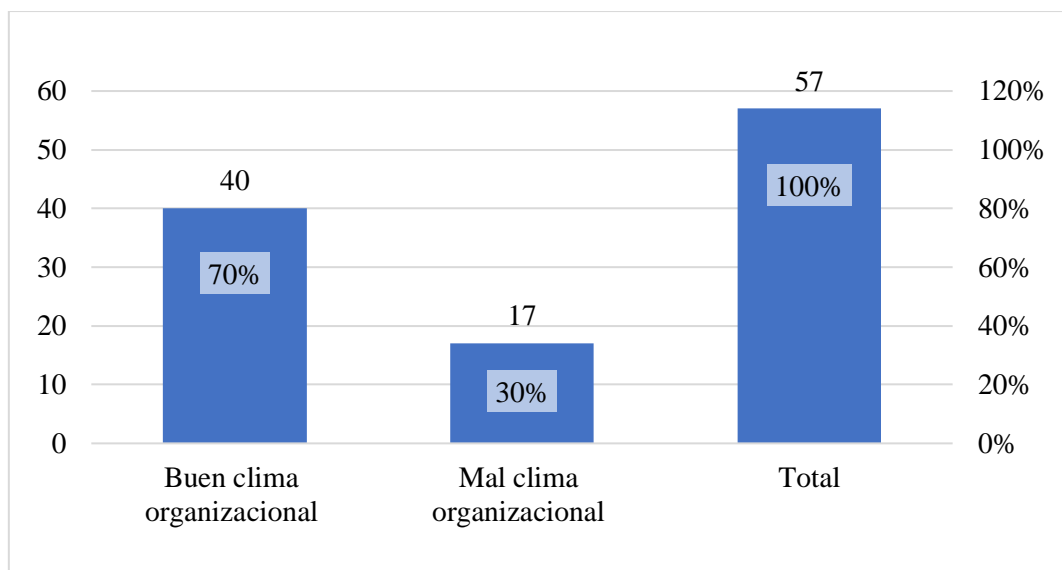


Figura 1: Porcentaje de la variable clima organizacional

Tabla 2: Dimensiones de la variable clima organizacional

Dimensiones	valores				Total
	adecuadas		Inadecuadas		
Relaciones	52	91%	5	9%	57
Dirección	43	75%	14	25%	57
Pertenencia	24	42%	33	58%	57
Retribución	42	74%	15	26%	57
Recursos	24	42%	33	58%	57
Estabilidad	37	65%	20	35%	57
Coherencia	43	75%	14	25%	57
Valores	53	93%	4	7%	57

Fuente: Ibidem.

De los trabajadores encuestados, el mayor porcentaje prevalece las categorías adecuadas, de los cuales dimensiones de los valores y las relaciones sociales presentan mayor porcentaje y, las dimensiones pertenencia y recursos tienen menor porcentaje.

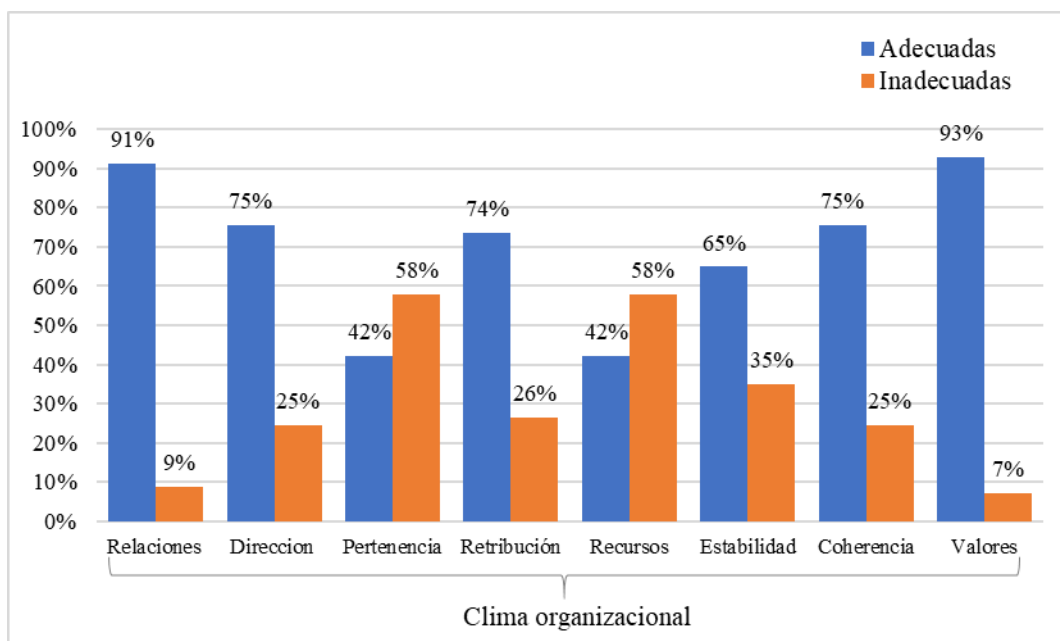


Figura 2: Porcentaje de las dimensiones de la variable clima organizacional.

La siguiente tabla muestra los resultados del peso de cada dimensión, para lo cual se ha establecido el peso ponderado (12.5) para cada una de las dimensiones.

Tabla 3: Valores por dimensiones

Dimensiones	Percepción del clima organizacional				Valor ponderado
	Favorable		Desfavorable		
Dimensiones	Frecuencia	Peso ponderado en %	Desfavorable	Peso ponderado en %	
Relaciones	52	11%	5	1%	12.5
Dirección	43	9%	14	3%	12.5
Pertenencia	24	5%	33	7%	12.5
Retribución	42	9%	15	3%	12.5
Recursos	24	5%	33	7%	12.5
Estabilidad	37	8%	20	4%	12.5
Coherencia	43	9%	14	3%	12.5
Valores	53	12%	4	1%	12.5
	40	70%	17	30%	100.0

Fuente: *ibídem*.

Tal como se puede apreciar del 70% de porcentaje obtenido en la categoría favorable, el 11% y 12% corresponde a las dimensiones relaciones y valores, es decir los valores obtenidos en estas dos dimensiones ha influido a obtener un porcentaje alto de percepción favorable sobre el clima organizacional. Contrariamente los

porcentajes de 7% de las dimensiones pertinencia y recursos ha influido para que resulte un 30% de percepción desfavorable sobre el clima organizacional.

Tabla 4: Frecuencia variables satisfacción laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	25	44%
Insatisfecho	32	56%
Total	57	100%

Fuente: Ibidem.

De un total de 57 (100%) trabajadores encuestados, el 44% (25) de los encuestados se siente satisfecho y una mayor cantidad que corresponde al 56% de los encuestados se siente insatisfecho.

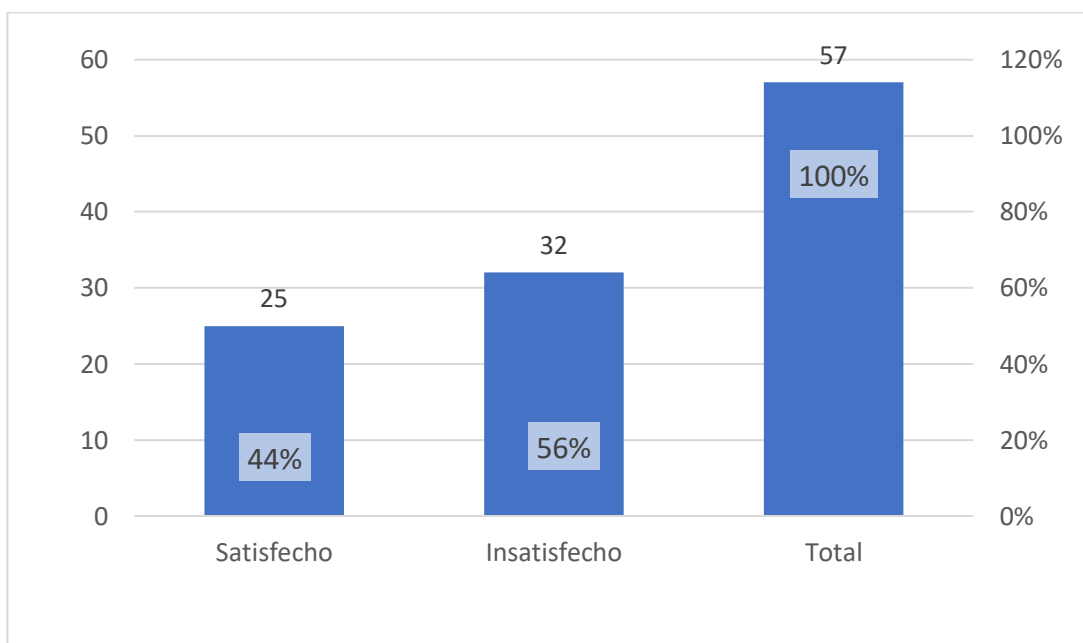


Figura 3: Porcentaje de la variable satisfacción laboral

Tabla 5: Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	valores				total
	Satisfecho		Insatisfecho		
Condiciones de trabajo	23	40%	34	60%	57
Interacción	33	58%	24	42%	57
Bienestar en el trabajo	20	35%	37	65%	57

Fuente: *Ibidem*.

De los trabajadores encuestados, el mayor porcentaje prevalece el nivel de insatisfacción, de los cuales dimensiones condiciones de trabajo el 60% de los encuestados se siente insatisfecho, de la dimensión interacción el 49% se siente insatisfecho y en la dimensión bienestar en el trabajo el 65% se siente insatisfecho del bienestar en el trabajo.

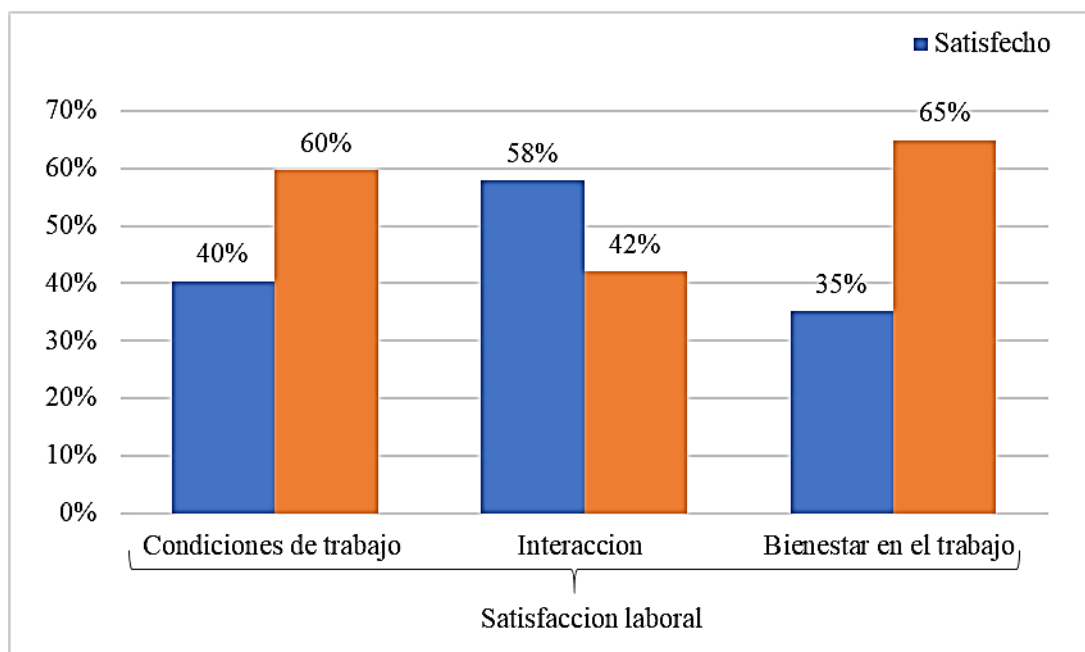


Figura 4: Porcentaje de las dimensiones de la variable satisfacción laboral.

La siguiente tabla muestra los resultados del peso de cada dimensión, para lo cual se ha establecido el peso ponderado (33.3) para cada una de las dimensiones.

Tabla 6: Valores por dimensiones

Dimensiones	Valores				Valor ponderado
	Satisfacción		Insatisfacción		
	Frecuencia	Peso ponderado en %	Frecuencia	Peso ponderado en %	
Condiciones de trabajo	23	13%	34	20%	33.3
Interacción	33	19%	24	14%	33.3
Beneficio en el trabajo	20	12%	37	22%	33.3
	25	44%	32	56%	100.0

Fuente: *Ibíd.*

Tal como se puede apreciar del 44% de porcentaje obtenido en la categoría satisfacción, el 19% corresponde a la dimensión interacción que es superior a las otras dos dimensiones, es decir el valor obtenido en esta dimensión ha influido a obtener un porcentaje considerable de satisfacción laboral. Contrariamente los porcentajes de 20% y 22% de las dimensiones condiciones de trabajo y beneficio laboral ha influido para obtener un 56% de insatisfacción laboral.

Tablas cruzadas

Tabla 7: Cruce de las variables Clima organizacional y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral					
		Satisfecho		Insatisfecho			
Clima organizacional	Buen clima organizacional	18	32%	22	39%	40	70%
	Mal clima organizacional	5	9%	12	21%	17	30%
Total		23	40%	34	60%	57	100%

Tal como se puede observar, de un total de 57 trabajadores encuestados, el 70% (40) percibe que hay un buen clima organizacional y el 60% (34) se siente insatisfecho. Al observar los porcentajes de satisfacción laboral en el buen clima organización y mal clima organizacional se aprecia que ambas categorías el porcentaje de insatisfacción es superior a la satisfacción laboral.

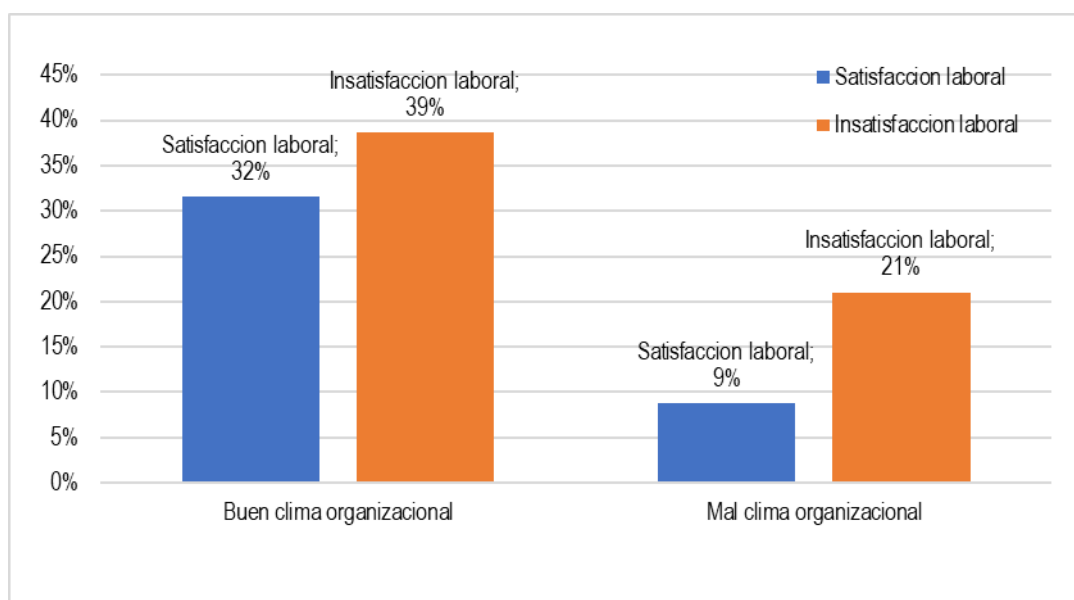


Figura 5: Porcentaje del cruce de las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

Tabla 8: Cruce de las variables clima organizacional y condiciones laborales

		Condiciones laborales					
		Satisfecho de las condiciones		Insatisfecho de las condiciones			
Clima organizacional	Buen clima organizacional	16	28%	24	42%	40	70%
	Mal clima organizacional	7	12%	10	18%	17	30%
Total		23	40%	34	60%	57	100%

Fuente: Ibídem

Tal como se puede observar, de un total de 57 trabajadores encuestados, el 70% (40) percibe que hay un buen clima organizacional y el 60% (34) se siente insatisfecho de las condiciones laborales. Al observar los porcentajes de satisfacción de las condiciones laborales en el buen clima organización y mal clima organizacional se aprecia que ambas categorías el porcentaje de insatisfacción en las condiciones laborales es mayor a la satisfacción de las condiciones laborales

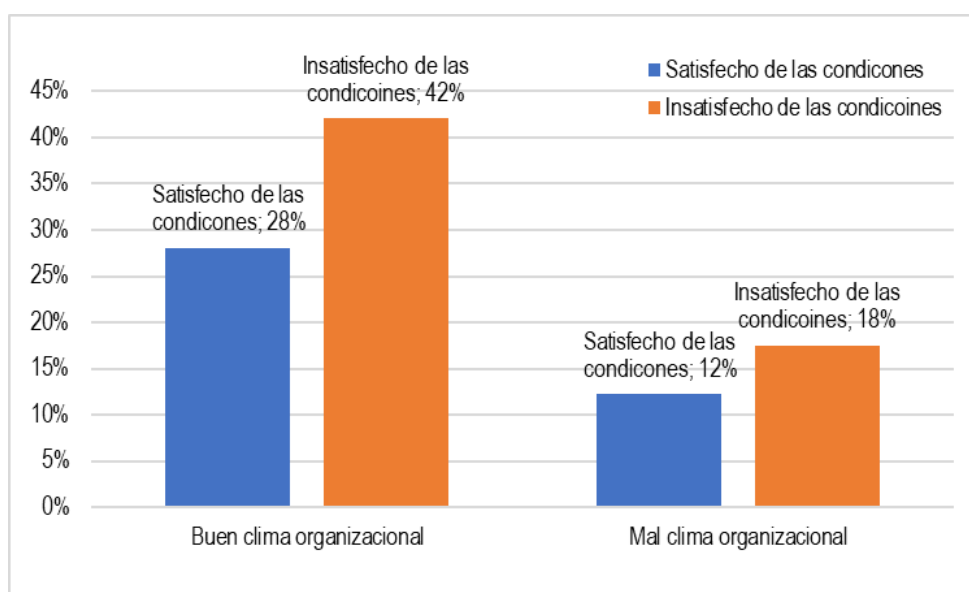


Figura 6: Porcentaje del cruce de las variables clima organizacional y satisfacción de las condiciones laborales.

Tabla 9: Cruce de las variables Clima organizacional e interacción

		Interacción					
		Satisfecho		Insatisfecho			
Clima organizacional	Buen clima organizacional	33	58%	7	12%	40	70%
	Mal clima organizacional	5	9%	12	21%	17	30%
Total		38	67%	19	33%	57	100%

Tal como se puede observar, de un total de 57 trabajadores encuestados, el 70% (40) percibe que hay un buen clima organizacional y el 67% (38) se siente satisfecho de las interacciones que existe en la empresa. En el grupo de trabajadores que perciben que hay un buen clima organizacional, un mayor porcentaje se siente satisfecho por las interacciones que hay en el trabajo (satisfecho 58% frente a 12% de insatisfechos)

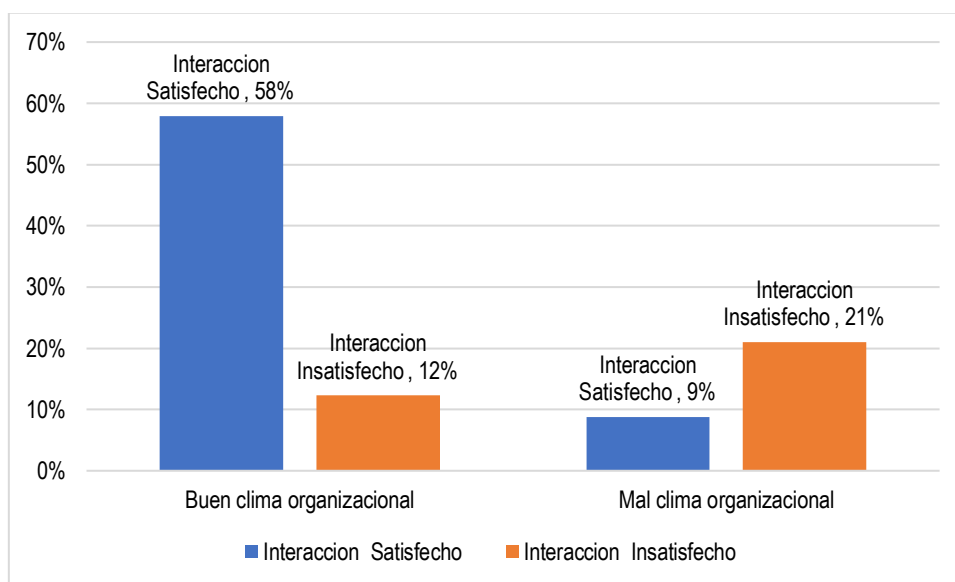


Figura 7: Porcentaje del cruce de las variables clima organizacional y satisfacción de la interacción.

Tabla 10: Cruce de las variables clima organizacional y bienestar en el trabajo

		Bienestar en el trabajo					
		Con bienestar		Sin bienestar			
Clima organizacional	Buen clima organizacional	15	26%	25	44%	40	70%
	Mal clima organizacional	5	9%	12	21%	17	30%
Total		20	35%	37	65%	57	100%

Tal como se puede observar, de un total de 57 trabajadores encuestados, el 70% (40) percibe que hay un buen clima organizacional y el 65% (34) se siente insatisfecho del bienestar del trabajo. Al observar los porcentajes de satisfacción del bienestar en el trabajo el buen clima organización y mal clima organizacional se aprecia que ambas categorías el porcentaje de insatisfacción del bienestar en el trabajo es mayor.

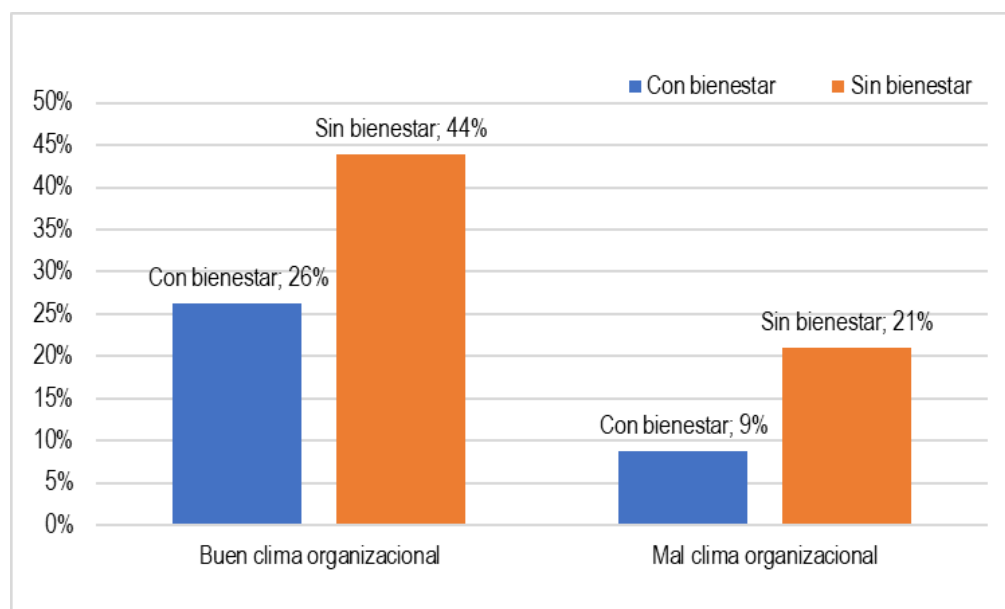


Figura 8: Porcentaje del cruce de las variables clima organizacional y satisfacción del bienestar en el trabajo.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general planteada en la investigación

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, Empresa Agropecuaria Verde Flor, Huaral – 2022.

a. Planteamiento de la hipótesis estadística para la prueba de hipótesis

Hipótesis nula (H₀): El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, son variables independientes

Hipótesis alternativa (H_a): Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores.

b. Nivel de significación o nivel de riesgo: $\alpha = 5\% = .05$

c. Estadístico de prueba: Chi cuadrado para variables cualitativas de escala ordinal.

Tabla 11: Pruebas de chi-cuadrado (V1) y (V2)

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,311 ^a	1	,252
Corrección de continuidad	,304	1	,581
Razón de verosimilitud	2,256	1	,133
Asociación lineal por lineal	1,288	1	,256
N de casos válidos	57		

a. 2 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,96.

a. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

d. Regla de decisión

- Si P-valor = sig. (bilateral) < .05; se rechaza la hipótesis nula
- Si P-valor = sig. (bilateral) \geq .05; se acepta la hipótesis nula **n:**

e. Conclusión:

Como se observa en el resultado (p-valor .252 > .05) el valor α es superior al 5% de error asumido, por tanto, no se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, no existe evidencias suficientes para establecer la relación significativa entre el

clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Agropecuaria Verde Flor de la provincia de Huaral del año 2022.

Contrastación de hipótesis específicas

1. Primera hipótesis específica planteada en la investigación

Existe relación significativa entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Empresa Agropecuaria Verde Flor de la provincia de Huaral del año 2022.

a. Planteamiento de la hipótesis estadística para la prueba de hipótesis

Hipótesis nula (H₀): El clima organizacional y las condiciones laborales son variables independientes.

Hipótesis alternativa (H_a): Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de los trabajadores.

b. Nivel de significación o nivel de riesgo: $\alpha = 5\% = .05$

c. Estadístico de prueba: Chi cuadrado para variables cualitativas de escala ordinal.

Tabla 12: Pruebas de chi-cuadrado de la (V1) y la dimensión (D1) de la (V2)

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,311 ^a	1	,232
Corrección de continuidad	,304	1	,581
Razón de verosimilitud	2,256	1	,133
Asociación lineal por lineal	1,288	1	,256
N de casos válidos	57		

a. 2 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,96.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

d. Regla de decisión:

- Si P-valor = sig. (bilateral) < .05; se rechaza la hipótesis nula
- Si P-valor = sig. (bilateral) \geq .05; se acepta la hipótesis nula

e. Conclusión:

Como se observa en el resultado (p -valor $.232 > .05$) el valor α es superior al 5% de error asumido, por tanto, no se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, no existe evidencias suficientes para establecer la relación significativa entre el clima organizacional y las condiciones laborales de los trabajadores de la Empresa Agropecuaria Verde Flor de la provincia de Huaral del año 2022.

2. Segunda hipótesis específica planteada en la investigación

Existe Relación significativa entre el clima organizacional y la interacción de los trabajadores, Empresa Agropecuaria Verde Flor, Huaral – 2022.

a. Planteamiento de la hipótesis estadística para la prueba de hipótesis

Hipótesis nula (H₀): el clima organizacional y la interacción de los trabajadores, son variables independientes

Hipótesis alternativa (H_a): Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la interacción de los trabajadores.

b. Nivel de significación o nivel de riesgo: $\alpha = 5\% = .05$

c. Estadístico de prueba: Chi cuadrado para variables cualitativas

Tabla 13: Pruebas de chi-cuadrado de la (V1) y la dimensión (D2) de la (V2)

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,385 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	24,291	2	,000
Asociación lineal por lineal	19,370	1	,000
N de casos válidos	57		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,96.

d. Regla de decisión:

- Si P -valor = sig. (bilateral) $< .05$; se rechaza la hipótesis nula
- Si P -valor = sig. (bilateral) $\geq .05$; se acepta la hipótesis nula

e. Conclusión:

Como se observa en el resultado ($p\text{-valor } .232 \geq .05$) el valor α es inferior al 5% de error asumido, por tanto, se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, se puede establecer que existe relación significativa entre el clima organizacional y la interacción de los trabajadores de la Empresa Agropecuaria Verde Flor de la provincia de Huaral del año 2022.

3. Tercera hipótesis específica planteada en la investigación

Existe Relación directa y significativa entre el clima organizacional y el bienestar de los trabajadores, Empresa Agropecuaria Verde Flor de Huaral en el año 2022.

a. Planteamiento de la hipótesis estadística para la prueba de hipótesis

Hipótesis nula (H0): El clima organizacional y el bienestar de los trabajadores, son variables independientes.

Hipótesis alternativa (Ha): Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el bienestar de los trabajadores.

b. Nivel de significación o nivel de riesgo: $\alpha = 5\% = .05$

c. Estadístico de prueba: Chi cuadrado para variables cualitativas de escala ordinal.

Tabla 14: Pruebas de chi-cuadrado de la (V1) y la dimensión (D3) de la (V2)

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,635 ^a	1	,057
Corrección de continuidad	2,235	1	,135
Razón de verosimilitud	5,866	1	,015
Asociación lineal por lineal	3,571	1	,059
N de casos válidos	57		

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,32.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

d. Regla de decisión:

- Si P-valor = sig. (bilateral) $< .05$; se rechaza la hipótesis nula
- Si P-valor = sig. (bilateral) $\geq .05$; se acepta la hipótesis nula

e. Conclusión:

Como se observa en el resultado (p-valor $.057 > .05$) el valor α es inferior al 5% de error asumido, por tanto, se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, no existe evidencias suficientes para establecer la relación significativa entre el clima organizacional y el bienestar de los trabajadores de la Empresa Agropecuaria Verde Flor de la provincia de Huaral del año 2022.

Capítulo V DISCUSIÓN

5.1 Discusión

El resultado mostró que el 70% de los trabajadores percibe que existe un buen clima organizacional, ello constituye un entorno laboral favorable para la realización de las actividades; sin embargo, el resultado también muestra que más de la mitad (60%) de los trabajadores siente insatisfacción laboral. Por tanto, en este lugar, no necesariamente el clima organizacional está relacionado a la satisfacción de los trabajadores, ello se corrobora al observar los resultados del análisis de contratación de la hipótesis general, donde se obtuvo un valor (p-valor $.252 > .05$) superior al 5% de error asumido, lo que conllevó a ratificar la hipótesis nula. En consecuencia, no se pudo demostrar la relación entre las variables, dado que no se obtuvo indicios o evidencias suficientes que permita inferir la relación entre las dos variables respecto al clima y la satisfacción de aquellos trabajadores en la Empresa Agropecuaria Verde Flor de la provincia de Huaral del año 2022.

No obstante, este resultado difiere de lo planteado por Pope & Stremmel (1992) el cual señala que “el clima organizacional y la satisfacción laboral son dos constructos distintos, pero relacionados”. Asimismo, también difiere del estudio realizado por Meza (2017) sobre *clima organizacional y satisfacción laboral del personal del instituto tecnológico superior libertad*, donde se concluye que “el clima organizacional influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores por motivo, que las dos variables son calificadas por la mayoría de investigados como positivas”. A su vez, no

coincide con la investigación de Gina (2018) realizada sobre *clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico IDAT sede centro de la ciudad de Lima en el año 2017*, donde concluye que: el clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan significativamente, con una correlación muy alta, el cual confirma la hipótesis formulada tomando en cuenta que es una organización que ejecuta actividades de responsabilidad social de sus trabajadores.

Por otro lado, coincide con la investigación realizada por Arias (2014) respecto a *la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privados*, donde se concluye que existe relaciones moderadas no significativas entre ambas variables, se concluye que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de manera moderada.

La percepción de un buen clima organizacional está influida por las dimensiones valores e interacción que presentaron altos porcentajes en comparación a las otras dimensiones, ello constituye un aspecto importante a tomar en cuenta dado que las relaciones del trabajador y la interacción con los demás tiene un peso significativo para la construcción de su entorno, por lo que “las personas en cualquier ambiente que se encuentren, serán susceptibles al trato recibido por los individuos a su alrededor” (Govea, K., 2020, P. 12); Al relacionarse con otros compañeros asumen ideas establecidas que fueron percibidas cuando llegó por primera vez al trabajo y que luego en el transcurrir del tiempo se afianzó en él. En consecuencia, los trabajadores consideran menos relevantes y toleran situaciones desfavorables que pudiera existir en el entorno laboral al percibir que hay una idea colectiva favorable sobre ella; pero, cuando se trata de sus interés y valores personales, éste siente insatisfacción, dado que no es suficiente los valores colectivos para sentirse retribuido con su desarrollo persona, su recompensa y otros aspectos individuales.

Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

En concordancia a la discusión de los resultados obtenidos en la investigación realizada y contrastación con las teorías referentes y los estudios realizados tomados como antecedentes y; tomando en cuenta los problemas, objetivos y las hipótesis planteadas, se llega a las siguientes conclusiones:

1. No existe evidencias suficientes para determinar la relación entre las variables de estudio, dado que observó que los trabajadores percibieron que había un buen clima organizacional en la empresa agropecuaria Verde Flor, pero a su vez un buen porcentaje de éstos se sentían insatisfechos. En consecuencia, se puede señalar que el clima organizacional se ha construido con una idea colectiva que es permisible y tolerable a algunas situaciones, haciendo que esta sea percibida de manera casi indiferente, por lo que los efectos perjudiciales o favorables de las políticas empresarial o de las relaciones laborales, es poco suficiente para que motive o satisfaga al interés de los trabajadores.
2. Existe un buen clima organizacional pero no existe evidencias suficientes para determinar la relación con las condiciones laborales que existe en la empresa agropecuaria Verde Flor. En consecuencia, el buen clima organizacional no necesariamente ha influido para que las personas se sientan satisfechos sobre las condiciones laborales, dado que éstas están relacionadas directamente con los medios que permite el desempeño y cumplimiento de tareas y metas personales.

3. Existe relación entre el clima organizacional y la interacción, dado que, de los trabajadores que percibieron un buen clima organizacional, un mayor porcentaje señalaron que la interacción era buena entre trabajadores de la empresa agropecuaria Verde Flor. Esto se debe dado que gran parte de la percepción sobre el entorno es influenciado por la interacción que hay entre los trabajadores, es decir cuando las relaciones sociales son favorables se construye la idea que el entorno laboral es favorable y, es inverso cuando sucede lo contrario.
4. No se pudo demostrar la relación entre las variables, dado que no se obtuvo indicios o evidencias suficientes que permita inferir la relación entre el clima organizacional y el bienestar en el trabajo de los trabajadores de la Empresa Agropecuaria Verde Flor de la provincia de Huaral del año 2022. Sin embargo; a pesar que los trabajadores perciben que hay un buen clima organizacional, esta no necesariamente está relacionado al bienestar que tienen sobre las remuneraciones, y capacitaciones o los incentivos que pueden tener la empresa para los trabajadores.

6.2 Recomendaciones

En concordancia a las conclusiones se plantea las siguientes recomendaciones:

1. Se sugiere mejorar la gestión de recursos humanos mediante el fortalecimiento los mecanismos de participación en el cual incluya mejorar política de intervención en aspectos relacionados con los objetivos y metas institucionales para que el trabajador se sienta más involucrados y más identificado con los intereses de la empresa.
2. Elaborar un diagnóstico del estado situacional de los bienes para identificar las deficiencias físicas que tienen y para priorizar los recursos económicos financieros de acuerdo con la priorización de atención de la urgencia que tenga

cada área, tomando en cuenta las sugerencias de los trabajadores, a las actividades que realiza.

3. Vista una buena relación laboral entre trabajadores y una débil relación entre trabajadores empresa, se debe de realizar programas y acciones de acercamiento (actividades de recreación, de incentivos, otros) que elimine o disminuya la distancia entre el trabajador y los directivos de la empresa.
4. Establecer una política de fortalecimiento de capacidades del personal, que oriente de manera continua la preparación y capacitación del personal que se oriente a recibir mayor estímulo y recompensa. Asimismo, priorizar las demandas económicas sociales.

REFERENCIAS

Capítulo VII:

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 Fuentes documentales

- Bueso, S (2016). “La relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte”. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica de Honduras]
- Meza, B (2017). “El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad” [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador]
- Arias, W. y Arias, G (2014). “Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado” [tesis de pos grado, Escuela de posgrado Administración de negocios por la Universidad Católica San Pablo]
- Quinaluisa, M. (2011). “Cómo el clima organizacional puede influir en la satisfacción laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Remiñahui” [Tesis de pregrado, Universidad central del Ecuador, Quito, Ecuador]
- Onfre, I. (2014). “El clima organizacional y la satisfacción laboral como factores en el desempeño en la empresa SENPLADES” [Tesis de pregrado, Universidad central del Ecuador, Quito, Ecuador]
- Gavino. A. (2018). “Cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017” [Tesis Para

Obtener El Grado Académico De Maestro En Administración De La Educación, universidad cesar vallejo]

Luis. A (2018). “Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores de la Escuela Superior de Guerra del Ejército - 2017”. [tesis Para optar al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán Y Valle]

Nell. A. (2018). “Clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Ministerio del Interior – Lima, 2017”. [tesis para optar al Grado Académico de Maestro en Administración con mención en Gestión Pública, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán Y Valle]

Carmencita. R. (2018). "Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En La Empresa Ripley S.A. - 2018". [tesis Para Obtener El Título De Licenciada En Administración De Empresas, universidad autónoma del Perú]

Gina. M. (2018). “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico IDAT Sede Centro, Lima 2017”. [Tesis Para Optar El Grado Académico De Maestra En Gestión Del Talento Humano, universidad cesar vallejo]

7.2 Fuentes bibliográficas

Ruiz, J. (2007). Sociología de las organizaciones complejas. Bilbao: Universidad de Deusto. Pág 34.

Rivas, L. (2014). Conocimiento gerencial en empresas multinegocios caso Suramericana S.A. Recuperado de: Tesis doctoral PhD. en Administración. Escuela de Administración. Universidad EAFIT. Pag 2

Likert, R. (1968). El factor humano de la empresa. Bilbao. Devito. Pag.7.

León A. Clima organizacional. Antesala del aseguramiento de la calidad. Ingeniería y Desarrollo. 2000; 8:25-32.

Likert, R., (2002) El factor humano en la empresa, su dirección y valoración. Bilbao: Deusto; 2002.

- Campos, J. Marroquín, R., Flores, R. & Delgado, R. (2009). Constructos teóricos y prácticos para la elaboración de una tesis de maestría y doctorado, (1ª ed.). Editorial San Marcos E.I.R.L – Perú. Pag 107.
- Hernández, S. (2014). Metodología de la investigación. México. Editorial MC GRAW HILL education. Pag 37.
- Gordon, R. (1997). Comportamiento Organizacional. México: Prentice-Hall, 1997, pag 76.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Brasil: McGrawHill. Pág. 34.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). Metodología de la investigación. (6a ed.) México: Mc Gram - Hill. Pag 10
- Stufflebeam, DL (2003). El modelo CIPP para la evaluación. En D. L. Stufflebeam & T. Kellaghan (Eds.), El manual internacional de evaluación empresarial (Capítulo 2). Boston, MA: Editores académicos de Kluwer. Pag 56.
- Cújar V. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición Estudios Gerenciales, vol. 29, núm. 128, 2013, pp. 350-355 Universidad ICESI. Cali, Colombia
- Hurtado, J (2012) metodología de la investigación, editorial guion, pág. 23
- Hernández, S. (2014). Metodología de la investigación. México. Editorial MC GRAW HILL education. Pag 91- 96.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. Brasil: McGrawHill. Pág. 23.
- Tejada, J., Giménes, V., Gan, F., Viladot, G., Fandos, M., Jiménez, J., & Gózalea, Á. (2007). Formación de Formadores. España: Thomson. Pág. 17.

7.4 Fuentes electrónicas

- Mancera, R. (2015). *Teorías del comportamiento organizacional*. Recuperado de: <http://www.revistaseguridadminera.com/comportamiento/teorias-del-comportamiento-organizacional/> pag 8

- Istas, S. (2012). *Salud laboral*. Recuperado de: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2142> pág. 8
- Sánchez, S. (2014). *Características organizacionales de la satisfacción laboral en España*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155131802006> Pag 4
- Juan, C. (2010). Importancia de la Cultura organizacional. Recuperado de: <http://psicologiaempresa.com/importancia-del-clima-organizacional.html> pág. 4.
- Dorta, Q. (2013). *Definiciones y Dimensiones del Clima Organizacional*. Recuperado de: <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.pe/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html> pág. 1
- Ramírez, G. (2015). *Importancia de la motivación en la satisfacción laboral*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral> pág. 32
- Moreno, A. (2013), Artículo: *Metodología de investigación, pautas para hacer tesis*. Recuperado de: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-noexperimentales.html> pág. 4
- Arias, A. (2012). *Conceptos de condiciones y medio ambiente de trabajo*. Recuperado de: http://www.stps.gob.mx/DGIFT_STPS/PDF/Concepto%20de%20condiciones%20y%20medio%20ambiente%20de%20trabajo.pdf pág. 2
- Palacio, R. (2011). *Cultura y clima organizacional*. Recuperado de: <http://psicologiaempresarial.wikispaces.com/file/view/cultura+y+clima+organizaciona+doc.pdf> pág. 6.
- Juan, C. (2010). *Importancia de la Cultura organizacional*. Recuperado de: <http://psicologiaempresa.com/importancia-del-clima-organizacional.html> pág. 22.

- Dorta, Q. (2013). *Definiciones y Dimensiones del Clima Organizacional*. Recuperado de: <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.pe/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html> pág. 2
- Redondo, C. (2012). *Condiciones laborales en el mundo empresarial*. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1860/1/TFG-L%2064.pdf> pág. 2
- Mancera, R. (2015). *Teorías del comportamiento organizacional*. Recuperado de: <http://www.revistaseguridadminera.com/comportamiento/teorias-del-comportamiento-organizacional/> pág. 10
- Camacaro, R. (2014). *Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana*. (Caso: Aviación Militar Venezolana). Recuperado de: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/instrumentos%20de%20recoleccion%20de%20datos.htm> pág. 4.
- Gamboa, R. (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Recuperado de: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes> pág. 2.
- Esther, C. (2010). *Dirección empresarial*. Recuperado de: <http://www.tiemposmodernos.eu/direccion-empresarial-ret/> pág. 1
- Galeón, C. (2012). *Definición de interacción*. Recuperado de: <http://social.galeon.com/> pág. 56
- Muñoz, C. (2012). *Organización de los recursos: programas de actividades y centros de recursos*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/cccs/22/jlmc.html> pág. 2.
- Zen. E. (2010). *Los recursos en las organizaciones*. Recuperado de: <https://zenempresarial.wordpress.com/2010/03/16/los-recursos-en-las-organizaciones/> pág. 25.
- Vidal, S. (2014). *Bienestar laboral*. Recuperado de: <https://prezi.com/qmpjzsb1sb1f/bienestar-laboral/> pág. 8

- Pérez, L. (12 de abril del 2013). *Eficiencia, eficacia y efectividad en la calidad empresarial*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/eficiencia-eficacia-y-efectividad-en-la-calidad-empresarial/>.
- Definición de. (2016). *Definición de dirección*. diccionario y términos. Recuperado de: <https://definicion.de/direccion/>
- Project, S. (2013). *Definición de los roles de recursos de la organización*. Recuperado de: [https://technet.microsoft.com/es.es/library/gg597639\(v=office.14\).aspx](https://technet.microsoft.com/es.es/library/gg597639(v=office.14).aspx) pág. 17.
- Jiménez, M. (2014). *Educar en valores es educar*. Recuperado de: <https://ined21.com/educar-en-valores-es-educar/> pág. 67.
- Scribd, C (2016). *Los valores*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/169436537/Los-Valores> pág. 34
- Portero de la Cruz (2015). *Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario*. Recuperado de: http://www.scielo.br/pdf/rlae/2015nahead/es_0104-1169-rlae-0284-2586.pdf pág. 9.
- Tercero, D. (2014). *Interacción social: definición*. Recuperado de: <https://derechotercero.wordpress.com/2012/06/13/interaccion-social-definicion-7/> pág. 4
- Sociología, E. (2012). *Las interacciones sociales*. Recuperado de: <https://sociologiaestudios.wordpress.com/2013/02/07/las-interacciones-sociales> pág. 45
- Caroline, C. (2012). *Bienestar laboral*. Recuperado de: <http://administraciondepersonaldos.blogspot.pe/2012/11/bienestar-laboral.html> pág. 6
- Barrera, L. (2014). *Coaching para el bienestar laboral*. Recuperado de: http://www.laurabarrera.com.ar/?page_id=569 pág. 14
- Real Academia Española (2014). *Comunicación*. Fundación galaxia. Retrieved from <https://dle.rae.es/autorrealizaci%C3%B3n?m=form>

ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES, EMPRESA VERDE FLOR, HUARAL - 2022						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral – 2022 ?.</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral - 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral - 2022.</p>	<p><i>clima organizacional (v1)</i></p>	<p>Relaciones</p> <p>Dirección</p> <p>Pertenencia</p> <p>Retribución</p> <p>Recursos</p> <p>Estabilidad</p> <p>Coherencia</p> <p>Valores</p>	<p>Aceptación/ Valoración</p> <p>Confianza Actitud</p> <p>Beneficios Frustración</p> <p>Sensación Remuneración</p> <p>Entorno Equipamiento</p> <p>Desempeño Preferencia</p> <p>Claridad logro</p> <p>Necesidades Actitudes</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental de tipo Transversal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población y Muestra: La población está constituida por 68 de trabajadores entre administrativos y obreros de la empresa agroexportadora VERDE FLOR, Huaral.</p> <p>Muestra:</p>

<p>Problemas Específicos</p> <p>P1: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral - 2002?</p> <p>P2: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la interacción de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral - 2002?</p> <p>P3: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y el bienestar de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral - 2002?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>O1: Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y las condiciones de trabajo de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral - 2002.</p> <p>O2: Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la interacción de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral - 2002.</p> <p>O3: Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el bienestar de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral - 2002.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>H1: Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y las condiciones de trabajo de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral - 2002.</p> <p>H2: Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la interacción de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral - 2002.</p> <p>H3: Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el bienestar de los trabajadores, empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral - 2002.</p>	<p>Satisfacción laboral (v2)</p>	<p>Condiciones De trabajo</p> <p>Interacción</p> <p>Bienestar</p>	<p>Responsabilidad</p> <p>Información</p> <p>Recursos</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Decisión</p> <p>Oportunidad</p> <p>Preocupación</p> <p>Disposición</p> <p>Capacitación</p>	<p>La población maestra está constituida por 57 los trabajadores (obreros) de la empresa agroexportadora VERDE FLOR, Huaral, 2022.</p> <p>Técnicas e instrumentos de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta - Cuestionario <p>Procesamiento y análisis de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Excel - Estadístico SPSS Versión 26
---	--	---	---	--	---	---

02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

“UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ
CARRIÓN”

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA



CUESTIONARIO

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION
LABORAL DE LOS TRABAJADORES, EMPRESA
AGROPECUARIA VERDE FLOR, HUARAL- 2022”

A PRESENTACIÓN

Estimado(a) trabajador de la empresa agropecuaria VERDE FLOR, Huaral, el presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene como finalidad conocer la relación que existe entre clima organización y la satisfacción laboral.

Conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que según su opinión mejor refleje o describa las variables en estudio.

B INDICADORES

- ✓ Esta escala es anónima. Por favor responde con sinceridad
- ✓ Lee detenidamente Cada. ítem. Cada. uno tiene cinco posibles respuestas.
- ✓ La escala de calificación es la siguiente:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

VARIABLE I : CLIMA ORGANIZACIONAL						
D1:	RELACIONES	1	2	3	4	5
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones					
2	Soy aceptado por mi Grupo de Trabajo					
3	Los miembros del Grupo son distantes conmigo					
4	Mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo					
5	El Grupo de Trabajo valora mis aportes					

D2:	DIRECCIÓN	1	2	3	4	5
6	Mi Jefe crea una Atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo					
7	El Jefe es mal Educado					
8	Mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo					
9	Las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias					
10	El Jefe desconfía del Grupo de Trabajo					
D3:	PERTENENCIA	1	2	3	4	5
11	Entiendo bien los Beneficios que tengo en la empresa					
12	Los Beneficios que recibo de la empresa satisfacen mis Necesidades					
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial					
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las Políticas de la empresa					
15	Los servicios que recibo de la empresa son deficientes					
D4:	RETRIBUCIÓN	1	2	3	4	5
16	Realmente me interesa el futuro de la empresa					
17	Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo					
18	Me avergüenzo decir que soy parte de la empresa					
19	Sin remuneración no trabajo Horas Extra					
20	Sería más feliz en otra empresa					
D5:	RECURSOS	1	2	3	4	5
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo					
22	El ambiente Físico de mi Sitio de Trabajo es adecuado					
23	El entorno Físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.					
24	Es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo					
25	La iluminación del Área de trabajo es deficiente					
D6:	ESTABILIDAD	1	2	3	4	5
26	La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.					
27	La empresa brinda Estabilidad Laboral					
28	La empresa contrata personal por Terceros					
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales					
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo					
D7:	COHERENCIA	1	2	3	4	5
31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la empresa					
32	Conozco bien como la empresa está logrando sus metas					
33	Algunas tareas a Diario asignadas tienen poca relación con las metas					
34	Los funcionarios no dan a conocer los logros de la empresa					
35	Las metas de la empresa son poco entendibles					

D8:	VALORES	1	2	3	4	5
36	El Trabajo en equipo siempre es con respeto					
37	Existe compañerismos con las demás áreas					
38	Me considero un trabajador con buenos valores					
39	Reconozco mis errores y asumo mi responsabilidad					
40	La disciplina se enseña y se practica en la empresa					

VARIABLE II: SATISFACCIÓN LABORAL						
D1:	CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4	5
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 área 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 del GRUPO CAMPO VEDE es gratificante para mí					
D2:	INTERACCIÓN	1	2	3	4	5
12	La gerencia, Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho					
13	La gerencia, Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras					
14	La gerencia, Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones					
15	La gerencia, Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores de la empresa					
16	La gerencia, directivos /o jefes hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la empresa					
17	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano					

D3:	BIENESTAR EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5
18	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo					
19	La empresa se preocupa por las necesidades primordiales del personal. Interrelación con los Campaneros 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 y/o funciones					
24	Contamos con centros recreación y consumo adecuados					
25	la empresa cuenta con premios o estímulos para en personal					

03 PRUEBA DE BAREMO – CONFIABILIDAD

ALFA DE CONBACHS

RANGO	NIVEL
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiabilidad
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Ñaupas et al. (2018).

V1: CLIMA ORGANIZACIONAL

1. Resultado del instrumento:

Tabla 15: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,831	40

Prueba de fiabilidad del instrumento V1: “excelente confiabilidad”

2. Resultados por dimensiones

En esta segunda prueba se va a analizar, igual que en la anterior, el coeficiente de consistencia interna, pero por dimensiones para establecer los coeficientes de cada dimensión y el valor de las variables generales.

Tabla 16: Análisis de fiabilidad de las dimensiones de la variable clima organizacional

	INSTRUMENTO DE MEDICION ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL							
		DIMENSIONES							
		RL	DI	P	RT	RC	ES	CO	VA
ALFA DE CROMBACH	0.831	0.834	0.817	0.819	0.828	0.811	0.825	0.831	0.819
ITEMS	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 Y 25	1, 2, 3, 4, 5,	6 7, 8, 9, 10,	11, 12, 13, 14, 15	16, 17,18, 19, 20,	21, 22, 23, 24, 25	26, 27, 28, 29, 30	31,32,3 3,34,35	36,37,3 8,39,40

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Agropecuaria Verde Flor

V2: SATISFACCION LABORAL

1. Resultado del instrumento:

Table 17: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,814	25

Prueba de fiabilidad del instrumento V2: “excelente confiabilidad”

2. Resultados por dimensiones

En esta segunda prueba se va a analizar, igual que en la anterior, el coeficiente de consistencia interna, pero por dimensiones para establecer los coeficientes de cada dimensión y el valor de las variables generales.

Tabla 18: **Análisis de fiabilidad de las dimensiones de la variable satisfacción laboral.**

		INSTRUMENTO DE MEDICION ESCALA DE SATISFACCION LABORAL	ESCALA DE SATISFACCION LABORAL		
			DIMENSIONES		
			CL	I	DP
ALFA DE CROMBACH	0.814	0.817	0.811	0.819	
ITEMS	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 Y 25	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,	12, 13, 14, 17,	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 Y 25	

Fuente: ibidem.

04 BASE DE DATO: TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Compartir

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas

Portapapeles Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas

BP5 =PROMEDIO(B5:AO5)

		VARIABLE I: CLIMA ORGANIZACIONAL																								
		D1: RELACIONES					D2: DIRECCIÓN					D3: PERTENENCIA					D4: RETRIBUCIÓN					D5: RECURSOS				
Nº		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	item 22	item 23	item 24	item 25
1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
7	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
8	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
9	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
10	4	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	4	4	3	3	5	3	5	3	5	3	4	5	3	3	3
11	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
14	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
15	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
16	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
17	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
18	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
20	4	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	4	4	3	3	5	5	3	5	3	4	5	3	4	3	3
21	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
24	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
26	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
27	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
28	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
30	4	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	4	4	3	3	5	5	3	5	3	4	5	3	4	3	3
31	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3

Hoja1 Promedio: 4 Recuento: 741 Suma: 2790 64%

26°C Bruma 12:23 14/02/2023

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Compartir

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Portapapeles Pegar Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

BP5 =PROMEDIO(B5:AO5)

	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ
1																										
2																										
3																										
4																										
5																										
6																										
7																										
8																										
9																										
10																										
11																										
12																										
13																										
14																										
15																										
16																										
17																										
18																										
19																										
20																										
21																										
22																										
23																										
24																										
25																										
26																										
27																										
28																										
29																										
30																										
31																										
32																										
33																										
34																										
35																										
36																										

Hoja1 Promedio: 4 Recuento: 741 Suma: 2790 64%

26°C Bruma 12:23 14/02/2023

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Compartir

Calibri 11 A⁺ A⁻ Fuente Alineación Número Estilos Celdas

Portapapeles Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas

BP5 =PROMEDIO(B5:AO5)

	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU	BV	BW	BX	BY	BZ	CA	CB
1																										
2	D2: INTERACCIÓN													D3: BIENESTAR EN EL TRABAJO												
3	D2: INTERACCIÓN													D3: BIENESTAR EN EL TRABAJO												
4	item 54	item 55	item 56	item 57	item 58	item 59	item 60	item 61	item 62	item 63	item 64	item 65		Y1	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	Y2	D1	D2	D3
5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
7	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
15	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	
17	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
22	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
23	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
24	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
25	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	
27	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
33	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
34	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
35	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	

Hoja1

Listo Promedio: 4 Recuento: 741 Suma: 2790 64%

26°C Bruma 12:23 14/02/2023

VARIABLE V1 Y V2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	MIEMBROS...	N Numérico	8	0	Los miembros ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	ACEPTACION	N Numérico	8	0	Soy aceptado p...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	MIEMBROS...	N Numérico	8	0	Los miembros ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	INCOMODI...	N Numérico	8	0	Mi Grupo de Tr...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	VALOR_DE...	N Numérico	8	0	El Grupo de Tra...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	ATMOSFE...	N Numérico	8	0	Mi Jefe crea un...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	JEFE_MAL...	N Numérico	8	0	El Jefe es mal ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	APOYO_D...	N Numérico	8	0	Mi Jefe general...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	ORDENES_...	N Numérico	8	0	Las órdenes im...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	JEFE_DES...	N Numérico	8	0	El Jefe desconfi...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	BENEFICIOS	N Numérico	8	0	Entiendo bien l...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	SATISFACI...	N Numérico	8	0	Los Beneficios ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	ACUERDO_...	N Numérico	8	0	Estoy de acuer...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	ASPIRACIO...	N Numérico	8	0	Mis aspiracione...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	SERVICIOS...	N Numérico	8	0	Los servicios q...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	FUTURO_E...	N Numérico	8	0	Realmente me i...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	RECOMEN...	N Numérico	8	0	Recomiendo a ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	VERGUENZ...	N Numérico	8	0	Me avergüenzo ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	SIN_REMU...	N Numérico	8	0	Sin remuneraci...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	FELICIDAD...	N Numérico	8	0	Sería más feliz ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	ESPACIO_...	N Numérico	8	0	Dispongo del e...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	AMBIENTE...	N Numérico	8	0	El ambiente Fís...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	ENTORNO_...	N Numérico	8	0	El entorno Físic...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	DIFICIL_AC...	N Numérico	8	0	Es difícil tener ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	ILUMINACI...	N Numérico	8	0	La iluminación ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Buscar 26°C Bruma 12:25 14/02/2023

VARIABLE V1 Y V2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	ILUMINACI...	Numérico	8	0	La iluminación ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	DESPIDO	Numérico	8	0	La empresa de...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	ESTABILID...	Numérico	8	0	La empresa bri...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	CONTRATO...	Numérico	8	0	La empresa co...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	PREFEREN...	Numérico	8	0	La permanenci...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	DESEME...	Numérico	8	0	De mi buen des...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	METAS_E...	Numérico	8	0	Entiendo de ma...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	EMPRESA...	Numérico	8	0	Conozco bien c...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	TAREAS_N...	Numérico	8	0	Algunas tareas ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	NO_DAN_C...	Numérico	8	0	Los funcionari...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	METAS_PO...	Numérico	8	0	Las metas de l...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	TRABAJO_...	Numérico	8	0	El Trabajo en e...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	COMPAÑE...	Numérico	8	0	Existe compañ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	TRABAJAD...	Numérico	8	0	Me considero u...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	RECONOCI...	Numérico	8	0	Reconozco ms ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	DISCIPLIM...	Numérico	8	0	La disciplina se...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	OBJETIVO...	Numérico	8	0	Los objetivos y ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	AREA_OR...	Numérico	8	0	El trabajo en mi...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
43	DESARROL...	Numérico	8	0	En mi trabajo, ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
44	INFORMACI...	Numérico	8	0	Se me proporci...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
45	ADAPTACION	Numérico	8	0	Siento que pue...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
46	RECURSO...	Numérico	8	0	La empresa me...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
47	SATISFAC...	Numérico	8	0	En términos Ge...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
48	POIITICAS...	Numérico	8	0	Tengo un cono...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
49	TRATO PU...	Numérico	8	0	Conozco los te...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Buscar 26°C Bruma 12:25 14/02/2023

VARIABLE V1 Y V2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
49	TRATO_BU...	N Numérico	8	0	Creo que los tr...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
50	LIBRE_OPI...	N Numérico	8	0	El ambiente de ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
51	PRESTIGIO...	N Numérico	8	0	El nombre y pr...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
52	RECONOCI...	N Numérico	8	0	La gerencia, Dir...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
53	SOLUCION...	N Numérico	8	0	La gerencia, Dir...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
54	DOMINIO_D...	N Numérico	8	0	La gerencia, Dir...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
55	PARTICIPA...	N Numérico	8	0	La gerencia, Dir...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
56	INFORME_...	N Numérico	8	0	La gerencia, dir...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
57	CAPACITA...	N Numérico	8	0	Tengo suficien...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
58	SUELDO_O...	N Numérico	8	0	Mi sueldo o re...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
59	EMPRESA...	N Numérico	8	0	La empresa se ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
60	COMPAÑE...	N Numérico	8	0	Los compañero...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
61	PROCEDIM...	N Numérico	8	0	Estoy satisfech...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
62	CAPACITA...	N Numérico	8	0	La capacitación...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
63	REMUNER...	N Numérico	8	0	Mis remuneraci...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
64	CENTRO_D...	N Numérico	8	0	Contamos con ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
65	PREMIOS_...	N Numérico	8	0	la empresa cue...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
66	V1_PROM...	N Numérico	8	0	V1 CLIMA OR...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
67	V1_D1_PR...	N Numérico	8	0	RELACIONES	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
68	V1_D2_PR...	N Numérico	8	0	DIRECCIÓN	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
69	V1_D3_PR...	N Numérico	8	0	PERTENENCIA	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
70	V1_D4_PR...	N Numérico	8	0	RETRIBUCIÓN	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
71	V1_D5_PR...	N Numérico	8	0	RECURSOS	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
72	V1_D6_PR...	N Numérico	8	0	ESTABILIDAD	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
73	V1_D7_PR...	N Numérico	8	0	COHERENCIA	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Buscar 26°C Bruma 12:25 14/02/2023

VARIABLE V1 Y V2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
58	SUELDO_O...	Numérico	8	0	Mi sueldo o re...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
59	EMPRESA...	Numérico	8	0	La empresa se ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
60	COMPANE...	Numérico	8	0	Los compañero...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
61	PROCEDIM...	Numérico	8	0	Estoy satisfech...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
62	CAPACITA...	Numérico	8	0	La capacitación...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
63	REMUNER...	Numérico	8	0	Mis remuneraci...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
64	CENTRO_D...	Numérico	8	0	Contamos con ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
65	PREMIOS_...	Numérico	8	0	la empresa cue...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
66	V1_PROME...	Numérico	8	0	V1 CLIMA OR...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
67	V1_D1_PR...	Numérico	8	0	RELACIONES	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
68	V1_D2_PR...	Numérico	8	0	DIRECCIÓN	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
69	V1_D3_PR...	Numérico	8	0	PERTENENCIA	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
70	V1_D4_PR...	Numérico	8	0	RETRIBUCIÓN	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
71	V1_D5_PR...	Numérico	8	0	RECURSOS	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
72	V1_D6_PR...	Numérico	8	0	ESTABILIDAD	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
73	V1_D7_PR...	Numérico	8	0	COHERENCIA	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
74	V1_D8_PR...	Numérico	8	0	VALORES	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
75	V2_PROME...	Numérico	8	0	V2 SATISFAC...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
76	V2_D1_PR...	Numérico	8	0	CONDICIONES...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
77	V2_D2_PR...	Numérico	8	0	INTERACCIÓN	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
78	V2_D3_PR...	Numérico	8	0	BIENESTAR E...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
79											
80											
81											
82											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Buscar 26°C Bruma 12:25 14/02/2023

VARIABLE V1 Y V2.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 78 de 78 variables

	MIEMBR OS_GRU PO	ACEPTA CION	MIEMBR OS_DIST ANTES	INCOMO DIDAD	VALOR DE_APO RTE	ATMOSF ERA_CO NFianza	JEFE_M AL_EDU CADO	APOYO_ DECISIO NES	ORDENE S_ARBIT RARIAS	JEFE_DE SCONFIA	BENEFIC IOS	SATISFA CION_NE CESIDAD	ACUERD O_EN_S ALARIO	ASPIRAC IONES_F RUSTRA.	SERVICI OS_DEFI CIENTES	F _J
1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
2	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
5	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	
6	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
7	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
8	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
9	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	
10	4	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	4	4	3	3	
11	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
12	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
15	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	
16	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
18	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
19	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	
20	4	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	4	4	3	3	
21	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
22	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Buscar 26°C Bruma 12:25 14/02/2023

VARIABLE V1 Y V2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 78 de 78 variables

	SATISFACI ON_NE RESIDAD	ACUERD O_EN_S ALARIO	ASPIRAC IONES_F RUSTRA	SERVICI OS_DEFI CIENTES	FUTURO _EMPRE SA	RECOMEN DACION DE_EM.	VERGUE NZA_EM PRESA	SIN_REM UNERAC ON_NO.	FELICIDA D_EN_O RA_EMP.	ESPACIO _ADECU ADO	AMBIENT E_FISIC _ADECU.	ENTORN O_FISIC O_DIFICU	DIFICIL_ CCESO_ NFORMA	ILUMINA CION_DE FICIENTE	DESPIDO	ESTAE DAD_I BORA
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
2	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	4	4	3	1	5	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
6	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	
7	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
9	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	
10	4	4	3	3	5	5	3	5	3	4	5	3	3	3	3	
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
12	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	4	4	3	1	5	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
14	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
15	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
16	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	
17	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
19	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	
20	4	4	3	3	5	5	3	5	3	4	5	3	3	3	3	
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Buscar 26°C Bruma 12:25 14/02/2023

VARIABLE V1 Y V2.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 78 de 78 variables

	ILUMINA CION_DE FICIENTE	DESPIDO	ESTABI LIDAD_LA BORAL	CONTRA TO_TERC EROS	PREFER ENCIAS_ PERSON.	DESEMF EÑO_DE PENDE..	METAS_ EMPRES A	EMPRES A_LOGR O_META.	TAREAS _NO_REI ACION_A	NO_DAN _CONOC MIENTO_	METAS_ POCO_E NTENDIB.	TRABAJ O_RESP ETO	COMPAÑ ERISMO AREAS	TRABAJA DOR_CO N_VALO..	RECONC CIMENT O_ERRO.
1	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	3	1	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
10	3	3	3	5	3	4	5	5	3	4	3	5	5	5	5
11	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
12	3	1	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
20	3	3	3	5	3	4	5	5	3	4	3	5	5	5	5
21	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
22	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Buscar 26°C Bruma 12:26 14/02/2023





Croquis de Ubicación



AGROINDUSTRIAS VERDEFLOR SAC Ubicados en el Km5.5 Chancay-Huaral.