

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**Clima laboral en la asociación de productores de banano
orgánico – Salitral, Sullana 2019**

Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología

Autora

Vidal Ruiz, Astrid Carolina

Asesora

MG JUDITH MEZA LOPEZ

Piura – Perú

2020

1. Palabras Clave:

Tema Clima laboral

Especialidad Psicología

keywords

working environment

psychology

Specialty

Línea de investigación Psicología clínica y de la salud

2. Titulo

**Clima laboral en la asociación de productores de banano orgánico –
Salitral, Sullana 2019**

3. Resumen

El objetivo primordial del presente estudio es describir el Clima Laboral en la asociación de productores de banano orgánico de Salitral. Se utilizó un diseño descriptivo simple; se aplicó el inventario de “Clima Laboral CL – CLP” de la escritora Peruana Sonia Palma Carrillo a la totalidad los trabajadores de dicha asociación, ochenta trabajadores entre hombre y mujeres.

Se adquirió un valor predominante de Clima Laboral fue el Muy Desfavorable con 37.5%, seguido por el nivel Desfavorable con el 27,5%; en los diferentes factores las tendencias fueron similares, destacando el componente Realización Personal el valor Muy Desfavorable con el 41.3%; en el Factor Involucramiento laboral el nivel Desfavorable con el 37.5%; en el Factor Supervisión el nivel Desfavorable con 32.5%; el valor Comunicación los componentes Muy Desfavorable y Desfavorable obtuvieron ambos 32.5%; en pocas palabras el valor Condiciones Laborales destaca el componente Muy Desfavorable con el 35%.

Denotan estas cifras que los trabajadores perciben el ambiente de trabajo como un lugar donde no se puede lograr el desarrollo personal, donde evitan involucrarse con la institución, un ambiente donde la supervisión se vuelve un mecanismo de constante hostigamiento, donde la comunicación es escasa y donde no se prestan las clausulas precisas en el cual consigan cumplir con su rango.

Palabras clave: Clima laboral

4. Abstract

The primary objective of the present study to describe the Work Climate in the association of organic banana producers in Salitral. A simple descriptive design was used; The “WEATHER LABOR” CL - CLP” scale inventory of the Peruvian writer Sonia Palma Carrillo was applied to all the workers of the association, eighty workers between men and women.

A value was acquired that the predominant level of Labor Climate was the Very Unfavorable with 37.5%, followed by the Unfavorable level with 27.5%; in the different component the tendencies were similar, highlighting in the Personal Realization Factor the Very Unfavorable level with 41.3%; in the Labor Involvement component the Unfavorable level with 37.5%; in the Supervisory component the Unfavorable level with 32.5%; in the Communication component the Very Unfavorable and Unfavorable levels obtained both 32.5%; in few word , in the Labor Conditions component , the Very Unfavorable level stands out with 35%.

These figures denote that workers perceive the work environment as a place where personal development cannot be achieved, where they avoid getting involved with the institution, an environment where supervision becomes a mechanism of constant harassment, where communication is scarce and where the precise clause are not get so that they can fulfill their rank

Keywords: working environment

Índice

Palabras clave	2
Título	3
Resumen	4
Abstrac	5
Índice	6
Tablas	7
Gráficos	8
Introducción	9
Metodología	33
Resultados	38
Análisis y Discusión	44
Conclusiones y Recomendaciones	50
Referencia Bibliográfica	54
Anexos y Apéndice	56

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Nivel general de Clima Laboral	31
Tabla 2	Niveles del Factor Realización Personal del Clima Laboral	32
Tabla 3	Niveles del Factor Involucramiento Laboral del Clima Laboral	33
Tabla 4	Niveles del Factor Supervisión del Clima Laboral	34
Tabla 5	Niveles del Factor Comunicación del Clima Laboral	35
Tabla 6	Niveles del Factor Condiciones Laborales del Clima Laboral	36

Índice de gráficos

		Pág.
Figura 1	Nivel general de Clima Laboral	48
Figura 2	Niveles del Factor Realización Personal del Clima Laboral	49
Figura 3	Niveles del Factor Involucramiento Laboral del Clima Laboral	50
Figura 4	Niveles del Factor Supervisión del Clima Laboral	51
Figura 5	Niveles del Factor Comunicación del Clima Laboral	52
Figura 6	Niveles del Factor Condiciones Laborales del Clima Laboral	53

5. Introducción

5.1 antecedentes y fundamentación científica

5.1.1 Antecedentes

Actualmente en la mayoría de organizaciones se le toma mayor importancia al papel que juega el Clima Laboral en las empresas ya que en múltiples investigaciones se pone de manifiesto que cuando un trabajador se siente a gusto en su lugar de trabajo consigue el cargo excelente en la ejecución de su producción; alcanzando niveles de eficiencia y eficacia que se visibilizan en éxitos para la empresa.

Sierra (2015) en su estudio efectivo “El Clima laboral en los/as participantes /as del campo administrativo del hospital regional de Cobán, A.V.” es una investigación descriptiva simple la muestra estuvo conformada por 29 personas 16 mujeres y 13 hombres que faenan en el hospital regional de Cobán entre los 22 y 55 años:

La primera conclusión manifiesta que el clima laboral en el hospital que formó parte de la muestra de estudio se encuentra favorable, aduciendo esto a la concurrencia de elementos positivos. Aunque cabe resaltar que los resultados no fueron muy favorables en las áreas de guía a la condición y la asignación.

observa la libertad de hablar con un jefe y la capacidad de brindar sugerencias son pautas que contribuyen de manera practica en la confianza.

Según la investigación los elementos de un clima laboral saludable son el respeto, la amabilidad y el liderazgo.

Entre los elementos de la muestra se observa que existe armonía y buena familiaridad profunda entre amigos de una misma empresa; pero esto diametralmente opuesto entre miembros de áreas distintas.

Gracias a los resultados arrojados en el estudio se alcanzó establecer que los colaboradores del Hospital sienten que allí no tienen las oportunidades de desarrollarse personal y profesionalmente; lo cual es congruente con la insatisfacción que sienten por la remuneración recibida

En los trabajadores que conformaron la muestra de estudio de la presente investigación se pudo evidenciar que existe integración e identificación con la institución; así mismo se observa que el sentimiento de seguridad por contar con un trabajo es determinante de la estabilidad laboral.

Sandoval, Magaña y Surdez (2013) en la indagación “Clima organizacional en profesores indagadores de una escuela de enseñanza superior” la investigación es cuantitativa descriptiva y correlacional la muestra estuvo conformada por profesores de la universidad Juárez autónoma de tabasco México concluyen:

Que teniendo en cuenta los resultados hallados en la investigación se concluye que el 48% de los encuestados recibe el clima laboral como favorable y altamente favorable. Ahora bien, el 27% de los encuestados perciben el clima laboral como no favorables; es importante tener en cuenta esta cifra, ya que no es nada despreciable y que no puede ignorarse.

De manera general se puede decir, a partir de los resultados obtenidos, que los trabajadores perciben un ambiente en donde los compañeros se apoyan, aceptan y ayudan.

Williams (2013) esta investigación “análisis diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública”, trabajaron con 20 empleados de una dependencia municipal del país de México. Se formularon algunas conclusiones:

En la investigación se ha podido observar que el 46% de la población encuestada percibe insatisfacción laboral, lo cual evidencia descontento hacia el ambiente generado entre los trabajadores dentro de la institución

Con los valores del análisis se observa que la animación se afecta ponderadamente, mostrando a trabajadores desinteresados, no identificados con su empresa, con irresolución profesional, una inadecuada comunicación a diferentes niveles jerárquicos. Respecto a lo que se refiere al liderazgo se evidencia poca credibilidad por parte de los trabajadores; esto se debe principalmente a la carencia de acercamiento, confianza pero sobre todo de falta de claridad con los objetivos y omisión de la información.

Respecto de las áreas evaluadas se destaca con una mejor valoración el trabajo en equipo obteniendo puntajes aceptables; esto se debería principalmente al tiempo que los trabajadores llevan laborando juntos, lo que ha hecho que nazca entre ellos afinidad, más aún por tratarse de un grupo pequeño y compacto.

Medina (2017) para su tesis de grado realizó la investigación denominada “Clima laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2017”, en la cual aplicó el instrumento de Clima Laboral “CL - SPC” al conjunto de 189 trabajadores administrativos. Las conclusiones fueron las siguientes:

El Clima laboral de los operarios administrativos de la universidad San Pedro es Favorable en un 36%.

Respecto del factor Autorrealización los trabajadores obtuvieron un nivel regular o promedio en un 38.1%.

En el segundo factor, Involucramiento laboral, los puntajes son favorables en un 41.3%.

El factor Supervisión, también obtiene puntajes favorables en un 33.3% de los trabajadores encuestados.

El factor Comunicación obtiene puntajes desfavorables, ya que el 36.5% de los trabajadores han obtenido puntajes bajos en el área.

Finalmente, el último factor, Condiciones laborales, obtiene puntajes regulares o promedios en un 40.7%.

Teniendo en cuenta el sexo de los trabajadores al momento de evaluar el clima laboral, se obtuvo que el 41.4% de varones lo consideran favorable, mientras que el 36.3% lo considera desfavorable.

Teniendo en cuenta la variable edad para la evaluación de los resultados de clima laboral, el grupo de 20 a 39 años obtuvo puntajes desfavorables con un 38%, mientras que el grupo etario de 40 a 69 años, obtuvo puntajes favorables con un 50%.

la variable época de asistencia, el clima laboral en los empleados de oficina menos de 5 años es desfavorable con un 38.5%; de 5 a 10 años es desfavorable con un 33.3% y más de 10 años es favorable con un 61.5%.

Finalmente, conforme la calidad profesional de los trabajadores como referido es favorable con un 48.8% y contratado es desfavorable con un 36.3%. (p 56)

Salas (2017) en el estudio designado “Percepción del clima organizacional en docentes de una escuela de enseñanza superior - Nuevo Chimbote, 2016” producción

con una prueba de 102 docentes a quienes se les tomo la Escala de Clima Organizacional CL – SPC. Las conclusiones a las que llega son las siguientes:

En general, el 65% de los docentes perciben como favorable el clima organizacional de la institución.

Respecto a las dimensiones del clima organizacional estudiados, la mayoría de docentes tiene una percepción favorable respecto a la realización personal y/o autorrealización (64.7%), condiciones laborales (61%), comunicación (57%), supervisión (54%) e involucramiento (42%).

Respecto a las características personales, predomina una percepción favorable del clima organizacional en los profesores de género masculino (39.3%), docentes con edades entre 25 y 25 años (31.2%), con un tiempo de servicio entre 1 y 10 años (47.5%) y en docentes contratados (37.5%). (p 34).

Santamaría y Zaña (2015) realizaron la investigación titulada “apreciación del clima laboral de los trabajadores de una entidad universitaria, 2015”, en ella se trabajó con una muestra de 89 colaboradores a quienes se les tomo el “instrumento de Clima Laboral CL – SPC” y se llegaron a las siguientes conclusiones:

De manera general el nivel de clima laboral que se destaca es el Muy Favorable con un 34.83%; el nivel Favorable obtiene el 21.35%; el nivel Desfavorable obtiene el 10.11% y el Muy Desfavorable el 23.60%; si bien es cierto el nivel Favorable y Muy Favorable son la mayor parte de los trabajadores, los niveles Desfavorable y Muy Desfavorable obtienen porcentajes significativos lo que hace ver la necesidad de seguir fomentando estrategias que ayuden a poseer una mejor apreciación del clima laboral en la empresa

El primer factor o dimensión es Autorrealización, los resultados fueron; el nivel Muy Favorable con el 43.82%, Favorable con el 21.35%; en un punto medio Favorable o Promedio con el 24.72%; Desfavorable con un 7.87% y Muy Desfavorable con un 2.25%. Los resultados evidencian la necesidad de gestionar dentro de la empresa estrategias de crecimiento personal que redunden en la percepción de autorrealización dentro de la empresa, es decir, buscar que los trabajadores se sientan realizados, realizando un trabajo útil.

En la Dimensión Involucramiento Laboral, los trabajadores encuestados arrojaron los siguientes resultados, nivel Muy Favorable 25.84%; Favorable 40.45%; Medianamente Favorable o Promedio 14.61%, Desfavorable 8.99% y Muy Desfavorable 10.11%; en este contexto se hace necesario que se implementen programas que incidan en la identificación del personal con los intereses y expectativas de la empresa.

La tercera dimensión, Supervisión, se destaca el nivel Muy Favorable con 35.96%; Favorable con 15.73%; Medianamente Favorable o Promedio con 25.84%; Desfavorable con 8.99% y Muy Desfavorable con 13.48%. Estas cifras manifiestan la necesidad de realizar un cambio dentro de la empresa que genere mejores relaciones verticales y conlleve optimizar la productividad.

Respecto a la Dimensión de Comunicación, los trabajadores tienen la siguiente percepción: Muy Favorable 31.46%; Favorable 28.09%; Medianamente Favorable o Promedio 11.24%, Desfavorable 20.22%; y Muy Desfavorable 8.99%, contexto que merece que se fortalezcan los vínculos laborales positivos a través de programas y talleres de comunicación asertiva a diferentes niveles jerárquicos.

Por último, la dimensión de Condiciones Laborales, nivel Muy Favorable 42.70%; Favorable 24.72%; Medianamente Favorable o Promedio 8.99%; Desfavorable 20.22%; y Muy Desfavorable 3.37%, lo que indica la premura de conseguir mejoras en el trabajo que aseguren la rectitud física y mental de los colaboradores y su familia.

5.1.2 Fundamentación Científica.

5.1.2.1 Clima Laboral

No es un solo autor quien hace referencia al Clima Organizacional o también llamado Laboral, ya que desde hace algunas décadas este tema viene siendo estudiado desde la psicología organizacional con miras a mejorar el ambiente de trabajo y de esta manera ofrecer mejores resultados productivos para la empresa.

Para Chiavenato (2009) el clima laboral hace relación al entorno del interior de la empresa que genera entre los miembros de la misma; este mismo ambiente está relacionado profundamente con la motivación de los trabajadores.

Cuando decimos clima laboral nos referimos de manera específica a aquellas particularidades estimulantes del entorno de trabajo; en otras palabras, elementos de la empresa que implican hacia la generación de disímiles tipologías motivacionales en los trabajadores. De este modo, el Clima Laboral es

Satisfactorio el cual favorece la obligación de cada trabajador y es negativo o Insatisfactorio cuando frustra esas obligaciones.

Así pues, la conceptualización que se tiene del clima Laboral se entiende desde la óptica de los escritores varios, individualmente se establece su propia percepción:

El clima organizacional se narra al ambiente social donde se despliegan los miembros de una empresa, guarda una conexión con la labor “cotidiana y las metas estratégicas, valiéndose la ocasión de usar una condición no económica para influir los valores de la empresa” (Marchant, 2005) (p.134).

Keith (2003) menciona que el entorno laboral u empresarial es el propósito humano donde logran su labor los trabajadores de la organización. hace referencia al entorno de un área o una pieza fundamental de la empresa, por ejemplo, una filial de la empresa.

Martínez (2003) alude que el entorno laboral establece como manera en que un trabajador recibe su labor, beneficio, utilidad y agrado. Tiene las características principales:

- acumulado nuclear y sintetizado como la identidad.
- disposición individual de situaciones cambiantes.
- Los componentes se pueden modificar, aunque el entorno general

puede seguir el mismo.

- la evocación de secuencia no es inquebrantable como la instrucción, el cual se modifica después de una práctica.
- configurado por cualidades, comportamientos pensamientos y objetivos de los trabajadores y los contextos sociales y culturales de la empresa.
- Tiene repercusiones sobre los comportamientos.
- concluyente continuo de la conducta, que opera en las actitudes y aspiraciones.

Méndez (2008) precisa que es la nominación que se ha dado al ambiente formado por la parte emocional de los colaboradores de una empresa, está relacionado con la estimulación de los operarios. Es viable equiparar las distintas extensiones de la recibir el entorno en el que realizan sus labores el trabajador individual e indagar su dominio sobre la experiencia y el comportamiento individual.

Gan (2007) a través de un libro denominado Recursos Humanos alude 4 elementos propósitos íntimamente relacionados al entorno laboral: los contextos físicos y de estar en alerta en el lugar de trabajo, la recompensa o salario, los buenos puestos de trabajo y los procesos, procedimientos y herramientas facilitadoras.

Martínez (2008) cuenta que el entorno laboral es el evento que entra a tallar entre los elementos del entorno organizacional y las propensiones de la motivación se convierten en una actuación que tiene resultados de la empresa (rendimiento, comodidad, rotación, etc.). el clima laboral se resaltan algunos componentes:

- está referido a las particularidades del entorno laboral de trabajo.
- Son las cualidades que los trabajadores comprenden de manera directa o indirecta en ese entorno laboral.
- tiene consecuencias en la conducta laboral.
- es una cambiante intermedia entre los elementos del sistema organiza empresarial y la conducta de cada trabajador.
- Las peculiaridades de la empresa son estables a lo largo del tiempo, sin embargo, se distinguen de una empresa a otra y de un área a otra dentro de una misma organización.

¿Qué funciones tendría el Clima Laboral?:

El clima laboral cumple una función primordial en las organizaciones ya que sirve de base, de pilar para la correcta marcha de la organización, ya que ayuda a establecer los límites o parámetros, fomenta el sentido de identidad con la empresa por parte de los trabajadores, agiliza el compromiso de los trabajadores con la empresa, ayuda en el mantenimiento de la estabilidad y unidad, etc.

¿Qué variables influyen en el Clima Laboral?:

Según García (1995), las variables son:

- Cualidades personales: son los beneficios, expectativas y necesidades que un trabajador lleva a una empresa y que se diferencian de la de los demás, por ende, sus aspiraciones son diferentes.

- Las peculiaridades del trabajo: aquellas esenciales a las diligencias que va a realizar el trabajador y que pueden o no llenar sus aspiraciones personales.

“Las cualidades de la posición de trabajo: son los componentes del medio laboral del personal, componentes estos que se traducen en objetivos empresariales que intervienen y promueven a los empleados.” (García, 1995) (p. 115).

el entendimiento de las cualidades personales, no pueden ser tomadas como la base para redactar un modelo único de expectativas que se puede tomar a cualquier colaborador en cualquier posición, son indispensables para guiar al grupo hacia su comodidad laboral y brindarles premios que realmente merezcan para su acenso personal.

ferraro (1995) nombra que una de las variantes que perjudican a los operarios de esta área son las cualidades del trabajo, ya que se puede o no comprender las aspiraciones de cada uno de ellos sin que se vea perjudicado el trabajo de los mismos dentro de la empresa. Además, que la medida del clima empresarial se suele hacer mediante instrumentos, preguntas tomadas a los operarios de una empresa, o de algún área dentro de ella que se quiera tabular, existen diferentes medios, estrategias y preguntas para medir el clima organizacional, todos aciertan en la obligación de medir las propiedades o variantes en 2 pasos: 1, el entorno organizacional que existe en el presente, 2, el entorno organizacional como corresponde ser. La brecha entre los 2 pasos es de

gran satisfacción para evaluar dificultades empresariales, que pueden ser descubiertos y evaluados.

Ferraro (1995) las variantes relevantes a la hora de evaluar el clima organizacional, y que han mostrado hacer una indispensable diferencia en los diagnósticos de una empresa, entran a tallar: comodidad, respeto, estándares, forma de premiar o reconocer al trabajador, unión y perseverancia de equipo.

Factores del Clima Laboral

Según Mejía (2010) existen varios componentes que intervienen en el Clima Laboral.

componente: Comunicación

Mejía (2010) éste componente indaga diferentes características que van de la mano con la estrategia de comunicar las impresiones acerca del trabajo realizado y de la certeza de las formas de comunicación para el desempeño normal de las tareas.

componente: Liderazgo

Mejía (2010) éste componente comprende características relacionadas a la manera en cómo se llega la empresa. Cómo son recibidos y sentidos las relaciones entre el jefe y operarios, como las formas de liderar un equipo que son practicados para la coordinación del personal de la organización y tareas de la empresa.

componente: Relaciones Interpersonales.

Mejía (2010) éste componente relata sobre la sensación que se tiene de la motivación de las amistades del personal, que existe interiormente y entre las áreas que conforman la empresa.

componente: Desarrollo Personal y Profesional.

Mejía (2010) éste componente pone en manifiesto la sensación de los operarios del crecimiento y desempeño individual y profesional dentro de la empresa.

Componente: Identificación con la Institución.

Mejía (2010) éste componente piensa que la identificación que tiene el trabajador con relatividad a la empresa, sus conductas hacia la misma y los pensamientos que de ésta se originan.

componente: Estabilidad Laboral

Mejía (2010) éste componente descubre la firmeza que tiene el colaborador por trabajar en un plan permanente. la percepción y el sentimiento que tienen los operarios en relación a la permanencia en su trabajo.

Componente: Remuneración

Mejía (2010) éste componente identifica la conducta del ser humano de sentirse muy bien recompensado a su entorno.

componente: Orientación a la Calidad

Mejía (2010) éste componente establece la calidad en los procesos que se dan en la empresa, así como el aprecio y la calidad llevada al campo por todos los trabajadores.

componentes: Condiciones Ambientales

Mejía (2010) con éste componente se da a conocer las situaciones en las que se desempeñara el trabajo y la comprensión que el empleado tiene de aquellas.

Procesos que intervienen en el Clima Laboral:

Brunet (1999) todas las recepciones juegan un papel importante, no pueden faltar los representantes externos, cada vez más sobresalientes en un ambiente en el que los datos influyen con mayor rapidez y la similitud profesional está, hoy en día, muy capacitada con la oferta media del mercado. Los 2 tipos de representantes son:

representantes Internos:

se establece una comunicación de comprensión entre los jefes de la empresa, que tienen el deber de identificar el perfil de actuación de entre las prioridades de los operarios y los datos del negocio comunicado por la asociación; y los mismos trabajadores, que son agentes de las políticas y debemos implicarlos en los procesos de continuidad.

representantes Externos:

Se conoce a fondo la manera cómo influyen las audiencias familia, amigos, etc., quienes tienen una influencia valiosa en el trabajador; y el usuario,

que marca el ritmo del negocio que ofrece feedback del resultado que se obtiene del proceso. finalmente, no debemos quitar a las organizaciones de la contratación con semejanza de condiciones, quienes forman referencias que hay que indagar y evaluar.

Clima Laboral según Sonia Palma Carrillo

Podemos ver varias conceptualizaciones acerca de lo que es el Clima Laboral, sin embargo la principal fundamentación teórica que se tomará en cuenta es la de Sonia Palma Carrillo, creadora de la Escala de Clima Laboral para quien la variante Clima Laboral es sustentada activamente como la sensación del obrero con responsabilidad a su entorno laboral y en tareas a características identificadas como posibilidades de ascenso personal, involucramiento con las funciones designadas, supervisión que deben tener , acceso a los datos relacionados con su labor en ejecución con sus demás amigos y condiciones laborales que proporcionen su tarea.

Los 5 factores que se identificaron en función al resultado estadístico y cualitativo fueron los siguientes:

I. Autorrealización

Sensación del obrero con responsabilidades a las oportunidades que el entorno laboral que ayudé al crecimiento propio y profesional secundario a la labor y con expectativas de fui tiro. Ejemplo de ítems en esta área son:

Hay oportunidades de progresar en la empresa

Las funciones permite ascender y crecer

II. Involucramiento Laboral

Reconocimiento de los valores organizacionales y respeto para con el deber y crecimiento de la organización. Ejemplo de ítems en esta área:

Cada obrero es clave para el desarrollo de la empresa.

Las obreras están arriesgadas con la organización

III. Supervisión

Opiniones de las funciones y significado de los representantes superiores en la supervisión dentro de la tarea laboral en tanto la efectividad de apoyo y guías para las funciones que forman parte de su crecimiento diario. Ejemplo de ítems en esta área:

El jefe da apoyo para vencer los tropiezos que se dan

La evaluación que se hace, ayuda a crecer

IV. Comunicación

Apreciación del grado de expresarse, fluidez, expresión, coherencia y precisión de los datos relativos y pertinente al manejo interno de la empresa como con la consideración a usuarios y/o personas de la misma. Ejemplo de ítems en esta área:

cuenta con acceso directo a la información para llevarse a cabo el trabajo

La empresa dialoga y expresa la motivación interna

V. Condiciones Laborales

agradecimientos a la empresa que provee los materiales adecuados, remuneraciones y/o sociales indispensables para el cumplimiento de las funciones asignadas. Ejemplo de ítems en esta área:

La remuneración es llamativa de las demás empresas

Existe buena tecnología que brinda un excelente trabajo.

5.2 Justificación de la investigación

Para la presente investigación nos apoyaremos en la serie de la escritora Sonia Palma Carrillo, quien define operacionalmente el Clima Laboral como la sensación del colaborador con respecto a su entorno laboral y en función a cualidades relativas como responsabilidades de crecimiento propio comprensión con la función designada, inspecciones que recibe, tener acceso directo a la información relativa con el trabajo en unión con los demás amigos y situaciones laborales que mejoren sus funciones.

La opinión de estrategias de estudios se fundamenta en la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo, la misma que fue editada teniendo en cuenta la realidad peruana; el material está representado con la ficha de Likert, con 50 ítems que intervienen en la variable Clima Laboral en función a 5 factores: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales. Luego de evaluar el instrumento con los pasos Alfa de Cronbach, Split Half de Guttman,

medida de adecuación de Kaiser Meyer, Test de Esfericidad de Barlett y Nivel de Significancia se determinó que es válido y confiable.

La investigación será provechosa para los directivos de la empresa de productores de banano orgánico de Salitral APBOS, ya que tendrán una medición científica sobre cómo está el Clima Laboral en su institución, podrán tener los resultados en cada uno de los factores que integran esta variable y en caso presenten deficiencias, en áreas específicas podrán tomar las medidas pertinentes a fin de intervenir y mejorar dichos puntajes. Esta investigación se convertirá en base de futuras investigaciones en el campo del Talento humano desde el campo de la Psicología.

5.3 Problema

5.3.1 Planteamiento del problema.

En la empresa de productores de banano orgánico de Salitral, APBOS, se cuenta con ochenta trabajadores, entre los cuales se evidencian malas relaciones interpersonales entre ellos ya que se han presentado algunos conflictos entre ellos, naciendo una serie de rumores y acusaciones sin fundamento.

La mayoría de los trabajadores manifiestan que no sienten que se les brinde las posibilidades de crecer dentro de la empresa, de poder ascender. No se sienten completamente realizados con su trabajo, sino que lo realizan por la necesidad de obtener un sueldo con el cual cubrir sus necesidades básicas; esta situación lleva a que no se sientan identificados con la institución, realizando las actividades sin pasión y de manera mecánica, inclusive buscando un beneficio personal.

Con respecto a la supervisión, hay varios trabajadores que lo ven de mala manera, ya que piensan que se les está acosando u hostigando, viéndolo de manera sumamente negativo, en parte por la mala comunicación que existe en la empresa de productores de banano orgánico de Salitral, hoy en día carecen de una comunicación fluida entre los trabajadores y los superiores jerárquicos de la institución. Todo lo mencionado hasta el momento es producto de una apreciación subjetiva por parte de la investigadora, sin embargo, se hace necesario tener una información más fidedigna y de carácter científico para poder realizar conclusiones que respondan a la interrogante:

5.3.2 Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de Clima Laboral en la Asociación de productores de banano orgánico de Salitral, Sullana, 2019?

5.4 Conceptuación y Operalización de las variables

5.4.1 Definición conceptual

Clima Laboral

Es entendido como la sensación del colaborador que se obtienen con responsabilidad a su entorno laboral y en función a cualidades relativas como expectativas de crecimiento propio, comprensión con la tarea asignada, inspecciones que se dan, acceso directo a la información relacionada con las funciones asignadas en situaciones con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan el trabajo.

Sonia palma distingue 5 componentes dentro de la Variable Clima Laboral, y estos son:

Autorrealización: Sensación del obrero con respecto a las expectativas que el entorno laboral fomente el crecimiento propio y profesional contingente a la tarea designada y con expectativas de futuro.

Involucramiento Laboral : Apreciación de las normas y valores empresariales y respeto para con el deber y crecimiento de la asociación.

Supervisión: Inspecciones de las funciones y apreciación de los jefes superiores en la supervisión dentro del trabajo laboral en tanto relatividad de ayuda y orientación y guía para las funciones que forman parte de su crecimiento diario.

Comunicación: Expresión del grado de fluidez del habla, expresión, comunicación, coherencia y confianza de los datos brindados y pertinente al funcionamiento dentro de la organización como con la cortesía a los usuarios y/o personas de la misma.

Condiciones Laborales: agradecimiento a la empresa por contar con los materiales adecuados, ser muy bien remunerados y/o sociales necesarios para las funciones asignadas.

Variables

Variable 1

Clima laboral

5.4.2 Operacionalización de variables:

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima laboral	Sensación del individuo con respecto a su entorno en el que se desarrolla en cuanto a sus tareas asignadas a aspectos vinculados como expectativas de crecimiento personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a los datos relacionados con su trabajo y coordinación con sus demás amigos y condiciones laborales que facilitan su labor.	Autorrealización	crecimiento personal y universitario; perspectiva de futuro	1, 6, 11, 16, 26, 31, 36, 46.
		Involucramiento Laboral	Compenetrarse con los valores laborales y lograr su desarrollo	2, 7, 12, 22, 32, 37, 42,
		Supervisión	Funcionalidad y significación de la inspección en tanto es entendida como ayuda guía	3, 8, 13, 18, 28, 33, 38, 48.
		Comunicación	agilidad, soltura ligereza naturalidad, y precisión de los datos	4, 9, 14, 19, 34, 39, 44,
		Condiciones Laboral	componentes ingredientes económicos, y/o psicosociales aptos para llevar a cabo un buen trabajo	5, 10, 15, 25, 30, 35, 45, 50.

5.5 Hipótesis

Por ser descriptiva no es necesario

Hernández et, al (2017), indicó: Los estudios descriptivos no requieren hipótesis, solo presentan los hechos tal como se obtienen de la estadística (p.134).

5..6 objetivos

4.6.1 Objetivo general

Describir el Clima laboral en la asociación de productores de banano orgánico salitral Sullana 2019.

4.6.2 Objetivos específicos

- a. Determinar el nivel del factor de realización personal e involucramiento personal en la asociación de productores de banano orgánico salitral Sullana 2019
- b. Determinar el nivel del factor de supervisión y comunicación en la asociación de productores de banano orgánico salitral Sullana 2019.
- c. Identificar el nivel del factor de condiciones laborales en los trabajadores administrativos y de campo en la asociación de productores de banano orgánico salitral Sullana 2019.

6. Metodología

a. Tipo y Diseño de investigación

El estudio a llevo a cabo por las condiciones que tuvo un enfoque cuantitativo, para señalar los resultados se registraron a través del registro, análisis e interpretación de información estadística, fue no experimental, descriptivo – simple, ya que se verán los fenómenos tal y como se dan en su entorno natural, sin manipulación de variables. (Mejía, 2005).

Diseño

El diseño es Descriptivo simple, siendo su esquema:

M... ..O,

Siendo

M = los trabajadores de la asociación de productores de banano orgánico de Salitral

O = Clima Laboral.

b. Población y Muestra

Población

Población “agrupación de componentes con peculiaridades parecidas que son motivos de análisis los cuales serán verificadas las conclusiones de la investigación”. Arias (1999).

En la presente investigación la agrupación a estudiar estuvo unida por los trabajadores de la asociación de productores de banano orgánico de Salitral APBOS, los cuales fueron 80 trabajadores entre personal administrativo y de campo.

Al ser muestra población pequeña no se utilizó ninguna técnica para elegir una muestra, sino que se aplicó el instrumento a la totalidad de la población.

c. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de los datos será indirecta se aplicará a los colaboradores la Escala de Clima Laboral CL - SPC, creada por Sonia Palma Carrillo.

Ficha Técnica

Nombre del instrumento	:	Escala de Clima Laboral CL - SPC
Autor	:	Sonia Palma Carrillo
Administración	:	Individual o Colectiva
Duración	:	15 a 30 minutos aproximadamente
Significación	:	sensación global del entorno laboral y única con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
Tipificación	:	nivel percentilar total para muestra general, por sexo, jerarquía laboral y tipo de organización. (Muestra del Perú: Lima Metropolitana)
Validez	:	La validez de la Escala CL-SPC, se obtuvo a través del proceso del nivel de extracción y las COMUNALIDADES pertinentes, luego el análisis exploratorio y rotación en el método VARIMAX,

determinando 50 ítems para la versión final de la escala, se instruyen correlaciones positivas y significativas ($\alpha.05$) entre los 5 niveles de Clima Laboral

Confiabilidad : La credibilidad de la Escala CL-SPC se obtuvo a través del Coeficiente ALFHA de CROMBACH Y Split HALF de GUTTMAN se estimó la credibilidad, evidenciando correlaciones de .97 y .90 respectivamente, lo que refiere de una alta consistencia interna de la información y permite validar que el instrumento es confiable.

d. Procedimiento de recolección de datos

Se solicitó la autorización a secretaria de la empresa para realizar el estudio.

Seguidamente se coordinó la aplicación de los instrumentos en los horarios de tutoría de las secciones de secundaria.

Se llevó a cabo el estudio de los instrumentos explicando las metas del estudio y su ayuda voluntaria, dando su permiso. El estudio fue colectivo y se realizó en cada una de sus aulas.

Una vez obtenida toda la información se empezó a corregir cada una de las pruebas con los softwares de cada prueba. Se hizo un consolidado con los resultados de productores de banano orgánico salitral y se pasó a analizar dicho consolidado con la ayuda del programa SPSS.

Se analizaron los resultados teniendo en cuenta los objetivos que se buscaban y con ellos se constituyeron las conclusiones y recomendaciones respectivamente.

Protección de los derechos humanos de los sujetos en estudio

Lo primero que se realizó fue las coordinaciones necesarias con la Asociación de productores de banano orgánico de Salitral (APBOS), para formalizar la investigación en dicha empresa con una carta de presentación por parte de Universidad San Pedro y una carta de aceptación por parte de la Asociación.

Una vez realizado dicho formalismo necesario se procedió a fijar fecha y hora para la aplicación de la prueba junto con los representantes de APBOS, se pedirá un lugar idóneo para la aplicación del instrumento, donde los trabajadores puedan estar cómodos y sin distracciones.

e. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Una vez obtenida toda la información se empezará a corregir cada una de las pruebas con el software del Inventario. Se hizo un consolidado con los resultados de todos los trabajadores y se pasó a analizar dicho consolidado con la ayuda del programa IBM SPSS.

Con la ayuda del IBM SPSS, se analizaron los resultados tomando en cuenta los objetivos que se buscaban elabore las tablas y gráficos estadísticos y con ellos se establecieron las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

7. Resultados

Describir el Clima laboral en la asociación de productores de banano orgánico salitral Sullana 2019.

Tabla 1.

Nivel general Clima Laboral

Clima Laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	30	37,5%
Desfavorable	22	27,5%
Media	9	11,3%
Favorable	12	15,0%
Muy favorable	7	8,8%
Total	80	100%

Elaboración: Propia

tabla 1 evidencia el predominio mayoritario de los Niveles Muy Desfavorable y Desfavorables del Clima Laboral con el 37.5 % y el 27.5% respectivamente; evidenciando que el 65% de los trabajadores perciben un Clima de trabajo negativo.

**Determinar el nivel del factor de realización personal e involucramiento
laboral en la asociación de productores de banano orgánico Salitral, Sullana 2019**

Tabla 2.

Niveles Realización Personal del Clima Laboral

Realización Personal		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	33	41,3%
Desfavorable	19	23,8%
Media	9	11,3%
Favorable	10	12,5%
Muy favorable	9	11,3%
Total	80	100%

La tabla 2 reafirma la tendencia vista en las estadísticas generales y muestra que el 41.3% de los individuos están en el Nivel Muy Desfavorable, seguido del Nivel Desfavorable con el 23.8%.

Tabla 3.

Niveles Involucramiento Laboral del Clima Laboral

Involucramiento Laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	21	26,3%
Desfavorable	30	37,5%
Media	10	12,5%
Favorable	11	13,8%
Muy favorable	8	10,0%
Total	80	100%

Elaboración: Propia

tabla 3 podemos visualizar el Nivel predominante es el Desfavorable con el 37.5%, seguido por el nivel Muy Desfavorable con el 26.3%; como se nota, aquí la tendencia se invierte, sin embargo los niveles, Promedio, Favorable y Muy Favorable, no tienen incrementos porcentuales significativos.

Determinar el nivel del factor de supervisión y comunicación en la asociación de productores de banano orgánico salitral Sullana 2019

Tabla 4

Niveles del Factor Supervisión del Clima Laboral

Supervisión		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	25	31,3%
Desfavorable	26	32,5%
Media	10	12,5%
Favorable	10	12,5%
Muy favorable	9	11,3%
Total	80	100%

Al igual que en la tabla anterior, en esta tabla 4 el nivel que se destaca es el Desfavorable con el 32,5% seguido muy de cerca por el nivel Muy Desfavorable con el 31.3%.

Tabla 5

Niveles Comunicación del Clima Laboral

Comunicación		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	26	32,5%
Desfavorable	26	32,5%
Media	9	11,3%
Favorable	12	15,0%
Muy favorable	7	8,8%
Total	80	100%

Elaboración: Propia

tabla 5 observamos Niveles Desfavorable y Muy Desfavorable obtienen el mismo porcentaje, en ambos se llega al 32,5%, lo cual reafirma la tendencia general, teniendo que aproximadamente el 65% de los individuos piensan que el Clima Laboral de la empresa es negativo.

Identificar el factor de condiciones laborales en los individuos administrativos y de campo en la asociación de productores de banano orgánico salitral Sullana 2019

Tabla 6

Niveles del Factor Condiciones Laborales del Clima Laboral

Condiciones Laborales		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	28	35,0%
Desfavorable	24	30,0%
Media	9	11,3%
Favorable	11	13,8%
Muy favorable	8	10,0%
Total	80	100%

Elaboración: Propia

tabla 6 el 35% de los individuos se encuentran en el nivel Muy Desfavorable, seguido por el 30% que se ubica en el Nivel Desfavorable, como vemos en su amplia mayoría los trabajadores se encuentran disconformes con las Condiciones Laborales que les ofrece la empresa.

8. Análisis y discusión

Describir el Clima laboral en la asociación de productores de banano orgánico salitral Sullana 2019.

presente investigación hemos medido el Clima Laboral de una empresa agroindustrial de Salitral, y de manera general hemos obtenido que en su gran mayoría la sensación de los individuos sobre el Clima de la empresa es negativa, ya que un 37.5% de ellos piensan que es Muy Desfavorable, mientras que el 27.5% lo consideran Desfavorable; si hacemos la suma de ambos resultados obtenemos que el 65% de los trabajadores perciben el ambiente de trabajo como un lugar donde no se puede lograr el desarrollo personal, donde evitan involucrarse con la institución, un ambiente donde la supervisión se vuelve un mecanismo de constante hostigamiento, donde la comunicación es escasa tanto entre compañeros, como de parte de los superiores, donde no se prestan las guías que estén aptas para poder cumplir con lo asignado.

Estas cifras se asemejan a los hallazgos realizados por Williams en su estudio titulado “Estudio diagnóstico de Clima Laboral en una dependencia pública” ya que en dicho estudio el 46% de los evaluados perciben su Clima Laboral como no favorable.

Teniendo en cuenta nuestros resultados, tenemos que sólo un 35% se ubica en los Niveles favorables, cuya distribución es la siguiente: el 11.3% se ubica nivel Medio, el 15% Nivel Favorable y 8.8% Nivel Muy Favorable.

Por lo contrario, los resultados de Sandoval son opuestos a los nuestros, ya que en su investigación el 48% de los evaluados perciben el Clima Laboral como Favorable, y sólo el 27% como No Favorable. Por su parte Medina obtiene el 36% de los individuos piensan que el Clima Laboral como Favorable, y en el caso de Salas este porcentaje aumenta hasta alcanzar el 65% de los evaluados.

Son notables las diferencias obtenidas, sin embargo cabe destacar que esto se puede deber a múltiples razones, sin embargo es importante destacar que las poblaciones con las cuales trabajaron en estas investigaciones son diferentes, ya que nosotros hemos realizado la investigación con trabajadores del rubro agroindustrial y hemos aplicado el instrumento tanto al personal administrativo como al personal operario, quienes tienen que trabajar en el campo, con mayores exigencias físicas y menor remuneración mensual.

Por lo general, el trabajo de oficina es visto por el personal de campo como menos exigente, más fácil y mejor remunerado, esto suele crear ciertas desavenencias y una marcada distancia entre los trabajadores administrativos y los operarios, aunque formen parte de una misma institución.

Determinar el Clima Laboral tomando en cuenta los diferentes Factores del instrumento.

El primer Factor que mide el instrumento es el de la Realización Personal, en donde los trabajadores evaluados en nuestra investigación han tenido como nivel predominante el Nivel Muy Desfavorable 41.3%, luego del nivel Desfavorable el 23.8%; esto nos pone de manifiesto que los trabajadores de la empresa piensan que

el entorno laboral no favorece al crecimiento personal ni universitario; dicho en otras palabras, los trabajadores no tienen una perspectiva de futuro en la empresa.

Esto difiere con las investigaciones consignadas en los antecedentes, ya que, en el caso de Medina, en esta área el 38.1% de los evaluados se ubicaron en el Nivel Regular o Medio; en el caso de la investigación de Salas el 64.7% de los trabajadores se ubicaron en el nivel favorable; por último, Santamaría y Zaña presentan que el nivel predominante en su investigación para el Factor Realización Personal es el Muy Favorable con el 43.82%.

El segundo nivel del Clima Laboral Involucramiento Laboral, se obtiene que el 37.5% de los trabajadores se han ubicado en el Nivel Desfavorable, luego por el nivel Muy Desfavorable con 26.3%. estas cifras podemos entender que los trabajadores no tienen una autenticación con los valores de la empresa, no existe un pleno compromiso con el deber y sobre todo con el desarrollo de la organización.

En el caso de Medina 41,3% de los individuos están en el nivel Favorable, así mismo, 61% de evaluados de la investigación de Salas obtuvieron puntajes que los ubicaron en el nivel Favorable; por su parte Santamaría y Zaña encontraron el 40.45% de los individuos en su investigación se ubicaron en el nivel Favorable en el Factor Involucramiento Laboral del Clima Laboral.

tercer Factor del Clima Laboral es Supervisión y la investigación de Medina en este factor destaca el nivel Favorable con 33.3%, en la investigación de Salas este mismo nivel alcanza el 54%, ahora bien, en la investigación de Santamaría y Zaña el nivel que destaca es el Muy Favorable con el 35,96%. Estas estadísticas nos

revelan que por lo general los trabajadores evaluados en estas investigaciones tienen una apreciación positiva del papel orientador y de apoyo que ejercen los superiores, ya que entienden que lo que buscan es optimizar el desempeño de sus tareas en beneficio de la institución.

Caso contrario sucede con nuestra investigación ya que el 32.5% de los evaluados se ubicaron en un nivel Desfavorable el 31,3% el nivel Muy Desfavorable, en el cual explica que los trabajadores de la asociación tienen apreciación negativa del papel que ejercen los jefes en la supervisión ya que no lo ven como una manera de orientación sino de hostigamiento.

La Comunicación es el cuarto Factor del Clima Laboral y en la investigación los niveles que sobresalieron fueron el Muy Desfavorable y Desfavorable, ambos con el 32,5%; esto deja entrever que la comunicación dentro de la asociación no facilita el funcionamiento interno, que no hay claridad en la información entre compañeros, como tampoco de los jefes a los trabajadores. Esto concuerda con la investigación de Medina, ya que en el Factor Comunicación el nivel que predominó fue el nivel Desfavorable con el 36.5% de los evaluados.

Esto difiere con Salas, ya que, en su investigación, el 57% de los trabajadores se ubicaron en el Nivel Favorable, caso similar al ocurrido con Santamaría y Zaña, ya que en ella predomina el nivel Muy Favorable el 31.46%, el cual explica que los trabajadores obtienen que en sus respectivas instituciones la Comunicación es buena y hace que puedan realizar más fácilmente sus labores, ya

que ante inconvenientes que se puedan presentar cuentan con un sistema funcional de comunicación.

Finalmente está el Factor de Condiciones Laborales, y en él el nivel que prevalece es el Muy Desfavorable con el 35%, seguido muy de cerca por el nivel Desfavorable con un 30%. Llevando a la conclusión de que en la asociación no hay un reconocimiento, por parte de los trabajadores, de que la empresa esté cumpliendo con brindarles lo necesario para que cumplan con su trabajo; esto engloba tanto los materiales necesarios dentro de la empresa, como también una disconformidad con el salario dado y la necesidad de mejores condiciones sociales.

En la investigación de Medina tenemos que el 40.7% de aquellos sujetos están en un nivel Medio, por su lado Salas manifiesta que el 61% de sus evaluados manifiestan estar en el nivel Favorable, por su parte Santamaría y Zaña obtienen que el 43.7% de sus evaluados están en el nivel Muy Favorable; lo cual pone de manifiesto las excelentes condiciones laborales con las que cuentan en sus respectivas instituciones.

9. Conclusiones y Recomendaciones

9.1. Conclusiones

- El nivel de Clima Laboral que persiste en los trabajadores Muy Desfavorable con un 37.5% luego el nivel Desfavorable con un 27.5%.
- Respecto al Factor Realización Personal el nivel que sobresale es el Muy Desfavorable con el 41.3%, lo cual indica que los trabajadores sienten que la institución no favorece su crecimiento personal ni profesional.
- En el Factor Involucramiento Laboral, 37.5% de aquellos evaluados se ubica en el nivel Desfavorable, deja entrever la falta de compromiso de los trabajadores con el desarrollo de la empresa.
- Respecto al Factor Supervisión el 32.5% aquellos evaluados se encuentran en un Nivel Desfavorable, siendo indicador de que entienden la supervisión como punitiva, y no como orientadora para mejorar el trabajo.
- En referencia al Factor Comunicación los niveles Muy desfavorable y Desfavorable obtienen el mismo porcentaje, llegando ambos al 32.5%; manifestando las dificultades en este aspecto lo cual podría afectar los resultados de la asociación.
- Las condiciones Laborales destacan la percepción Muy Desfavorable con un 35% ya que existe una apreciación de que no se les está brindando las condiciones para que cumplan de manera adecuada su trabajo.

9.2. Recomendaciones

- Promover la instauración de nuevas políticas orientadas a promover una cultura institucional que revalore al trabajador como persona y busque mejoras en el trabajo que se deán para mejoras de crecimiento y excelente calidad de vida.
- Realizar programas de intervención dirigidos a los trabajadores busquen mejorar el Clima Laboral en la asociación.
- Desde el departamento de Recursos Humanos, buscar estrategias que hagan sentir al trabajador realizado en la institución, que se sienta parte de ella.
- Trabajar talleres con las diferentes áreas de la institución que interioricen la cultura organizacional de empresa, trabajando el compromiso del trabajador con la misión, visión y los valores institucionales.
- Idear estrategias de supervisión que no sean tan punitivas, sino que estén orientadas a premiar los logros obtenidos; es decir, no estar buscando los errores para castigarlos, sino incentivar a que los trabajadores realicen mejor su trabajo por los incentivos que podrían ganar.
- Realizar talleres con los trabajadores que aborden el tema de la comunicación, para ayudar a mejorar en esta área del Clima Laboral

10. Dedicatoria y Agradecimientos

Dedicatoria

*Dedico este trabajo a mis padres y a toda mi familia,
porque con su apoyo incondicional han sido los impulsores
de este gran logro en mi vida*

Agradecimiento

En primer lugar, a mi familia y amigos por su apoyo económico y moral.

Al Coordinador de la Escuela de Psicología y a todos los docentes que han ido modelando a la persona y profesional que soy en este momento.

A mis compañeros de estudio, porque nos hemos estado motivando mutuamente para alcanzar juntos esta primera meta profesional.

11. Referencias Bibliográficas

Medina, D. (2017). *Clima laboral en el personal administrativo de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2017*(Tesis de pregrado). Universidad San Pedro, Chimbote, Perú.

PALMA.S.(2004). *Escala clima laboral CL- SPC. Manual. Lima*

Ferraro, E. (1995). *Administración De Personal: Funciones Fundamentales para el Desarrollo del Área*. BUENOS AIRES: Primo Editora.

Salas, L. (2017). *Percepción del clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior – Nuevo Chimbote, 2016* (Tesis de pregrado). Universidad San Pedro, Chimbote, Perú.

Sánchez, H., Reyes, C., (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial Visión Universitaria.

Sandoval, M., Magaña, D., y Surdez, E. (2013). Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 13(3), 1-24.

Chiavenato, (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. México: MC Graw Hill.

Santamaría, F., y Zaña, K. (2015). *Percepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad universitaria, 2015* (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo, Perú.

Sierra, M. (2015). *El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V.* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Alta Verapaz, Guatemala.

Mejía, M. (2010). *Manual para realizar Diagnostico del Clima Laboral*. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Guatemala.

Williams, I. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública* (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, México.

Martínez, M. (2008). *La Gestión Empresarial. España*: Editorial Díaz de Santos.

García, I. (1995). *La formación del Clima Psicológico y su relación con los estilos de Liderazgo*. Tesis Doctoral, (Universidad de Granada, España).

Gan, F. (2007). *Manual de Recursos Humanos (1ª. ed.)* México: Prentice Hall.

12- Anexos y Apéndice

Anexo 1

Nivel general de Clima Laboral

Niveles del clima laboral en la asociación de productores de banano orgánico salitral Sullana 2019.

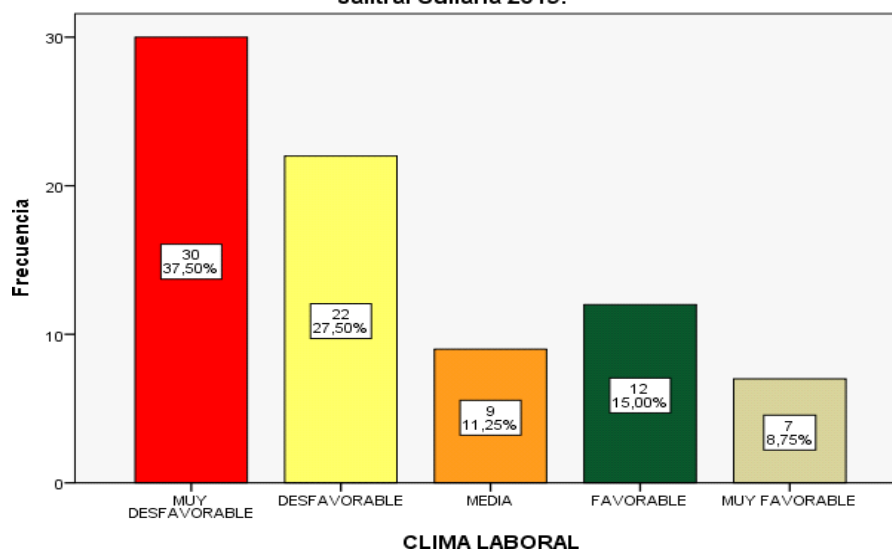


Figura 1. En el gráfico podemos apreciar de manera clara los resultados de la tabla 1 sobre los niveles de Clima Laboral en la asociación de productores de banano orgánico. Vemos que se destaca el nivel Muy Desfavorable con el 37.5%.

Figura 2

Niveles del Factor Realización Personal del Clima Laboral

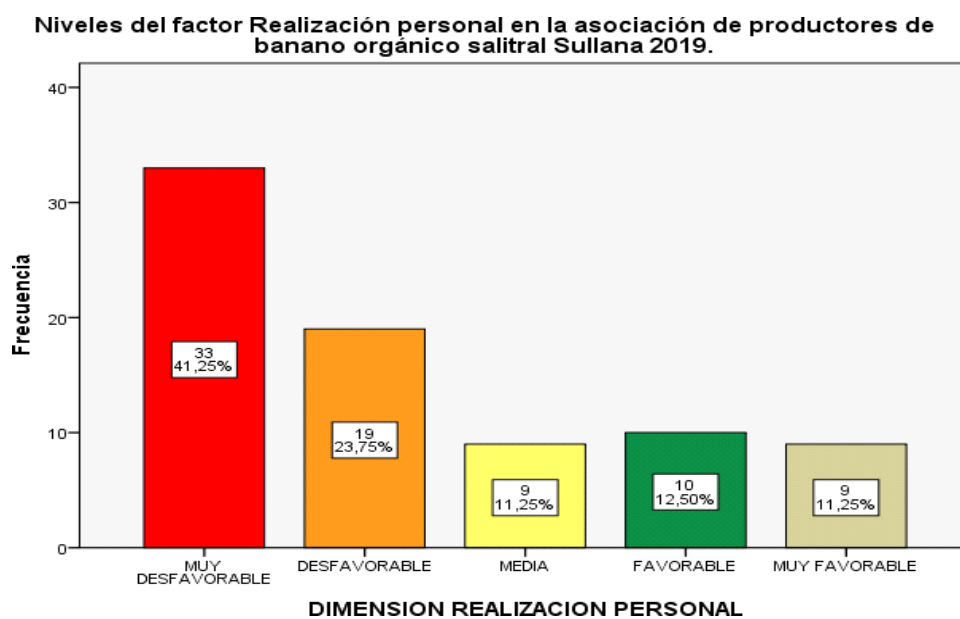


Figura 2. En la imagen podemos apreciar de manera gráfica los resultados de la tabla 2. Es notablemente cómo el nivel Muy Desfavorable se destaca con el 41.25%.

Figura 3.

Niveles del Factor Involucramiento Laboral del Clima Laboral

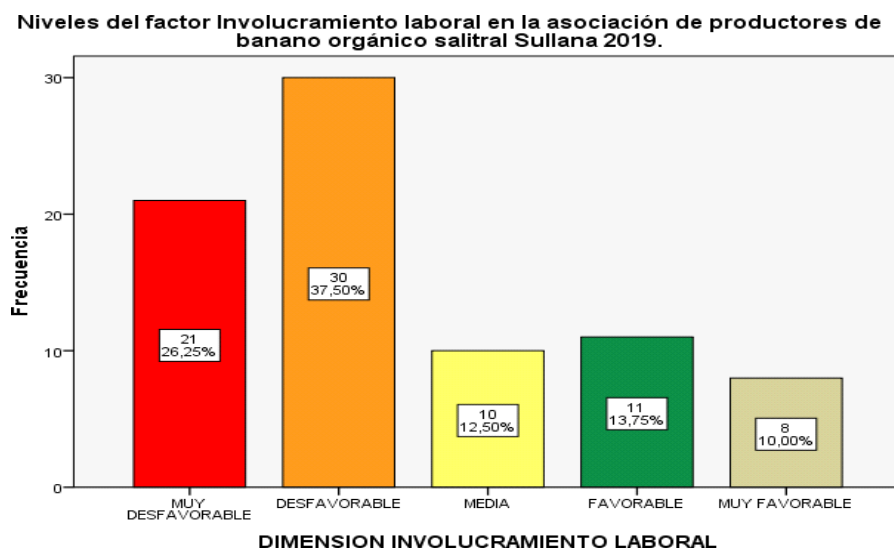


Figura 3. En la imagen se representa gráficamente los niveles del Factor Involucramiento Laboral, y vemos que se destaca el nivel Desfavorable con el 37.5%.

Figura 4

Niveles del Factor Supervisión del Clima Laboral

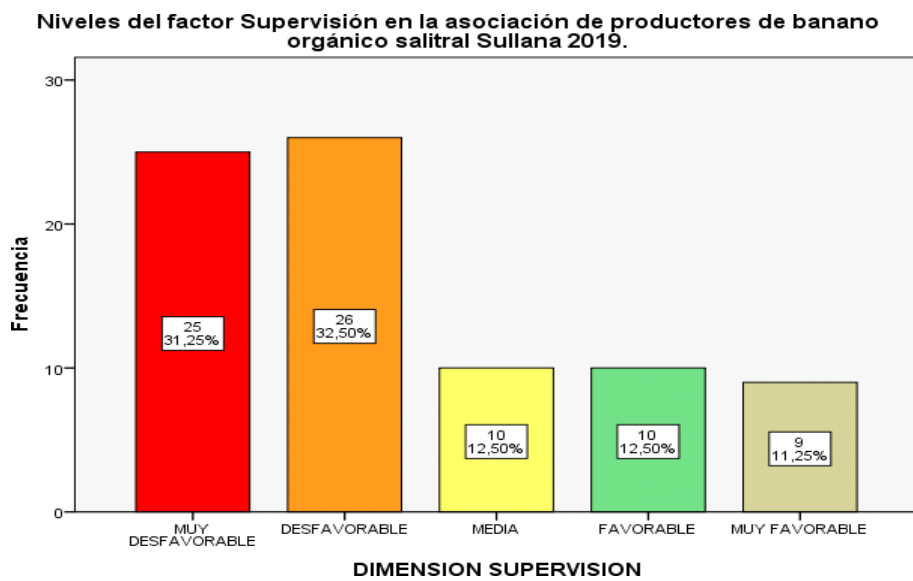


Figura 4. En el gráfico podemos visualizar los resultados obtenidos en el Factor Supervisión, pudiendo notar cómo se destacan los niveles Muy Desfavorable y Desfavorable.

Figura 5

Niveles del Factor Comunicación del Clima Laboral

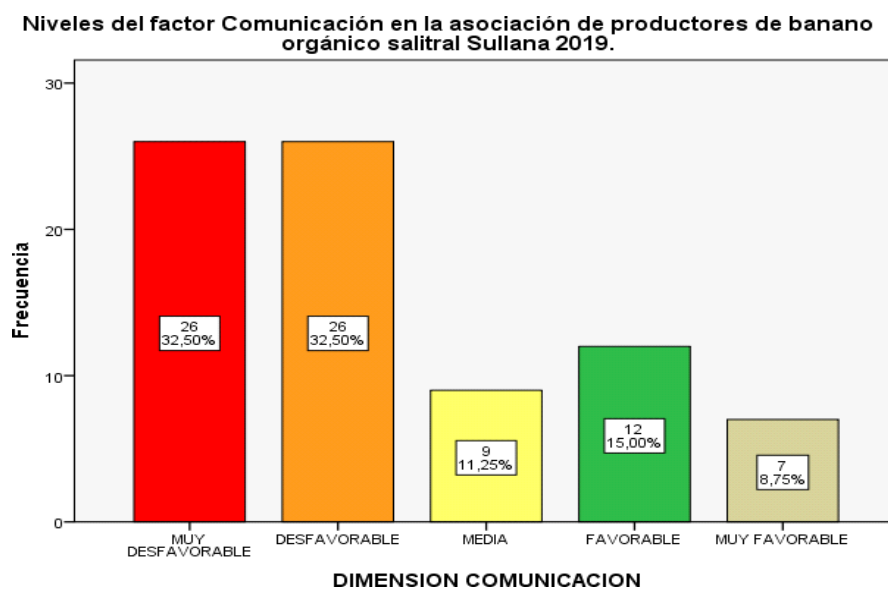


Figura 5. En el gráfico podemos observar que en el Factor Comunicación los niveles Muy Desfavorable y Desfavorable se destacan con el 32.5% cada uno.

Figura 6

Niveles del Factor Condiciones Laborales del Clima Laboral

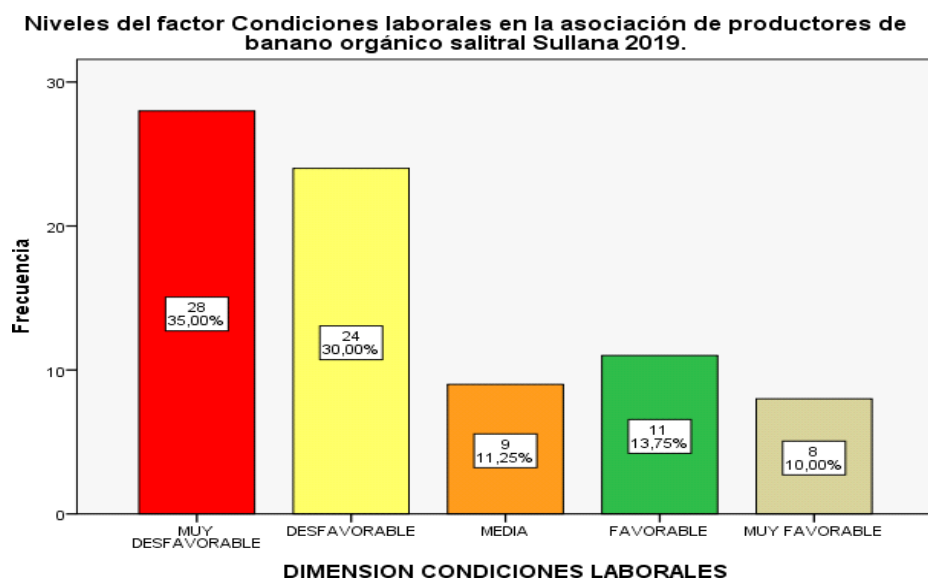


Figura 6. En el gráfico podemos observar que el Nivel Muy Desfavorable se destaca por encima de los otros con un 35%.

ANEXOS 2

ESCALA CLIMA LABORAL

Sonia Palma Carrillo

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: _____ Fecha: _____ Edad: _____

Sexo: Masculino () Femenino ()

Empresa: _____

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Ninguno o Nunca : 1
Poco : 2
Regular o Algo : 3
Mucho : 4
Todo o Siempre : 5

ITEMS	1	2	3	4	5
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					

8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					

26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes					

establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48. Existe un trato justo en la institución					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					