

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE PSICOLOGIA



Clima laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial
-Piura, 2019

Tesis para obtener el título de Licenciada en Psicología

Autora:
Coronado Coronado, Suleidy Dalina

Asesora:
Meza López, Judith Milagros

Piura – Perú
2020

PALABRAS CLAVE

Clima Laboral

KEYWORDS

Working environment

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Área :	Ciencias Médicas y de la Salud.
Sub Área :	Ciencias de la Salud.
Disciplina :	Salud Pública.
Línea :	Psicología Clínica y de la Salud.

**Clima laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial –
Piura, 2019**

3. Resumen

Para esta investigación se quiso responder a la interrogante ¿Cuál es el nivel de Clima Laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial – Piura, 2019?

Se trabajó con un diseño descriptivo simple, ya que se quiso conocer el estado de la variable de estudio sin manipularla, aplicando la Escala de Clima Laboral ECL – SPC a 50 trabajadores de la empresa. Agroindustrial.

De manera general se obtuvo que el 46% de los evaluados estuvo en un Nivel Promedio respecto del Clima Laboral, seguido del Nivel Desfavorable con un 32%. En los diferentes factores también el nivel predominante fue el Promedio: Realización personal 48%, Involucramiento laboral 36%, Supervisión 38%, Comunicación 48% y Condiciones laborales 38%.

La tendencia fue similar al analizar los datos por edades, sin embargo, en los trabajadores mayores de 50, predomina el nivel Desfavorable con 45.45%. El área de Control Interno percibe mayoritariamente el Clima Laboral como Desfavorable en un 62.5%.

En conclusión: De manera general predomina el Nivel Promedio, seguido del nivel Desfavorable de Clima Laboral; el análisis por áreas tiene un comportamiento similar; en los trabajadores mayores de 50 y del área de control interno predomina el nivel desfavorable

Palabras clave: Clima Laboral

4. Abstract

In this research we wanted to answer the question: What is the level of Labor Climate in collaborators of an agribusiness company - Piura, 2019?

We worked with a simple descriptive design, applying the ECL - SPC Labor Climate Scale to 50 employees of the company. Agroindustrial

In general, it was obtained that 46% of those evaluated were at an Average Level with respect to the Labor Climate, followed by the Unfavorable Level with 32%. In the different factors, the predominant level was also the Average: Personal fulfillment 48%, Labor involvement 36%, Supervision 38%, Communication 48% and Labor conditions 38%.

The trend was similar when analyzing the data by age, however, in workers over 50, the Unfavorable level predominates with 45.45%. The Internal Control area perceives the Labor Climate as Unfavorable by 62.5%.

In conclusion: In general, the Average Level predominates, followed by the Unfavorable level of Labor Climate; the analysis by areas has a similar behavior; unfavorable level predominates in workers over 50 and in the internal control area

Keywords: Working environment

Índice

Palabras clave	3
línea de investigación	3
Título	4
Resumen	5
Abstrac	6
Índice	7
Tablas	8
Gráficos	9
Introducción	10
Metodología	38
Resultados	42
Análisis y Discusión	48
Conclusiones y Recomendaciones	57
Referencia Bibliográfica	62
Anexos y Apéndice	63

Índice de tablas

		Pág.
TABLA 01	Nivel General de Clima Laboral	38
TABLA 02	Clima Laboral según Factores	39
TABLA 03	Nivel de Clima Laboral, según edad	40
TABLA 04	Nivel de Clima Laboral, según sexo	41
TABLA 05	Nivel de Clima Laboral, según Contrato	43
TABLA 06	Nivel de Clima Laboral, según área	44

Índice de figuras

		Pág.
	Nivel General de Clima Laboral	59
FIGURA 01		
	Clima Laboral según Factores	60
FIGURA 02		
	Nivel de Clima Laboral, según edad	61
FIGURA 03		
	Nivel de Clima Laboral, según el sexo	62
FIGURA 04		
	Nivel de Clima Laboral, según área	63
FIGURA 05		

5. Introducción

5.1 antecedentes y fundamentación científica

5.1.1 Antecedentes

Sandoval, Magaña y Surdez (2013) en la investigación “Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior”, el cual fue un estudio de diseño descriptivo correlacional, ya que pretendía encontrar la correlación entre el clima laboral y las variables demográficas, pero que sin embargo, muestra los resultados con la estadística descriptiva de la variable, que es lo que nos ayuda en la presente investigación; concluyen:

Que el 48% de la población percibe un clima favorable y altamente favorable. Sin embargo, el 27% de la población que lo percibe como no favorable, es una cifra considerable que no puede ignorarse. Los resultados indican que los profesores de manera general si perciben apoyo, aceptación y ayuda de parte de sus compañeros de trabajo. (p 19)

Williams (2013) en la investigación “Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública”, trabajaron con 20 empleados de una dependencia municipal del país de México. Se llegaron a las siguientes conclusiones:

En relación a las áreas evaluadas el personal refleja un grado regular de insatisfacción hacia el ambiente que se vive dentro de su organización, estando los resultados estadísticos por debajo de la media con un 46% en un sistema colegiado.

La motivación se ve seriamente afectada, reflejando un personal desinteresado, con poca identificación con su institución laboral, incertidumbre

profesional, una comunicación deficiente entre los distintos niveles jerárquicos, tanto ascendente como descendente; en cuanto al liderazgo en la institución, se ve cada vez más afectado y con menor credibilidad por parte de los empleados lo cual es reforzado por la falta de acercamiento y confianza por ambas partes, por la falta de claridad al explicar los objetivos y la omisión de información que podría ser relevante para llevar a cabo efectivamente las actividades y la falta de retroalimentación hacia las acciones del personal.

De las dimensiones que se evaluaron se resalta con una mejor calificación el trabajo en equipo encontrándose en niveles aceptables debido al tiempo que tienen laborando juntos los mismos elementos, la afinidad entre pares y al número reducido de empleados por equipo. (p 81)

Sierra (2015) en su investigación titulada “El Clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Cobán, A.V.” concluye que:

Que el clima laboral del área administrativa del Hospital Regional de Cobán se encuentra favorable, por la incidencia de factores positivos encontrados. Sin embargo, se encontró todavía un tanto deficiente los factores de orientación a la calidad y la remuneración.

Se estableció que los aspectos que influyen de forma positiva en la comunicación son las sugerencias, así como la libertad para hablar con el jefe.

Se determinó que el respeto y la amabilidad son los elementos valiosos y que armonizan el liderazgo, lo cual se potencia para un clima laboral saludable.

Las relaciones interpersonales entre compañeros de la misma unidad son agradables, existe armonía y apoyo entre ellos. Sin embargo, al relacionarse con otras áreas de trabajo es lo contrario.

Los colaboradores están conscientes del aporte que brindan a la institución, así mismo una parte coincide que existe falta de oportunidad en el desarrollo personal y profesional.

Se determinó que los colaboradores se sienten integrados e identificados con la institución, lo cual es importante.

Se estableció que la estabilidad laboral es significativa ya que los colaboradores sienten seguridad de contar con un trabajo.

Los colaboradores no se sienten bien remunerados, en consonancia con los sueldos que perciben. (p 62)

Casana (2015) en su investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy”, trabajó con 174 trabajadores de entre 20 y 60 años de edad, de ambos sexos, entre estables y contratados. Para medir la variable Clima laboral u organizacional se utilizó La Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo CL – SPC.

A pesar que el diseño de la investigación es descriptivo correlacional, se brinda la estadística descriptiva de la variable de estudio de la presente investigación, obteniendo los siguientes resultados:

De manera general, el 50% de los evaluados evidencia un clima laboral regular, seguido del 25.9% que obtiene puntajes altos y el 24.1% puntajes bajos. Respecto al factor Autorrealización el 50% obtuvo un nivel medio, un 25.3% un nivel alto y el 24.7% un nivel bajo. El segundo factor, Involucramiento laboral, el 44.8% obtuvo un nivel promedio, el 29.9% un nivel alto y el 25.3% un nivel bajo.

El tercer factor es Supervisión, y allí se obtuvo que el 51.7% tiene un nivel regular, 27.6% un nivel alto y el 20.7% un nivel bajo. En el factor Comunicación el 51.7% de la muestra obtuvo puntajes promedios, seguido del 26.4% que obtuvo puntajes altos y el 21.8% con puntajes bajos. Finalmente, en el factor Condiciones laborales tenemos que el 47.1% de trabajadores consideran que tienen un clima laboral regular, un 28.7% tienen puntajes altos y un 24.1% bajos.

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

El clima laboral es percibido por el 34.83% de los trabajadores como muy favorable, y el 21.35% como favorable. Sin embargo, el 23.60% lo percibe como muy desfavorable y el 10.11% como desfavorable, situación que amerita potenciar el clima laboral con el manejo del talento humano en la organización, el cual se orienta a buscar la calidad de vida en el trabajo.

En la dimensión de autorrealización, la percepción que predomina en los trabajadores, es muy favorable con un 43.82%, favorable con un 21.35%; y

medianamente favorable con un 24.72%. Mientras que, la percepción inferior radica, como desfavorable con un 7.87% y muy desfavorable con un 2.25%, realidad que merece ser implementada con estrategias de crecimiento y satisfacción personal.

En el involucramiento laboral, la percepción que sobresale en los trabajadores, es muy favorable con un 25.84% y favorable con un 40.45%. Por lo que, la menor percepción reside, como medianamente favorable con un 14.61%, desfavorable con un 8.99% y muy desfavorable con un 10.11%, contexto que amerita establecer programas de orientación y capacitación de inserción laboral, con el fin de ayudar a los trabajadores a identificar su proyecto personal, intereses y expectativas

En la dimensión de supervisión, la percepción que destaca en los trabajadores de la entidad universitaria estudiada, es muy favorable con un 35.96% y medianamente favorable con un 25.84%. Por lo cual, la percepción con mínimo porcentaje permanece, como favorable con un 15.73%, desfavorable con un 8.99% y muy desfavorable con un 13.48%, escenario que debería renovarse para mejorar la productividad, y desarrollar un uso óptimo de los recursos.

En la dimensión de comunicación, la percepción que se acentúa en los trabajadores de la entidad universitaria estudiada, es muy favorable con un 31.46%; y favorable con un 28.09%. Mientras que, el minúsculo porcentaje se aprecia, como medianamente favorable con un 11.24%, desfavorable con un 20.22%; y muy desfavorable con un 8.99%, resultados que ameritan aplicar

talleres de comunicación asertiva y trabajo en equipo, con el objetivo de reforzar vínculos positivos laborales, aumentar su confianza y mejorar su actividad laboral

Finalmente, en la dimensión de condiciones laborales, la percepción que resalta en los trabajadores, es muy favorable con un 42.70%; y favorable con un 24.72. Por lo cual, la percepción con un menor porcentaje está como medianamente favorable con un 8.99%, desfavorable con un 20.22%; y muy desfavorable con un 3.37%, situación que debería reforzarse, facilitando a los superiores acerca de la importancia de la integridad física y mental del trabajador. (p 45 – 46)

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

En general el clima laboral predominante en el personal administrativo es favorable con un 36.0%, seguido del desfavorable con 32.3%. La autorrealización en los trabajadores administrativos es regular con un 38.1%.

El involucramiento laboral en el personal administrativo es favorable con un 41.3%. La supervisión en el personal administrativo de la universidad San Pedro es favorable con un 33.3%.

La comunicación en los trabajadores administrativos es desfavorable con el 36.5%. La condición laboral en los trabajadores administrativos es regular con un 40.7%.

Según el sexo el clima laboral en los trabajadores administrativos en varones es favorable con un 41,4% y desfavorable en mujeres con un 36,3%.

Según la edad el personal administrativo de 20 a 39 años es desfavorable con un 38.0% y de 40 a 59 años es favorable con un 50%.

Según el tiempo de servicio el clima laboral en los trabajadores administrativos menos de 5 años es desfavorable con un 38.5%; de 5 a 10 años es desfavorable con un 33.3% y más de 10 años es favorable con un 61.5%.

Según la condición laboral en el personal administrativo cómo nombrado es favorable con un 48.8% y contratado es desfavorable con un 36.3%. (p 56)

Talledo (2015) en la investigación titulada “Clima Laboral y su relación con la motivación laboral del personal de una empresa de transportes”, se trabajó con 69 trabajadores a quienes se les aplicó la escala CL – SPC, cuyos resultados fueron:

En el resultado general de Clima Laboral el 49.3% expresaron que había un clima favorable, seguido del 33.3% que obtuvieron puntajes medios, el 11.6% manifestaron que el clima era Muy favorable y solo el 5.8% obtuvieron un nivel desfavorable.

Con referencia al factor Realización Personal el 40.6% de trabajadores se adecúan a las categorías favorable y promedio respectivamente, seguidos del

8.7% en la categoría muy favorable, el 8.7% Desfavorable y el 1.4% muy desfavorable.

En el factor Involucramiento Laboral el 43.5% de los trabajadores estuvieron en la categoría favorable, seguido del 29% en la categoría promedio, el 27.5% encajaron en la categoría muy favorable.

Respecto de la categoría Supervisión el 59.4% de los trabajadores estuvo en la categoría favorable, el 20.4% en la categoría medio, el 18.8% en la categoría muy favorable y finalmente el 1.4% en la categoría desfavorable.

Con relación al factor Comunicación el 43.5% de trabajadores se ajusta a la categoría favorable, seguida de la categoría media con un 37.7%, el 11.6% de los colaboradores en la categoría muy favorable y finalmente el 7.2% desfavorable

5.1.2 Fundamentación Científica.

5.1.2.1 Clima Laboral:

Chiavenato (2009) indica que el clima laboral hace referencia al ambiente interior entre los integrantes de la empresa, y está relacionado profundamente con el estado motivacional de sus integrantes. Cuando hablamos de clima laboral nos referimos de manera específica a cómo ambiente Laboral puede generar motivación entre los miembros de la organización; en otras palabras, a las características de la organización que estimulan o provocan distintas tipologías de motivaciones en sus integrantes. De esta manera, el Clima Laboral se vuelve favorable si logra colmar de manera oportuna las necesidades íntimas de los integrantes y encumbra la

moral y será desfavorable cuando fracasa en la satisfacción de esas necesidades.

De igual manera, la noción de clima Laboral se puede definir desde diferentes perspectivas según autores varios, cada autor define el Clima Laboral desde su percepción personal. A continuación, presentamos algunas definiciones:

El clima organizacional se refiere al contexto psicosocial en el que se desarrollan los integrantes de una organización, expresa relación con la labor cotidiana y los objetivos estratégicos, valiéndose de la ocasión de usar una variable no económica para mejorar los resultados de la organización” (Marchant, 2005).

Keith (2003) menciona que el clima laboral u organizacional es el ambiente humano donde ejecutan su labor los trabajadores de una institución.

Martínez (2003) indica que el clima organizacional fija la manera en que una persona logra percibir su trabajo, rendimiento, productividad y satisfacción.

Méndez (2008) precisa que Clima Laboral es la nominación dada al ambiente formado por la gama emocional de los integrantes de una organización, el mismo está afín con la parte motivacional de los trabajadores. De igual manera como se puede estudiar y detallar una organización en lo referente a sus propiedades, estructura y procesos, asimismo cabe la posibilidad de que se identifiquen los distintos factores de la percepción que se puede tener

del ambiente laboral en el que se halla el trabajador e indagar sus efectos sobre la experiencia y la conducta individuales.

Gan (2007) tiene un libro titulado “Manual de Recursos Humanos” y en él el autor menciona que se pueden evidenciar cuatro componentes del Clima Laboral: primero, las condiciones físicas del lugar de trabajo junto con las condiciones de prevención; segundo, la remuneración, es decir el salario de los trabajadores; tercero, cómo están diseñados los puestos y procesos dentro del trabajo; finalmente los procedimientos y facilitadores.

Martínez (2008) reseña que el clima organizacional fenoménicamente interviene y hace de mediador entre los elementos del sistema organizacional y la motivación las cuales se convierten en una conducta que repercute en la productividad, satisfacción, etc., de la organización

Respecto al clima organizacional el autor resalta lo siguiente:

- Cuando nos referimos a clima laboral nos referimos a las particularidades del medio en que se trabaja.
- Sin duda, para el autor, el clima laboral tendría efectos en la conducta organizacional.
- El clima laboral media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Se puede hablar que el clima organizacional, en sus percepciones y respuestas, se puede originar en varios factores: Liderazgo y dirección;

Sistema formal y estructura; consecuencias del comportamiento en el trabajo.

Siguiendo con los autores, Martínez (2008) menciona que el clima laboral está caracterizado por la estabilidad emocional de los trabajadores y de la organización en general junto con otros factores como los valores, normas y actitudes. Este autor afirma que el clima puede ser visto en su aspecto general, pero que sin embargo también hace referencia a un “microclima”, ya que dentro de la misma organización las distintas divisiones o departamentos pueden tener percepciones distintas.

Marchant (2005) habla de una cierta correlación entre la percepción favorable del clima laboral y los comportamientos funcionales dentro de la organización; es así que para el autor, a una mejor percepción del clima laboral favorable, habrá una mejor funcionalidad de sus comportamientos en los trabajadores; y a la inversa. Por tal razón en función a lo dicho anteriormente, para mejorar el funcionamiento de la empresa, lo que se tendría que mejorar serían los atributos que favorezcan un mejor clima laboral entre los trabajadores, así, para mejorar la productividad de una empresa, lo que se tendría que hacer es mejorar la percepción que tienen los trabajadores acerca de su ambiente de trabajo.

Según Gonçalves (2000) conocer la percepción del clima organizacional en una determinada empresa brinda información acerca del comportamiento en los procesos de esa misma empresa, y de esta manera permite modificarlos. Los cambios que se pueden realizar a partir de este conocimiento están referidos tanto

a las actitudes y conductas personales de cada miembro, a un área o subsistema dentro de la organización o a la organización misma en su estructura.

La importancia de conocer información acerca del Clima Laboral, según Gonçalves (2000), está en el hecho que éste influiría en la conducta de los miembros, ya que filtrarían la realidad dependiendo de la percepción que se tenga del clima, condicionando la motivación y el rendimiento profesional por esta variable.

Siguiendo con el mismo autor, Gonçalves (2000) manifiesta que hay una correlación directa entre la percepción que tienen los trabajadores acerca del clima laboral con su comportamiento dentro de la empresa; es por tal razón que el autor manifiesta que se debe gestionar el clima laboral como una herramienta para impactar y mejorar la eficiencia en los procesos productivos como también para mantener relaciones buenas con otras empresas con las que se interactúa.

Gibson, Ivancevich y Donnelly (1992) definen el clima laboral como producto de una constante interacción entre la conducta de los trabajadores o grupos de ellos, los conflictos que pueden surgir, los estilos de liderazgo que se ejerza, la manera de cómo está estructurada la organización y la comunicación. También manifiesta que el clima está estructurado por las propiedades que tiene el medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas por los empleados y hacen que influya en su conducta.

Davis y Newstrom, por otro lado, mencionan que el clima está referido al ambiente humano en el cual cada empleado realiza su trabajo; este está constituido por la cultura y tradiciones que posee la organización, así como por

sus métodos de acción. Si bien el clima no es palpable a los sentidos, este tiene una existencia real que hace que todo lo que sucede dentro de la organización se vea afectada por este clima, y a la vez el clima se vea afectado por lo que sucede en la organización.

De igual manera, los autores, mencionan que la motivación, el desempeño y la satisfacción se ven fuertemente influenciados por el clima laboral. Así pues, los trabajadores suelen esperar ciertas cosas dependiendo de la percepción que tengan del clima; es decir si tienen una percepción favorable del clima laboral, esperarán recompensas y satisfacciones por su trabajo, pero si perciben un clima desfavorable, lo que cabe esperar son frustraciones.

Por su parte, Gibson, Ivancevich y Donnelly (1992) mencionan que los directivos de las organizaciones deben prestar más valor al clima laboral y considerarlo como un activo de la empresa; y si quieren tener un ambiente estable deben verlo como una inversión a largo plazo. La percepción de un clima favorable por parte de los empleados depende de que se sientan útiles, que están realizando una labor que les proporcione valor personal y profesional; es por esta razón que en muchas oportunidades se buscan trabajos que los desafíen, que representen un reto a sus carreras y que les dé la oportunidad de tener éxito.

Davis y Newstrom (1993) proponen una serie de elementos que según su entendimiento contribuyen a crear un clima laboral favorable, y estos son:

Calidad de liderazgo

Buena confianza

Comunicación ascendente y descendente

Sentimiento de realizar un trabajo útil

Responsabilidad

Recompensas justas

Presiones razonables

Oportunidad

Estructura y burocracia

Compromiso del empleado y participación

Visto de esta manera, los autores proponen que las empresas tienen personas con personalidades diferentes, pero cada una con una personalidad, y el clima sería una especie de test de personalidad, una medida que se puede hacer de ella; es por tal razón que el clima se ve fuertemente influido por el comportamiento y personalidad de cada uno de los empleados que forman esa empresa.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que si bien es cierto se puede lograr cierto grado de compromiso por parte de los empleados por mejorar el clima laboral de la organización, son los gerentes y directivos, quienes influyen más directamente en este aspecto porque sus decisiones afectan de manera directa en una gran cantidad de empleados que dependen de ellos, por tanto, son estos gerentes y directivos quienes tienen mayor responsabilidad sobre el clima de la empresa.

Funciones del Clima Laboral:

García (2011), menciona que el clima tiene una serie de funciones entre las cuales destaca que esta genera un sentido de identidad en los trabajadores, favoreciendo de esta manera el compromiso con la empresa, así mismo, permite mantener la empresa estable y unida; de igual forma pone límites, define las pautas de actuación; ayuda al control y guía del comportamiento de los miembros de la organización.

Variables que influyen en el Clima Laboral:

García (1995) cuando habla acerca de cuáles son las variables que influyen en el clima laboral menciona dos en particular, en primer lugar, las características individuales y las características del trabajo. la primera hace referencia a las actitudes particulares, las necesidades y los intereses de cada miembro de la organización, las cuales son distintos en cada uno de ellos, lo que origina que cada uno tenga motivaciones disímiles. En el caso de las características del trabajo se refiere a aquellas características inherentes a las actividades en las cuales se desempeñará el trabajador dentro de la organización, las cuales deberían satisfacer sus expectativas personales, pero en muchos casos no lo hace.

Cuando el autor menciona las “características del trabajo” se refiere a aquellos elementos del clima laboral del trabajador que se transforman en acciones que influyen y motivan a los trabajadores.

Al hablar de las “características individuales” el autor menciona que son importantes ya que orientan a los trabajadores a encontrar satisfacción

laboral y suministrar incentivos adecuados que ayuden a la realización personal, sin embargo es importante señalar que las características individuales no deben ser referidas como la base única de un modelo de motivación aplicable a todo trabajador en cualquier situación.

Ferraro (1995) hace referencia a que las características del trabajo es una variable que afecta a los empleados de ciertos departamentos de una misma empresa, y en algunos casos satisface las expectativas de los empleados y en otros no, por lo cual en la misma institución el desempeño puede ser distinto en diferentes áreas.

El mismo autor menciona que de manera común se suelen utilizar instrumentos como encuestas para medir el clima organizacional en una organización o en un área determinada de la misma; alega que cada una de ellas utiliza diferentes metodologías pero que en su mayoría coinciden en algo; y es que todas miden el clima organizacional con sus respectivas propiedades primero el existente en la actualidad y segundo el ideal esperado. Una vez tenida esas medidas, se puede evidenciar una brecha entre ambas medidas, y ésta brecha sirve para hacer un diagnóstico de los problemas que existen en la empresa; con este diagnóstico se puede hacer una exploración de esos problemas y en la medida de lo posible corregirlos.

Determinaciones específicas del Clima Laboral:

En 1992 Gibson, menciona que al hablar de clima laboral se debe tener en cuenta algunas determinaciones:

Condiciones económicas

La parte económica es sumamente importante y puede influir de manera directa en muchas de las propiedades del clima laboral; así pues, la noción que se tenga del riesgo, las recompensas, los conflictos puede hacer que surjan variaciones en el clima; se pueden generar, por tanto altibajos.

Estilo de liderazgo

Las decisiones que se puedan tomar desde las gerencias, como hemos visto líneas arriba, influyen en todos o en gran parte de los trabajadores, en diferentes niveles de la organización; por tal motivo, es innegable que el estilo de liderazgo que asuman ejerce influencia en el clima en general.

Políticas organizacionales

Es importante tener en cuenta que los lineamientos que se sigan en la organización son determinantes en los temas de la competencia y los conflictos. La manera en que se gestionen estos dos aspectos determinará fuertemente la percepción que se tenga del clima de la organización.

Valores gerenciales

Se pueden observar en diversas organizaciones que la alta gerencia ejerce diferentes estilos de llevar su cargo, es por tanto que habrá ciertos gerentes paternalistas, otros impersonales, algunos más formales, o al revés, informales; pueden existir algunos más agresivos o pasivos; pero queda claro que estos estilos influyen en el clima.

Características de los miembros

Como queda claro, a través de la teoría revisada hasta el momento, cada trabajador presenta sus propias características que ejercen influencia directa en el clima; cuestiones tan mínimas como la edad, la manera de vestir u otras como la conducta de los miembros pueden cambiar o determinar el clima de las áreas o de la organización total.

Tipo de actividad

La actividad a la que se dedique la empresa hace que cierto tipo específico de personas se sientan atraídos para trabajar en la empresa; esto influye de manera directa en el posterior clima organizacional.

Procesos que intervienen en el Clima Laboral:

Brunet (1999) identifica dos tipos de procesos que intervienen de manera directa en el clima laboral;

Agentes Internos:

Cuando hablamos de agentes internos, nos estamos refiriendo de manera clara a las necesidades que tienen los empleados de una organización, porque ellas influyen en la percepción que se tenga de la empresa dependiendo de si ven cubiertas o no dichas necesidades. Es que es responsabilidad de la organización de la empresa cubrir las necesidades de los empleados para generar un clima favorable que mejore la productividad de la organización.

Agentes Externos:

Es importante tener en cuenta que en la coyuntura actual hay una gran celeridad en el acceso de la información y eso también determina cierta influencia

de los agentes externos en las organizaciones. así mismo, la familia, los amigos, y otros agentes también son determinantes en las actitudes de los empleados. Finalmente, las otras empresas con las que se compiten también representan agentes externos que influyen en el clima de la organización.

5.2 Justificación de la investigación

Para justificar teóricamente la investigación nos apoyaremos en la teoría de la psicóloga Sonia Palma Carrillo, quien define operacionalmente el Clima Laboral como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Desde el punto de vista metodológico la investigación se fundamenta en la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo, la misma que fue elaborada teniendo en cuenta la realidad peruana; el instrumento está diseñado con la técnica de Likert, con un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral en función a cinco factores: Autorrealización,

Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales. Luego de analizar el instrumento con los métodos Alfa de

Cronbach, Split Half de Guttman, medida de adecuación de Kaiser Meyer, Test de Esfericidad de Barlett y Nivel de Significancia se determinó que es válido y confiable a la realidad peruana.

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

5.3 Problema

5.3.1 Planteamiento del problema.

En la asociación de Pequeños Productores Orgánicos, se cuenta con un gran número de trabajadores, pero entre ellos no se evidencian muy buenas relaciones laborales ya que se presentan múltiples conflictos, se burlan entre ellos, se crean una serie de rumores y acusaciones sin fundamento.

En algunas oportunidades cuando se dialoga con ellos manifiestan que no sienten que tengan posibilidades de superarse o mejorar de puesto. Hasta cierto sentido pareciera que no se sienten totalmente realizados con su trabajo, sino que lo realizan por la necesidad de obtener una remuneración mensual; esto lleva a que en algunas oportunidades no se sientan identificados con la institución, realizando sus actividades buscando su beneficio personal más no institucional.

Muchos de los colaboradores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos, se incomodan cuando los supervisan en el trabajo, asumen de manera

negativa el papel de los superiores ya que en lugar de relacionarlos con una forma de ayuda u orientación los relacionan con la crítica y el despido. Muchas de estas situaciones se dan porque no hay una comunicación fluida y clara entre los mismos trabajadores y con los superiores jerárquicos.

5.3.1 Formulación del problema

Lo mencionado en el punto anterior es lo que se ha podido evidenciar en el contacto directo con la empresa, pero corresponde a la percepción subjetiva de la investigadora, es por ello que se plantea realizar una investigación seria y científica donde podamos contar con resultados reales a raíz de aplicar instrumentos adaptados a la realidad peruana que sean válidos y confiables.

Toda la investigación va a estar orientada a responder una pregunta básica, que es la siguiente:

¿Cuál es el nivel de Clima Laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial – Piura, 2019?

En base a esta interrogante inicial se van a configurar todos los procesos a realizar y se establecerán los objetivos que se buscan con la investigación.

5.4 Conceptuación y Operalización de las variables

5.4.1 Definición conceptual

Clima laboral: se define desde diferentes perspectivas según autores varios, cada autor define el Clima Laboral desde su percepción personal

Variables

Variable 1

Clima laboral

5.4.2 Operacionalización de variables:

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima laboral	percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con	Autorrealización	Desarrollo personal y profesional; perspectiva de futuro	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
		Involucramiento Laboral	Identificación con los valores organizacionales y compromiso con su desarrollo	2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
		Supervisión	Funcionalidad y significación de la supervisión en tanto es entendida como apoyo y orientación	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
		Comunicación	Fluidez, celeridad, claridad, coherencia, y precisión de la	4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44,
	su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.		información	49.
		Condiciones Laborales	Elementos materiales, económicos, y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

5.5 Hipótesis

No tiene hipótesis por ser descriptivo simple

5.7 Objetivos

5.7.1 Objetivo general

Describir el nivel de Clima Laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial – Piura, 2019.

5.7.2 Objetivos específicos

- a. Identificar el nivel de clima laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial, según los factores del instrumento: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
- b. Identificar el nivel de clima laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial, según edad y sexo.
- c. Identificar el nivel de clima laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial, según la modalidad de contrato.
- d. Identificar el nivel de clima laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial, según área de trabajo.

6. Metodología

a. Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación

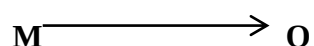
La investigación a realizarse por la naturaleza de sus propósitos tiene un enfoque cuantitativo, ya que para determinar los resultados se realizó a través del registro, análisis e interpretación de datos estadísticos, es no

experimental, descriptivo – simple, ya que se observaron los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, sin manipulación de variables. (Mejía, 2005).

Diseño de investigación

El diseño de investigación, dado al análisis y alcances de sus resultados, es descriptivo simple, por cuanto se observaron el estado de la variable en un momento dado.

El diseño utilizado se representa en el siguiente esquema:



Dónde:

M: Los colaboradores de una empresa agroindustrial

O: Clima laboral

b. Población y Muestra

La Asociación de Pequeños Productores Orgánicos (APOQ), es una empresa medianamente grande, que está conformada por pequeños productores de banano orgánico asociados con la finalidad de tener una mayor fuerza competitiva y mejor capacidad para la exportación de su producto bandera.

La organización ha ido creciendo poco a poco y en este momento cuenta con toda un área administrativa y de servicios que consta de 50 colaboradores, distribuidos en las diferentes dependencias de APOQ.

Nuestra población está constituida por la totalidad de los colaboradores de APOQ. La técnica muestral que se utilizará será No Probabilística Intencional, ya que de la totalidad de los trabajadores de la asociación se les aplicará el instrumento a los colaboradores que se encuentren de turno el día y la hora en que se coordine para la aplicación, dependiendo de la conveniencia del investigador y de las facilidades que brinde la Asociación.

c. Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos

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

Ficha Técnica

Nombre del instrumento	:	Escala de Clima Laboral CL - SPC
Autor	:	Sonia Palma Carrillo
Administración	:	Individual o Colectiva
Duración	:	15 a 30 minutos aproximadamente

Significación	:	Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
Tipificación	:	Baremos percentilares general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa. (Muestra peruana: Lima Metropolitana)

d. Procedimiento de recolección de datos

Se solicitó la autorización a los directivos de la Asociación de pequeños productores orgánicos.

Seguidamente se coordinó para la aplicación de los instrumentos con el área de Recursos Humanos.

Se realizó la aplicación de los instrumentos explicándoles los objetivos de la investigación y su colaboración voluntaria, solicitando su consentimiento. La aplicación fue colectiva y se realizó en un ambiente adecuado.

Una vez tenida toda la información se empezó a corregir cada una de las pruebas con el software correspondiente. Se hizo un consolidado con los resultados de todos los colaboradores y se pasó a analizar dicho consolidado con la ayuda del programa SPSS.

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

Protección de los derechos humanos de los sujetos en estudio

Teniendo en cuenta que los principios éticos que se establecen en el código de ética y deontología del Colegio de Psicólogos del Perú en el artículo II, concernientes a la persona humana son el Respeto a la Dignidad, Autonomía y la Integridad; y sabiendo que todo ejercicio profesional debe estar regido por el precepto de Beneficencia y no maleficencia; y en concordancia con el Informe Belmont sobre principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación.

Para la presente investigación se informó los objetivos y propósitos de la investigación de manera clara y precisa, absolviendo todas las preguntas y dudas acerca de la misma utilizando un Consentimiento informado, que asegure la información pertinente y la comprensión absoluta. La participación será voluntaria e informada y no coaccionada.

Se informará el derecho a obtenerse de participar en la investigación y de retirar su consentimiento en cualquier momento, sin riesgo a represalia

7. Resultados

Nivel de Clima Laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial.

Tabla 1. *Nivel General del Clima Laboral*

Frecuencia	Porcentaje
------------	------------

Muy Favorable	2	4%
Favorable	8	16%
Media	23	46%
Desfavorable	16	32%
Muy Desfavorable	1	2%
Total	50	100%

En la tabla 1 se evidencia que entre los colaboradores de la empresa agroindustrial predomina un nivel medio de clima laboral con un 46%, seguido del 32% de colaboradores que consideran que existe un nivel desfavorable de clima laboral.

Clima Laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial según los Factores del instrumento.

Tabla 2. *Clima Laboral según factores*

	<i>Realización personal</i>		<i>Involucram. laboral</i>		<i>Supervisión</i>		<i>Comunicación.</i>		<i>Condiciones laborales</i>	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy Favorable	2	4	5	10	3	6	2	4	2	4
Favorable	7	14	12	24	12	24	10	20	8	16

Media	24	48	18	36	19	38	24	48	19	38
Desfavorable	13	26	15	30	15	30	13	26	19	38
Muy Desfavorable	4	8	-	-	1	2	1	2	2	4
Total	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

En la tabla 2 podemos visualizar que en cada uno de los factores del instrumentos el nivel predominante es el medio, seguido por el nivel desfavorable; a excepción del factor Condiciones Laborales donde los niveles medio y desfavorable obtienen el 38% cada uno.

Niveles de Clima laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial, según edad y sexo.

Tabla 3. *Niveles de Clima laboral según edad*

Clima Laboral					
Muy Desfavorable	Desfavorable	Medio	Favorable	Muy Favorable	Total

Edad	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20 – 29	0	0	3	17.65	11	64.71	2	11.7	1	5.8	17	100
30 – 39	0	0	6	42.86	6	42.86	1	7.14	1	7.14	14	100
40 – 49	0	0	2	25	3	37.5	3	37.5	0	0	8	100
50 – +	1	9.09	5	45.45	3	27.27	2	18.18	0	0	11	100

En la tabla 3 podemos visualizar que al analizar las estadísticas descriptivas según los rangos de edades las tendencias suelen ser las mismas, con predominio del nivel medio, sin embargo es notable que el 45.45% de los trabajadores mayores de 50 años considera Desfavorable el Clima Labral.

Tabla 4. *Nivel de Clima laboral según sexo*

Clima Laboral					
Muy Desfavorable	Desfavorable	Medio	Favorable	Muy Favorable	Total

Sexo		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Femenino	0	0	5	33.33	9	60	1	6.67	0	0
	Masculino	1	2.86	11	31.43	14	40	7	20	2	5.71
										15	100

En la tabla 4 nos podemos dar cuenta que a pesar del mayor número de varones que de mujeres, la tendencia sigue siendo la misma; un predominio del nivel medio con 60% en el caso de las mujeres y 40% en el caso de los varones, seguido del desfavorable; además podemos observar que en el caso de las mujeres no han obtenido puntajes en ninguno de los dos extremos, es decir no tienen niveles muy desfavorables ni muy favorables.

Nivel de Clima laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial según modalidad de contrato

Tabla 5 *Clima laboral, según contrato*

Clima Laboral						
Muy Desfavorable	Desfavorable	Medio	Favorable	Muy Favorable	Total	

		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Contrato	R. agrario indeter.	1	2	16	32	23	46	7	14	1	2	48	96
	R. general indeter.	0	0	0	0	0	0	1	2	1	2	2	4
	Total	1	2	16	32	23	46	8	16	2	4	50	100

En la tabla 5 podemos observar que la totalidad de trabajadores tienen contratos indeterminados, estando 48 de ellos en el régimen agrario y solo dos en el régimen general; al haber estas diferencias notables vemos que la tendencia es constante con respecto al régimen agrario, sin embargo, no se pueden sacar conclusiones del régimen general por tener un número insuficiente.

Nivel de Clima laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial según área de trabajo.

Tabla 6 Nivel de Clima laboral, según área

Clima Laboral													
Área		Muy Desfavorable		Desfavorable		Medio		Favorable		Muy Favorable		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		0	0	5	29.41	10	58.83	1	5.88	1	5.88	17	100
			12.75		62.5		0		25		0		100

Control interno	1	5	0	2	0	8
Logística	0	0	33.33	66.67	0	0
Producción		2	4	0	0	6
Vigilancia	0	0	21.43	50	28.57	0
	0	0	1	2	1	1
			20	40	20	20
			5	10	5	5
			100	100	100	100

En la tabla 6 se evidencia en las áreas de trabajo se sigue un patrón general acerca de la percepción que se tiene del Clima laboral, obteniendo predominantemente puntajes en el nivel medio, a excepción de los trabajadores de control interno para quienes el clima laboral es percibido como Desfavorable por el 62.5%.

8. Análisis y discusión

Determinar el nivel de Clima Laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial – Piura, 2019.

Al analizar los resultados referido a este primer objetivo de la investigación podemos observar que el 46% de los trabajadores piensa que existe un clima laboral medio en la empresa agroindustrial, lo cual coincide de manera casi perfecta con la investigación realizada por Casana en el año 2015, ya que en su investigación realizada con trabajadores de una empresa azucarera obtiene que el 50% de los trabajadores piensa que en la empresa se vive un

clima laboral regular o medio, lo cual evidencia que de manera general el ambiente de trabajo que se vive en la institución se encuentra en un punto medio, donde no se puede decir que haya un clima laboral favorable, que optimice las labores de los trabajadores, sin embargo tampoco se puede decir que el clima que se vive dentro de la institución sea negativo.

Por otro lado, los resultados de la presente investigación se diferencian de los hallados por Sandoval et al., Santamaría y Zaña, Medina y de los hallazgos de Talledo, ya que estos autores en sus respectivas investigaciones encontraron que los trabajadores en su mayoría percibían un Clima laboral favorable y muy favorable.

Sandoval et al., en su investigación titulada “Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior” obtuvo que el 48% de los evaluados obtuvieron puntajes que los colocaron en los niveles favorables y muy favorables; esto contrasta con nuestra investigación, sin embargo, hay que tener en cuenta que la investigación de Sandoval fue realizada a una Universidad Mexicana y con una adaptación propia del Cuestionario de Chiang (2007); sin embargo es importante señalar que en ambas investigaciones tenemos porcentajes similares respecto de la percepción de los trabajadores de encontrarse en una empresa con un Clima laboral no favorable, ya que en la presente investigación el 32% de trabajadores así lo manifiestan, y en la investigación de Casana et al., el 27% de trabajadores perciben el clima laboral como no favorable.

De forma similar en la investigación de Santamaría y Zaña (2015), titulada “percepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad universitaria, 2015” se observa que el 34.83% de los evaluados han obtenido un puntaje Muy Favorable, y el 21.35 % favorable, sumando en ambas categorías 56.18%; por tanto tenemos que más de la mitad de los evaluados perciben que en su institución existe un buen clima para realizar su trabajo de manera eficiente; ahora bien, también se debe tener en cuenta que el 23.60% considera que existe un clima Muy desfavorable y el 10.11% considera que existe un clima desfavorable; por tanto en la entidad universitaria donde se realizó la investigación de Santamaría y Zaña el 33.71% percibe el clima laboral como desfavorable y muy desfavorable, lo cual es congruente con el 34% obtenido en nuestra investigación en las categorías desfavorable y muy desfavorable.

Por su parte, Medina (2017) en la investigación “Clima laboral en el personal administrativo de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2017”, obtiene que el mayor número de los trabajadores, en un 36%, percibe el clima laboral como favorable, seguido del 32.3% de trabajadores que piensan que el Clima laboral es desfavorable, lo cual es similar a lo que ocurre con nuestra muestra de estudio.

En sus resultados, Talledo (2015), de la investigación “Clima Laboral y su relación con la motivación laboral del personal de una empresa de transportes”, obtuvo que el 49.3% de la población entrevistada percibió un

clima laboral favorable, seguido del 33.3% de los trabajadores que opinan que el Clima laboral dentro de la empresa es promedio.

Como se ha podido observar las cuatro investigaciones analizadas tienen en común que el nivel de Clima Laboral Favorable y Muy Favorable son los predominantes, esto se puede atribuir a múltiples factores que hacen que difiera de los hallazgos de la presente investigación, sin embargo, un punto en común en las investigaciones es que el nivel Desfavorable y Muy Desfavorable obtienen porcentajes significativos que bordean el 30% aproximadamente.

En la investigación de Williams (2013), por el contrario el Cima laboral predominante es el Desfavorable con un 46%.

Identificar el nivel de clima laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial, según los factores del instrumento: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

Al analizar los resultados encontrados en cada uno de los factores que mide el instrumento de Sonia Palma Carillo, utilizado para medir el Clima Laboral en la presente investigación, podemos notar que coinciden con los resultados hallados por Casana, ya que al igual que en nuestra investigación en cada uno de los factores ha predominado el nivel medio de Clima Laboral.

Así tenemos que, en el Factor Realización Personal, hemos obtenido en el nivel medio el 48%, mientras que en la investigación de Casana se obtuvo el 50% de los evaluados en este nivel; de manera parecida en el factor

Involucramiento Laboral la presente investigación obtuvo el 36%, mientras que en la investigación de Casana el nivel medio alcanzó el 44.8% del total de los evaluados.

Con respecto al factor Supervisión tenemos que en la presente investigación el nivel medio se impone con un 38%, en tanto que en la investigación de Casana en dicho factor se impone el Clima laboral medio con el 51.7%; en el factor Comunicación obtuvimos un 48% en el nivel medio, muy similar a la otra investigación donde se obtuvo el 51.7%. Por último, en el factor Condiciones Laborales se obtuvo el 38% en nivel medio, y Casana el 47.1% en el mismo nivel.

Como podemos observar con los datos estadísticos, las similitudes entre la investigación de Casana y la nuestra son innegables, pudiendo ser esto posible por la similitud en el rubro de las empresas, ya que ambas son empresas del sector agroindustrial; además en ambas investigaciones se ha utilizado el mismo instrumento para medir la variable de estudio.

En el caso de Medina podemos observar que las investigaciones coinciden en los factores Realización Personal y Condiciones laborales, ya que en ambas investigaciones se obtienen puntajes medios; así tenemos que en la investigación titulada “Clima laboral en el personal administrativo de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2017”, en el factor Realización Personal se obtuvo un 38.1% y en Condiciones Laborales se obtuvo un 40.7%.

De manera diferente tenemos los resultados de las investigaciones tanto de Santamaría y Zaña, como la de Talledo, ya que en esas dos investigaciones los evaluados perciben un Clima laboral por lo general Favorable y Muy Favorable.

En la ejecución de ambas investigaciones intervienen múltiples variables externas que pueden influir en los resultados, sin embargo es posible que uno de esos factores sea el rubro de las empresas, por un lado la presente investigación se ha realizado con una muestra de trabajadores del sector agroindustrial, mientras que la investigación de Santamaría y Zaña fue hecha con el personal docente y administrativo de una universidad privada de la ciudad de Chiclayo; por su parte la investigación de Talledo fue realizada con personal de una empresa de transportes, pero tal como detalla en la descripción de la muestra, “se tomó una muestra de 69 trabajadores, los cuales representan a las oficinas con menor producción económica menor frecuencia de servicios ofertados al mercado” (Talledo, 2015, p.22).

Identificar el nivel de clima laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial, según edad y sexo.

Con respecto a la edad, en primer lugar es bueno explicar que el trabajador más joven de la empresa tiene 20 años de edad y el más longevo 61, teniendo en cuenta ese rango de edades se creyó conveniente realizar cuatro intervalos, quedando el primer intervalo desde los 20 hasta los 29 años de edad, el segundo intervalo va de los 30 a los 39 años de edad, el tercer

intervalo coge desde los 40 hasta 49 años de edad y finalmente el último intervalo está considerado desde los 50 a más años.

Referente al primer grupo, que son los trabajadores de los 20 a los 29 años de edad, podemos observar que de manera marcada se ubican en el nivel medio de Clima Laboral con el 64.71% del total; por otro lado, los trabajadores de entre 30 y 39 años más bien tienen su percepción del Clima laboral dividida entre puntajes medios y Desfavorables, con 42.86% cada nivel; ya con estos dos primeros rangos de edades podemos evidenciar, como a medida que la edad aumenta el nivel de satisfacción va disminuyendo un poco.

En el tercer intervalo que va de los 40 a los 49 años, tenemos un número menor de personas, los cuales representan sólo el 16% del total de la muestra, sin embargo, podemos observar que sus resultados apuntan a los niveles medio y favorable, con 37.5% cada nivel. Por su parte, en el intervalo que va de los 50 años a más predomina el nivel desfavorable con un 45.45%, seguido del nivel medio con el 27.27%.

Medina (2017), categoriza a su población en dos grandes grupos, siendo el primero de los 20 a los 39 años; aquí lo que prevalece el nivel desfavorable de Clima laboral con un 38%; con respecto del segundo grupo de 40 a 59 años, tenemos que el 50% percibe el clima laboral como favorable.

Con respecto al Sexo de los evaluados tenemos que el 70% de los evaluados son varones y el 30% son mujeres. En el caso de las mujeres, el 60% de las evaluadas se ubican en el nivel medio del Clima laboral, seguido

del nivel desfavorable con el 33.33%; en el caso de los varones, el 40% se encuentra en el nivel medio, mientras que el 31.43% de ellos percibe el Clima Laboral como desfavorable. Como se puede observar, con distintos porcentajes, pero las tendencias son similares entre hombres y mujeres, ya que el mayor número de trabajadores se ubican en el promedio, seguido de cerca por los trabajadores que consideran que el

Clima laboral es Desfavorable.

Los resultados según sexo difieren de los hallazgos de Medina (2017), ya que en su investigación el 41.4% de los varones dijeron sentirse en un clima laboral Favorable, a diferencia de las mujeres, quienes en 36.3% opinaron sentirse en un Clima Laboral Desfavorable; al ver estos resultados debemos tomar en cuenta que Medina trabajó con docentes y personal administrativo de una universidad privada de la ciudad de Chimbote.

Identificar el nivel de clima laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial, según la modalidad de contrato.

Al momento de plasmar los objetivos de la presente investigación se creyó conveniente saber las peculiaridades entre el personal contratado y nombrado, sin embargo, grande fue la sorpresa al saber que la totalidad de los trabajadores de nuestra empresa agroindustrial es personal que cuenta con estabilidad laboral a través de un contrato indefinido. La única diferencia encontrada es que el 96% de los trabajadores de la empresa se encuentra en el régimen agrario, mientras que sólo el 4% está adherido al régimen general.

En la investigación de Medina, realizada con el personal de una universidad privada, sí se cuenta con personal contratado y ellos obtuvieron que

el 36.3% perciben el Clima Laboral como Desfavorable; a diferencia de los nombrados que el 48.8% perciba el Clima Laboral como favorable.

Identificar el nivel de clima laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial, según área de trabajo.

En la empresa agroindustrial hemos identificado cinco áreas de trabajo, que son: área Administrativa, área de Control interno, área de Logística, área de Producción y el área de Vigilancia.

Al momento de analizar los resultados de cada una de las áreas de trabajo se pudo notar que la tendencia es similar a las estadísticas generales ya que en su mayoría predominaron los puntajes medios, a excepción del área de Control Interno en donde lo que predomina son los puntajes en el nivel Desfavorable con un 62.5% en dicho nivel.

9. Conclusiones y Recomendaciones

9.1. Conclusiones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se procederá a efectuar las conclusiones pertinentes

- El nivel de Clima Laboral predominante es el Promedio con un 46%, seguido del nivel Desfavorable con 32%.
- En el Factor Realización Personal predomina el Nivel Promedio con el 48%.
- El 36% de los trabajadores han considerado que en la empresa el Clima Laboral es Promedio respecto del Factor Involucramiento Laboral.
- Respecto del Factor Supervisión el 38% de los trabajadores considera que el Clima Laboral es Promedio.
- En referencia al Factor Comunicación, el 48% de los evaluados considera que el Clima Laboral es Promedio.
- En el Factor Condiciones Laborales tenemos que tanto en el nivel Promedio como en el Desfavorable se obtiene 38%.
- En referencia a la edad, de los 20 a los 49 años predomina el nivel promedio, mientras que a partir de los 50 años predomina el nivel desfavorable.
- Tanto en los varones como en las mujeres predomina el Nivel Promedio de Clima Laboral, seguido del nivel Desfavorable.

- La totalidad de trabajadores de la empresa mantienen un contrato indefinido.
- En las áreas laborales de la empresa predomina el nivel Promedio, a excepción del área de Control Interno donde predomina el nivel Desfavorable.

9.2. Recomendaciones

En base a los hallazgos de la presente investigación se dan las siguientes recomendaciones

- Tomar en cuenta los resultados para desarrollar programas de intervención dirigido a los trabajadores de la empresa con la finalidad de disminuir los niveles Desfavorables.
- Trabajar políticas institucionales que mejoren las Condiciones Laborales de los trabajadores con el objetivo de disminuir el Nivel Desfavorable en ese Factor del Clima Laboral.
- Idear estrategias corporativas que potencien la cultura organizacional y de esa manera se cree un Clima Laboral más favorable para los trabajadores.
- Trabajar talleres que potencien el Clima Laboral, para todos los trabajadores de la empresa, poniendo especial cuidado en los trabajadores mayores de 50 años.

10. Dedicatoria y Agradecimientos

Dedicatoria

A Dios, quien por su Divina Providencia me ha ayudado para poder terminar esta meta a pesar de todos los obstáculos.

A mis padres, quienes han sido el aliento para continuar en este camino de esfuerzo y dedicación.

Agradecimiento

Agradezco al coordinador de la Escuela de Psicología, Mg Carlos Eugenio Ojeda Vivanco, quien cumpliendo un papel formador me ha ayudado en el proceso de madurez personal y profesional.

A mi asesora, Mg Judith Milagros Meza López, quien a través de su rigurosa y certera crítica ha cristalizado la presente investigación.

11. Referencias Bibliográficas

- Medina, D. (2017). *Clima laboral en el personal administrativo de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2017*(Tesis de pregrado). Universidad San Pedro, Chimbote, Perú.
- Salas, L. (2017). *Percepción del clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior – Nuevo Chimbote, 2016* (Tesis de pregrado). Universidad San Pedro, Chimbote, Perú.
- Sandoval, M., Magaña, D., y Surdez, E. (2013). Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 13(3), 1-24.
- Santamaría, F., y Zaña, K. (2015). *Percepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad universitaria, 2015* (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo, Perú.
- Sierra, M. (2015). *El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V.* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Alta Verapaz, Guatemala.
- Williams, L. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública* (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, México.

Anexos

Anexo N° 1

Figura 1
Nivel General del Clima Laboral

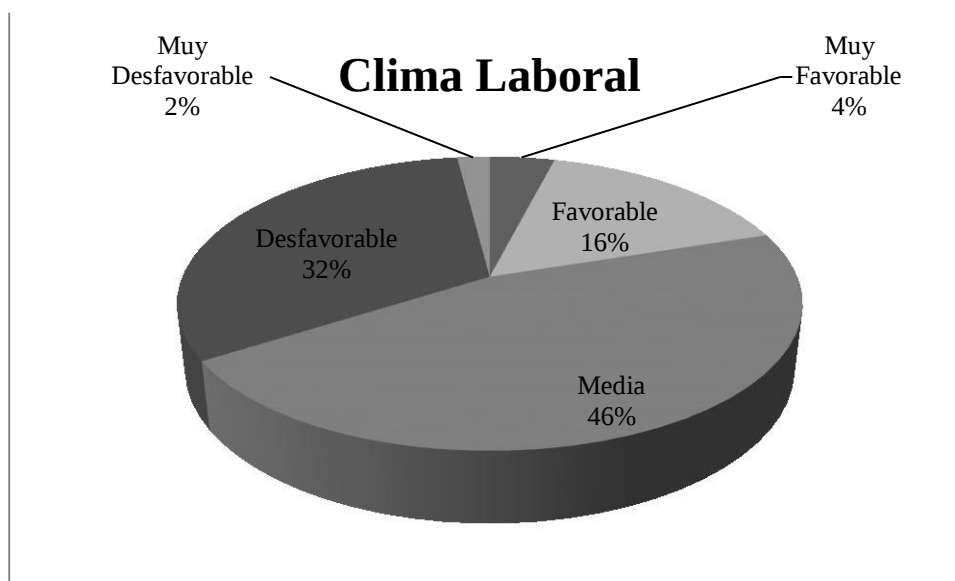


Figura 1. En el gráfico podemos apreciar de manera clara los resultados de la tabla 1 sobre el Clima Laboral donde se evidencia que el nivel Promedio predomina con un 46%.

Figura 2
Clima Laboral según factores.

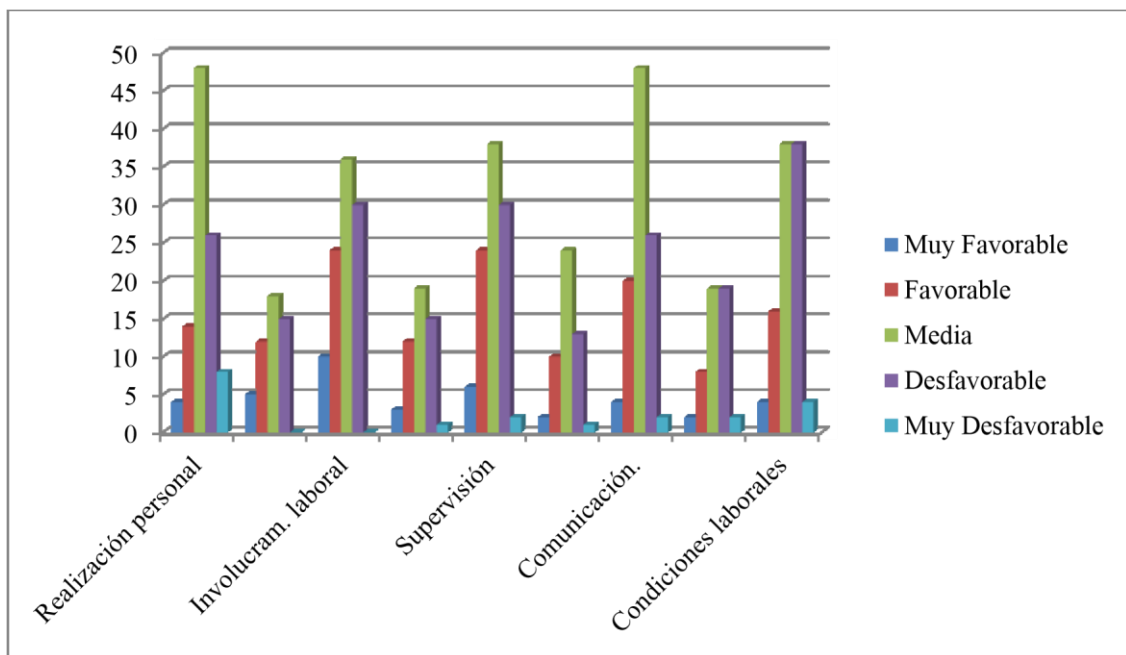


Figura 2. En la imagen podemos apreciar de manera gráfica los resultados de la tabla 2. Es notablemente como el nivel Promedio destaca en cada uno de los factores, seguido del nivel Desfavorable.

Figura 3.

Niveles de Clima laboral según edad.

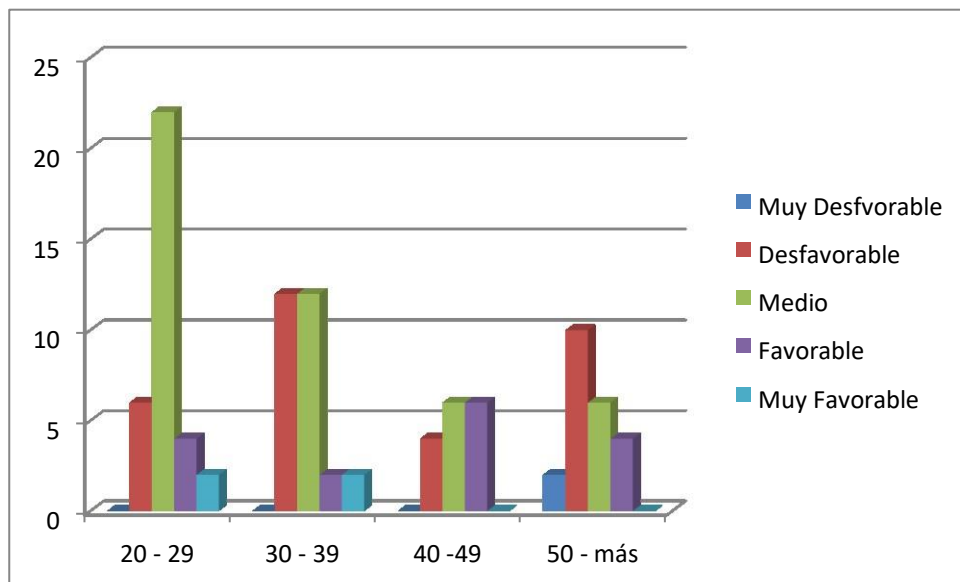


Figura 3. En la imagen se representa gráficamente el Clima Laboral según rangos de edades.

Figura 4

Nivel de Clima laboral según sexo

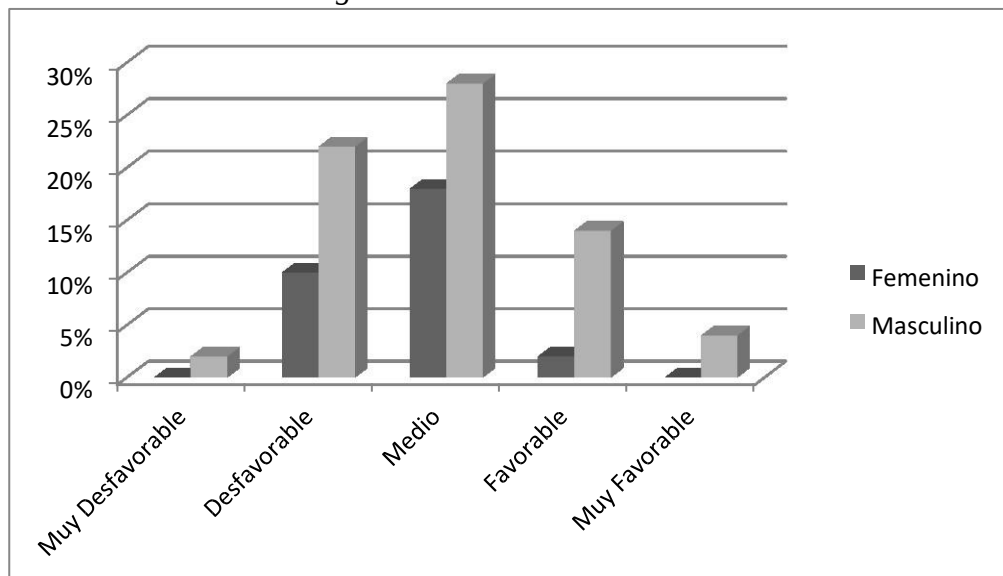


Figura 4. En el gráfico podemos visualizar los resultados obtenidos tanto por hombres, como por mujeres en Clima Laboral.

Figura 5

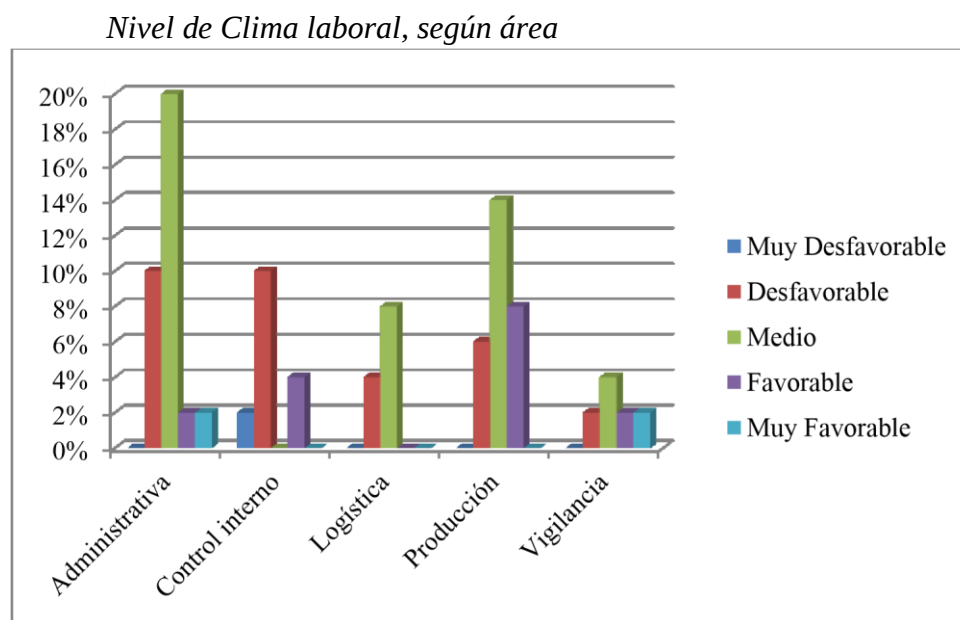


Figura 5. En el gráfico se aprecian los resultados obtenidos en Clima Laboral en cada una de las cinco áreas de trabajo de la empresa agroindustrial.

Anexo 2

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

Fecha: _____

Yo, _____,
identificado con DNI N°: _____, y domicilio en:
_____.

Manifiesto que se me ha informado correctamente los detalles de la investigación titulada Clima Laboral en una empresa agroindustrial – Piura, 2019; se me manifestaron los objetivos de la investigación, el tratamiento que recibirían mis respuestas al instrumento, así como que no existirían represalias con por parte de los directivos de la empresa por emitir las respuestas de manera sincera.

En pleno uso de mis facultades, y luego de recibir una adecuada y verás información concedo mi pleno consentimiento y manifiesto mi deseo de participar en la investigación.

Firma

Anexo 3
ESCALA DE OPINIONES CL – SPC

Nombre: _____ Edad: _____

Área: _____ Cargo: _____

Fecha: _____

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

N		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					

12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					
N		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos					

31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La empresa promueve el desarrollo personal					
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la empresa					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4

Categorías Diagnósticas de la Escala CL – SPC

Categorías Diagnósticas	Factores I al V	Puntaje total
<i>Muy Favorable</i>	42 – 50	210 – 250
<i>Favorable</i>	34 – 41	170 – 209
<i>Media</i>	26 – 33	130 – 169
<i>Desfavorable</i>	18 – 25	90 – 129
<i>Muy Desfavorable</i>	10 – 17	50 – 89

BAREMOS DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL

PC	Realización personal	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales	PT	PC
1	10 - 16	10-17	10-16	10-17	10-18	50-92	1
5	17 - 21	18-23	17-21	18-22	19-22	93-112	5
10	22 - 23	24-26	22-24	23-25	23-24	113-124	10
15	24-25	27-28	25-26	26	25-26	125-131	15
20	26	29	27-28	27	27	132-138	20
25	27	30	29	28-29	28-29	139-144	25
30	28	31	30	30	30	145-149	30
35	29	32	31	31	31	150-154	35
40	30	33	32	32		155-159	40
45	31	34	33	33	32	160-164	45
50	32	35	34	34	33	165-168	50
55	33	36	35	35	34	169-173	55
60	34	37	36		35	174-178	60
65	35	38	37	36		179-181	65
70	36	39	38	37	36	182-185	70
75	37	40	39	38	37	186-189	75
80	38		40	39	38	190-193	80
85		41	41	40	39	194-197	85
90	39	42-43	42-43	41-42	40	198-205	90
95	40-41	44-45	44-45	43-44	41-42	206-215	95
99	42-50	46-50	46-50	45-50	43-50	216-250	99

