

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Clima laboral y satisfacción de los trabajadores de la Empresa del  
Ande Alimentos S.A.C., Barranca – 2021**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración

**AUTOR:**

**Bach. Solis Vasquez, Jason Guzman**

**Código ORCID 0000-0001-8294-685X**

**Asesor:**

**Mg. Santos Díaz, Pablo**

**Código ORCID 0000-0002-8606-3146**

**HUACHO – PERÚ**

**2022**

**Palabras clave:**

<b>Tema</b>	Clima laboral y satisfacción laboral
<b>Especialidad</b>	Administración

<b>Theme</b>	Work environment and job satisfaction
<b>Specialty</b>	Management

**Línea de Investigación:**

<b>Línea de Investigación</b>	<b>OCDE</b>		
	<b>Área</b>	<b>Sub Área</b>	<b>Disciplina</b>
Talento Humano	Ciencias Sociales	Economía y Negocios	Negocios y Managemetn

**Research Line:**

<b>Line of research</b>	<b>OCDE</b>		
	<b>Area</b>	<b>Sub Área</b>	<b>Discipline</b>
Human talent	<b>social Sciences</b>	<b>Economy and business</b>	<b>Business and Management</b>

**“Clima laboral y satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021.”**

**" Work environment and satisfaction of the workers of the company Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021"**

## Resumen

El estudio tuvo como propósito demostrar que el clima laboral se relaciona en la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca-2021.

En la metodología, es investigación básica, porque usó técnicas e instrumentos, como la encuesta y el cuestionario, que previamente fue validados por el juicio de expertos, tuvo una población muestral de 90 trabajadores. Tuvo un diseño no experimental y su enfoque cuantitativo, ya que la información se procesó con valores numéricos, en un nivel estadístico, la información recogida será ingresada mediante los programas informáticos del Office Microsoft, Excel, que nos permitirá ordenarlas en tablas y figuras.

Concluimos que existe correlación significativa, entre el clima laboral y la satisfacción del trabajador, ya que  $Rho\ Spearman = 0,771$ , con un nivel de significancia menor al 5% ( $0.000 < 0.05$ ), el clima laboral no es adecuado, ya que un 40% afirman que a veces hay una fluida comunicación entre jefes y trabajadores, por falta de integración por parte de los jefes, en cuanto a la satisfacción, un 35% sostienen que a veces existe limitaciones para su desarrollo de actividades y la empresa no se preocupa por resolverlos, un 60% manifiestan que a veces considera tener un buen ambiente físico, repercutiendo en sus labores y en la salud mental.

## **Abstract**

The purpose of the study was to demonstrate that the work environment is related to the satisfaction of the workers of the company Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca-2021.

In the methodology, it is basic research, because it used techniques and instruments, such as the survey and the questionnaire, which were previously validated by expert judgment, it had a sample population of 90 workers. It had a non-experimental design and its quantitative approach, since the information was processed with numerical values, at a statistical level, the information collected will be entered through the Microsoft Office software, Excel, which will allow us to order them in tables and figures.

We conclude that there is a significant correlation between the work environment and worker satisfaction, since  $Rho\ Spearman = 0.771$ , with a significance level of less than 5% ( $0.000 < 0.05$ ), the work environment is not adequate, since 40% affirm that sometimes there is fluid communication between bosses and workers, due to lack of integration on the part of the bosses, in terms of satisfaction, 35% maintain that sometimes there are limitations to their development of activities and the company does not care about solve them, 60% state that sometimes they consider having a good physical environment, affecting their work and mental health

# INDICE

<b>PALABRA CLAVE:</b> .....	i
<b>TITULO</b> .....	ii
<b>RESUMEN</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>INDICE</b> .....	v
<b>INDICE DE TABLAS Y FIGURAS</b> .....	vi
<b>CAPITULO I : INTRODUCCION</b> .....	1
<b>1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA</b> .....	2
<b>1.2 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION</b> .....	15
<b>1.3 PROBLEMA</b> .....	16
<b>1.4 CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES</b> .....	16
<b>1.5 HIPOTESIS</b> .....	22
<b>1.6 OBJETIVOS</b> .....	22
<b>CAPITULO II : METODOLOGIA</b> .....	23
<b>2.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION</b> .....	24
<b>2.2 POBLACION Y MUESTRA</b> .....	25
<b>2.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS</b> .....	25
<b>2.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN</b> .....	26
<b>CAPITULO III: RESULTADOS</b> .....	27
<b>CAPITULO IV: ANALISIS Y DISCUSION</b> .....	53
<b>CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	59
<b>CAPITULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b> .....	63
<b>ANEXOS</b> .....	67

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1:	28
Tabla 2:	29
Tabla 3:	30
Tabla 4:	31
Tabla 5:	32
Tabla 6:	33
Tabla 7:	34
Tabla 8:	35
Tabla 9:	36
Tabla 10:	37
Tabla 11:	38
Tabla 12:	39
Tabla 13:	40
Tabla 14:	41
Tabla 15:	42
Tabla 16:	43
Tabla 17:	44
Tabla 18:	45
Tabla 19:	46
Tabla 20:	47
Tabla 21:	48
Tabla 22:	49
Tabla 23:	50
Tabla 24:	51
Tabla 25:	52

# **CAPITULO I**

# **INTRODUCCION**

## **1. Antecedentes y fundamentación científica**

### **1.1 Antecedentes**

#### **En lo Internacional**

**Albañil (2015)**, el autor tuvo como propósito detallar y hacer un análisis a partir de un enfoque educativa del clima laboral que existe en el centro educativo del estado Enrique López Albújar de la ciudad de Piura. Este estudio se realiza o sustenta en razón de cómo los docentes tienen la percepción en cuanto a su clima del centro educativo, las dimensiones que más resaltaron del clima laboral, fueron: la comunicación, participación y la satisfacción laboral, fueron descritas en razón a otros componentes como el saber reconocer las labores y el trabajo que se hace en equipo que se centra en el centro educativo. Esta investigación se ha trabajado considerando los paradigmas positivos, se usó la técnica de la encuesta, con diseño de corte transversal descriptivo y enfoque de tipo cuantitativo. Se espera con los resultados, brindar aportes de mejoras según a sus necesidades y prioridades, en cuanto al sistema de gestión del recurso humano, que tiene una entidad pública, con el fin de brindar nuevos mecanismos para el logro de sus objetivos educativos.

**Santamaría (2020)**, el objetivo principal de este trabajo fue detallar si la variable clima organizacional, con sus dimensiones asignadas, inciden o no de manera directa e indirecta a la variable desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. durante el tiempo estudiado. El autor concluye que se detalló que la variable del clima organizacional se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Datapro S.A., el autor se basó en razón de los resultados que proyectaron la estadística descriptiva, en cuanto a las variables, dimensiones e indicadores, se reforzó con el sustento de las pruebas de inferencia estadística, el cual se descarta su independencia, luego de ser investigadas y aplicadas en las variables señaladas.

## **En lo Nacional**

**Híjar (2017)**, en su estudio su propósito fue detallar la incidencia que hay entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa industrial del sector privado. Donde se confirma que existe relación significativa ( $r=0.556$ ;  $p<.01$ ) entre ambas variables (C.O. y S. L.) que tienen los trabajadores de la Empresa. el autor recomendó, mostrar a la dirección General de la Empresa, un proyecto de trabajo, el cual contenga un plan de promoción y capacitación de preparación, así como la implementación de planes de carrera, seguridad y bienestar social, programas que beneficien e incentiven a los colaboradores, así como a sus familiares, teniendo como fin que los colaboradores puedan sentirse motivados, así como saberles reconocer con el fin de comprometerlos a identificarse más con sus actividades diarias.

**Arce (2018)**, en su investigación su propósito fue establecer si hay una significativa correlación entre la cultura organizacional y el clima laboral. Entre los resultados hallados demuestran que la empresa no existe una idónea cultura organizacional, de tal manera que no favorece que la empresa libere un buen clima laboral, llegando a deducir que existe una insatisfacción de sus colaboradores, desde los aspectos estructurales y organizacional, así como tener una buena gestión de la cultura organizacional, y un buen clima laboral que es ocasionado por su entorno interno y externo. Luego de sus hallazgos el autor recomienda a la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, que debe considerar a los aspectos o factores del clima organizacional, para generar un buen clima laboral para los trabajadores, que tengan un ambiente agradable con ambientes cómodos, con el fin de mejorar el interés y entusiasmo de sus colaboradores de la empresa, el cual incidirá en la satisfacción laboral de cada colaborador, el cual les permite desenvolverse y desarrollarse a nivel individual y grupal, favoreciendo a la empresa de los recursos que cuenta, así como mejorar los tiempos de producción.

**Saravia (2018)**, el autor tuvo como propósito detallar el nivel de satisfacción laboral que prevalecen en los colaboradores de la empresa de alimentos y bebidas que se encuentra ubicada en el distrito de Chorrillos. (...). El autor concluye con los resultados, que el 34.67% se encuentra en un nivel de satisfacción alto y el 30.67% tiene un nivel bajo, así también se obtuvo los resultados de los cinco aspectos que conforman la definición de satisfacción laboral de esta investigación, el cual se pudo notar que hubo una predominación muy alto en el factor de prestaciones, mientras que un nivel preferentemente muy bajo en el aspecto de supervisión, más específico y participativo. El autor recomendó implementar talleres que los hagan intervenir y que a la vez los capacite al personal en general, cuya prioridad es fomentar y mejorar los niveles anímicos y de satisfacción laboral de todo el personal en general.

**Ruiz (2019)**, en su investigación desarrolló la incidencia que hay entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui de Es salud, que se encuentra en la región Lambayeque, Perú, en el periodo 2019. El autor arribó que existe una correlación entre la variable clima laboral y desempeño, en la dimensión satisfacción se obtuvo un resultado de, Tau b de Kendall con un valor de  $p = 0,005 < 0,05$ , por lo que se determina que tiene un nivel de significancia de correlatividad entre ambas variables. Por otro lado si se habla de la asociación entre clima laboral y la dimensión metas de la variable desempeño, notamos que no hay relación, ya que el resultados de Tau b de Kendall es de  $p = 0,097 > 0,05$ . Nos demuestra que el clima laboral en relación a la medición del desempeño, se da en razón al cumplimiento de metas del plan operativo POI, ya que deducimos que no es adecuada como predictor del desempeño laboral para el estudio.

**Tamayo & Romero (2019)**, los autores buscan establecer la correlación que hay entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la Superintendencia de Mercado de Valores en Miraflores durante los meses de

enero-agosto, periodo 2018. Se arribó que el clima laboral incide significativamente con el desempeño laboral de trabajadores de la Superintendencia, donde sus resultados del Rho spearman presentó una correlación positiva moderada de 0,668. Donde se forma un ambiente positivo en los trabajadores, donde si se les reconoce o valora sus esfuerzos de sus actividades, tanto así que la empresa les proporciona una estructura adecuada mejorando su ambiente laboral.

**Solís (2019)**, el propósito de la investigación tuvo el fin de establecer que el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Empresa Vlacar S.A.C. de la ciudad de Chimbote, periodo 2018. (...). El autor recomendó a la misma empresa, que para mejorar la Satisfacción Laboral de los trabajadores se debe enfocar más en las actitudes de los trabajadores, es decir debe aplicarse encuestas y hacer una retroalimentación de las capacitaciones, con el fin de llegar a las alternativas de solución de los percances que enfrentan los trabajadores; podemos mencionar en relación a la variable Clima Organizacional, se sugiere buscar las mejoras en un adecuado clima, como realizar los trabajos en equipo, hacer interacción entre los trabajadores, así como jefes sabiendo ubicar el buen liderazgo de ellos, con el fin de incentivar más el compromiso institucional en beneficio para la empresa, claro está que no afecte a la empresa en gastos.

## **Fundamentación científica**

### **a) Clima Laboral**

**Louffat (2012)** afirmó que “es la fidelización del nivel de compromiso con la satisfacción del trabajador, en razón de diferentes aspectos de los procedimientos administrativos y de forma de administrar al recurso humano que se cuenta en una empresa o una organización que tiene una razón de ser.”

**Pintado (2011)**, nos dice que viene hacer la perceptibilidad directa o indirecta que toman los trabajadores o colaboradores de un sistema de particularidades del medio ambiente laboral, que son vistos y estudiados, con el fin de generar o visualizar mejor el clima laboral que se tiene, en cuanto a determinados comportamientos que tiene efectos sobre la organización, ya que derivan de las condiciones de los niveles de motivación, productividad e incentivos laborales y otros.

**Chiavenato (2011)**, nos dice que el clima laboral, esta condicionado a todo su ambiente interno que pueda existir entre sus integrantes de una empresa u organización, claro está, que está muy vinculado con el nivel de motivación y liderazgo de sus integrantes. Si se quiere hablar del clima, nos referimos de manera más específica a los aspectos de liderazgo y de motivación del entorno organizacional, o mejor dicho se refiere a los factores de la organización que originan estimulación o causan provocación, diferentes medios de motivación de sus conformantes.

**Chiavenato (2015)**, mencionó que: Los seres humanos son adaptables a todo cambio impredecible tanto, así como a diversas situaciones con un fin de obtener la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, el cual busca conservar su equilibrio emocional. En tal sentido nos define como un estado de adaptación, sabiendo que aquí el trabajador define su satisfacción a sus necesidades físicas y de estabilidad, como también se puede ver el nivel de compromiso e identificación a la organización, así como su nivel de autorrealización.

**Robbins y Coulter (2013)**, indican que el clima laboral “representa como un individuo su participación es activa y participativa dentro de una organización, conseguir que el trabajador se sienta cómodo y familiarizado en el ambiente que la organización le brinda para el logro de sus objetivos”.

## Factores del clima laboral.

Nos dice la **Fundación de Recursos Humanos, (2016)**. Son los siguientes:

- Organización: crea valores, objetivos, integra a los colaboradores, entre otros.
- Ambiente laboral: Condicionamiento (infraestructura), integridad y salud, deserción y otros.
- Puesto de trabajo: se define responsabilidad, instancias, mecanismos, horarios, pagos y otros.
- Vinculo: modo de direccionar, delegar, cooperar, trabajo en equipo, y otros.
- Crecimiento personal: desarrollo, intervención y visión profesional.
- Entrevista: se visualiza la edad, apariencia, género, experiencia, escala remunerativa, estructura organizacional, y otros.

## Principales postulados de los enfoques conceptuales del clima organizacional

CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES			FACTORES INDIVIDUALES		
Principales postulados	autor	año	Principales postulados	autor	año
❑ Conjunto de características que describen una organización	Forehand y Gilmer	1964	❖ Percepciones que tienen los individuos de sus organizaciones, influidas por las características de la organización y del individuo.	Schneider Hall	1972
❑ Define al clima como cualidad o propiedad del ambiente	Litwin	1968	❖ Significado psicológico de representaciones cognitivas, percepciones	Schneider	1975
❑ Clima es fenomenológicamente externo al actor, está en la mente del observador	Taigiuri	1968	❖ Percepción multidimensional por parte de los miembros de una organización sobre el sistema organizacional	Evan	1976
❑ Proceso psicológico que interviene en el comportamiento y característica de las organizaciones	Litwin	1968	❖ Representaciones cognitivas individuales de eventos situacionales relativamente cercanos, expresado en términos que reflejan el significado psicológico del individuo	James Sell	1981
❑ Propiedades organizacionales percibidas que intervienen entre el comportamiento y las características organizacionales	Friedlander Margulies	1969	❖ Síntesis de percepciones sobre un conjunto relativamente estable de orientaciones de valores de la organización como un todo, que influye en el comportamiento de los miembros de la organización.	De Witte De Cock	1986
❑ Clima toma la forma de un conjunto de actitudes y de expectativas que describen las características estáticas de la organización. Percepción de las variables objetivas y de los procesos organizacionales.	Campbell Dunnette Lawler Weick	1970	❖ Descripciones individuales del marco social o contextual de la cual forma parte la persona	Rousseau	1988
			❖ Percepciones compartidas de políticas prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales	Reichers Schneider	1990

Fuente: *Chiang y Núñez 2010*

**Chiang et al. (2010)**, sustentan que: “el clima pertenece de manera muy directa a la organización, donde juegan diversos aspectos que lo representan. Existen otros factores u objetivos del contexto: el nivel de formalizar, de centralización, tecnología, dimensión, ambiente físico, etc.”.

### **Importancia del Clima Organizacional:**

**Brunet (2011)**, indica que es una perspectiva, es un espejo del nivel de valores, como actitudes, costumbres y creencias que cada trabajador hace en relación a los eventos de cambios que están vinculados directamente al clima organizacional, que de alguna manera es una retroalimentación de todo cambio o estímulo que recibe y determinan los comportamientos de cada trabajador, el cual nos permite ingresar cambios que estén planificados, para el cambio de actitud y conductas del trabajador. Es muy importante ya que se centra hacer un estudio minucioso para llegar a un diagnóstico, en cuanto al clima organizacional, siendo lo siguiente:

- Hacer un análisis para resolver las situaciones de conflicto, que ocasionan estrés e insatisfacción que tenga un trabajador, en cuanto al direccionamiento negativo por parte de la organización.
- Se debe promover cambios que indica el administrador de los fundamentos específicos donde deben intervenir todo el grupo de trabajadores, para localizar los cambios que puedan darse en la organización.
- dar seguimiento a todos los logros de la organización, siempre y cuando se puedan evitar problemas que en adelante surjan.

### **Modelos de Clima organizacional**

Estos modelos son esquemas o estructuras de forma general que dan referencia o que orientan a como limpiar toda definición imprecisa, con el fin de ubicar fenómenos, en tal manera que se explique y analice, según su origen. En tanto (**Chiang et al. 2010**), nos indica que existe 3 modelos:

### **Modelos Aditivos**

Las variantes se consideran de forma independiente, en tal sentido que ellas influyen de forma directa y acumulativa, según a sus resultados. En tal sentido se suman cuando terminan su proceso. Para usar este modelo, existe una limitación, tanto que al tener un trato independiente no admite obtener los diversos tipos de relaciones multinivel y de nivel cruzado, (**Chiang et al. 2010**).

### **Modelos Mediadores**

En este modelo el clima actúa como un catalizador. asumimos que hay variables que ejecutan su influencia de manera indirecta, que repercute en gran manera a otras variables que están directamente vinculadas con las respuestas. Si hablamos de comportamiento, son las variables que afectan sobre sus condiciones, es decir el clima refleja el actuar de los comportamientos organizacionales, de los individuos, (**Chiang et al. 2010**).

### **Modelos Interactivos**

Es más extenso ya que el nivel de interrelación es con cada variable. Asumimos que el clima no solo incide, sino a la vez puede ser un producto. Aquí las variables pueden ser manipuladas o ser utilizadas como variables dependientes o independientes, en estos modelos. Los aspectos que tienen en común en estos modelos es la conexión de vínculos que hay entre las variables. Sin embargo, el problema, que existe en este tipo de modelo, es el direccionador tendrá que conocer de manera precisa los efectos que puedan ver en las variables, según su marco de estructura, procedimientos y resultados, (**Chiang et al. 2010**).

### **El clima laboral se mide a través de técnicas y métodos.**

Para esta actividad hacer la medición es muy complejo, es decir no es tan fácil. Ya que hay que hacer frente eventos vinculados con diversas causas que se originan a raíz de los instrumentos, que se utilizan para medir su confiabilidad y su validez. Para tomar decisiones sobre el método que se utilizará, estará en

manos de los aspectos como tiempo, recurso humano así como presupuestos, programaciones, disponibilidad, etc.

**Chiang et al. (2010)**, nos recomienda para evitar problemas o dar soluciones, se debe tomar precauciones metodológicamente, según los métodos.

**Primero**, precisar cómo será medido;

**Segundo**, verificar que instrumentos se utilizarán teniendo en cuenta si se hará a manera individual, grupal, o toda la empresa;

**Tercero**, considerar los procedimientos y análisis estadísticos, así como una buena fuente confiable. los análisis estadísticos,

**Cuarto**, puntualizar una investigación experimental o longitudinal ya que se quiere evitar errar en los diseños, ya que normalmente siempre son no experimentales.

Es necesario tener conocimiento sobre los niveles de la investigación, de cómo se originan, así como determinar sus diferencias y las circunstancias que las establecen. Para medir el clima de una organización, entre los instrumentos más utilizados, es la observación directa sea externa o interna, mediante entrevistas y los respectivos cuestionarios, según a sus indicadores establecidos.

#### **b) Satisfacción laboral.**

**Pintado (2011)**, nos dice que es el nivel o escala que tiene un trabajador en cuanto a su identificación con su entidad en la que trabaja, así como concluir o llegar a las metas u objetivos, que el mismo se compromete como participante. Sabemos que tiene que ver mucho las políticas salariales, incentivos, , beneficios, gratificaciones, compensaciones así como sus normatividad de ascensos el cual deben cerciorarse de ser justos, sin ambigüedad, teniendo en cuenta que deberán estar acorde a sus expectativas.

Nos dice **Arbaiza (citado por Quispe, 2015)** que la satisfacción en el puesto de trabajo es un sentimiento que es reflejado de como interactúa frente al actuar o actitud al hacer sus actividades de sus funciones que tiene su puesto dentro de la

organización. Sabemos que hay diversos aspectos para los trabajadores tengan un sentimiento de satisfacción o insatisfacción en su centro de labores.

Nos dice **Robbins et al (2009)**, que la satisfacción en un trabajador, viene hacer la disposición que tiene o la actitud frente a su propio trabajo, este comportamiento dependerá mucho de sus creencias y valores que tiene un individuo para desenvolverse dentro de su trabajo, al realizar sus funciones, el cual está ligado a los incentivos, interacción entre sus compañeros y jefes, que también tienen sus propias costumbres”.

Según **Castellanos (2010)**, define a la satisfacción laboral al resultado de diversos aspectos y actitudes que cuenta un colaborador hacia su puesto de trabajo, así como aspectos concretos, como el seguimiento de su supervisor, convivencia con sus compañeros de trabajo, incentivo salarial, ascensos, ambientes de trabajo, seguridad, etc.) y todo lo que cuenta en su medio ambiente de trabajo. En tal sentido la satisfacción laboral, bien hacer el reflejo que tiene un trabajador de como se siente, en su ambiente de trabajo, todo lo muestra sus actitudes, que pueden ser positivos o negativos, concluyendo que si están o no satisfechos con su medio ambiente laboral.

#### **Resultado de respuesta afectiva de un trabajador en su puesto.**

**Marín (2013)**, indica que son sentimiento o emociones que posee un trabajador frente a su organización o puesto de trabajo, estando muy ligado sus condiciones sean físicas o psicológicas que tiene el trabajador, es notorio en que este campo a evolucionado ya que las organizaciones en la actualidad, buscan tener contento a su recurso humano que cuentan, en tal sentido que los incentivan en darles oportunidades para participar en desafíos que ayudan a desarrollar mejor su potencial, además de eso crean mejores políticas de reconocimiento, acompañado de beneficios que favorezcan a mejorar sus competencias. De esta manera la organización da respuesta afectiva hacia el trabajador dentro de su puesto en relación a su experiencia del mismo en su cargo, ligado a sus valores

y creencias, tanto así lo que la organización espera de él. Por otro lado la satisfacción se vincula cuando el trabajador encuentra placer en lo que hace dentro de su ambiente de trabajo.

### **Satisfacción Laboral y sus Factores determinantes:**

Estos factores están vinculados directamente con las funciones de su puesto que de alguna manera repercuten en la satisfacción del trabajador.

Los retos que se impongan se deben considerar que sean moderados, porque podría causar frustración cayendo en cuadros depresivos y por consiguiente estrés con sensaciones de fracaso en el trabajador, repercutiendo en la satisfacción, pues para ello se debe tener en cuenta lo siguiente:

- **Las recompensas justas:** todo depende que tipo de políticas cuenta cada organización, así como que procedimientos tienen para ascensos que tiene cada empresa, de tal modo que el trabajador lo percibe de buena manera, y estos se sientan valorados por su desempeño que realizan, evitando en caer en ambigüedades, estando siempre acorde a sus expectativas o necesidades de cada trabajador. Viene hacer la percepción de justicia que incide cuando se compara con los demás de su entorno social, de esta manera se puede ver las demandas del trabajo, así como sus habilidades de cada trabajador en razón a las escalas de salario de la organización.
- **Salario que satisface:** vienen hacer todos los beneficios, así como políticas salariales e incentivos y gratificaciones y hasta sus compensaciones que reciben cada trabajador en razón de su trabajo que hace.
- **La personalidad y la compatibilidad dentro del puesto:** este es el resultado que se llega, cuando existe una buena satisfacción el cual se siente comprometido su personalidad con su misma labor que se siente a gusto, por que el trabajador ubica su talento en su puesto asignado, el cual crea y mejora sus habilidades para desarrollar las actividades diarias de su puesto.

### **Sus diferencias y similitudes del Clima Laboral y Satisfacción Laboral.**

Nos dice **Chiavenato (2011)**, que todo está referido a los “condiciones internas que hay entre los integrantes, en tal sentido que se relaciona con el nivel de motivación de sus conformantes”. También enfoca manera más específica de los aspectos motivacionales que brinda la organización o logra la estimulación, que hace provocar diversos tipos de motivaciones en sus participantes. El autor hace mención que el clima adecuado de una organización se logra cuando las expectativas y necesidades de sus colaboradores, son satisfechas que hacen que fortalezcan su moral, pero sus necesidades se encuentran frustradas, pues nos encontramos a trabajadores insatisfechos y por ende una salud mental con un estado motivacional muy bajo.

Nos dice **Chiavenato (2011)**, El clima laboral está muy ligado con la motivación de sus participantes, si existe una motivación efectiva y elevada, pues el clima mejora, de tal manera que mejoran los ánimos despertando el interés para colaborar los trabajadores.

Sabemos que cuando existe un clima laboral u organizacional inadecuado o por un nivel bajo, pues aumenta el desinterés, esfuerzo, insatisfacción, apatía, compromiso, desmotivación, llegando muchas veces a situaciones extremas, como abotonamientos como huelgas y situaciones de inconformidad.

Mucho dependerá el nivel de la motivación que tengan los trabajadores, es decir determinará el comportamiento, los ambientes o condiciones, así como sus cualidades que presenta su entorno organizacional, el cual será influenciado de estos comportamientos de manera positiva o no.

También podemos decir que el clima laboral, está muy vinculado a la estructura organizacional de una entidad, por lo tanto, los trabajadores se comportarán de un modo determinado, que es el reflejo de las particularidades administrativas y organizacionales; es decir viene hacer la percepción del trabajador que tiene en relación a medio ambiente de trabajo.

Cuando se habla de satisfacción laboral se refieren a una respuesta que sale a raíz de una emoción positiva de la percepción subjetiva de las experiencias laborales en base a sus funciones de trabajo. Afirmando que estas son diferentes,

la satisfacción laboral y el clima laboral, mucho van a depender de los ambientes o condiciones de trabajo, conjuntamente con sus particularidades de la organización.

### **Beneficios y consecuencias del clima laboral**

**Jiménez (2011)**, indica que hay efectos que impactan de forma positiva o negativa en el desarrollo de una empresa, el cual dependerá mucho del clima organizacional, bueno o malo, el cual son los siguientes:

#### **Beneficios de un clima laboral sano:**

Entre ellos vemos en los trabajadores la satisfacción, adaptabilidad, integración, actitud del trabajador positivo, comportamientos constructivos, innovación de ideas para mejorar la productividad, mejores resultados con escasa rotación de personal reduciendo costos.

#### **Consecuencias negativas en un clima laboral deficiente:**

Cuando existe negativas hay la inadaptación alta rotación, ausentismo, poca motivación, baja producción, fraude o robos, sabotajes, tortuguismo, incumplimiento de horarios, actitudes negativas.

#### **Consecuencias de la satisfacción laboral**

Si nos hablamos de forma general, se coinciden con otros autores que habrá un buen impacto positivo, así como consecuencias que benefician a la satisfacción con el trabajo. Existe estudios que muestran si la satisfacción laboral mejora, pues conlleva a desarrollar actitudes positivas, que benefician a la misma organización, que habrá mayor compromiso por parte de los trabajadores y por ende será menor el ausentismo y la rotación), como también para el mismo trabajador, mejor satisfacción y cumplimiento de necesidades).

#### **Presentamos hallazgos más recientes sobre la satisfacción.**

#### **Trabajador comprometido con la organización.**

Cuando el trabajador se compromete con la organizacional, es porque acepta como suyo los objetivos y valores de la organización, de tal manera que su deseo es su permanencia en la misma organización el cual se esfuerza más, buscando su bienestar.

#### **Baja el ausentismo y la rotación laboral.**

Esto existe cuando hay una relación positiva entre la satisfacción laboral y la permanencia en su área laboral. Un buen clima organizacional mejora a la satisfacción laboral.

#### **Cero estrés y sus síntomas.**

Si existe estrés crónico, es decir si hay acumulación, pues la continuidad permanente de insatisfacción laboral conlleva a los trabajadores a un ambiente de cansancio.

#### **Vida satisfecha**

Según a las circunstancias el trabajador se sentirá satisfecho, es decir si existe buen clima pues este conlleva a mejorar la satisfacción laboral y por ende satisfacción con la vida, también será muy notorio su mejoría.

### **1.2. Justificación de la Investigación.**

Nuestro proyecto se justificará ya que es un tema clave de permanencia en de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., ya que está en un mercado muy competitivo con otra empresa del mismo rubro, por lo cual se justifica de la siguiente manera:

**Relevancia social,** nos permitirá investigar a otras empresas que compiten con la nuestra, lo que nos facultará brindar nuevas estrategias de mejoras para el buen clima laboral que debe tener una empresa y por ende el mejoramiento de la satisfacción de los trabajadores, logrando así una mejor productividad con calidad, incrementando a su vez las ventas y de esta manera lograr rentabilidad que es el objetivo de la empresa y consigo beneficiando al estado en el incremento del pago de sus impuestos.

**Relevancia Científico,** la investigación servirá como soporte de nuevos fundamentos teóricos para otros investigadores que estén interesados en el tema

referente al clima laboral y la satisfacción laboral, ya que previamente se revisó investigaciones el cual sus evidencias sirvieron para hacer nuestro análisis y llegar a la creación de nuevas teorías que serán de gran utilidad para nuevos investigadores y otros estudiantes a futuro, tanto así que servirá de evidencia para la empresa que el estudio se basó en la investigación científica de otros investigadores, logrando detectar las similitudes de sus falencias.

**Utilidad metodológica**, servirá para evidenciar que el tema se encuentra en una investigación de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional con diseño no experimental ya que ninguna de las variables, como el clima laboral y la satisfacción laboral se hizo alguna alteración, es decir se narra al detalle los sucesos que acontecieron en un periodo dado, haciendo usos de la técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario debidamente validado por el juicio de expertos, por lo tanto dará veracidad a los resultados que se obtengan.

### **1.3. Problema.**

¿De qué manera el Clima laboral se relaciona en la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021?

## **1.4. Conceptualización y operacionalización de las Variables**

### **1.4.1. Conceptuación de las variables**

#### **a) Clima laboral.**

**Chiavenato (2011)**, nos dice que el clima laboral, está condicionado a todo su ambiente interno que pueda existir entre sus integrantes de una empresa u organización, claro está, que está muy vinculado con el nivel de motivación y liderazgo de sus integrantes.

#### **Dimensiones de clima laboral**

##### **Adaptación**

**Hernández (2011)**, nos dice que es la “Adaptabilidad, de tal manera que lo define o lo entiende como una acción que tiene como efecto a daptarse o ser

flexible, este verbo nos hace referencia a la adaptabilidad o ajuste de algo respecto a otra cosa” (p.20).

### **Satisfacer necesidades**

**Hernández (2011)**, nos dice que, “para lograr la satisfacción de una necesidad es necesario localizar cual es el deseo que manifiestan los clientes por un determinado producto o marca” (p.24). en tal sentido este término de; satisfacer las necesidades, está referido a lograr saciar o cumplir las expectativas sugeridas en el mercado de consumo de acuerdo a la diversidad que hay en los clientes.

### **Equilibrio emocional**

**Hernández (2011)**, infiere que “es la capacidad de asumir y sostener cualquier posición del cuerpo contra la ley de la gravedad, así buscando la estabilidad” (p.50). El equilibrio emocional, es contener nuestros sentidos totalmente controlado de forma razonable, y poder realizar reacciones moderadas.

### **Indicadores:**

**Ambiente físico:** es todo lo que lo rodea a un individuo cuando realiza una actividad, como infraestructura, mobiliario equipos, etc.

**Políticas:** a política es el conjunto de actividades que se asocian con la toma de decisiones en grupo, u otras formas de relaciones de poder entre individuos, como la distribución de recursos o el estatus.

**Comunicación:** es "el proceso por el cual intercambiamos o compartimos significados mediante un conjunto común de símbolos"

**Integración:** Entendemos por **integración**, el seleccionar al personal competente para los puestos de la organización; es reunir todos los elementos materiales, económicos, técnicos y humanos necesarios para alcanzar los objetivos.

**Recursos:** son medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos: son bienes o servicios utilizados en la ejecución de las labores organizacionales.

**Autorrealización:** es el logro máximo de las satisfacciones de las necesidades humanas. Es el desarrollo del potencial humano, aceptación de sí mismo, de fortalecer la espiritualidad, los conocimientos, las buenas relaciones interpersonales y vivir bajo el concepto de la felicidad.

**Capacitación:** es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

**Seguridad:** es un estado en el cual los peligros y las condiciones que pueden provocar daños de tipo físico, psicológico o material son controlados para preservar la salud y el bienestar de los individuos y de la comunidad.

**Beneficios:** los **beneficios** tratan de atender las necesidades individuales de las personas, proporcionándoles una vida familiar y laboral más tranquila y productiva”.

**Motivación:** es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa”.

#### **b) Satisfacción laboral.**

**Chiang (2010)**, menciona que la satisfacción laboral es la actividad a través del cual la persona tenga la oportunidad para demostrar sus habilidades y que este le genere un desafío de ese modo sentirá interés en conseguir buenos

resultados, es la satisfacción propia, sin embargo, también es necesario que este se sentirá contentos cuando la organización le proporcione beneficios, satisfaga sus necesidades básicas y que valore su esfuerzo mediante reconocimientos.

### **Dimensiones de Satisfacción Laboral:**

Según **Chiavenato (2011)** “En la satisfacción se puede medir o estudiar a cada trabajador, estos conceptos ayudasen mucho respecto al desempeño laboral que va la mano con el nivel de satisfacción” como se distinguir a continuación:

- **Sentimientos:** Es la manifestación que transmite cada empleador sobre un problema o resultado que se llega a obtener de acuerdo a su desempeño, gracias a sus logros que realiza y logra llegar a su meta u objetivo que ansiaba alcanzar durante la semana o el mes.
- **Emociones:** Es la amplitud de observar a uno como es su manera de expresar sus emociones y también se debe de monitorear las de los demás, es un proceso muy complejo llamado mentalización. Mentalizar consiste en darse cuenta de las motivaciones o de las razones para los propios actos y en sentir empatía por los demás.
- **Actitudes:** Son comportamientos que mostramos de manera positiva y que logramos conseguir cuando uno se lo propone y disfruta más de la vida. Lo mismo sucede en el trabajo o en la empresa, al enfrentar cada día de manera positiva los problemas que se nos presenta día a día para obtener rendimientos eficientes.

### **Indicadores:**

**Reconocimiento:** es la acción y efecto de reconocer o reconocerse cuando un individuo hace algo.

**Confianza:** es cuando se espera que una persona realice algo por otro, igual o similar a lo que ella ha realizado por él.

**Expectativas:** es como la anticipación de un evento o consecuencia futura, tanto en el ámbito personal como social.

**Identidad:** cuando el trabajador se identifica con la institución para la que trabaja.

**Motivación:** es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa”.

**Limitaciones:** Se refiere **limitaciones** o los problemas con los que el investigador se encontrará durante el desarrollo de su investigación.

**Trabajo en Equipo:** conjunto de individuos que persiguen un objetivo común, trabajo coordinado.

**Colaborador:** Un **colaborador** es una persona que realiza un aporte personal de manera voluntaria donde no existe relación de subordinación o dependencia respecto de otra persona o sea un **colaborador** no se encuentra obligado a colaborar y no reconoce jefatura superior.

**Empatía:** es la habilidad de entender y compartir los sentimientos y las experiencias de las demás personas.

### 1.4.2. Operacionalización de las variables

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Clima Laboral</b>	Es el nivel de percepción que tiene un trabajador de su medio laboral de la empresa Del Andes S.A.C y mediante las dimensiones: Adaptación, satisfacción de necesidades y equilibrio emocional se verá si existe un buen clima laboral.	<b>Adaptación</b>	Ambiente físico	1.
			políticas	2.
			comunicación	3. . 4.
			integración	5.
		<b>Satisfacer necesidades</b>	Recursos	6. . 7.
			autorrealización	8.
			Capacitación	9.
		<b>Equilibrio emocional</b>	seguridad	10.
			Beneficios	11.
			Motivación	12.

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Satisfacción Laboral</b>	Es el grado de sentimiento y habilidades laborales que demuestran los trabajadores de la empresa Del Andes S.A.C. de Barranca, el cual mediante las dimensiones: sentimiento, emociones, actitud del trabajador con 12 ítems, se podrá medir que tan satisfechos están.	<b>Sentimiento</b>	Reconocimiento	1. 2.
			Confianza	3.
			Expectativas	4.
		<b>Emociones</b>	Identidad	5.
			Motivación	6.
			Limitaciones	7. 8.
		<b>Actitud del trabajador</b>	Trabajo En Equipo	9.
			Colaborador	10.
			Empatía	11. .12

## **1.5. Hipótesis**

H1: “El clima laboral se relaciona significativamente en la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021.”

H0: “El clima laboral no se relaciona significativamente en la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021.”

## **1.6. Objetivos**

### **Objetivo general**

1. Demostrar que el clima laboral se relaciona en la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021.

### **Objetivos específicos**

1. Interpretar el Clima laboral en la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021.
2. Detallar como está la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021.
3. Justificar que un buen clima laboral mejora la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021.

# **CAPITULO II**

## **METODOLOGIA**

## 2.1. Tipo y diseño de investigación

### Tipo de investigación

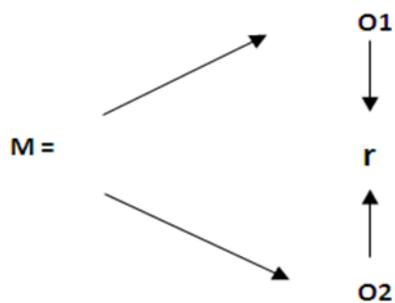
La investigación corresponde a un tipo descriptivo correlacional porque las variables en estudio no se manejan, de tal manera que se narran los hechos o sucesos en el periodo de nuestro trabajo de investigación 2021.

**Bernal (2010)**, manifiesta que es cuando se obtiene datos o información en un tiempo determinado.

### Diseño de la investigación

Para el estudio se contó con un diseño no experimental,

Según **Hernández, et al (2010)**, indican que se habla, narra de manera puntual todas las particularidades más resaltantes de las variables en estudio de la investigación, también correlacional porque ambas variables tienen una causa y un efecto se brinda el diagrama siguiente:



Dónde:

M = muestra

O1 = observación de la V.1.: (Clima laboral)

O2 = observación de la V.2.: (satisfacción de trabajadores)

r = correlación entre dichas V.1. y V.2.

## **2.2. Población - Muestra:**

Para el estudio se considerará toda la población de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021, que corresponde a 90 personas.

## **2.3. Técnicas e instrumentos de investigación.**

### **Técnica:**

Se usó de la encuesta para la recolección de los datos informativos, que se aplicará a todo el personal de la empresa Alimentos S.A.C., Barranca.

- **Instrumentos de investigación**

Para la recolección de datos se utilizó como instrumento un cuestionario, el cual fue construido en base a las dimensiones e indicadores, cada una con su respectiva escala valorativa, compuesta con 12 ítems por cada variable, siendo un total de 24 ítems para todo el cuestionario.

- **Validez y confiabilidad de instrumentos.**

#### **Validez**

Para validar el instrumento sobre la utilidad significativa referente a las variables en estudio, pasó por la revisión por el juicio de tres expertos, quienes darán su aprobación para su aplicación.

#### **Confiabilidad**

El instrumento tendrá la confiabilidad por el estadístico del Alfa de Cronbach, quien nos garantizó que su aplicación sirvió para obtener información fiable e importante para nuestra investigación en relación a nuestra problemática planteada.

## **Confiabilidad de la Variable Clima laboral**

### **Resultados mediante el alfa de Cronbach**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	12

Los resultados nos demuestran que el alfa de Cronbach es de 0.815, lo que significa que el instrumento de clima laboral, representa una confiabilidad alta significativa, confirmando que se garantiza que el instrumento se puede aplicar para el recojo de la información.

## **Confiabilidad de la Variable Satisfacción Laboral**

### **Resultados mediante el alfa de Cronbach**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	12

Los resultados nos demuestran que el alfa de Cronbach es de 0.795, lo que significa que el instrumento de satisfacción laboral, representa una confiabilidad alta, confirmando que se garantiza que el instrumento se puede aplicar para el recojo de la información.

## **2.4. Procesamiento y análisis de la información.**

Después de recolectar toda la información, mediante nuestro instrumento, se procedió a organizar mediante la ayuda de los programas informáticos de Office como el Excel y el Word, el cual la información será ingresada en tablas y/o figuras en forma de barras o pasteles, que ayudarán a realizar nuestro análisis situacional. Toda la información se interpretará en valores numéricos y porcentuales de forma ascendente a descendente, conllevándonos a llegar a nuestras conclusiones y luego las recomendaciones de mejora.

# **CAPITULO III**

## **RESULTADOS**

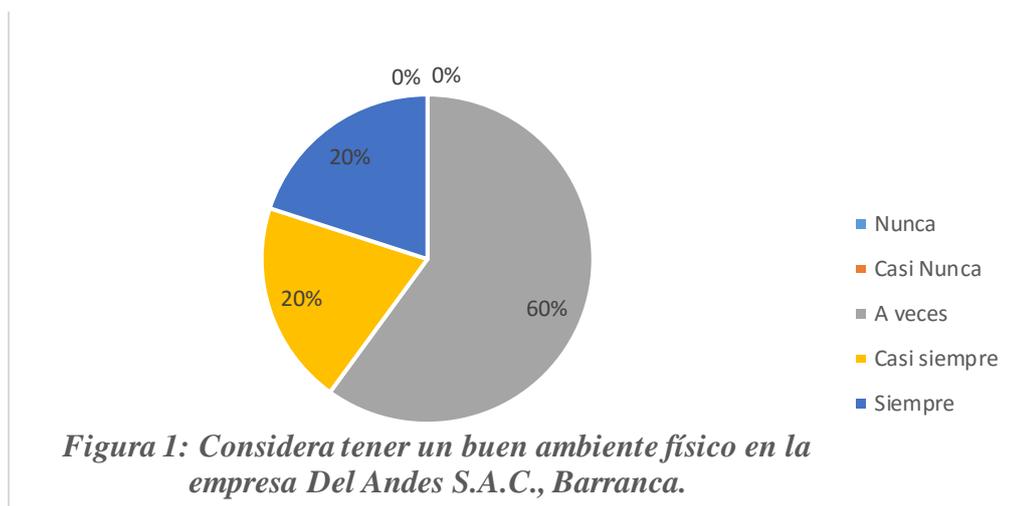
## RESULTADO DE ENCUESTA A TRABAJADORES.

**TABLA 1.**

*Considera tener un buen ambiente físico en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	54	60%
Casi siempre	18	20%
Siempre	18	20%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### INTERPRETACIÓN:

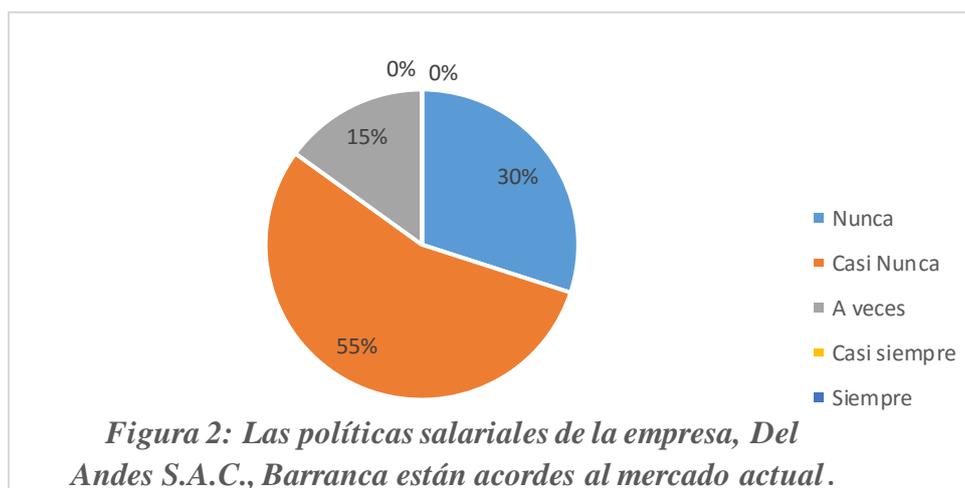
La tabla 1, observamos que el 60% de trabajadores sostienen que a veces considera tener un buen ambiente físico en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca, un 20% indican que casi siempre y el 20% de trabajadores manifiestan que siempre.

**TABLA 2.**

*Las políticas salariales de la empresa, Del Andes S.A.C., Barranca están acordes al mercado actual.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	27	30%
Casi Nunca	49	55%
A veces	14	15%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

### **INTERPRETACIÓN:**

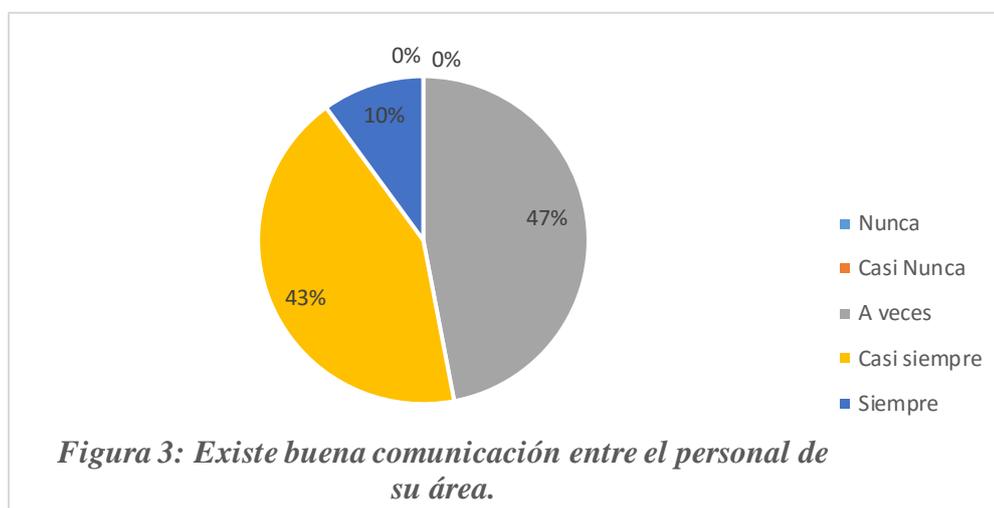
La tabla 2, nos detalla que un 55% de trabajadores indican que casi nunca las políticas salariales de la empresa, Del Andes S.A.C., Barranca están acordes al mercado actual, en tanto un 30% manifiestan que nunca y el 15% que queda sostienen que a veces.

**TABLA 3.**

Existe buena comunicación entre el personal de su área.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	42	47%
Casi siempre	39	43%
Siempre	9	10%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETACIÓN:**

La tabla 3, se visualiza que un 47% de trabajadores sostienen que a veces existe buena comunicación entre el personal de su área, por otro lado un 43% indican que casi siempre y el 10% que resta afirman que siempre.

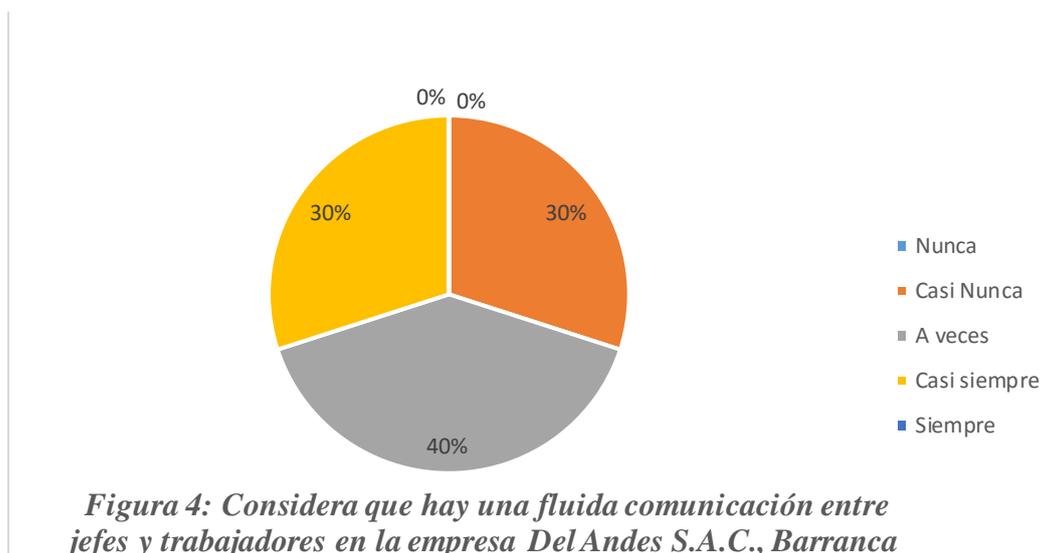
**TABLA N°04.**

*Considera que hay una fluida comunicación entre jefes y trabajadores en la empresa*

*Del Andes S.A.C., Barranca*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	27	30%
A veces	36	40%
Casi siempre	27	30%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



*Figura 4: Considera que hay una fluida comunicación entre jefes y trabajadores en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

#### **INTERPRETACIÓN:**

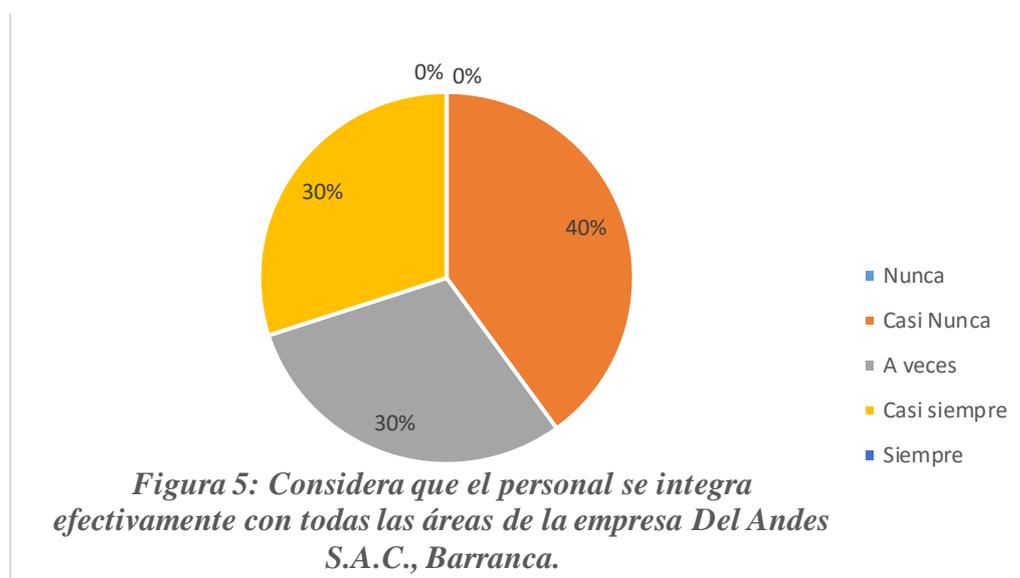
La tabla 4, se observa que el 40% de trabajadores sostienen que a veces hay una fluida comunicación entre jefes y trabajadores en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca, mientras el 30% consignan que casi nunca, en tanto otro 30% manifiestan que casi siempre.

**TABLA 5.**

*Considera que el personal se integra efectivamente con todas las áreas de la empresa Del Andes S.A.C., Barranca.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	36	40%
A veces	27	30%
Casi siempre	27	30%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

#### INTERPRETACIÓN:

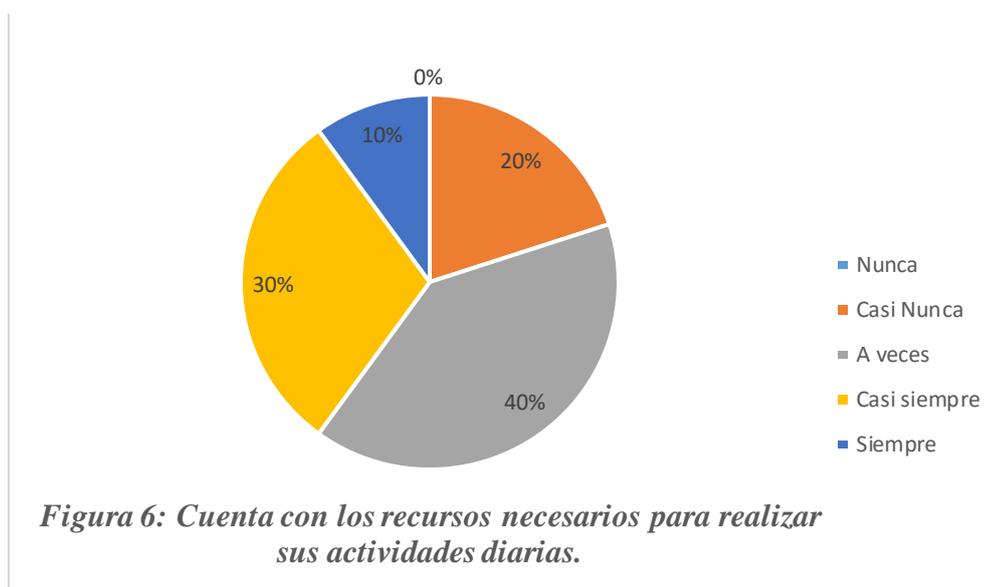
La tabla 5, se observa al 60% de trabajadores sostienen que casi nunca el personal se integra efectivamente con todas las áreas de la empresa Del Andes S.A.C., Barranca, en tanto el 30% manifiestan que a veces, mientras el otro 30% que queda consignan que casi siempre.

**TABLA 6.**

*Cuenta con los recursos necesarios para realizar sus actividades diarias.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	18	20%
A veces	36	40%
Casi siempre	27	30%
Siempre	9	10%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

#### INTERPRETACIÓN:

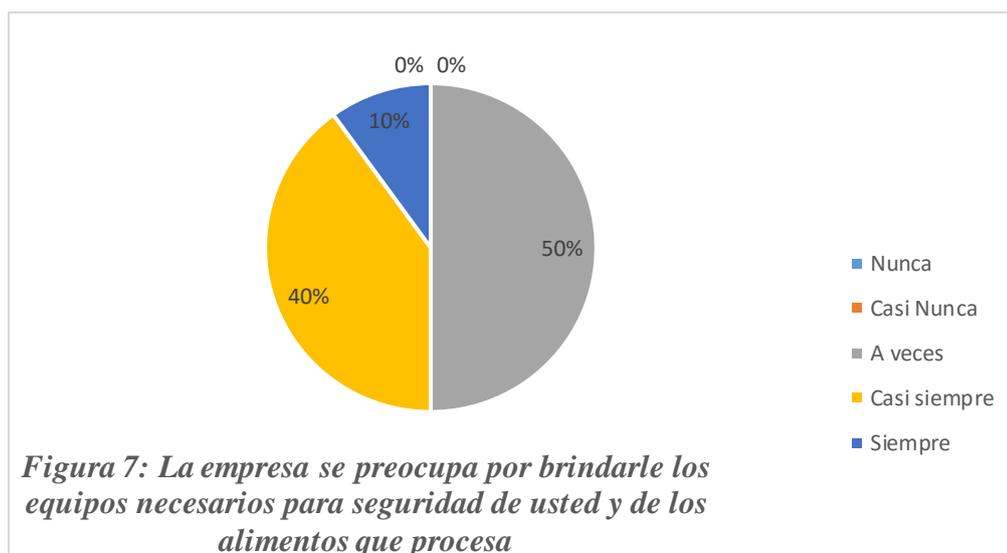
La tabla 6, nos muestra que el 40% de trabajadores indican que a veces cuenta con los recursos necesarios para realizar sus actividades diarias, por otro lado el 30% consignan que casi siempre, mientras que un 20% afirman que casi nunca y el 10% de trabajadores coinciden que siempre.

**TABLA 7.**

*La empresa se preocupa por brindarle los equipos necesarios para seguridad de usted y de los alimentos que procesa.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	45	50%
Casi siempre	36	40%
Siempre	9	10%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETACIÓN:**

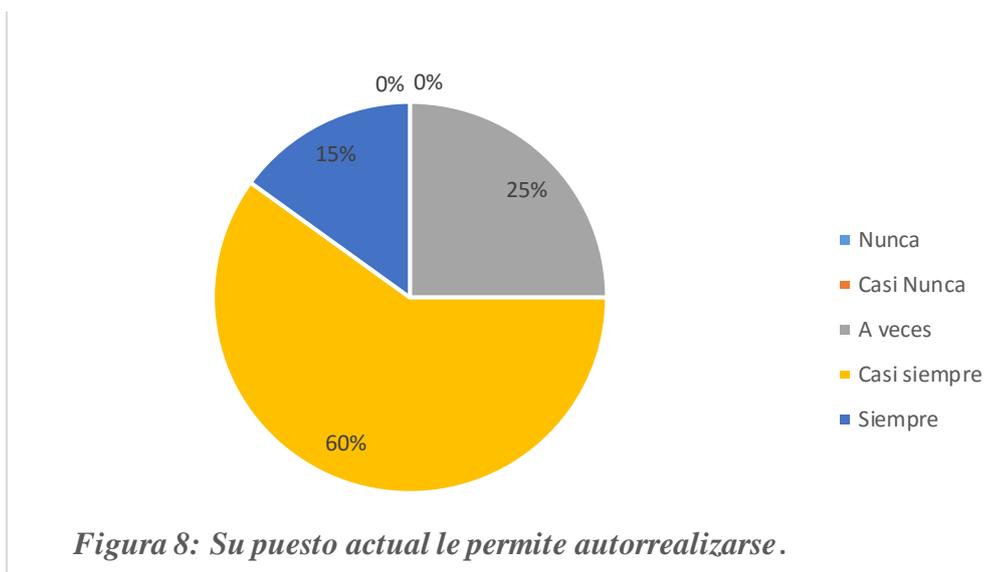
La tabla 7, observamos que el 50% de trabajadores sostienen que a veces la empresa se preocupa por brindarle los equipos necesarios para seguridad de usted y de los alimentos que procesa, por otro lado, un 40% coinciden que casi siempre y el 10% restante indican que siempre.

**TABLA 8.**

*Su puesto actual le permite autorrealizarse.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	22	25%
Casi siempre	54	60%
Siempre	14	15%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETACIÓN:**

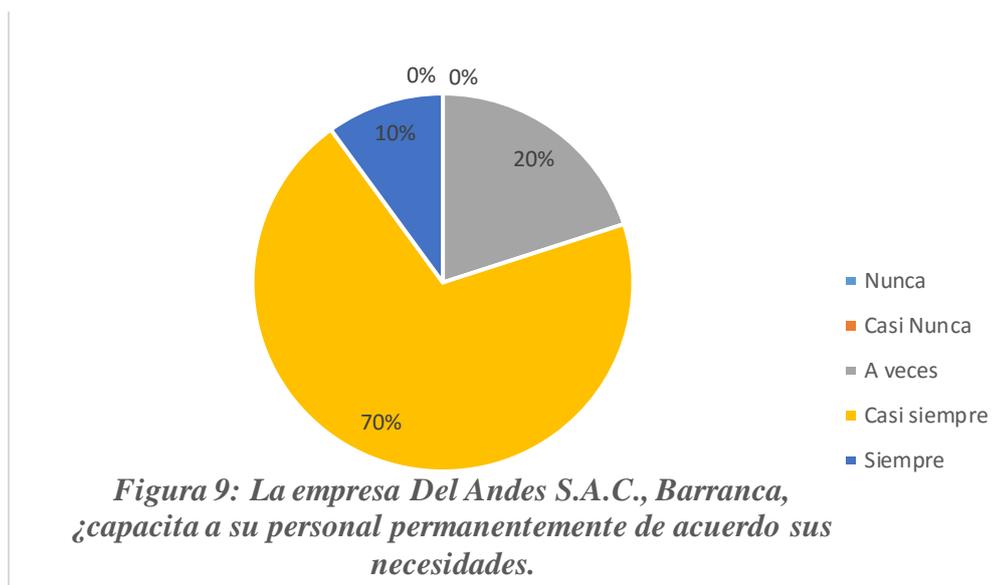
La tabla 8, nos revela que el 60% de trabajadores indican que casi siempre su puesto actual le permite autorrealizarse, por otra parte, un 25% afirman que a veces y el 15% que resta opinan que siempre.

**TABLA 9.**

*La empresa Del Andes S.A.C., Barranca, ¿capacita a su personal permanentemente de acuerdo sus necesidades.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	18	20%
Casi siempre	63	70%
Siempre	9	10%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETACIÓN:**

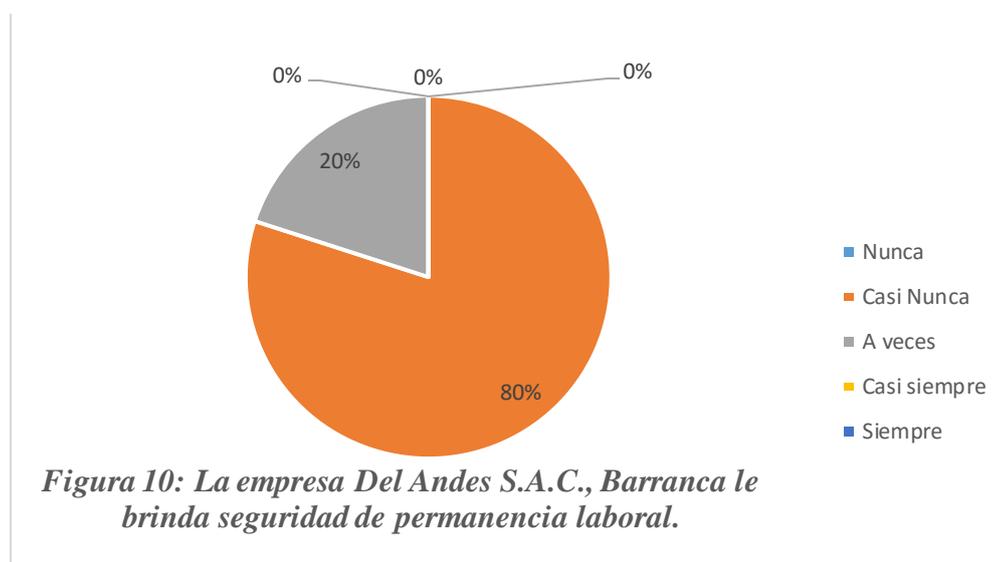
La tabla 9, podemos observar que el 70% de trabajadores indican que casi siempre la empresa Del Andes S.A.C., Barranca, capacita a su personal permanentemente de acuerdo sus necesidades, en tanto un 20% sostienen que a veces y el 10% que queda manifiestan que siempre.

**TABLA 10.**

*La empresa Del Andes S.A.C., Barranca le brinda seguridad de permanencia laboral.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	72	80%
A veces	18	20%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETACIÓN:**

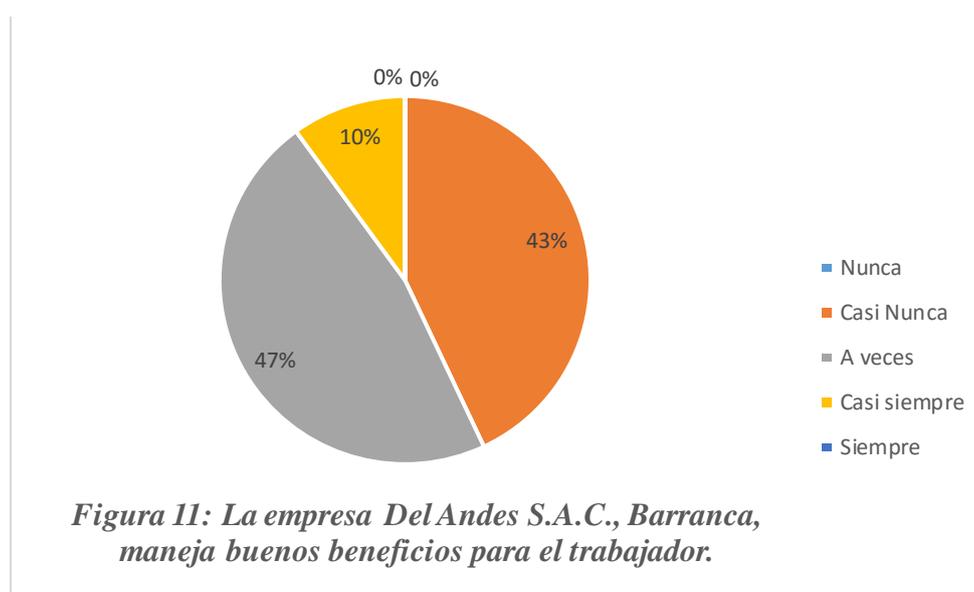
La tabla 10, observamos que el 80% de trabajadores indican que casi nunca La empresa Del Andes S.A.C., Barranca le brinda seguridad de permanencia laboral, en tanto el 20% que resta sostienen que a veces.

**TABLA 11.**

*La empresa Del Andes S.A.C., Barranca, maneja buenos beneficios para el trabajador.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	39	43%
A veces	42	47%
Casi siempre	9	10%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETACIÓN:**

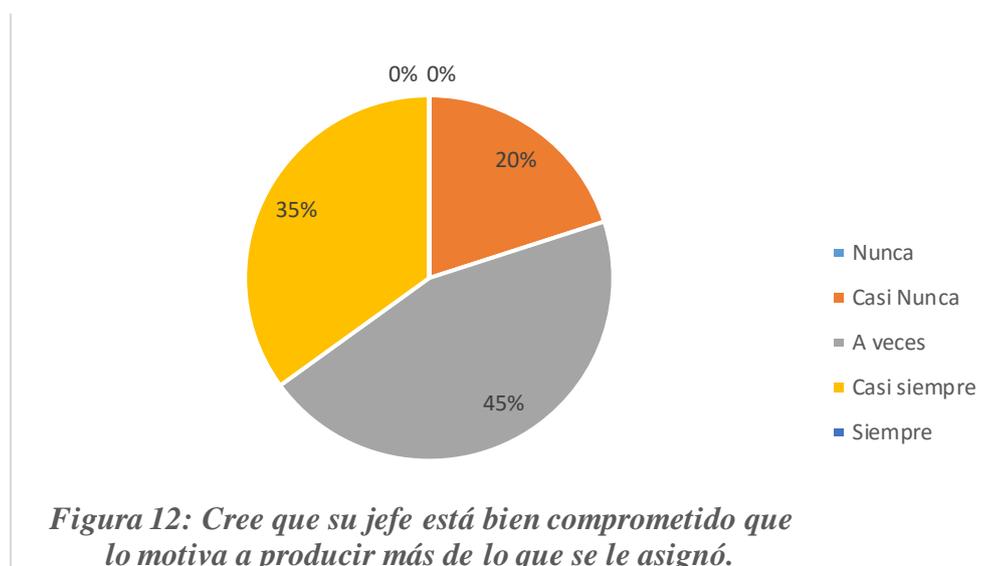
La tabla 11, se puede ver que el 47% de trabajadores sostienen que a veces la empresa Del Andes S.A.C., Barranca, ¿maneja buenos beneficios para el trabajador, por otro lado el 43% manifiestan que casi nunca y el 10% de trabajadores que resta afirman que casi siempre.

**TABLA 12.**

*Cree que su jefe está bien comprometido que lo motiva a producir más de lo que se le asignó.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	18	20%
A veces	40	45%
Casi siempre	32	35%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETACIÓN:**

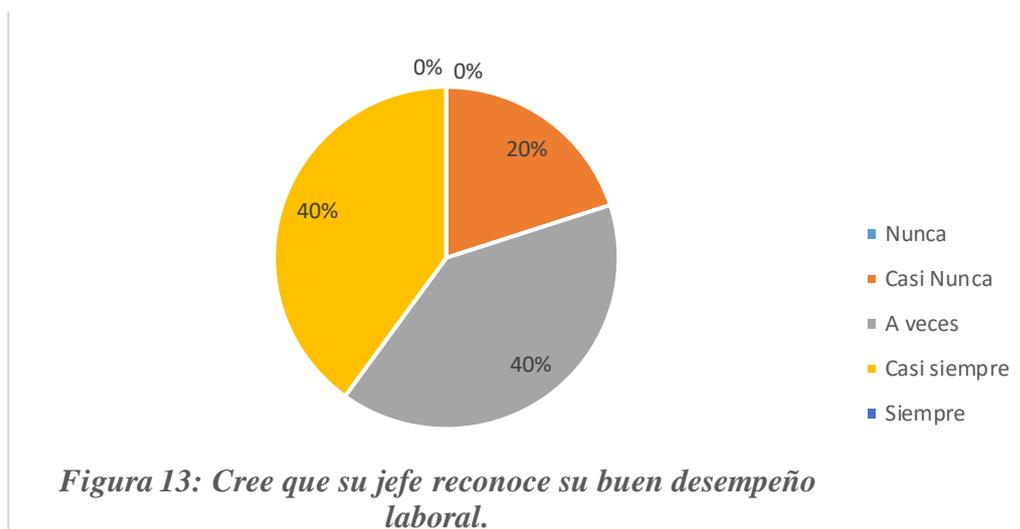
La tabla 12, se visualiza que el 45% de trabajadores sostienen que a veces su jefe está bien comprometido que lo motiva a producir más de lo que se le asignó, por otro lado un 35% consignan que casi siempre y el 20% que resta indican que casi nunca.

**TABLA 13.**

*Cree que su jefe reconoce su buen desempeño laboral.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	18	20%
A veces	36	40%
Casi siempre	36	40%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETACIÓN:**

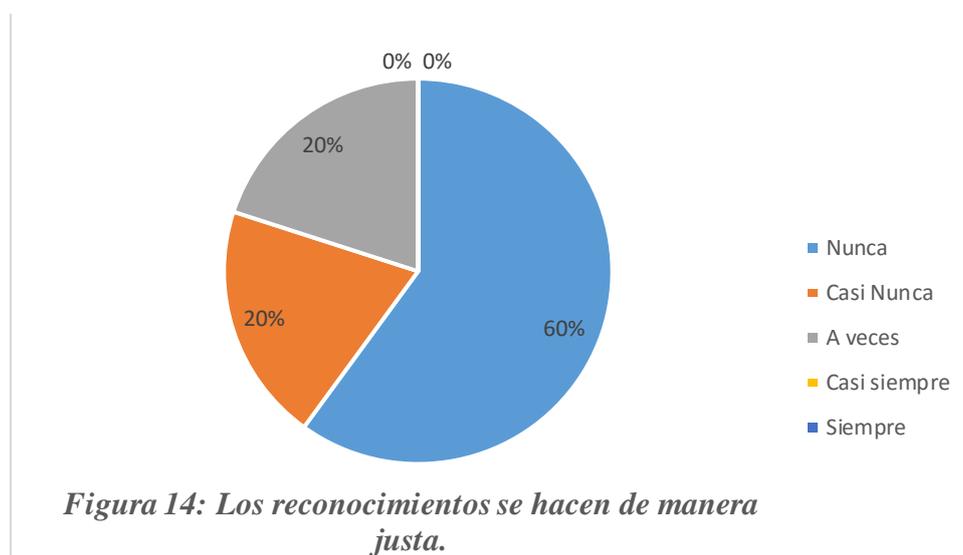
Observamos en la tabla 13, que el 40% de trabajadores sostienen que a veces e su jefe reconoce su buen desempeño laboral, otro 40% coinciden que casi siempre, mientras el 20% que resta afirman que casi nunca.

**TABLA 14.**

*Los reconocimientos se hacen de manera justa.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	54	60%
Casi Nunca	18	20%
A veces	18	20%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETACIÓN:**

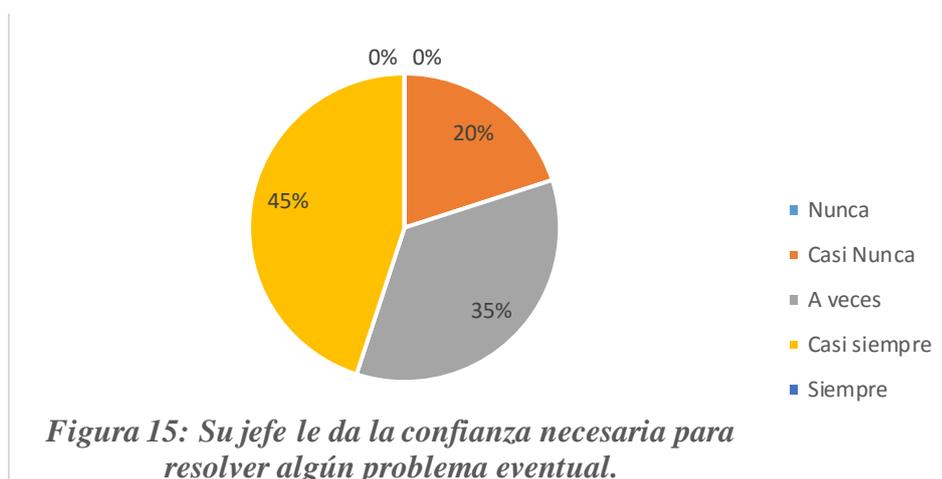
Se puede observar en la tabla 14, que el 60% de trabajadores indican que nunca los reconocimientos se hacen de manera justa por otro lado un 20% sostienen que casi nunca y el otro 20% que restan coinciden que a veces.

**TABLA 15.**

*Su jefe le da la confianza necesaria para resolver algún problema eventual.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	18	20%
A veces	32	35%
Casi siempre	40	45%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETACIÓN:**

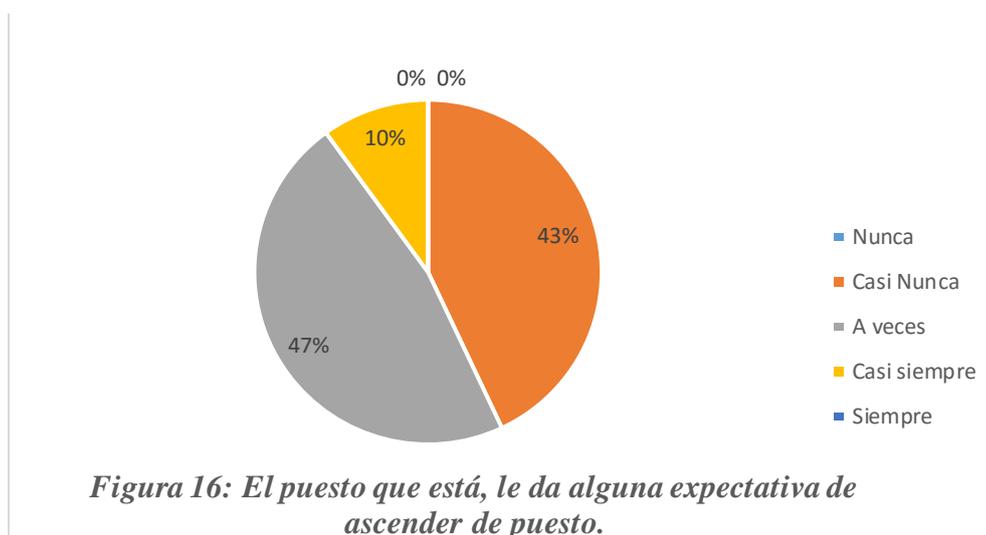
La tabla 15, se visualiza que el 45% de trabajadores coinciden que casi siempre su jefe le da la confianza necesaria para resolver algún problema eventual, por otro lado, el 35% manifiestan que a veces, mientras que el 20% que resta indican que casi nunca.

**TABLA 16.**

*El puesto que está, le da alguna expectativa de ascender de puesto.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	39	43%
A veces	44	47%
Casi siempre	9	10%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETACIÓN:**

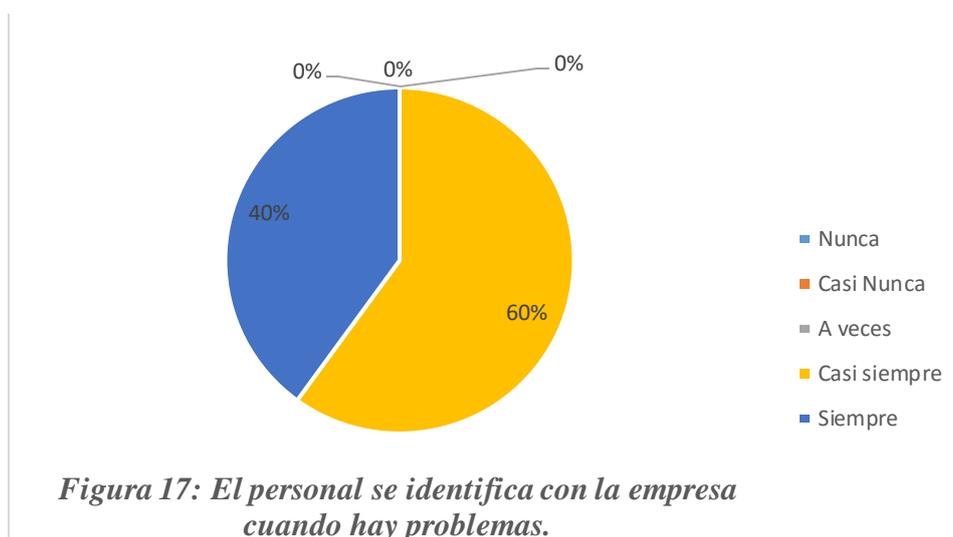
La tabla 16, observamos que el 47% de trabajadores afirman que a veces el puesto que está, le da alguna expectativa de ascender de puesto, en tanto un 43% manifiestan que casi nunca y el 10% que resta consignan que casi siempre.

**TABLA 17.**

*El personal se identifica con la empresa cuando hay problemas.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	54	60%
Siempre	36	40%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETACIÓN:**

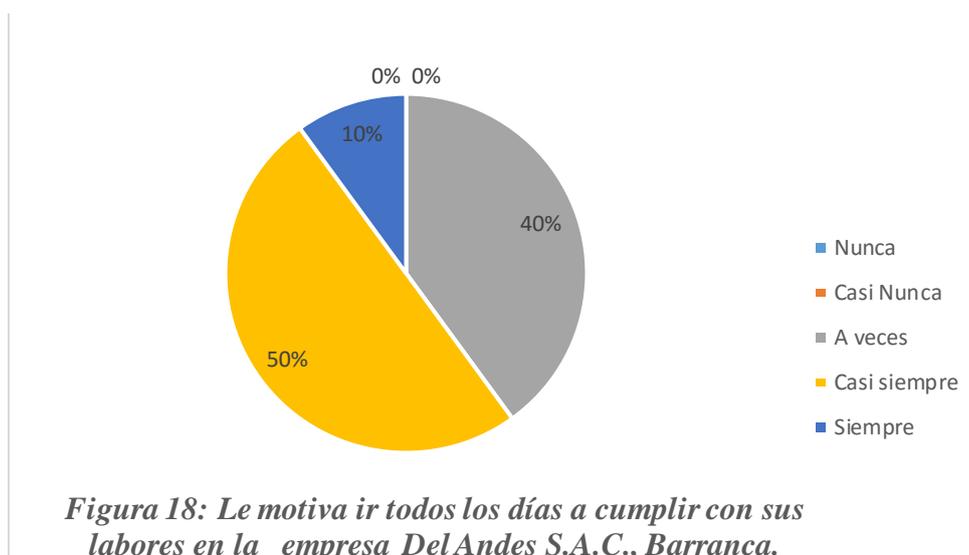
La tabla 17, se puede ver que el 60% de trabajadores indican que casi siempre el personal se identifica con la empresa cuando hay problemas y el 40% que resta sostienen que siempre.

**TABLA 18.**

*Le motiva ir todos los días a cumplir con sus labores en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	36	40%
Casi siempre	45	50%
Siempre	9	10%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETACIÓN:**

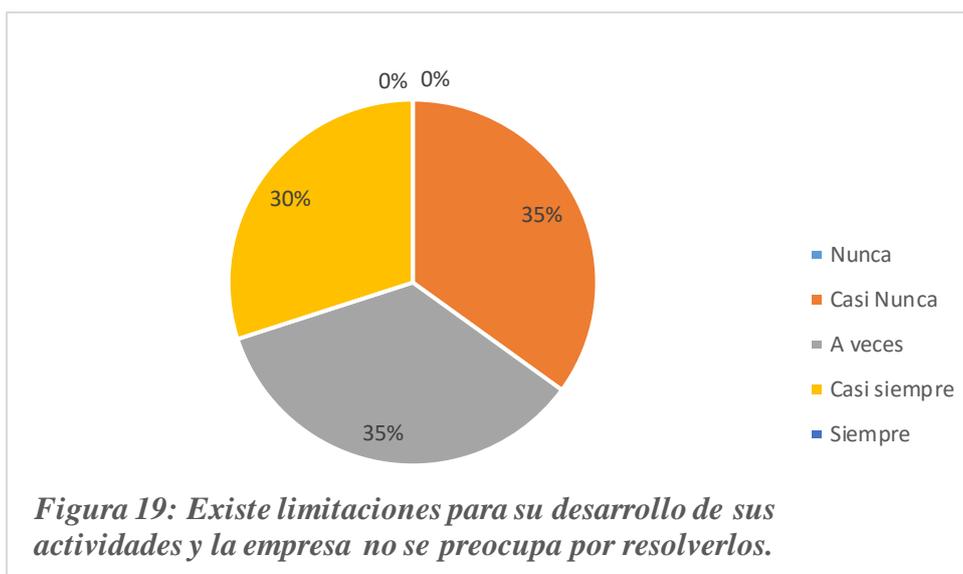
Observamos en la tabla 18, que el 50% de trabajadores coinciden que casi siempre Le motiva ir todos los días a cumplir con sus labores en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca, en tanto el 40% sostienen que a veces y el 10% que resta indican que siempre.

**TABLA 19.**

*Existe limitaciones para su desarrollo de sus actividades y la empresa no se preocupa por resolverlos.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	32	35%
A veces	32	35%
Casi siempre	26	30%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETACIÓN:**

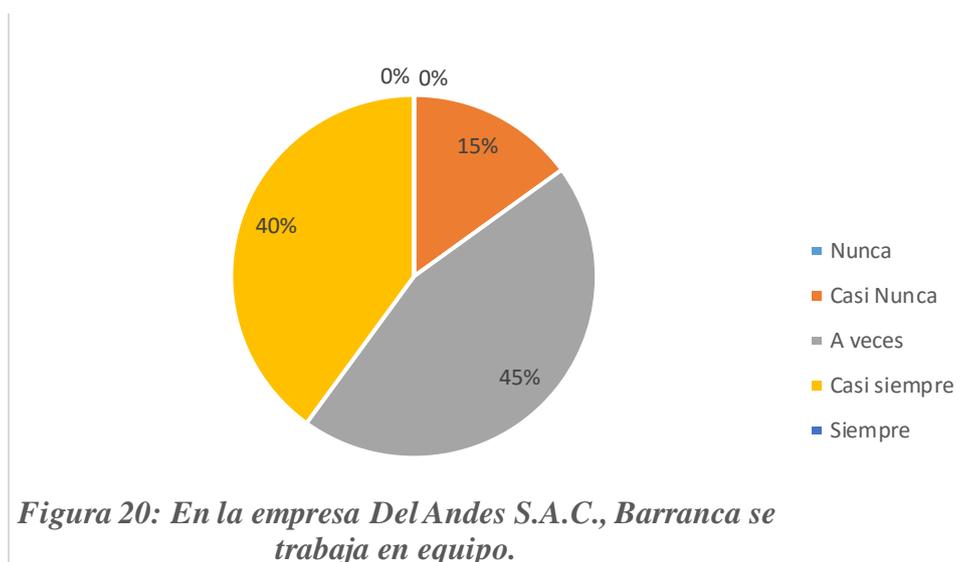
La tabla 19, se observa que el 35% de trabajadores indican que casi nunca existe limitaciones para su desarrollo de sus actividades y la empresa no se preocupa por resolverlos, otro 35% sostienen que a veces, mientras el 30% que resta coinciden que casi siempre.

**TABLA 20.**

*En la empresa Del Andes S.A.C., Barranca se trabaja en equipo.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	14	15%
A veces	40	45%
Casi siempre	36	40%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETACIÓN:**

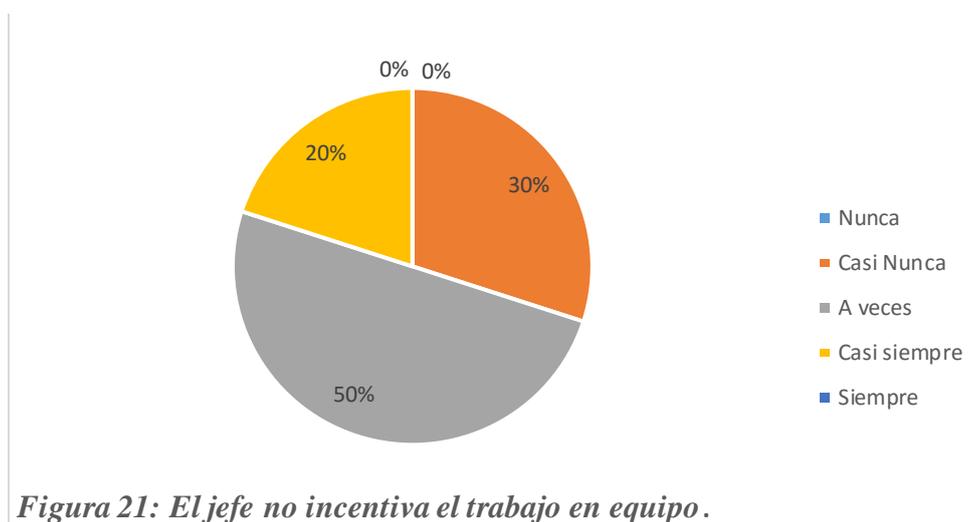
La tabla 20, observamos que el 45% de trabajadores indican que a veces en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca se trabaja en equipo, por otro lado un 40% coinciden que casi siempre y el 15% que resta afirman que casi nunca.

**TABLA 21.**

*El jefe no incentiva el trabajo en equipo.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	25	30%
A veces	45	50%
Casi siempre	18	20%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETACIÓN:**

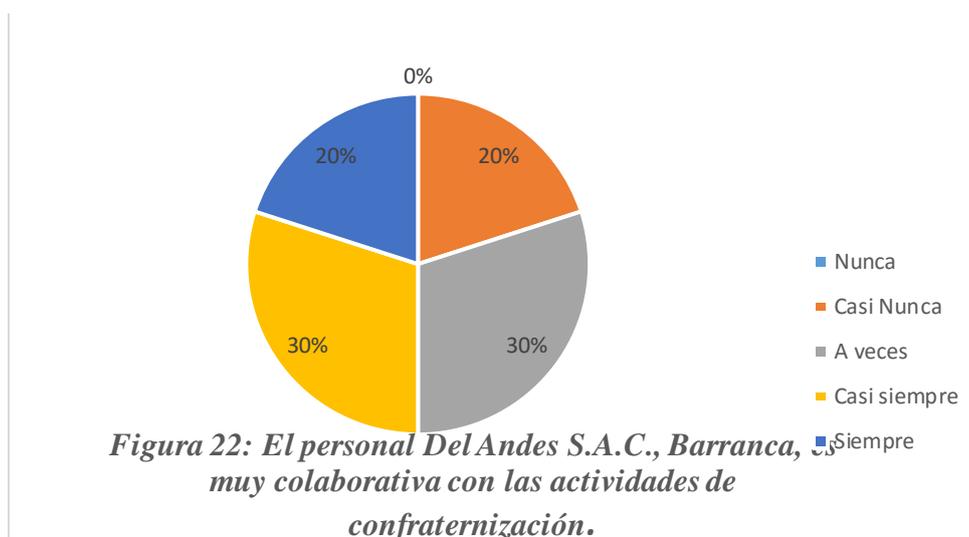
La tabla 21, se visualiza que el 50% de trabajadores indican que a veces El jefe no incentiva el trabajo en equipo, un 30% coinciden que casi nunca y el 20% que resta sostienen que casi siempre.

**TABLA 22.**

*El personal Del Andes S.A.C., Barranca, es muy colaborativa con las actividades de confraternización.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	18	20%
A veces	27	30%
Casi siempre	27	30%
Siempre	18	20%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETACIÓN:**

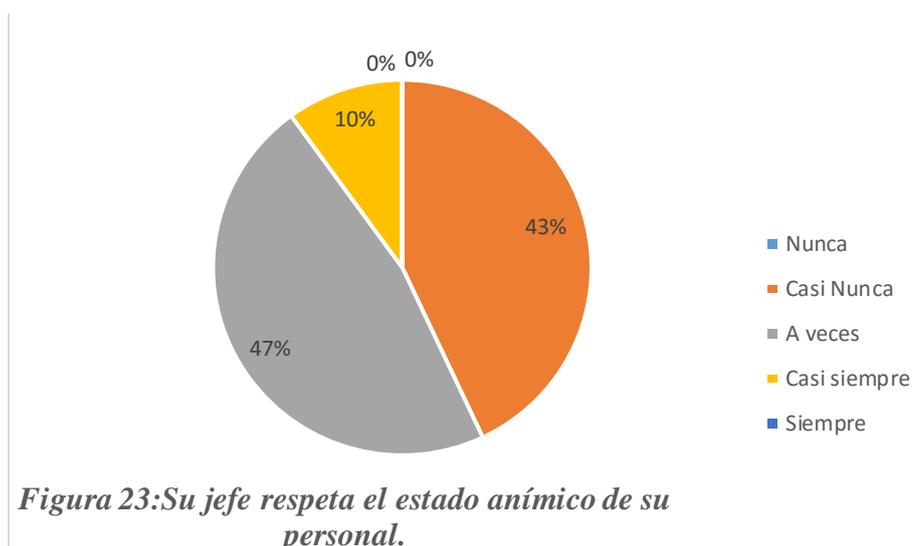
La tabla 22, nos denota que el 30% de trabajadores coinciden que a veces el personal Del Andes S.A.C., Barranca, es muy colaborativa con las actividades de confraternización casi siempre la empresa realiza el pago de anticipo de impuesto a la renta de acuerdo a lo dispuesto por ley, otro 30% manifiestan que casi siempre, mientras un 20% sostienen que casi nunca y el otro 20% que resta afirman que siempre..

**TABLA 23.**

*Su jefe respeta el estado anímico de su personal.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	7	0%
Casi Nunca	39	43%
A veces	44	47%
Casi siempre	9	10%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETACIÓN:**

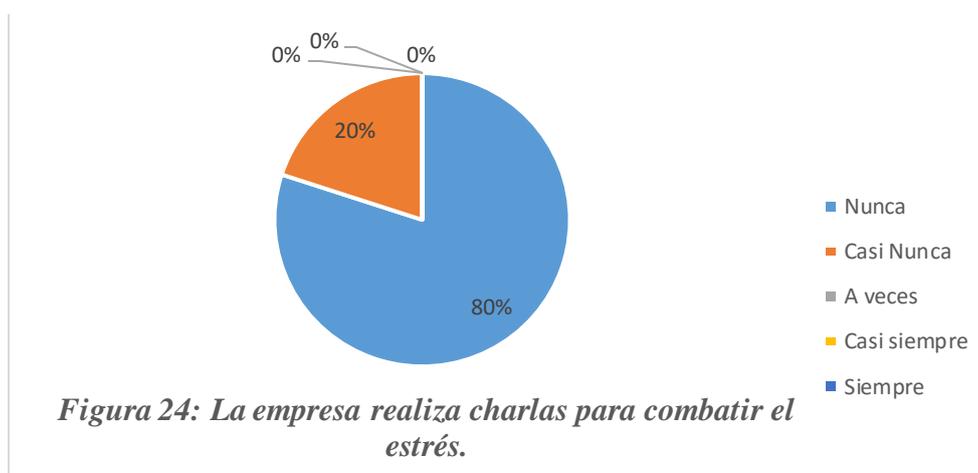
La tabla 23, se visualiza que el 47% de trabajadores sostiene que a veces su jefe respeta el estado anímico de su personal, por otro lado un 43% indican que casi nunca, mientras el 10% que resta manifiestan que casi siempre.

**TABLA 24.**

*La empresa realiza charlas para combatir el estrés.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	72	80%
Casi Nunca	18	20%
A veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETACIÓN:**

Observamos en la tabla 24, que el 80% de trabajadores sostiene que nunca la empresa realiza charlas para combatir el estrés, en tanto el 20% que resta afirman que casi nunca.

**Tabla 25:**

Resultado de correlación del clima laboral y satisfacción de trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021.

<b>Correlaciones</b>			
		<b>CLIMA LABORAL</b>	<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>
<b>CLIMA LABORAL</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,771**
	Sig. (bilateral)		
	N	90	90
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	Coeficiente de correlación	,771**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

**Interpretación:**

Observamos en la tabla 25, que hay un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,771 (el cual se comprueba una correlación positiva significativa, con un nivel de significancia menor al 5% ( $0.000 < 0.05$ ), aduciendo que existe relación significativa entra la variable clima laboral y satisfacción laboral, afirmando que el adecuado clima laboral mejora la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021. Aceptándose nuestra hipótesis propuesta.

**CAPITULO IV**  
**ANALISIS Y DISCUSION**

Luego de contrastar las investigaciones de los diferentes autores, se llegó hacer un análisis en referencia a los objetivos planteados, así como a su problema planteada; ¿De qué manera el Clima laboral se relaciona en la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021?

**1. Demostrar que el clima laboral se relaciona en la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021.**

Observamos en la tabla 25, que hay un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,771 (el cual se comprueba una correlación positiva significativa, con un nivel de significancia menor al 5% ( $0.000 < 0.05$ ), aduciendo que existe relación significativa entra la variable clima laboral y satisfacción laboral, afirmando que el adecuado clima laboral mejora la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021. En tanto **Híjar (2017)**, en su estudio su propósito fue detallar la incidencia que hay entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa industrial del sector privado. Donde se confirma que existe relación significativa ( $r=0.556$ ;  $p<.01$ ) entre ambas variables (C.O. y S. L.) que tienen los trabajadores de la Empresa. el autor recomendó, mostrar a la dirección General de la Empresa, un proyecto de trabajo, el cual contenga un plan de promoción y capacitación de preparación, así como la implementación de planes de carrera, seguridad y bienestar social, programas que beneficien e incentiven a los colaboradores, En tanto **Ruiz (2019)**, en su investigación desarrolló la incidencia que hay entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui de Es salud, que se encuentra en la región Lambayeque, Perú, en el periodo 2019. El autor arribó que existe una correlación entre la variable clima laboral y desempeño.

*Donde concordamos con los resultados de los autores que, si existe una relación significativa entre las variables en estudio, ya que, si el clima laboral de la empresa se mejora, pues la otra variable tiende a mejorar como es la satisfacción de los trabajadores, es fundamental trabajar en búsqueda de la problemática que tiene un clima laboral, con el fin de mejorar la productividad de la empresa.*

## **2. Interpretar el Clima laboral en la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021.**

En la tabla 4, un 40% afirman que a veces considera que hay una fluida comunicación entre jefes y trabajadores en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca, en la tabla 6, otro 40% consignan que a veces cuenta con los recursos necesarios para realizar sus actividades diarias, en la tabla 9, un 70% sostienen que casi siempre la empresa Del Andes S.A.C., Barranca, capacita a su personal permanentemente de acuerdo sus necesidades, en la tabla 10, un 80% manifiestan que casi nunca la empresa Del Andes S.A.C., Barranca le brinda seguridad de permanencia laboral. Según **Santamaría (2020)**, el objetivo principal de este trabajo fue detallar si la variable clima organizacional, (...). El autor concluye que se detalló que la variable del clima organizacional se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Datapro S.A., el autor se basó en razón de los resultados que proyectaron la estadística descriptiva, en cuanto a las variables, dimensiones e indicadores, se reforzó con el sustento de las pruebas de inferencia estadística, el cual se descarta su independencia, luego de ser investigadas y aplicadas en las variables señaladas. Nos dice **Albañil (2015)**, en su tesis (...), las dimensiones que más resaltaron del clima laboral, fueron: la comunicación, participación y la satisfacción laboral, fueron descritas en razón a otros componentes como el saber reconocer las labores y el trabajo que se hace en equipo que se centra en el centro educativo.

*Los autores ponen mucho énfasis en llevar una buena dirección del recurso humano, mucho depende de llevar una buena gestión en ellos, como capacitarlos, valorarlos y sobre todo darles la confianza necesaria que su desarrollo profesional es muy importante para la empresa, mantener el clima laboral idóneo permitirá el logro eficiente de los objetivos que persigue la empresa.*

### **3. Detallar como está la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021.**

En la tabla 12, un 45% indican que a veces su jefe está bien comprometido que lo motiva a producir más de lo que se le asignó, en la tabla 14, un 60% afirman que nunca los reconocimientos se hacen de manera justa, en la tabla 16, un 47% coinciden que a veces el puesto que está, le da alguna expectativa de ascender de puesto, en la tabla 19 un 35% sostienen que a veces existe limitaciones para su desarrollo de sus actividades y la empresa no se preocupa por resolverlos. En tanto **Saravia, I. (2018)**, en su tesis El autor concluye con los resultados, que el 34.67% se encuentra en un nivel de satisfacción alto y el 30.67% tiene un nivel bajo, así también se obtuvo los resultados de los cinco aspectos que conforman la definición de satisfacción laboral de esta investigación, el cual se pudo notar que hubo una predominación muy alto en el factor de prestaciones, mientras que un nivel preferentemente muy bajo en el aspecto de supervisión, más específico y participativo. El autor recomendó implementar talleres que los hagan intervenir y que a la vez los capacite al personal en general, cuya prioridad es fomentar y mejorar los niveles anímicos y de satisfacción laboral de todo el personal en general. Según **Arce (2018)**, Entre los resultados hallados demuestran que la empresa no existe una idónea cultura organizacional, de tal manera que no favorece que la empresa libere un buen clima laboral, llegando a deducir que existe una **insatisfacción** de sus colaboradores, desde los aspectos estructurales y organizacional. Luego de sus hallazgos el autor recomienda a los aspectos o factores del clima organizacional, para generar un buen clima laboral para los trabajadores, que tengan un ambiente agradable con ambientes cómodos, con el fin de mejorar el interés y entusiasmo de sus colaboradores de la empresa, el cual incidirá en la satisfacción laboral de cada colaborador, el cual les permite desenvolverse y desarrollarse a nivel individual y grupal, favoreciendo a la empresa de los recursos que cuenta, así como mejorar los tiempos de producción.

*Los resultados son similares ya que la satisfacción de los trabajadores se logran a través del mejoramiento del ambiente de trabajo sea emotivo o físicos, demostrar*

*más interés en nuestros trabajadores que son clave para el logro de nuestros objetivos, su mejora en ellos o desarrollo permite que la empresa u organización tenga mes rentabilidad, si el trabajador es consciente que la empresa le da oportunidad a crecer profesionalmente , pues logrará que esté siempre actúe en competencia con los demás, dando mucho más de lo que la empresa exige.*

#### **4. Justificar que un buen clima laboral mejora la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021.**

En la tabla 1, un 60% manifiestan que a veces considera tener un buen ambiente físico en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca, en la table 7, un 50% sostienen que a veces la empresa se preocupa por brindarle los equipos necesarios para seguridad de usted y de los alimentos que procesa, en la tabla 21, otro 50% coinciden que su jefe no incentiva el trabajo en equipo, en la tabla 24, un 80% consignan que nunca la empresa realiza charlas para combatir el estrés. Según **Tamayo & Romero (2019)**, en su tesis Se arribó que el clima laboral incide significativamente con el desempeño laboral de trabajadores de la Superintendencia, donde sus resultados del Rho spearman presentó una correlación positiva modera de 0,668. Donde se forma un ambiente positivo en los trabajadores, donde si se les reconoce o valora sus esfuerzos de sus actividades, tanto así que la empresa les proporciona una estructura adecuada mejorando su ambiente laboral. Así también **Solís (2019)**, recomendó a la misma empresa, que para mejorar la Satisfacción Laboral se debe enfocar más en las actitudes de los trabajadores, es decir debe aplicarse encuestas y hacer una retroalimentación de las capacitaciones, con el fin de llegar a las alternativas de solución de los percances que enfrentan los trabajadores; (...), se sugiere buscar las mejoras en un adecuado clima, como realizar los trabajos en equipo, hacer interacción entre los trabajadores, así como jefes sabiendo ubicar el buen liderazgo de ellos, con el fin de incentivar más el compromiso institucional en beneficio para la empresa,

*Es muy importante para la empresa u organización reconocer que los ambientes de trabajo son muy importantes para el trabajador , ya que se tiene que sentir*

*seguro , así como sentir que la misma empresa se preocupa en su integridad, sin embargo hay empresas que tan solo quieren ganar y ganar sin pensar en el recurso humano y como se sabe este pensamiento son para aquellos lideres que lograrán permanecer en un mercado muy competitivo por un corto tiempo, ya que causará gastos por estar cambiando e induciendo a nuevo personal.*

**CAPITULO V**

**CONCLUSIONES Y**

**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Conclusiones

1. Concluimos que existe una correlación significativa, ya que en la tabla 25, existe un coeficiente de Rho Spearman = 0,771 (el cual se comprueba una correlación positiva significativa, con un nivel de significancia menor al 5% ( $0.000 < 0.05$ ), aduciendo que existe relación significativa entre la variable clima laboral y satisfacción laboral, afirmando que el adecuado clima laboral mejora la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021. Se sustenta la hipótesis propuesta.
2. No existe un adecuado clima laboral en la empresa, ya que en la tabla 4, un 40% afirman que a veces considera que hay una fluida comunicación entre jefes y trabajadores en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca, por falta de integración por parte de los jefes de las áreas, en la tabla 6, otro 40% consignan que a veces cuenta con los recursos necesarios para realizar sus actividades diarias, porque las jefaturas no dan a conocer sobre sus requerimientos, en la tabla 9, sin embargo es notorio que la empresa busca que sus trabajadores conozcan mejores tecnologías, ya que un 70% sostienen que casi siempre la empresa Del Andes S.A.C., Barranca, capacita a su personal permanentemente de acuerdo sus necesidades y en la tabla 10, un 80% manifiestan que casi nunca la empresa Del Andes S.A.C., Barranca le brinda seguridad de permanencia laboral.
3. En cuanto a la satisfacción de los trabajadores no es buena ya que en la tabla 12, un 45% indican que a veces su jefe está bien comprometido que lo motiva a producir más de lo que se le asignó, en la tabla 14, un 60% afirman que nunca los reconocimientos se hacen de manera justa, ya que hay preferencias por sus recomendados, en la tabla 16, un 47% coinciden que a veces el puesto que está, le da alguna expectativa de ascender de puesto, desmotivándolo a dar lo mejor y peor en la tabla 19 un 35% sostienen que a veces existe limitaciones para su desarrollo de sus actividades y la empresa no se preocupa por resolverlos, por la falta de interés de los jefes ya que no que ocasionar mas gastos.

4. Mejorando el clima laboral aumenta la satisfacción de los trabajadores; en la tabla 1, un 60% manifiestan que a veces considera tener un buen ambiente físico en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca, repercutiendo en sus labores y en la salud mental, ya que en la table 7, un 50% sostienen que a veces la empresa se preocupa por brindarle los equipos necesarios para seguridad de usted y de los alimentos que procesa, en la tabla 21, otro 50% coinciden que su jefe no incentiva el trabajo en equipo, por la falta de competencias para el puesto, en la tabla 24, un 80% consignan que nunca la empresa realiza charlas para combatir el estrés, siendo un tema de mucho interés en la actualidad.

## 5.2. Recomendaciones

1. A los responsables de la empresa tome conciencia sobre la importancia que la mejora de su clima laboral, es fundamental para que los trabajadores brinden más de lo que la empresa exige, concientizar a cada jefe que la empresa es la segunda familia del trabajador, hacer que este se sienta a gusto el día a día logrando que se sientan cómodos y valorados.
2. Cada jefe de cada área debe organizar reuniones semanales para escuchar a los trabajadores y coordinar sobre sus necesidades o carencias que hay en su puesto de trabajo, para que los jefes puedan tener más claro sobre que recursos son necesarios, así como hacer capacitaciones de acuerdo a sus requerimientos y hacer la gestión necesaria para solicitarlo.
3. Hacer encuestas periódicas a los trabajadores referente a los ambientes de trabajo sean físicos o emotivos, es decir evaluar si existe buen liderazgo por parte de los jefes. Que la oficina de recursos humanos evalúe los perfiles de cada trabajador para medir sus competencias para que puedan ascender, de esta manera sean más competitivos. Tener mucho cuidado al hacer algún reconocimiento público de un trabajador, para ello debe haber pasado diferentes etapas de seguimiento, por el área respectiva.
4. Hacer capacitaciones sobre el trabajo en equipo, así como talleres de integración para todo el personal, conjuntamente con las jefaturas. Es fundamental asignar un presupuesto para contratar a un especialista que, de charlas para combatir el estrés, así como crear un ambiente especial que los trabajadores puedan tener para ellos para compartir en horas de refrigerio. La empresa debe buscar cambiar nuevas políticas de incentivo que genere competir entre trabajadores.

**CAPITULO VI**  
**REFERENCIAS**  
**BIBLIOGRAFICAS**

- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*. Tesis para grado de Maestría en Educación. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.
- Arce, F. (2018). *La cultura organizacional y el clima laboral de los trabajadores de la empresa de alimentos industrias alimentarias la ideal SAC*. Para optar el Grado Académico de maestro en ciencias. Universidad Nacional de Cajamarca. Perú.
- Brunet I. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. (1ª ed.) México 2014. Editorial: Trillas.
- Castellano, J. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona*. (1º ed.). España. Edit. Académica Española.
- Chiang, M. et al (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Tesis para obtener el grado en administración. Universidad Pontificia Comillas. Quito, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Novena edición. España. Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2015): *Introducción a la teoría general de la administración*, 8Ed. México. Mcgraw-hill. D.F,
- Fundación para la Motivación de los Recursos Humanos. (2016). *El clima laboral*. Unidad de Conocimiento. Factorhuma.org.
- Hernández, R. et al (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. España: Pearson.
- Hernández, S. 2011). *Relaciones Interpersonales*. Obtenido de Filoteka: <https://filoteka.wordpress.com/esquemas-2o-eso/>

- Hijar, A. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Designs Quality Exports S.A.C., 2016*. Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Gestión del Talento. Universidad Cesar vallejo. Lima, Perú.
- Jiménez, W. (2011). *Clima organizacional y objetivos de la empresa*. [Web log post]. Recuperado de: [http://accorh-consultorwjlemus.blogspot.com/2011/06/clima-organizacional-y-objetivos-de-la\\_03.html](http://accorh-consultorwjlemus.blogspot.com/2011/06/clima-organizacional-y-objetivos-de-la_03.html).
- Louffat, E. (2012). *Fundamentos del proceso administrativo*. (3a ed.). Buenos Aires: Cengage Learning.
- Marín, J; Arias, L. (2013). *Evaluación del nivel de satisfacción laboral*. Colombia: Academia Española.
- Pintado, E. (2011.). *Comportamiento Organizacional*. Lima: Primera Edición Editorial. Arco ande.
- Quispe, N. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas*. ¿Disponible en Internet [http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma\\_Quispe\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acceso en diciembre del 2015.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. 2da edición. España. Academia Española.
- Robbin, S. y Coulter M. (2013). *Administración*. Décima edición. México: Pearson Educación.
- Ruiz, N. (2019). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegui. Es salud, Lambayeque- Perú, 2019*. Trabajo de Investigación para optar al grado académico de magister en gestión pública. Universidad Del pacifico. Lima, Perú.

- Saravia, I. (2018), *Satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de alimentos y bebidas ubicada en el distrito de Chorrillos, Lima, Perú, 2017*. Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología. Universidad Inca Garcilaso de la Vega facultad de psicología y trabajo social. Lima, Perú.
- Santamaría, J. (2020), *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Tesis para obtener el grado en Maestría en Desarrollo del Talento Humano. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador.
- Solís, J. (2019). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Vlacar S.A.C. – Chimbote 2018*. Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración. Universidad Cesar Vallejo. Chimbote, Perú.
- Tamayo. Ñ. & Romero, Ch. (2019), *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018*. Para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional. Lima , Perú.

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
Clima laboral y satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021.	¿De qué manera el Clima laboral se relaciona en la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021?	<p><b>Objetivo general:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Demostrar que el clima laboral se relaciona en la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021</li> </ol> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Interpretar el Clima laboral en la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021.</li> <li>2. Detallar como está la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021.</li> <li>3. Justificar que un buen clima laboral mejora la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021.</li> </ol>	“El clima laboral se relaciona significativamente en la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021.”	“El clima laboral y la satisfacción laboral	<p><b>Tipo:</b> Descriptiva, correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transaccional.</p> <p><b>Población muestral:</b> Se considera a toda la población de la empresa Del Ande S.A.C. del periodo 2021.</p> <p><b>Técnica:</b> La encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p> <p><b>Validación:</b> Juicio de tres expertos</p> <p><b>Confabilidad:</b> Alfa de Cronbach</p>

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE (1)

### ANEXO 2

Matriz de operacionalización de la variable Clima Laboral					
V.2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Clima Laboral</b>	<p><b>Chiavenato (2011):</b> «Clima laboral es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de las organizaciones y que influye en su conducta». Es más, en el campo de la administración pública, el clima laboral toma gran importancia y debe gestionarse al ser parte del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales.</p>	<p>Es el nivel de percepción que tiene un trabajador de su medio laboral de la empresa Del Andes S.A.C y mediante las dimensiones: Adaptación, satisfacción de necesidades y equilibrio emocional se verá si existe un buen clima laboral.</p>	<b>Adaptación</b>	Ambiente físico	1. ¿Considera tener un buen ambiente físico en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca?
				políticas	2. ¿Las políticas salariales de la empresa, Del Andes S.A.C., Barranca, ¿son acordes al mercado actual?
				comunicación	3. ¿Existe buena comunicación entre el personal de su área? 4. ¿Considera que hay una fluida comunicación entre jefes y trabajadores en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca?
				integración	5. ¿Considera que el personal se integra efectivamente con todas las áreas de la empresa Del Andes S.A.C., Barranca ¿
			<b>Satisfacer necesidades</b>	Recursos	6. ¿Cuenta con los recursos necesarios para realizar sus actividades diarias? 7. ¿La empresa se preocupa por brindarle los equipos necesarios para seguridad de usted y de los alimentos?
				autorrealización	8. ¿su puesto actual le permite autorrealizarse?
				Capacitación	9. ¿la empresa Del Andes S.A.C., Barranca, ¿capacita a su personal permanentemente de acuerdo sus necesidades?
			<b>Equilibrio emocional</b>	seguridad	10. ¿La empresa Del Andes S.A.C., Barranca le brinda seguridad de permanencia laboral?
				Beneficios	11. ¿La empresa Del Andes S.A.C., Barranca, ¿maneja buenos beneficios para el trabajador?
				Motivación	12. ¿Cree que su jefe está bien comprometido que lo motiva a producir más de lo que se le asignó?

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE (2)

Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción Laboral					
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Satisfacción Laboral</b>	<p><b>Chiang, M. (2010)</b>, menciona que la satisfacción laboral es la actividad a través del cual la persona tenga la oportunidad para demostrar sus habilidades y que este le genere un desafío de ese modo sentirá interés en conseguir buenos resultados, es la satisfacción propia, sin embargo, también es necesario que este se sentirá contentos cuando la organización le proporcione beneficios, satisfaga sus necesidades básicas, y que valore su esfuerzo mediante reconocimientos.</p>	<p>Es el grado de sentimiento y habilidades laborales que demuestran los trabajadores de la empresa Del Andes S.A.C. de Barranca, el cual mediante las dimensiones: sentimiento, emociones, actitud del trabajador con 12 ítems, se podrá medir que tan satisfechos están.</p>	<b>Sentimiento</b>	Reconocimiento	1. ¿Cree que su jefe reconoce su buen desempeño laboral? 2. ¿Los reconocimientos se hacen de manera justa?
				Confianza	3. ¿Su jefe le da la confianza necesaria para resolver algún problema eventual?
				Expectativas	4. ¿El puesto que está, le da alguna expectativa de ascender de puesto?
			<b>Emociones</b>	Identidad	5. ¿El personal se identifica con la empresa cuando hay problemas?
				Motivación	6. ¿Le motiva ir todos los días a cumplir con sus labores en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca?
				Limitaciones	7. ¿Existe limitaciones para su desarrollo de sus actividades y la empresa no se preocupa por resolverlos?
			<b>Actitud del trabajador</b>	Trabajo En Equipo	8. ¿En la empresa Del Andes S.A.C., Barranca se trabaja en equipo? 9. ¿El jefe no incentiva el trabajo en equipo?
				Colaborador	10. ¿El personal Del Andes S.A.C., Barranca, es muy colaborativa con las actividades de confraternización?
				Empatía	11. ¿Su jefe respeta el estado anímico de su personal? 12. ¿La empresa realiza charlas para combatir el estrés?

Cuestionario

**A. Presentación**

El presente instrumento es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca del Clima laboral y satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021. Percepciones que son de gran importancia para este estudio.



**INSTRUMENTO PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEL ANDE  
ALIMENTOS S.A.C., BARRANCA- 2021.**

**B. Datos generales**

1. Género : Femenino  Masculino

**C. Indicaciones**

- ✓ Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- ✓ Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- ✓ Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión, mejor refleje o describa la situación en que se encuentran.
- ✓ La escala de calificación es la siguiente:

1	=	Nunca
2	=	Casi nunca
3	=	A veces
4	=	Casi siempre
5	=	Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Considera tener un buen ambiente físico en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca?					
2	¿Las políticas salariales de la empresa, Del Andes S.A.C., Barranca están acordes al mercado actual?					
3	¿Existe buena comunicación entre el personal de su área?					
4	¿Considera que hay una fluida comunicación entre jefes y trabajadores en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca?					
5	¿Considera que el personal se integra efectivamente con todas las áreas de la empresa Del Andes S.A.C., Barranca?					
6	¿Cuenta con los recursos necesarios para realizar sus actividades diarias?					
7	¿La empresa se preocupa por brindarle los equipos necesarios para seguridad de usted y de los alimentos que procesa?					
8	¿Su puesto actual le permite autorrealizarse?					
9	¿la empresa Del Andes S.A.C., Barranca, ¿capacita a su personal permanentemente de acuerdo sus necesidades?					
10	¿La empresa Del Andes S.A.C., Barranca le brinda seguridad de permanencia laboral?					
11	¿La empresa Del Andes S.A.C., Barranca, ¿maneja buenos beneficios para el trabajador?					
12	¿Cree que su jefe está bien comprometido que lo motiva a producir más de lo que se le asignó?					
13	¿Cree que su jefe reconoce su buen desempeño laboral?					
14	¿Los reconocimientos se hacen de manera justa?					
15	¿Su jefe le da la confianza necesaria para resolver algún problema eventual?					
16	¿El puesto que está, le da alguna expectativa de ascender de puesto?					
17	¿El personal se identifica con la empresa cuando hay problemas?					
18	¿Le motiva ir todos los días a cumplir con sus labores en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca?					
19	¿Existe limitaciones para su desarrollo de sus actividades y la empresa no se preocupa por resolverlos?					
20	¿En la empresa Del Andes S.A.C., Barranca se trabaja en equipo?					
21	¿El jefe no incentiva el trabajo en equipo?					
22	¿El personal Del Andes S.A.C., Barranca, es muy colaborativa con las actividades de confraternización ‘					
23	¿Su jefe respeta el estado anímico de su personal?					
24	¿La empresa realiza charlas para combatir el estrés?					



### PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Clima laboral y satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Javier Ulloa Siccha

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Contador Público**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesor de finanzas contables

TIEMPO: 31 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

#### **Objetivo de la investigación:**

Demostrar que el clima laboral se relaciona en la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

ÍTULO DE LA TESIS: **CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEL ANDE ALIMENTOS S.A.C., BARRANCA - 2021**

**VARIABLE: CLIMA LABORAL**

Dimensiones	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Adaptación</b>	1. ¿Considera tener un buen ambiente físico en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca?	4	4	4	4	
	2. ¿Las políticas salariales de la empresa, Del Andes S.A.C., Barranca, ¿son acordes al mercado actual?	4	4	4	4	
	3. ¿Existe buena comunicación entre el personal de su área?	4	4	4	4	
	4. ¿Considera que hay una fluida comunicación entre jefes y trabajadores en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca?	4	4	4	4	
	5. ¿Considera que el personal se integra efectivamente con todas las áreas de la empresa Del Andes S.A.C., Barranca ¿	4	4	4	4	
<b>Satisfacer necesidades</b>	6. ¿Cuenta con los recursos necesarios para realizar sus actividades diarias?	4	4	4	4	
	7. ¿La empresa se preocupa por brindarle los equipos necesarios para seguridad de usted y de los alimentos?	4	4	4	4	
	8. ¿su puesto actual le permite autorrealizarse?	4	4	4	4	
<b>Equilibrio emocional</b>	9. ¿la empresa Del Andes S.A.C., Barranca, ¿capacita a su personal permanentemente de acuerdo sus necesidades?	4	4	4	4	
	10. ¿La empresa Del Andes S.A.C., Barranca le brinda seguridad de permanencia laboral?	4	4	4	4	
	11. ¿La empresa Del Andes S.A.C., Barranca, ¿maneja buenos beneficios para el trabajador?	4	4	4	4	
	12. ¿Cree que su jefe está bien comprometido que lo motiva a producir más de lo que se le asignó?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

**VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL**

Dimensiones	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Sentimiento</b>	1. ¿Cree que su jefe reconoce su buen desempeño laboral?	4	4	4	4	
	2. ¿Los reconocimientos se hacen de manera justa?					
	3. ¿Su jefe le da la confianza necesaria para resolver algún problema eventual?	4	4	4	4	
	4. ¿El puesto que está, le da alguna expectativa de ascender de puesto?	4	4	4	4	
<b>Emociones</b>	5. ¿El personal se identifica con la empresa cuando hay problemas?	4	4	4	4	
	6. ¿Le motiva ir todos los días a cumplir con sus labores en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca?	4	4	4	4	
	7. ¿Existe limitaciones para su desarrollo de sus actividades y la empresa no se preocupa por resolverlos?	4	4	4	4	
<b>Actitud del trabajador</b>	8. ¿En la empresa Del Andes S.A.C., Barranca se trabaja en equipo?	4	4	4	4	
	9. ¿El jefe no incentiva el trabajo en equipo?					
	10. ¿El personal Del Andes S.A.C., Barranca, es muy colaborativa con las actividades de confraternización?	4	4	4	4	
	11. ¿Su jefe respeta el estado anímico de su personal?	4	4	4	4	
	12. ¿La empresa realiza charlas para combatir el estrés?					

Calificar de 1 a 4 puntos.

## ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<del>SI</del> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Dr. Javier Ulloa Siccha		Fecha: 27/02/2022	
Firma: 	Teléfono: 943386707	Email: Javier.ulloa@usanpedro.edu.pe	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Clima laboral y satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Yesenia Avila Alcalde

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Lic. en Administración de Empresas**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesoría empresarial y en marketing

TIEMPO: 8 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Objetivo de la investigación:**

Demostrar que el clima laboral se relaciona en la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

ÍTULO DE LA TESIS: CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEL ANDE ALIMENTOS S.A.C., BARRANCA- 2021

VARIABLE: CLIMA LABORAL

Dimensiones	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Adaptación</b>	1. ¿Considera tener un buen ambiente físico en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca?	4	4	4	4	
	2. ¿Las políticas salariales de la empresa, Del Andes S.A.C., Barranca, ¿son acordes al mercado actual?	4	4	4	4	
	3. ¿Existe buena comunicación entre el personal de su área?	4	4	4	4	
	4. ¿Considera que hay una fluida comunicación entre jefes y trabajadores en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca?	4	4	4	4	
	5. ¿Considera que el personal se integra efectivamente con todas las áreas de la empresa Del Andes S.A.C., Barranca ¿	4	4	4	4	
<b>Satisfacer necesidades</b>	6. ¿Cuenta con los recursos necesarios para realizar sus actividades diarias?	4	4	4	4	
	7. ¿La empresa se preocupa por brindarle los equipos necesarios para seguridad de usted y de los alimentos?	4	4	4	4	
	8. ¿su puesto actual le permite autorrealizarse?	4	4	4	4	
	9. ¿la empresa Del Andes S.A.C., Barranca, ¿capacita a su personal permanentemente de acuerdo sus necesidades?	4	4	4	4	
<b>Equilibrio emocional</b>	10. ¿La empresa Del Andes S.A.C., Barranca le brinda seguridad de permanencia laboral?	4	4	4	4	
	11. ¿La empresa Del Andes S.A.C., Barranca, ¿maneja buenos beneficios para el trabajador?	4	4	4	4	
	12. ¿Cree que su jefe está bien comprometido que lo motiva a producir más de lo que se le asignó?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

**VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL**

Dimensiones	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Sentimiento</b>	13. ¿Cree que su jefe reconoce su buen desempeño laboral?	4	4	4	4	
	14. ¿Los reconocimientos se hacen de manera justa?					
	15. ¿Su jefe le da la confianza necesaria para resolver algún problema eventual?	4	4	4	4	
	16. ¿El puesto que está, le da alguna expectativa de ascender de puesto?	4	4	4	4	
<b>Emociones</b>	17. ¿El personal se identifica con la empresa cuando hay problemas?	4	4	4	4	
	18. ¿Le motiva ir todos los días a cumplir con sus labores en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca?	4	4	4	4	
	19. ¿Existen limitaciones para su desarrollo de sus actividades y la empresa no se preocupa por resolverlos?	4	4	4	4	
<b>Actitud del trabajador</b>	20. ¿En la empresa Del Andes S.A.C., Barranca se trabaja en equipo?	4	4	4	4	
	21. ¿El jefe no incentiva el trabajo en equipo?					
	22. ¿El personal Del Andes S.A.C., Barranca, es muy colaborativa con las actividades de confraternización?	4	4	4	4	
	23. ¿Su jefe respeta el estado anímico de su personal?	4	4	4	4	
	24. ¿La empresa realiza charlas para combatir el estrés?					

Calificar de 1 a 4 puntos.

**ASPECTOS GENERALES:**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<del>SI</del> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Yesenia Avila Alcalde		Fecha: 27/02/2022	
Firma: 	Teléfono: 966624699	Email: yesenia.avila@usanpedro.edu.pe	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Clima laboral y satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Pablo Santos Díaz

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Lic. en Administración de Empresa**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Marketing y cultura organizacional

IEMPO: 33 años CARGO ACTUAL : Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Objetivo de la investigación:**

Demostrar que el clima laboral se relaciona en la satisfacción de los trabajadores de la empresa Del Ande Alimentos S.A.C., Barranca- 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

ÍTULO DE LA TESIS: **CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEL ANDE ALIMENTOS S.A.C., BARRANCA- 2021**

**VARIABLE: CLIMA LABORAL**

Dimensiones	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Adaptación</b>	1.¿Considera tener un buen ambiente físico en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca?	4	4	4	4	
	2.¿Las políticas salariales de la empresa, Del Andes S.A.C., Barranca, ¿son acordes al mercado actual?	4	4	4	4	
	3.¿Existe buena comunicación entre el personal de su área?	4	4	4	4	
	4.¿Considera que hay una fluida comunicación entre jefes y trabajadores en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca?					
	5.¿Considera que el personal se integra efectivamente con todas las áreas de la empresa Del Andes S.A.C., Barranca ¿	4	4	4	4	
<b>Satisfacer necesidades</b>	6.¿Cuenta con los recursos necesarios para realizar sus actividades diarias?	4	4	4	4	
	7.¿La empresa se preocupa por brindarle los equipos necesarios para seguridad de usted y de los alimentos?					
	8.¿su puesto actual le permite autorrealizarse?	4	4	4	4	
	9.¿la empresa Del Andes S.A.C., Barranca, ¿capacita a su personal permanentemente de acuerdo sus necesidades?	4	4	4	4	
<b>Equilibrio emocional</b>	10. ¿La empresa Del Andes S.A.C., Barranca le brinda seguridad de permanencia laboral?	4	4	4	4	
	11. ¿La empresa Del Andes S.A.C., Barranca, ¿maneja buenos beneficios para el trabajador?	4	4	4	4	
	12. ¿Cree que su jefe está bien comprometido que lo motiva a producir más de lo que se le asignó?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

**VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL**

Dimensiones	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Sentimiento</b>	1. ¿Cree que su jefe reconoce su buen desempeño laboral?	4	4	4	4	
	2. ¿Los reconocimientos se hacen de manera justa?					
	3. ¿Su jefe le da la confianza necesaria para resolver algún problema eventual?	4	4	4	4	
	4. ¿El puesto que está, le da alguna expectativa de ascender de puesto?	4	4	4	4	
<b>Emociones</b>	5. ¿El personal se identifica con la empresa cuando hay problemas?	4	4	4	4	
	6. ¿Le motiva ir todos los días a cumplir con sus labores en la empresa Del Andes S.A.C., Barranca?	4	4	4	4	
	7. ¿Existe limitaciones para su desarrollo de sus actividades y la empresa no se preocupa por resolverlos?	4	4	4	4	
<b>Actitud del trabajador</b>	8. ¿En la empresa Del Andes S.A.C., Barranca se trabaja en equipo?	4	4	4	4	
	9. ¿El jefe no incentiva el trabajo en equipo?					
	10. ¿El personal Del Andes S.A.C., Barranca, es muy colaborativa con las actividades de confraternización?	4	4	4	4	
	11. ¿Su jefe respeta el estado anímico de su personal?	4	4	4	4	
	12. ¿La empresa realiza charlas para combatir el estrés?					

Calificar de 1 a 4 puntos.

**ASPECCTOS GENERALES:**

F

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<del>SI</del> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Pablo Santos Diaz		Fecha: 27/02/2022	
Firma: 	Teléfono: 943643426	Email: pablo.santos@usanpedro.edu.pe	