

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: CONTABILIDAD Y GERENCIA

TESIS

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

Presentada por:

FRANCISCO REMIGIO ARCE TAPIA

Asesor:

M. Cs. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO

CAJAMARCA, PERÚ

2018

COPYRIGHT © 2018 by
FRANCISCO REMIGIO ARCE TAPIA
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: CONTABILIDAD Y GERENCIA

TESIS APROBADA

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

Presentada por:
FRANCISCO REMIGIO ARCE TAPIA

Comité Científico

M. Cs. Juan José julio Vera Abanto
Asesor

Dr. Héctor Diómedes Villegas Chávez
Miembro de Comité Científico

Dr. Julio Sánchez De La Puente
Miembro de Comité Científico

Dr. Alejandro Vásquez Ruiz
Miembro de Comité Científico

Cajamarca – Perú

2018



Universidad Nacional de Cajamarca

"NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA"

Escuela de Posgrado

CAJAMARCA - PERÚ

ACTA DE SUSTENTACIÓN PÚBLICA DE TESIS

Siendo las *5 pm.* de la tarde del día 26 de octubre de 2018, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, los miembros del Jurado Evaluador presidido por el **Dr. HÉCTOR VILLEGAS CHÁVEZ**, y como Miembros del Jurado Evaluador, **Dr. JULIO SÁNCHEZ DE LA PUENTE** y **Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ**, en calidad de Asesor **M.Cs. JUAN JULIO VERA ABANTO**; actuando de conformidad con el Reglamento de la Escuela de Posgrado, se dio inicio a la **SUSTENTACIÓN PÚBLICA** de la tesis titulada: "**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE ALIMENTOS INDUSTRIAS ALIMENTARIAS LA IDEAL SAC**"; presentada por el **Bach. en Contabilidad FRANCISCO REMIGIO ARCE TAPIA**, con la finalidad de optar el Grado Académico de **MAESTRO EN CIENCIAS**, en la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **CONTABILIDAD Y GERENCIA**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó... *Aprobada*... la mencionada Tesis con la calificación de *18 Dieciocho con Excelencia*; en tal virtud el **Bach. en Contabilidad FRANCISCO REMIGIO ARCE TAPIA**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, en la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **CONTABILIDAD Y GERENCIA**.

Siendo las *6 pm.* horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

Dr. Héctor Villegas Chávez
JURADO EVALUADOR

M.Cs. Juan Julio Vera Abanto
ASESOR

Dr. Julio Sánchez De La Puente
JURADO EVALUADOR

Dr. Alejandro Vásquez Ruiz
JURADO EVALUADOR

DEDICATORIA

A mis padres, por su incansable lucha y persistencia en forjarme como un ciudadano de bien, y a todas las personas que han contribuido en mi formación profesional y personal.

AGRADECIMIENTO

A las autoridades y personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Asimismo mi agradecimiento especial a mi Asesor M. Cs. Juan José Julio Vera Abanto, por su orientación y sugerencias para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

El simple hecho de prestar atención positiva a las personas tiene mucho que ver con la productividad.

Thomas J. Peters

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
EPIGRAFE	vii
INDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema	1
1.1.1 Contextualización	1
1.1.2 Descripción del problema	2
1.1.3 Formulación del problema	3
1.2 Justificación de la investigación	4
1.2.1. Justificación científica	4
1.2.2. Justificación técnica-práctica	4
1.2.3. Justificación institucional y personal	5
1.3 Delimitación de la investigación	6
1.4 Objetivos de la investigación	7
1.4.1. Objetivo general	7
1.4.2. Objetivos específicos	7

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	8
2.2. Marco teórico	15
2.3. Marco conceptual	17
2.3.1. La Cultura organizacional	17
2.3.2. Antropología y la necesidad de liderazgo	22

2.3.3. El clima laboral	25
2.4. Definición de términos básicos	31

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis	33
3.2. Variables	34
3.3. Operacionalización de los componentes de la hipótesis	35

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación del proyecto	37
4.2. Métodos de investigación	37
4.3. Diseño de la investigación	37
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación	38
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información	38
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	39
4.7. Matriz de consistencia metodológica	40

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación, análisis, interpretación y discusión de resultados	41
5.1.1. Presentación de resultados.	41
5.1.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados	49
5.2. Contrastación de la hipótesis	57
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
APÉNDICES	65
Apéndice 1. Instrumento de recolección de datos	66
Apéndice 2. Validación del instrumento de recolección de datos	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Evaluación de la cultura organizacional -Factores organizacionales	41
Tabla 2. Evaluación de la cultura organizacional-Factores de gestión	43
Tabla 3. Percepción de la satisfacción con el clima laboral propiciado por el entorno laboral	45
Tabla 4. Percepción de la satisfacción con el clima propiciado por la cultura organizacional – Factores organizacionales	47
Tabla 5. Percepción de la satisfacción con el clima propiciado por la cultura organizacional -Factores de gestión.	48
Tabla 6. Calificativo de la cultura organizacional / percepción de la satisfacción. Factores organizacionales de la cultura organizacional	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Evaluación de la cultura organizacional - Factores organizacionales	41
Figura 2. Evaluación de la cultura organizacional - Factores organizacionales, por ítems	42
Figura 3. Evaluación de la cultura organizacional - Factores de gestión	43
Figura 4. Evaluación de la cultura organizacional, Factores de gestión, por ítems	44
Figura 5. Evaluación de la cultura organizacional, Factores de gestión, por ítems	44
Figura 6. Satisfacción con el clima laboral propiciado por el entorno laboral	45
Figura 7. Satisfacción con el clima laboral propiciado por el entorno laboral, por ítem	46
Figura 8. Satisfacción con el clima laboral propiciado por el entorno laboral, por ítem	46
Figura 9. Percepción de la satisfacción con el clima propiciado por la cultura organizacional – Factores organizacionales	47
Figura 10. Percepción de la satisfacción con el clima propiciado por la cultura organizacional -Factores de gestión	48
Figura 11. Calificativo promedio de la cultura organizacional, factores organizacionales	49
Figura 12. Calificativo promedio de la cultura organizacional, factores de gestión	50
Figura 13. Calificativo promedio de la satisfacción con el clima laboral propiciado por el entorno laboral	51
Figura 14. Percepción de la satisfacción con el clima propiciado por la cultura organizacional - Factores organizacionales	52
Figura 15. Percepción de la satisfacción con el clima propiciado por la cultura organizacional -Factores de gestión	53
Figura 16. Calificativo de la cultura organizacional / percepción de la satisfacción. Factores organizacionales	55
Figura 17. Calificativo de la cultura organizacional / percepción de la satisfacción. Factores de gestión	55

RESUMEN

La investigación se llevó a cabo en el distrito de Cajamarca, específicamente en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC. Aborda la problemática relacionada con la cultura organizacional y su influencia en el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores.

El estudio plantea una investigación no experimental. El análisis se llevó a cabo mediante calificación promedio del clima organizacional y de la satisfacción de los trabajadores con sus componentes.

El estudio permitió determinar que existe una significativa relación entre la cultura organizacional y el clima laboral. Los resultados muestran que no existe una adecuada cultura organizacional, por lo que no contribuye a un buen clima laboral, lo que se traduce en la baja satisfacción de sus trabajadores, tanto con los aspectos organizacionales como de gestión de la cultura organizacional, así como con el clima laboral propiciado por el entorno laboral.

Palabras clave: Cultura organizacional, clima laboral, entorno laboral, satisfacción.

ABSTRACT

The research, carried out in the district of Cajamarca, specifically the company Food Industries La Ideal SAC, addresses the issues related to organizational culture and its influence the work climate and the satisfaction of workers.

The study raises a non-experimental investigation, the analysis was carried out, by average rating of the organizational climate and the satisfaction of workers with their components.

The study allowed to determine that there is a significant relationship between the organizational culture and the work climate. The results show that there is no adequate organizational culture, so it does not contribute to a good working environment which translates into the low satisfaction of its workers, both with the organizational aspects as well as the management of the organizational culture as well as with the work environment facilitated by work environment.

Key words: Organizational culture, work climate, work environment, satisfaction.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

La cultura organizacional, así como el clima organizacional cumplen un rol preponderante en las organizaciones actuales. Actualmente no podemos concebir a una organización sin que se haya logrado un clima organizacional adecuado, ni mucho menos se haya desarrollado en forma efectiva su cultura organizacional de la misma, que resulta la base de desarrollo para las instituciones actuales. Según la evolución histórica de las organizaciones, cada vez se da mayor importancia al papel que juegan las personas que las integran. La cultura y clima organizacional determinan el comportamiento de los empleados en una organización; comportamiento que determina la productividad de la organización a través de conductas eficientes y eficaces.

El clima organizacional tiene una importante relación en la determinación de la cultura organizacional, entendiendo como cultura organizacional, el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Esta es en buena parte determinada por los miembros que componen la organización, aquí el clima organizacional tiene una incidencia directa ya que las percepciones que los miembros tenían respecto a su organización, determinan las creencias “mitos” conductas y valores que forman la cultura de la organización.

Para que una organización pueda simplemente mantenerse debe mejorar continuamente. Las ideas para mejorar los procesos y la actuación de cara a los clientes deben provenir, cada vez más, de los empleados que están cerca de los procesos internos y de los mismos clientes de la organización. Este cambio exige una gran recualificación de los empleados, para que sus mentes y sus capacitaciones puedan ser movilizadas a favor de la consecución de los objetivos de la organización. Los esfuerzos para mejorar la vida laboral constituyen labores sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los empleados una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la empresa, en un ambiente de mayor confianza y respeto.

La competencia cada vez mayor en el actual entorno competitivo nos motiva también a repensar las cosas y dar una mirada hacia nuestro entorno, no hay mayor verdad, ni mayor crecimiento que el de los trabajadores a la institución cuando estos se encuentran totalmente comprometidos con la institución. Nuestra unidad de análisis no es ajena a esta realidad, la importancia en otros aspectos hacen descuidar la motivación del personal y el compromiso de este para con la empresa.

1.1.2. Descripción del problema

En la actualidad la mayoría de las organizaciones enfrentan conflictos de fuerza de trabajo, debido a que no toman en cuenta uno de los aspectos más importantes, como es el personal de la empresa, ellos son el cimiento de la misma, por lo que se debe ofrecer un medio de trabajo digno y satisfactorio. El desempeño de las organizaciones se derivaba del éxito de los individuos para

alcanzar los objetivos de la compañía, así como la obtención de retroalimentación constante que lleva a un desarrollo efectivo en la empresa a fin de sobrevivir. Los bajos niveles de desempeño en el empleado, son causados por factores externos (económicos, sociales, familiares, educacionales, tecnológicos, políticos, ente otros) e internos (objetivos organizacionales, políticas administrativas, recompensas, entre otros) a la organización que no permiten que el trabajador se desempeñe efectivamente dentro de su área laboral.

1.1.3. Formulación del problema

Pregunta General.

¿La cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, contribuye a un buen clima laboral en sus trabajadores?

Preguntas Específicas.

- ¿Cuál es la situación de los factores organizacionales y de gestión de la cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC?
- ¿Cuál es la percepción de la satisfacción con el clima laboral propiciado por el entorno laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC?

- ¿Cuál es la percepción de la satisfacción con el clima propiciado por la cultura organizacional en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC?
- ¿Existe relación entre la cultura organizacional y el clima laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC?

1.2. Justificación de la investigación

1.2.1. Justificación científica

No existe en la empresa un estudio del comportamiento de los trabajadores, basados en la cultura organizacional, ni mucho menos el clima laboral ha sido medido para poder determinar la situación actual de la empresa con miras a mejorar y plantear soluciones que hagan a la institución más competitiva gracias a la fuerza de sus trabajadores.

1.2.2. Justificación técnica-práctica

Los resultados del presente estudio permitirán a la organización un mejor control del comportamiento de sus individuos, así como las causas que motivan ciertas reacciones y mejorar la cultura organizacional con miras a ser una organización eficiente. Asimismo, permitirá a la organización, al contar con un adecuado clima laboral, la optimización de los costos y el mejoramiento de la calidad de los productos, mejorando los márgenes de contribución.

Se hace necesaria la implementación de nuevas metodologías relacionadas con los sistemas administrativos, que concuerden con el desarrollo, crecimiento y

modernización de la actividad industrial y empresarial de la mano con las condiciones adecuadas de los ambientes de trabajo.

1.2.3. Justificación institucional y personal

Al demostrar la eficiencia de los procesos de la institución gracias al mejoramiento del clima laboral se obtendrán productos de mejor calidad en beneficio de la colectividad y lo que es aún más resaltante es que los trabajadores se sentirán satisfechos laboralmente, así como las familias a las cuales integran.

Es necesario contribuir a validar la teoría del mejoramiento del clima laboral a través de la cultura organizacional y el clima laboral en las instituciones que nos permitan analizar y plantear alternativas de solución y mejora de los climas y ambientes laborales.

Al conocer los resultados de la cultura organizacional y del comportamiento organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, se reorientará las formas de administrar y se dará la importancia merecida al personal de nuestra empresa.

Finalmente, la mayor justificación para el desarrollo del presente trabajo se debe a que a través del mismo me permitirá poder dirigir de una mejor manera la empresa y que en muchos de los casos por el poco tiempo destinado al personal y por estar inmersos en otro tipo de actividades que fueron importantes en un momento dado, no se dio la importancia que el caso requiere, es en la actualidad el momento apropiado para poder realizarlo, pues la empresa se

encuentra en un momento de crecimiento sostenido en ventas y rentabilidad y es momento de hacer más confiable dicha sostenibilidad por la interacción y el compromiso de sus colaboradores.

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Teórica

Para investigar el problema, se usó la información relativa a cultura organizacional y comportamiento organizacional, además de las actividades de la empresa de igual manera se hará uso de todas las teorías sobre administración y manejo de personal, de las investigaciones y artículos que tratan el tema.

1.3.2. Espacial

La investigación se realizó en la provincia de Cajamarca, determinándose como unidad de análisis la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, estable como contratados de la misma, ubicados en la ciudad de Cajamarca y en el centro poblado de Yanamarca, del distrito de Llacanora, provincia y departamento de Cajamarca.

1.3.3. Temporal.

El tiempo de ejecución del presente estudio comprende el al año 2017.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar si la cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, contribuye a un buen clima laboral en sus trabajadores.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Evaluar los factores organizacionales y de gestión de la cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.
- Evaluar la percepción de la satisfacción con el clima laboral propiciado por el entorno laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.
- Evaluar la percepción de la satisfacción con el clima propiciado por la cultura organizacional en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.
- Determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el clima laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Calderón, A. y Zulma, E. (2013) *La Cultura Organizacional en la Estabilidad Laboral*, Estudio realizado en Lubricantes la Calzada S.A. (Tesis de Pregrado), Universidad Rafael Landívar. México.

El trabajo de investigación tuvo como objetivo dar a conocer las razones para descubrir si la cultura organizacional afecta la estabilidad laboral, según la percepción de un grupo de colaboradores de una empresa de venta de lubricantes y baterías para carro la Calzada S.A. de Retalhuleu. La muestra de estudio está conformada por un número de 26 colaboradores que tienen un mínimo de un año de laborar en la empresa. La primera variable de la investigación es la cultura organizacional, que por medio de la cual se realizará un estudio para saber si afecta la estabilidad laboral de los colaboradores dentro de la organización, teniendo como factores de estudio aspectos externos e internos que puedan en su efecto causar inestabilidad laboral a los colaboradores.

La investigación es de tipo descriptivo estudia, interpreta y refiere que es un campo de estudio amplísimo, utiliza relaciones, correlaciones estructuradas, variables independientes y dependientes.

Destacamos las siguientes conclusiones del trabajo de investigación:

Realizada la investigación se percibe que la cultura organizacional que maneja la empresa, no es estable pues determina el comportamiento de los trabajadores, provocando inestabilidad en el rendimiento individual siendo deficiente el rendimiento de las labores del puesto.

El desarrollo de la cultura organizacional no permite a los integrantes de la organización ciertas conductas como responsabilidad y compromiso hacia los colaboradores, evitando la participación constante con una conducta madura, la cual no permite una organización laboral abierta y humana que transmite a sus colaboradores inestabilidad laboral.

Se puede destacar que el personal no tiene una percepción de estabilidad, cualquier cambio, o situación que se presenta, los estabiliza en su puesto de trabajo, porque no reciben información clara de las metas por alcanzar.

La cultura organizacional que se trasmite dentro de la organización no permite a los colaboradores sentirse parte de ella, no se sienten identificados y con ello no logran llegar a las metas y al mismo tiempo tienen poca participación en la resolución de problemas dentro de la organización.

La estabilidad laboral que se maneja en la organización hace que los colaboradores desconfíen en todos los procesos y cambios que se emplean en la empresa, no se sienten identificados y estables en su puesto de trabajo. El índice de rotación es elevado, provocando que se sienta inestabilidad en los colaboradores.

Es necesario implementar una cultura organizacional para que se maneje dentro de la organización y así poder mejorar el nivel de confianza, eficiencia y eficacia de los colaboradores con el fin de mantener la estabilidad laboral óptima, evitando un alto índice de rotación.

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

El objetivo del presente estudio fue conocer la tendencia general de la percepción del talento humano sobre el clima laboral dentro de la dependencia municipal. Para lograr este objetivo se aplicó a 20 empleados una encuesta de clima laboral, la misma que se dividió en 5 dimensiones enfocadas en procesos de comportamiento organizacional, los cuales son: liderazgo, comunicación, motivación, espacio físico y trabajo en equipo. Cabe destacar que dichos procesos fueron elegidos en base a las necesidades de la organización. Con este estudio se pretende detectar fortalezas y áreas de oportunidades, a fin de ser tomadas en cuenta para realizar procesos de mejora dentro de la dependencia. Se concluye que el clima laboral se encuentra en un 46% dentro de un sistema colegiado, siendo su dimensión mejor evaluada el trabajo en equipo con un 74% y siendo la de menor puntuación la de motivación con un 17% (dichas cifras se detallan en el apartado de resultados). Se utilizó un diseño metodológico ex post facto transversal descriptivo y cuenta con el sustento de la psicología del comportamiento organizacional de Robbins (1999), como marco de referencia.

Nacionales.

Salazar, R., Leyton, A., Meza, A. y Sáenz, I. (2012) *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú.

El trabajo plantea el estudio de la satisfacción laboral en tres municipalidades distritales de Lima y Callao. El estudio consiste en la medición de la satisfacción laboral y el análisis de su relación con las variables ocupacionales: (a) Condición Laboral, (b) Género y (c) Tiempo de Servicio. La investigación es del tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo.

Los principales resultados son que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.

Destacamos las siguientes conclusiones:

Respecto al impacto de cada uno de los factores en la satisfacción laboral en cada municipalidad estudiada, los trabajadores de las tres municipalidades reportaron el mayor porcentaje para los factores Significación de la Tarea y Beneficios Económicos (de Promedio a Satisfecho), lo que indicaría que los trabajadores tienen una buena disposición a su trabajo y están conformes con el sueldo percibido.

Por otro lado, los trabajadores de la municipalidad A reportaron un menor porcentaje en su satisfacción por el factor Reconocimiento Personal y/o Social, y esto podría deberse a que, en esta municipalidad, los trabajadores no reciben el reconocimiento esperado de sus compañeros o jefes. Esto estaría indicando un área de posible mejoramiento.

En cuanto a la importancia de los factores, al comparar los resultados de las tres municipalidades, se encontró que el factor Significación de la Tarea fue el más importante; esto indicaría que los trabajadores tienen una buena disposición hacia el trabajo y sus retribuciones intrínsecas. Por otro lado, el factor Beneficios Económicos (una retribución extrínseca) fue el de menor importancia, pero obtiene uno de los mayores porcentajes del nivel de satisfacción laboral. Esto significaría que se encuentran satisfechos con el nivel actual y no esperan grandes cambios al respecto.

Se determinó que en cada municipalidad el nivel de satisfacción laboral variaba según la condición laboral. Al comparar las tres municipalidades, se encontró que el personal con condición laboral Empleado obtuvo la menor puntuación, con un nivel de satisfacción laboral Promedio y que la condición funcionario tiene la mayor puntuación. Esto parece lógico por cuanto un funcionario tiene condiciones más apropiadas para sentirse satisfecho en comparación a un empleado.

En relación a las diferencias en el nivel de satisfacción laboral medio por condición laboral, al profundizar el análisis a nivel de factores, se encontró que en la municipalidad A para el factor Reconocimiento Personal y/o Social

existen diferencias en tres de las condiciones laborales, estando los Obreros Insatisfechos, lo que indicaría que no reciben un reconocimiento por su trabajo tanto de sus compañeros como de su jefe.

Ancana, J. y Quispe, K. (2013) *Plan de cultura organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la empresa INCMENA S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador – 2012*. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú.

El objetivo de la investigación es dar a conocer la relación directa que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados. Es decir, una organización no puede brindar satisfacción laboral si no cuenta con una cultura de comportamiento positiva. Los autores llegan a las siguientes conclusiones:

Al culminar el desarrollo de la investigación se logró cumplir con el objetivo principal, es decir, se comprobó los efectos positivos que genera la aplicación de un plan de cultura organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados.

Entre los resultados más importantes de la investigación, se determinó la existencia de una relación directa entre nuestras variables dependiente e independiente; es decir la creación o modificación de una cultura empresarial se ve reflejado en el comportamiento de los empleados.

Tras la realización de un análisis se logró identificar los diversos efectos generados mediante la aplicación de una cultura organizacional, entre los

cuales están: identificación con la empresa, compromiso con el trabajo, crecimiento del empleado, cambio en el estado de ánimo, entre otros.

Mediante la aplicación de los talleres se pudo comprobar los efectos generados por un cambio en la cultura empresarial, a través del comportamiento y participación de los empleados en dichos talleres.

Locales

Velásquez, P. (2013) *Clima Organizacional y los niveles de satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca* (Tesis de Maestría). Escuela de Postgrado de la UNC. Cajamarca. Perú.

En su estudio hace un análisis de una serie de factores relacionados con el clima organizacional (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales) y la satisfacción laboral (condiciones físicas, benéfico laboral, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad).

En el estudio llega a las siguientes conclusiones:

Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, respecto al clima organizacional y satisfacción laboral, se ubican en un nivel de indeciso, debido a la falta de fortalecimiento de las políticas administrativas, así como relaciones sociales, los beneficios sociales no son reconocidos al personal bajo las modalidades de contrato CAS. Por otro lado, se señala el desempeño de las tareas es débil y se puede observar un predominio de la dimensión de desarrollo personal.

Existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, por ello, los resultados permitirán a los funcionarios fortalecer sus capacidades para desarrollarse y contribuir con un servicio de calidad a la comunidad.

2.2. Marco teórico

Modelo de Mc Gregor (Rivas y López, 2012, p. 125)

Mc Gregor ha trabajado en la aplicación del modelo de Maslow a la psicología de las Organizaciones. En su obra *El aspecto humano de las empresas* (1960), McGregor contrapone: La teoría X: la teoría de la motivación tradicional de carácter mecanicista, con La Teoría Y: una visión motivacional más humanista. En este nuevo modelo, resulta esencial la jerarquía de necesidades de Maslow, que McGregor clasifica en tres niveles: a) necesidades fisiológicas y de seguridad, b) necesidades sociales, c) necesidades de autorrealización.

La teoría X parte de un planteamiento del ser humano como totalmente reticente al trabajo, que tiene que ser obligado a trabajar. Considera que el hombre prefiere que le dirijan y evitar responsabilidades, que tiene poca ambición y desea la seguridad; por lo que el líder debería ser autoritario, para controlar todas las situaciones y supervisar a los trabajadores, empleando entre otros medios las sanciones.

Según la Teoría Y, la organización debe conseguir sus metas a la vez que intenta satisfacer las necesidades personales de sus empleados. Se trata de conjugar la satisfacción de las necesidades organizacionales con la satisfacción

de las necesidades personales de sus miembros. Es un proceso que consiste en crear oportunidades, eliminando obstáculos, y favoreciendo el desarrollo.

Esta teoría nos permitirá comprender que la motivación tradicional de carácter mecanicista, no contribuye a un buen clima organizacional, mientras que una visión motivacional más humanista es un aspecto muy importante para un adecuado clima organizacional y con ello a una mayor satisfacción laboral.

El modelo jerárquico ERC de Alderfer (Rivas y López, 2012, p. 125)

Alderfer plantea una revisión del modelo de Maslow y establece tres categorías de necesidades:

(E) Necesidades de existencia. Relacionadas con la supervivencia (equivaldría a las fisiológicas de Maslow).

(R) Necesidades de relación interpersonal. Implicadas en los procesos de relaciones interpersonales.

(C) Necesidades de crecimiento o desarrollo personal. Implicadas en la propia valoración que el sujeto elabora sobre sí mismo.

Alderfer propone una jerarquización de las necesidades menos estricta que la planteada por Maslow. Establece las siguientes relaciones entre los distintos tipos de necesidades:

a) Cuanto menos satisfecha está una necesidad más se desea su satisfacción.

b) Cuanto menos está satisfecha una necesidad superior, más se desea la satisfacción de una necesidad inferior.

c) Cuanto más se satisface una necesidad, más se desea la satisfacción de necesidades de orden superior.

Considera, a diferencia de Maslow, que no es necesaria la satisfacción total de una necesidad de orden inferior para implicarse en necesidades de orden superior.

Esta teoría nos permite comprender como deben ser satisfechas las necesidades, tomando en cuenta si estas son necesidades inferiores o necesidades superiores.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. La cultura organizacional

Hablar de cultura implica tener en cuenta el amplio espectro de las actividades humanas en una sociedad constituida. La totalidad de los patrones de conducta, las artes, las instituciones y todos los demás productos de la actividad y el pensamiento humanos transmitidos socialmente conforman distintas culturas.

Chiavenato (2011), señala que cuando se habla de cultura micro imbuida en un ámbito laboral, nos referimos a una cultura organizacional. Dicha cultura es el conjunto de supuestos, convicciones, valores y normas que comparten los miembros de una organización y representa un elemento clave del entorno de trabajo en el que los colaboradores desempeñan sus labores.

Así como el concepto de macro-cultura se ve afectado por distintas variables y por lo tanto es dinámico y moldeable, la cultura organizacional también se ve afectada por todo lo que ocurre en una organización.

A su vez ejerce una influencia sobre la motivación, el auto-asesoramiento y el compromiso. Tiene un papel importante para el desarrollo de la organización al influir sobre las acciones humanas y se expresa mediante ellas. Este mecanismo de feedback se concreta de la siguiente forma:

La cultura es reconocida por los participantes mediante el proceso de socialización y al mismo tiempo los participantes influyen sobre ella mediante la individualización.

Dino de Navarro (2011) en su libro, *Principios de Administración*, señala que la definición más acertada de cultura organizacional es la de Schein:

Cultura organizacional es el patrón de premisas básicas que un determinado grupo inventó, descubrió o desarrolló en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas (Schein, 1984:56).

Robbins y Coulter (2010), señalan que la cultura organizacional engloba tres aspectos: es una percepción, es una expresión descriptiva y es compartida.

Nuestra definición de cultura implica tres cosas. Primero, es una percepción. No es algo que pueda tocarse o verse físicamente, pero los empleados la perciben según lo que experimentan dentro de la organización. Segundo, la cultura organizacional es descriptiva. Tiene que ver con cómo perciben los miembros la cultura, no con si les gusta. Por último, aunque los individuos pueden tener distintas experiencias, o trabajar en niveles diferentes de la organización, tienden a describir la cultura de la organización en términos similares. Ése es el aspecto compartido de la cultura. (Robbins y Coulter, 2010, p. 46)

Tradicionalmente las culturas organizacionales han sido implícitas más que explícitas. Por implícito entendemos una cultura transmitida a partir de las expectativas de los administradores y de las asunciones de los colaboradores en contraposición con lo explícito, que implica comunicar y promover de manera visible la cultura en cuestión.

La primera sería el eje que se define como todo aquello que no está escrito, como normas, asunciones, expectativas y pautas de pensamiento, que son invisibles y que generan mucha resistencia al cambio; la segunda es la práctica cultural, que incluye los modelos actitudinales y las expresiones culturales de las personas que son visibles y difíciles de codificar. Entre ellos están los principios organizacionales, códigos de actitud, el lenguaje especializado, los mitos, las ceremonias, los rituales y las creencias.

La cultura organizacional determina la forma como funciona una empresa y, esta se observa a través de sus estrategias, estructuras y sistema. Una buena organización formada de valores y normas permite a cada uno de los individuos identificarse con ellos y, poseer conductas positivas dentro de la misma obteniendo mayor productividad por parte de los mismos, así como fuera de la empresa demostrando al público una buena imagen del lugar donde laboran y lo satisfecho que se siente en ella.

Medidas básicas para optimizar la cultura organizacional.

Según lo expuesto en Nova Global – Recursos Humanos (2008), Existen diez medidas básicas a tener en cuenta para el buen funcionamiento de una cultura organizacional:

- Política: Crear nuevas normas y políticas que refuercen las formas operativas.
- Metas: Crear metas que sean específicas y que refuercen los cambios deseados.
- Costumbres: Promover costumbres que refuercen los métodos elegidos.
- Formación: Desarrollar formación experimental que en tiempo real aporte la experiencia a los nuevos procesos y procedimientos.
- Acontecimientos: Organizar actos y acontecimientos que refuercen la nueva forma de actuar, tales como ceremonias de

premios y acontecimientos de reconocimiento para equipos y colaboradores que alcancen metas o que pongan en práctica cambios con éxito.

- Comportamientos de gestión: Desarrollar metas y medidas que refuercen las actitudes deseadas. Brindar formación que se centre en esos aspectos.
- Recompensas y reconocimientos: Dar recompensas específicas a metas de cambio que se hayan establecido.
- Comunicaciones: Reforzar las comunicaciones y dirigirlas hacia los nuevos criterios. Usar canales múltiples para hacer llegar mensajes consistentes. Hacer que las comunicaciones fluyan en ambas direcciones pidiendo feedback de forma regular a un equipo directivo y a sus colaboradores.
- Ambiente físico: Reubicar al equipo directivo y a los colaboradores en caso de querer efectuar un trabajo colectivo. Usar oficinas virtuales y emplear las telecomunicaciones.
- Estructura corporativa: Establecer una estructura corporativa que refuerce los cambios operativos: equipo de servicio al cliente, eliminación de ciertos niveles directivos. Centralizar y descentralizar el trabajo acorde con las necesidades.

2.3.2. Antropología y la necesidad de liderazgo.

En el mismo artículo de Nova Global – Recursos Humanos (2008), se señala que la antropología cultural es la ciencia que estudia las culturas humanas y su desarrollo. Para estudiar el vínculo entre la antropología cultural y el liderazgo la premisa es que: nadie posee aptitudes innatas, sino que la sociedad y la cultura desempeñan un papel destacado en el desarrollo de los estilos y las habilidades de liderazgo.

El comportamiento humano es una combinación de influencias biológicas (por naturaleza) y ambientales (por educación). En gran medida la educación - que es cultura – es la que conforma la definición y las conductas de liderazgo. Por ejemplo, cuando un individuo decide convertirse en líder, casi siempre lo manifiesta adaptando su comportamiento para actuar de acuerdo con lo que le enseñaron al respecto. La realidad es porque nos apegamos a nuestras lecciones culturales, ya sea emocionalmente o de alguna otra forma, y a veces hasta podemos sentir un mayor deseo de conservarlas y defenderlas que de aprender pensamientos y comportamientos diferentes. De esto se desprende que cualquier persona es apta para desarrollar su condición de líder, pero sólo podrá perfilarse como tal aquél que logre conjugar y contemplar culturas disímiles (ajenas) con carácter, integración de los conocimientos y capacidad de negociación, manteniendo y defendiendo una postura personal.

Al mismo tiempo, el que se profile como líder deberá comprender que los desafíos laborales y personales son los únicos que le otorgarán la oportunidad de sobresalir y aprender. El liderazgo, en definitiva, implica poner en práctica

todo lo que se conoce sobre cultura, es un proceso continuo de creación, implementación normativa y negociación. Ser líder en el ámbito de las relaciones laborales significa tener interacciones exitosas sirviendo a las necesidades y los deseos de los demás para lograr que se muestren confiados y receptivos con la visión de futuro y de cambio que se quiere implementar.

Como conclusión se puede afirmar que para gestionar una cultura organizacional hay que comenzar por desarrollar el autoconocimiento, cambiar las ideas preconcebidas y crear un sentimiento de paz interior, además de implicación, autoconfianza y compromiso de los colaboradores.

Además, una cultura organizacional ofrece no sólo una identidad, sino que también es una importante fuente de estabilidad y continuidad para las organizaciones, lo que brinda una sensación de seguridad a sus miembros.

El equilibrio en este funcionamiento depende de varios factores: la ética laboral, las actitudes de las organizaciones respecto de la responsabilidad social y el llamado contrato psicológico en el que se define la relación de cada individuo con el sistema; si esa relación contribuye al éxito de la organización se dice que es un comportamiento funcional que perpetúa la cultura de la organización, dicha cultura depende de las metas, industria y competencia de una organización. Así cualquier integrante de dicha organización debe apreciar el valor que la diversidad de antecedentes culturales puede aportar al éxito de una organización.

Esto se logra estimulando a los colaboradores a formular su ambición personal (liderazgo) y equilibrarla con su actitud personal y con la ambición corporativa

compartida. Encontrar ese equilibrio comienza por crear las condiciones por las que los colaboradores van a pasar del aprendizaje individual al colectivo. El cambio actitudinal individual se puede transformar entonces en cambio actitudinal colectivo o corporativo; es decir que se produce un cambio cultural.

A manera de resumen, puede decirse que la cultura organizacional es la forma en que se hacen las cosas en cada organización, en respuesta al conjunto de valores, principios y premisas de sus fundadores, que con el tiempo y el cambio de direcciones va modificándose y ajustándose a los nuevos miembros y estos, de igual manera, van acondicionándose a todos estos lineamientos

La cultura organizacional se refleja en el clima laboral, en este sentido es necesario destacar a Aldana et. al. (2011), quienes señalan que la cultura de una compañía se refleja en la manera de trabajar de los empleados, de sus formas de reaccionar ante situaciones de conflicto, impactando de manera directa el clima laboral y la relación con los grupos de interés; la cultura organizacional está directa e indirectamente signada por la filosofía de sus líderes, la cual se constituye en la fuerza implícita y explícita que orienta el comportamiento de todos sus miembros. Todo lo que acontece en una organización está directamente relacionado con su cultura, que es única y diferente, por cuanto sus principios, visión, misión, objetivos, historia, entre otros, también lo son. Los principios son leyes objetivas e inmutables a través del tiempo, de carácter universal, válidas para todos e inspiran la conducta personal y social. Los valores son pautas de conducta que orientan e impulsan las actitudes y son subjetivos en cuanto a la vivencia, y dependen de la libertad y de la conciencia.

Las actitudes y comportamientos son el reflejo fiel de los valores que posee la persona.

2.3.3. El clima laboral

La teoría contemporánea organizacional (Katz y Kahn, 1978) enfatiza que existe una estrecha relación entre una estructura y el ambiente que da apoyo a la misma. La organización como sistema está compuesta por partes independientes e interrelacionadas. Partes que en su funcionamiento y mediante su interacción crean una nueva entidad que denominamos “Clima” y que refleja el estado de la misma.

La potencialidad de un buen clima, reside en proporcionar una mayor satisfacción de los individuos, una mejor ejecución de la tarea, una comunicación abierta y fluida, favorecedora de procesos de interacción interpersonal, grupal, intergrupala y organizacional.

Para la Fundación para la motivación de los recursos humanos (septiembre, 2016), el clima laboral es la suma de las percepciones que los trabajadores tienen sobre el medio humano y físico donde se desarrolla la actividad cotidiana de la organización; señalan también es un factor coyuntural en la vida de una organización. En este sentido el clima se asienta sobre la cultura organizacional, un factor más permanente derivado de la historia, los valores y la tradición de la organización. El clima laboral evoluciona según dinámicas internas propias que dependen de procesos de percepción básicos como la credibilidad de la fuente, los procesos selectivos de llegada de la información, los liderazgos de opinión o las normas grupales.

Medición del clima laboral.

Dado el carácter colectivo del clima laboral, la herramienta más importante para conocerlo es la encuesta de clima. Realizar una encuesta de clima tiene un doble efecto sobre la organización: Comunica a los trabajadores el interés de la dirección por sus opiniones y permite detectar posibles insatisfacciones y climas negativos con el fin de emprender medidas correctoras.

Factores del clima laboral.

Según la Fundación para la Motivación de los Recursos Humanos, (2016) los factores del clima laboral son:

- De organización: Objetivos, valores, integración de los trabajadores, entre otros.
- Del entorno laboral: Condiciones de trabajo, seguridad y salud, absentismo, entre otros.
- De definición de puesto de trabajo: Responsabilidades, medios, horarios, retribución, entre otros.
- De relación: Estilo de dirección, delegación, cooperación, trabajo en equipo, entre otros.
- De desarrollo personal: Formación, participación y perspectivas profesionales.

- De la persona entrevistada: Edad, género, antigüedad, nivel salarial, área organizativa, entre otros. Estos datos, que se tienen que estructurar de manera que se preserve el anonimato, son importantes porque nos permiten la detección de microclimas o subclimas dentro de la organización (por ejemplo, un departamento especialmente conflictivo).

Dependiendo de los autores se tienen en cuenta unas dimensiones u otras, pero hay cuatro dimensiones que deben estar presentes en la medición del clima.

- Autonomía individual: Incluye la responsabilidad, la independencia de las personas y la rigidez de las normas de la organización. En definitiva, la oportunidad del individuo de ser su propio patrón.
- Grado de estructura que impone el puesto: Mide el grado en que se establecen los objetivos y los métodos de trabajo y si se comunican a los trabajadores por parte de sus superiores.
- Recompensa: Mide los aspectos monetarios, así como las posibilidades existentes de promoción.
- Consideración, agradecimiento y apoyo: Se refiere al estímulo y apoyo que un empleado recibe de su superior.

Las condiciones objetivas de la organización (horarios, estructura jerárquica, procesos, entre otros) son filtradas por la percepción del trabajador y como el agregado de estas percepciones conforma el clima.

La percepción, a su vez, se ve mediatizada por dos factores:

Factores propios de la organización: Por ejemplo, la interacción con los compañeros y las comunicaciones sobre la organización que circulan. Estos factores están en relación dinámica con las condiciones objetivas.

Factores personales: Son propios de las características individuales del trabajador, como la actitud ante el trabajo, el grado de iniciativa y la motivación.

Según Oropela (2009) una de las formas más eficaces a la hora de crear y mantener un buen clima laboral es la comunicación adecuada, de modo que se eviten los rumores y malentendidos que generan incertidumbre, dudas y competencias sin sentido. Un buen líder comunica claramente y mantiene la fluidez en la comunicación interna y externa de su organización. Es evidente, además, que unos trabajadores que disfrutan con su trabajo y se sienten reconocidos por su buen rendimiento favorecerán un ambiente saludable, en buena convivencia con el resto de sus compañeros.

El buen clima laboral se logra cuando coinciden las metas individuales con las del grupo y la organización. En este sentido la cultura

organizacional de la alta dirección necesaria para obtener un buen clima, que pueden resumirse en:

- Mantener abiertos todos los canales de comunicación y actuar sobre las barreras que pudieran existir en los procesos comunicacionales, para eliminarlas.
- Fomentar y facilitar la participación de los miembros de la organización, solicitando sus opiniones para la toma de decisiones y estimulando la creatividad de los equipos de trabajo para encontrar soluciones a situaciones complicadas y dificultades.
- Establecer un sistema de retribuciones que sea percibido como suficiente y justo, adaptado a las aportaciones de cada persona.
- Instaurar un sistema de promoción sobre la base de las capacidades de los integrantes del equipo y la posibilidad de crecimiento personal mediante el trabajo.
- Facilitar las relaciones entre los miembros de la organización y trabajar para lograr relaciones cordiales, sin actitudes agresivas ni violentas.
- Potenciar las buenas relaciones con los compañeros de trabajo y el desarrollo personal.

- Fomentar el trabajo en equipo, la colaboración e intercambio profesional entre los trabajadores.
- Adaptar los trabajos al tiempo y favorecer la autogestión.

Según Chiavenato (2011) el clima laboral se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes.

El término clima se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes.

Así, la cultura organizacional es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando proporciona frustración de esas necesidades. En realidad, el clima laboral influye en el estado motivacional de las personas y, a su vez, este último influye sobre el primero.

Clima laboral es el sentimiento transmitido por el ambiente de trabajo: cómo interactúan los participantes, cómo se tratan las personas unas a otras, cómo se atienden a los clientes, como es la relación con los proveedores.

Cada una de estas características se presenta con distintos grados y conflictos.

Por su parte Werther (2008) señala que el clima laboral tiene una estrecha relación con la motivación, y abarca otros aspectos importantes como la atmósfera laboral entre los trabajadores, que pueden realizar sus actividades en forma individual o en grupos.

También define el ambiente de trabajo como agradable o estresante, las relaciones de amistad o de conflicto, el reconocimiento al trabajo realizado, el sentido de pertenencia a la organización o falta de reconocimiento. Los departamentos de capital humano con filosofía proactiva contribuyen a crear un ambiente donde la fuerza de trabajo alcanza su potencial, gracias a una buena relación con la empresa. Cuando existen sindicatos, las relaciones con el personal presentan nuevos desafíos de carácter legal y humano.

2.4. Definición de términos básicos

Clima laboral.

Se entiende por clima laboral a la suma de las percepciones que los trabajadores tienen sobre el medio humano y físico donde se desarrolla la actividad cotidiana de la organización. Para efectos de la presente investigación se circunscribe al clima laboral propiciado por el clima organizacional.

Cultura organizacional.

Como cultura organizacional se entiende al conjunto de supuestos, convicciones, valores y normas de una organización y representa un elemento clave del entorno de trabajo en el que los colaboradores desempeñan sus

labores. Para efectos del presente trabajo se establecen dos grupos de factores para la cultura organizacional: Factores organizacionales y factores de gestión.

Entorno laboral.

Es el conjunto de circunstancias, físicas y morales, que rodean a una persona o grupo de personas en los ambientes laborales. El presente trabajo de investigación estará delimitado por los siguientes factores: Integración, condiciones de trabajo, seguridad, desarrollo personal, autonomía, remuneración y recompensa.

Satisfacción.

La satisfacción es una sensación sobre el logro de las expectativas que no se correlaciona con los resultados, pero sí con los conflictos.

Satisfacción con el clima laboral

La satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Para efectos de esta investigación, la satisfacción en el trabajo estará determinada por la existencia positiva de los factores de clima organizacional.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

La cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, no contribuye eficientemente a un buen clima laboral lo que se ve reflejado en la poca satisfacción de sus trabajadores.

Hipótesis específicas

- Existe poca satisfacción con el clima laboral propiciado por el entorno laboral de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.
- Existe poca satisfacción con el clima laboral propiciado la cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.
- Existe relación entre los factores organizacionales y de gestión de la cultura organizacional y el clima laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.

3.2. Variables

3.2.1. Variable Independiente:

Cultura organizacional

Dimensiones:

Factores organizacionales

Factores de gestión

3.2.2. Variable dependiente: clima laboral

Dimensiones:

Clima laboral propiciado por el entorno

Clima propiciado por la cultura organizacional

3.3. Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Hipótesis	Definición Conceptual	Definición Operacional			
		Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
<p>La cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, no contribuye eficientemente a un buen clima laboral lo que se ve reflejado en la escasa satisfacción en sus trabajadores.</p>	<p>Cultura organizacional Conjunto de supuestos, convicciones, valores y normas de una organización y representa un elemento clave del entorno de trabajo en el que los colaboradores desempeñan sus labores</p>	Cultura organizacional	Factores organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas • Metas • Estructura corporativa • Ambiente físico 	<p><i>Cuestionario a través de encuesta personal</i></p>
			Factores de gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Costumbres • Formación • Comportamientos • Comunicaciones • Dirección • Delegación 	

Hipótesis	Definición Conceptual	Definición Operacional			
		Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
<p>La cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, no contribuye eficientemente a un buen clima laboral lo que se ve reflejado en la escasa satisfacción en sus trabajadores.</p>	<p><i>Clima laboral.</i> es la suma de las percepciones que los trabajadores tienen sobre el medio humano y físico donde se desarrolla la actividad cotidiana de la organización</p>	Clima laboral	<p>Clima laboral propiciado por el entorno</p>	<p>Satisfacción con el clima laboral propiciado por el entorno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integración • Condiciones de trabajo • Seguridad • Desarrollo personal • Autonomía • Remuneración • Recompensa 	<p><i>Cuestionario a través de encuesta personal</i></p>
			<p>Clima propiciado por la cultura organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con los factores organizacionales de la cultura organizacional. • Satisfacción con los factores de gestión del cultura organizacional 	

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación del proyecto

El proyecto se ubica Distrito de Cajamarca, específicamente en la Empresa Industrias alimentarias La Ideal SAC.

4.2. Métodos de investigación

El método de investigación del presente estudio es no experimental, debido a que se observarán características de la empresa y de los trabajadores de la misma y se analizarán sin estar sujetos a ser manipulados por el investigador, como señala Kerlinger, F. (2002) “En la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o tratamientos” (p. 22)

4.3. Diseño de la Investigación

El diseño para el presente trabajo es transeccional y descriptivo. Transeccional, por el interés de investigar el comportamiento y los valores de cada una de las variables en un sólo punto en el tiempo, lo que permitió tener una perspectiva integral de las características de la cultura organizacional y la percepción del clima laboral por parte de los trabajadores de la empresa en estudio, los cuales se muestran tanto como datos cuantitativos como cualitativos. La investigación tiene carácter descriptivo porque se busca explicar la naturaleza de los resultados “Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objeto indagar la

incidencia de los valores en los que se manifiestan una o más variables o ubicar, categorizar y proporcionar una visión, un evento, un contexto o una situación” (Kerlinger, 2002. p. 32).

4.4. Población, muestra y unidad de análisis

La población está conformada por todas las empresas del sector industrial de alimentos de Cajamarca.

Se consideró como muestra, los trabajadores de la empresa de alimentos: Industrias Alimentarias La Ideal SAC, que a la fecha del estudio ascienden a 16 trabajadores.

La Unidad de análisis se conformó por cada uno de los trabajadores evaluados.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Durante el proceso de investigación se aplicó las técnicas y los instrumentos que a continuación se indican:

La observación, con la finalidad de tomar información del objeto observado y luego poder registrarla para su posterior análisis.

La encuesta, que es la que va a tener un mayor uso en el presente caso, y se realizará con la finalidad de obtener datos de diferentes personas cuyas opiniones interpersonales es de vital importancia para el desarrollo de la investigación; determinadas características individuales o colectivas de los trabajadores de la

empresa relacionadas con el clima laboral y su satisfacción con la cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.

El instrumento de recolección fue validada mediante el coeficiente estadístico alfa de cronbach.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Proceso computarizado: El proceso computarizado empleado en esta investigación consiste en el uso del programa Microsoft Excel para lo concerniente a tabulaciones y elaboración de gráficos. La contrastación de la hipótesis de se hará mediante el indicador estadístico Chi cuadrado, utilizando el SPSS.

4.7. Matriz de consistencia metodológica

Título: LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE ALIMENTOS INDUSTRIAS ALIMENTARIAS LA IDEAL SAC								
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensión	Indicadores	Instrumento de recolección	Metodología	Población y muestra
¿La cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, contribuye a un buen clima laboral en sus trabajadores?	<p>General Determinar si a cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, contribuye a un buen clima laboral en sus trabajadores</p> <p>Específicos: Evaluar los factores organizacionales y de gestión de la cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.</p> <p>Evaluar la percepción de la satisfacción con el clima laboral propiciado por el entorno laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.</p> <p>Evaluar la percepción de la satisfacción con el clima propiciado por la cultura organizacional en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.</p> <p>Determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el clima laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.</p>	La cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, no contribuye eficientemente a un buen clima laboral lo que se ve reflejado en la escasa satisfacción en sus trabajadores.	Independiente. Cultura Organizacional	Factores Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas • Metas • Estructura corporativa • Ambiente físico 	Encuesta/ Cuestionario	Hipotético - Deductivo	Empresa de alimentos: Industrias Alimentarias La Ideal SAC, y todos sus trabajadores:
				Factores de gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Costumbres • Formación • Comportamientos • Comunicaciones • Dirección • Delegación 			
	Dependiente Clima laboral		Clima laboral propiciado por el entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Integración • Condiciones de trabajo • Seguridad • Desarrollo personal • Autonomía • Remuneración • Recompensa 	Encuesta/ Cuestionario	Hipotético - Deductivo	Empresa de alimentos: Industrias Alimentarias La Ideal SAC, y todos sus trabajadores:	
			Clima propiciado por la cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con el los factores organizacionales de la cultura organizacional. • Satisfacción con los factores de gestión del cultura organizacional 				

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación análisis, interpretación y discusión de resultados

5.1.1. Presentación de resultados

CULTURA ORGANIZACIONAL

Tabla 1.

Evaluación de la cultura organizacional - Factores organizacionales.

Ítem	Muy malo	Malo	Bueno	Muy bueno	Calificativo promedio
Políticas	8	4	3	1	1.8
Metas	2	10	2	2	2.3
Estructura corporativa	3	11	2	0	1.9
Ambiente físico	1	3	7	5	3.0
Total (por valor cualitativo)	3	8	3	2	16
Porcentaje	19%	50%	19%	13%	100%

Fuente: Encuesta aplicada.

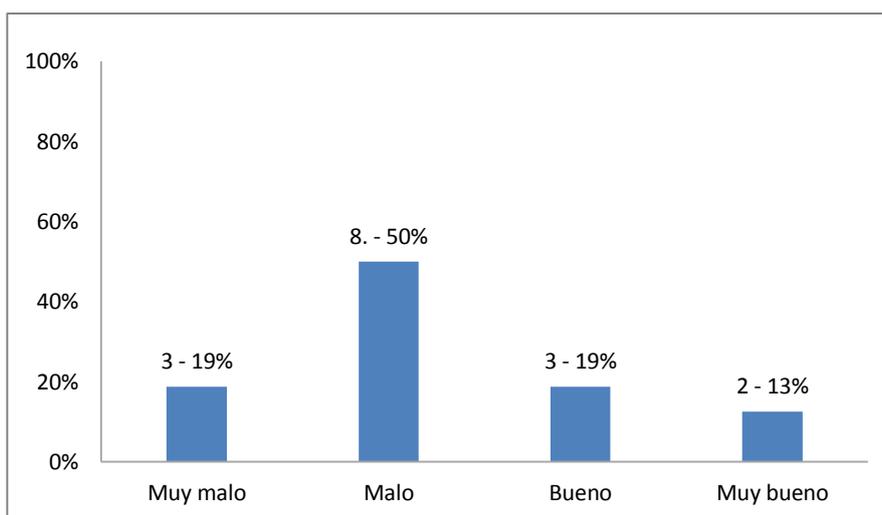


Figura 1. Evaluación de la cultura organizacional - Factores organizacionales.

Los factores organizacionales, de la cultura organizacional, en forma global, en su mayoría son calificados como malos, 50% de los encuestados; el 19% lo calificaron de muy malo, del mismo modo el 19% lo calificaron de bueno y tan sólo un 13% lo calificó de muy bueno.

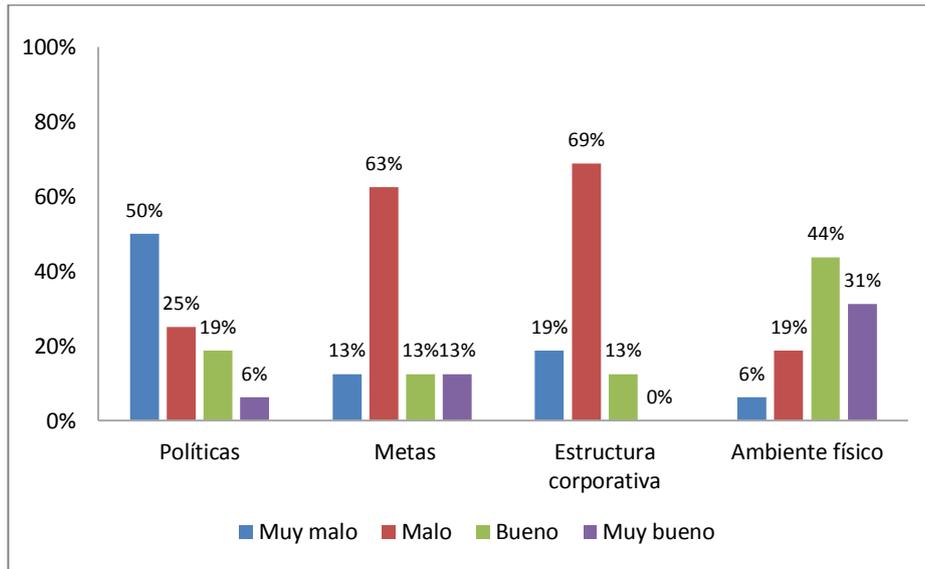


Figura 2. Evaluación de la cultura organizacional - Factores organizacionales, por ítems

Evaluados por ítems, los factores organizacionales relacionados con las políticas de la empresa son calificados en su mayoría como muy malos, las metas y la estructura corporativa de la empresa, tienen un alto porcentaje de trabajadores que lo calificaron como malos (63% y 69% respectivamente). Sin embargo, el ambiente físico es calificado mayormente como bueno (44%) y muy bueno (31%).

Tabla 2.
Evaluación de la cultura organizacional - Factores de gestión.

Ítem	Muy malo	Malo	Bueno	Muy bueno	Calificativo promedio
Costumbres	8	4	3	1	1.8
Formación	3	9	2	2	2.2
Comportamientos	3	11	2	0	1.9
Comunicaciones	2	3	7	4	2.8
Dirección	8	4	3	1	1.8
Delegación	2	10	2	2	2.3
Total (por valor cualitativo)	6	6	2	2	16
Porcentaje	38%	38%	13%	13%	100%

Fuente: Encuesta aplicada.

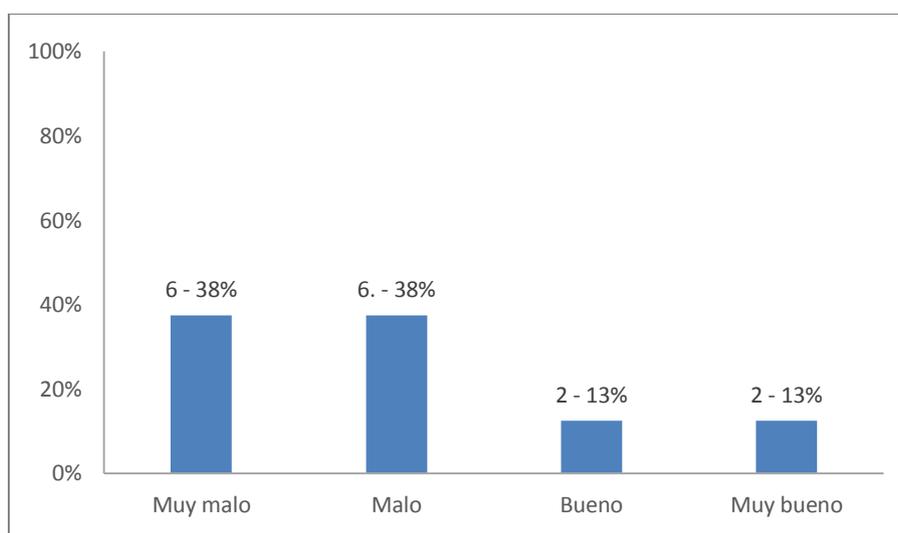


Figura 3. Evaluación de la cultura organizacional - Factores de gestión

Los factores de gestión, de la cultura organizacional, en forma global, en su mayoría son calificados como muy malos y malos, 38% de los encuestados en cada caso, el 13% lo calificó como bueno, del mismo modo el 13% lo calificó de muy bueno.

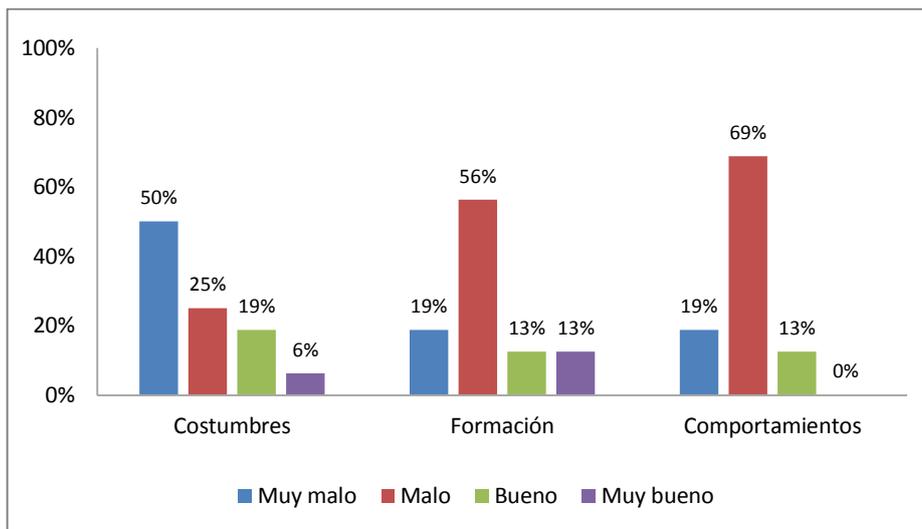


Figura 4. Evaluación de la cultura organizacional, Factores de gestión, por ítems

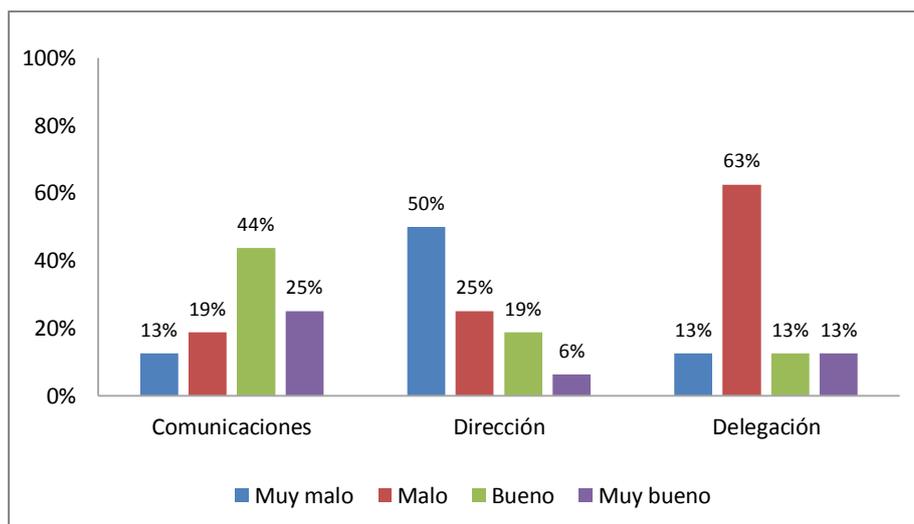


Figura 5. Evaluación de la cultura organizacional, Factores de gestión, por ítems

Evaluados por ítems, los factores de gestión relacionados con la dirección y las costumbres son calificados como muy malos (50% en ambos casos) la formación, la delegación y los comportamientos son calificados en su mayoría como malos (56%, 63% y 69% respectivamente) las comunicaciones son calificados, en su mayoría, como buenas (44%).

CLIMA LABORAL

Tabla 3.

Percepción de la satisfacción con el clima laboral propiciado por el entorno laboral.

Ítem	Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Calificativo promedio
Integración	0	2	11	3	3.1
Condiciones de trabajo	3	9	3	1	2.1
Seguridad	3	12	1	0	1.9
Desarrollo personal	1	11	4	0	2.2
Autonomía	11	4	1	0	1.4
Remuneración	12	1	3	0	1.4
Total (por valor cualitativo)	10	2	4	0	16
Porcentaje	63%	13%	25%	0%	100%

Fuente: Encuesta aplicada

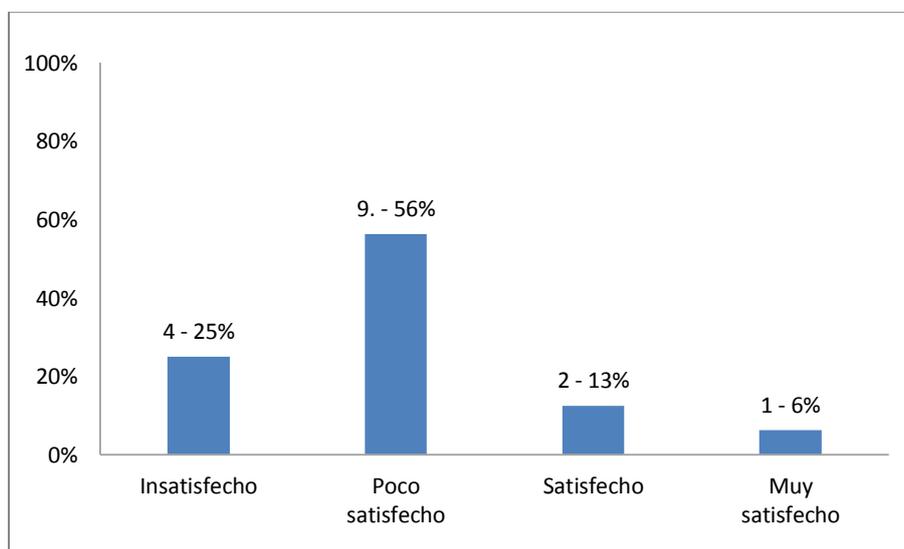


Figura 6. Satisfacción con el clima laboral propiciado por el entorno laboral.

Respecto a la percepción de la satisfacción con el clima laboral propiciado por el entorno laboral, en forma global, los trabajadores en su mayoría señalan estar insatisfechos (63%), el 25% manifiestan estar poco satisfechos, el 13% señalan que están satisfechos, el 6% manifiesta estar muy satisfecho.

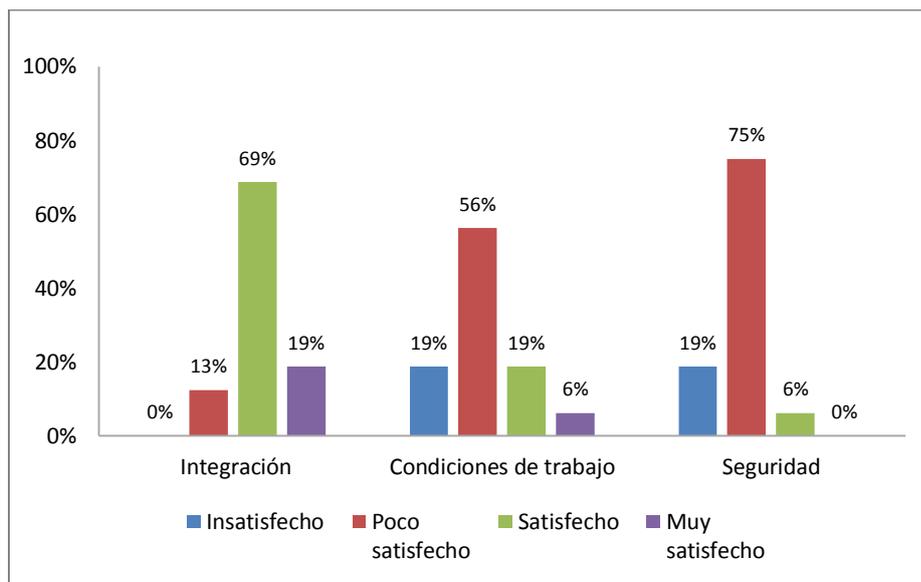


Figura 7. Satisfacción con el clima laboral propiciado por el entorno laboral, por ítem.

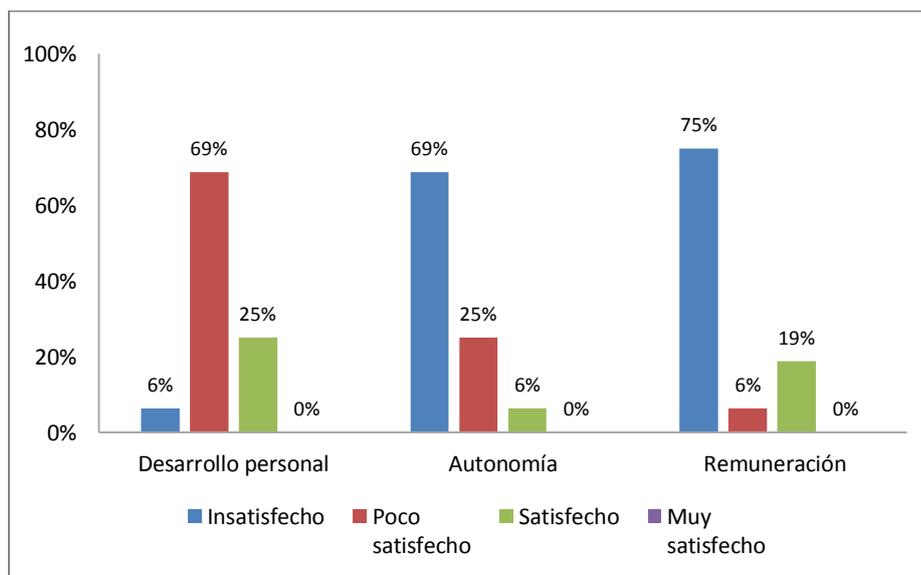


Figura 8. Satisfacción con el clima laboral propiciado por el entorno laboral, por ítem.

Respecto a la percepción de la satisfacción con el clima laboral propiciado por el entorno; por ítems, las condiciones de trabajo, desarrollo personal y la seguridad tienen el mayor porcentaje de calificativo de poco satisfecho (56%, 69% y 75% respectivamente); la remuneración, la autonomía y la integración obtienen en mayor porcentaje de calificativo insatisfecho (75% y 69% respectivamente); sin embargo, la integración obtiene el mayor porcentaje con el calificativo de satisfecho (69%)

Tabla 4.

Percepción de la satisfacción con el clima propiciado por la cultura organizacional - Factores organizacionales.

Ítem.	Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Calificativo promedio
Políticas	9	4	3	0	1.6
Metas	0	11	3	2	2.4
Estructura corporativa	4	11	1	0	1.8
Ambiente físico	2	2	5	7	3.1
Total (por valor cualitativo)	4	9	2	1	16
Porcentaje	25%	56%	13%	6%	100%

Fuente: Encuesta aplicada

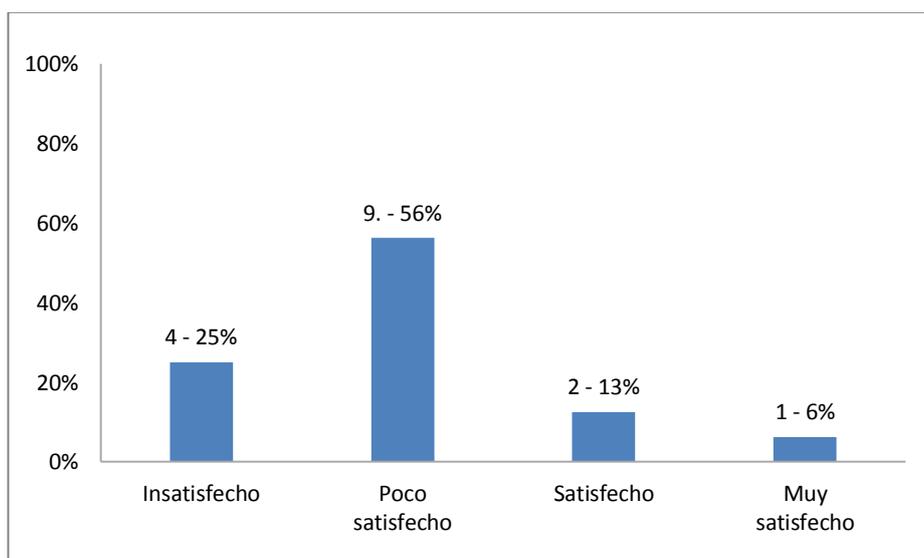


Figura 9. Percepción de la satisfacción con el clima propiciado por la cultura organizacional – Factores organizacionales

Respecto a la percepción de la satisfacción con el clima propiciado por los factores organizacionales, de la cultura organizacional; en forma global, los trabajadores en su mayoría señalan estar poco satisfechos (56%), el 25% manifiestan estar insatisfechos, el 13% señala que están satisfechos y tan solo el 6% manifiesta estar muy satisfecho.

Tabla 5.

Percepción de la satisfacción con el clima propiciado por la cultura organizacional - Factores de gestión.

Ítem	Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Calificativo promedio
Costumbres	8	4	3	1	1.8
Formación	3	9	2	2	2.2
Comportamientos	3	11	2	0	1.9
Comunicaciones	1	3	7	5	3.0
Dirección	7	4	3	2	2.0
Delegación	1	11	3	1	2.3
Total (por promedio cualitativo)	5	6	4	1	16
Porcentaje	31%	38%	25%	6%	100%

Fuente: Encuesta aplicada.

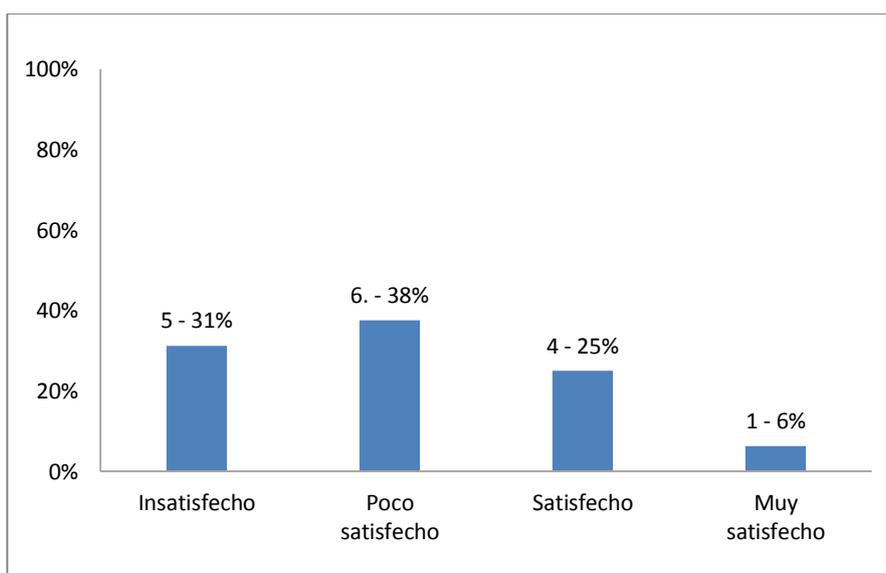


Figura 10. Percepción de la satisfacción con el clima propiciado por la cultura organizacional -Factores de gestión.

La satisfacción con el clima propiciado por los factores de gestión, de la cultura organizacional, en forma global, son percibidos en el rango de poco satisfechos, esto es el 38% de los encuestados; el 31% lo percibe en el rango de insatisfechos, el 25% en el rango de satisfechos y solamente el 6% lo percibe en el rango de muy satisfecho.

5.1.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados

CULTURA ORGANIZACIONAL

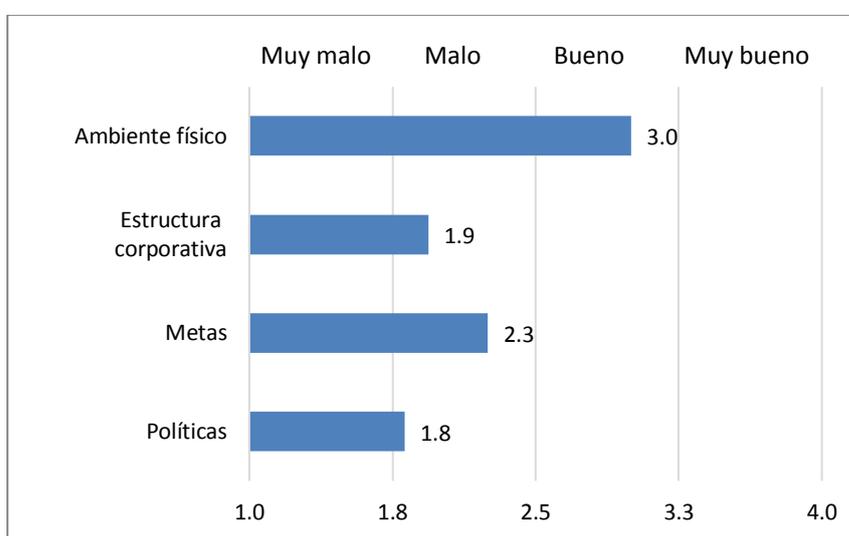


Figura 11. Calificativo promedio de la cultura organizacional, factores organizacionales.

En una escala del 1 al 4, donde 1 es muy malo; 2, malo; 3, bueno y 4 muy bueno; el factor organizacional, de la cultura organizacional, con mayor calificativo es el ambiente físico que obtuvo un calificativo promedio de 3.0, en el rango de bueno. Los factores organizacionales relacionados con la estructura corporativa, las metas y las políticas de la organización obtienen calificativos en el rango de malo. (1.9, 2.3 y 1.8 respectivamente).

Algunos resultados concordantes encontramos en el trabajo de Williams (2013), en el que determina que algunos factores con bajo calificativo encontrados en el estudio son el liderazgo (Dirección), y la comunicación.

Al respecto Calderón y Zulma (2013) señalan que el desarrollo de la cultura organizacional permite a los integrantes de la organización ciertas conductas como responsabilidad y compromiso hacia los colaboradores.

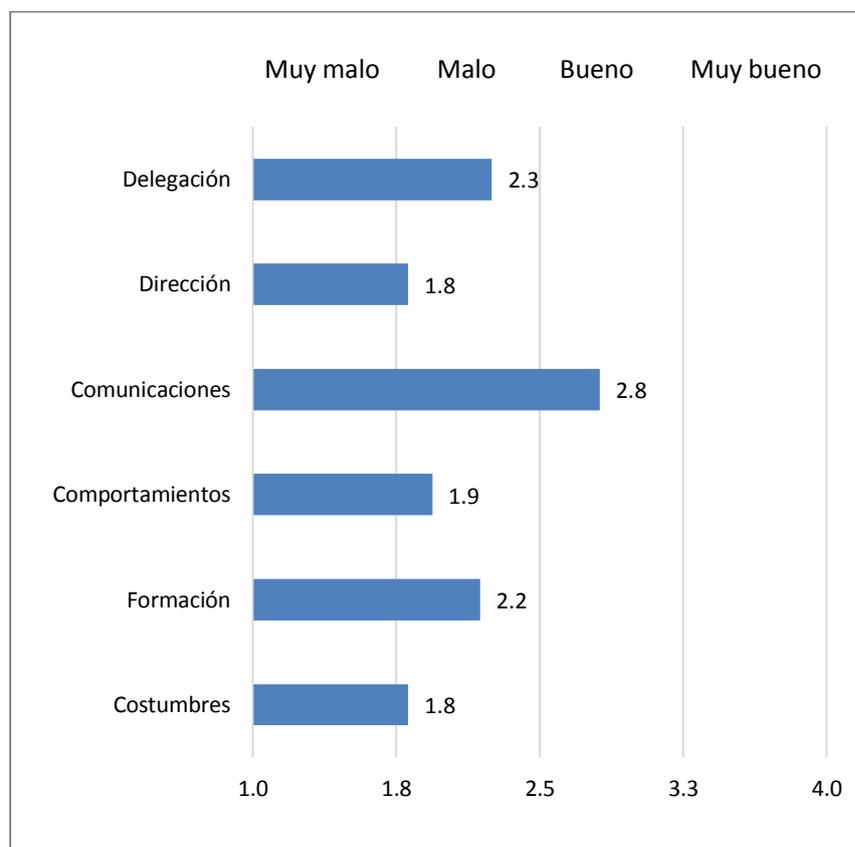


Figura 12. Calificativo promedio de la cultura organizacional, factores de gestión.

En una escala del 1 al 4, donde 1 es Muy malo; 2, Malo; 3, Bueno y 4 Muy bueno, el factor de gestión, de la cultura organizacional, con mayor calificativo está relacionado con las comunicaciones, el mismo que obtuvo un calificativo promedio de 2.8, en el rango de Bueno. Los factores de delegación y formación obtienen

calificativos en el rango de Malo. (Con tendencia a bueno, 2.3 y 2.2 respectivamente). Los factores relacionados con el comportamiento y las costumbres también obtienen calificativos en el rango de Malo, pero con tendencia a muy malo (1.9 y 1.8 respectivamente).

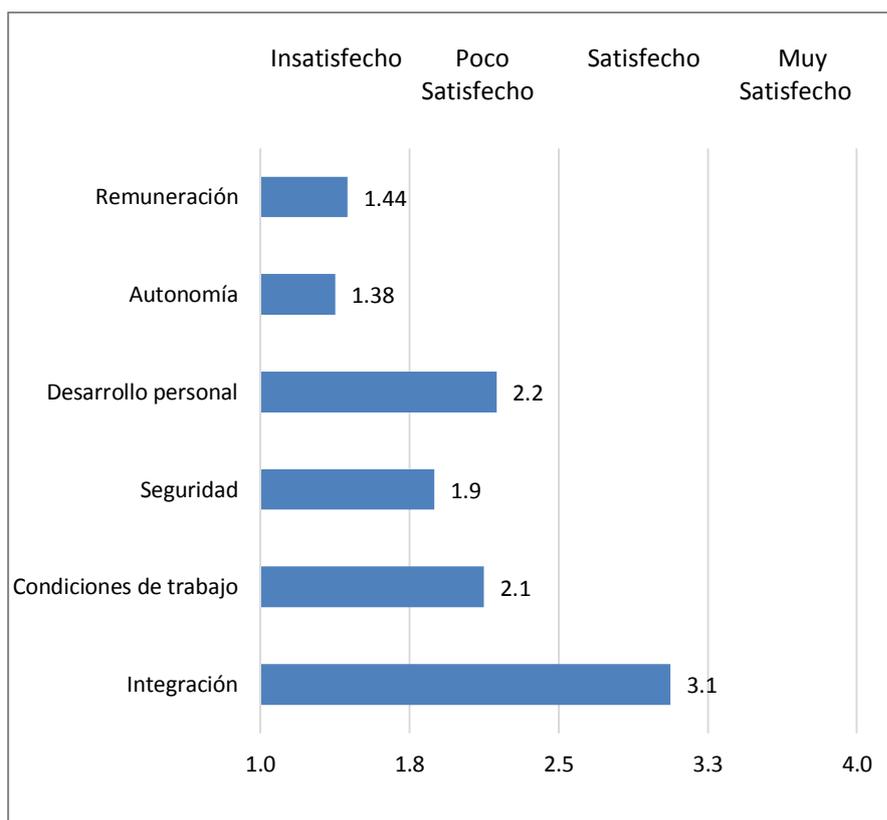


Figura 13. Calificativo promedio de la satisfacción con el clima laboral propiciado por el entorno laboral.

En una escala del 1 al 4, donde 1 es insatisfecho; 2, poco satisfecho; 3, satisfecho y 4 muy satisfecho, en relación al clima laboral propiciado por el entorno, los trabajadores se encuentran satisfechos con la integración (3.1), poco satisfechos con las condiciones de trabajo (2.1), seguridad (1.9), desarrollo personal (2.2), insatisfechos con la autonomía (1.4) y la remuneración (1.4).

Respecto a la satisfacción laboral, Salazar, Leyton, Meza y Sáenz (2012) determinan en su tesis sobre satisfacción en las municipalidades, que en cada municipalidad el

nivel de satisfacción laboral variaba según la condición laboral. Se encontró que el personal con condición laboral de empleado obtuvo la menor puntuación, con un nivel de satisfacción laboral promedio y que la condición de funcionario obtuvo una mayor puntuación.

Asimismo señalan que los beneficios económicos obtienen calificativos de promedio a satisfecho, lo que indicaría que los trabajadores tienen una buena disposición a su trabajo y están conformes con el sueldo percibido, resultando contrario a los resultados del presente estudio, en el que los trabajadores se encuentran insatisfechos con su remuneración.

(En) los resultados relacionados con factores de reconocimiento personal y/o social (desarrollo personal e integración), los trabajadores de la municipalidad reportaron un menor porcentaje en su satisfacción, señalan que esto podría deberse a que, en esta municipalidad, los trabajadores no reciben el reconocimiento esperado de sus compañeros o jefes.

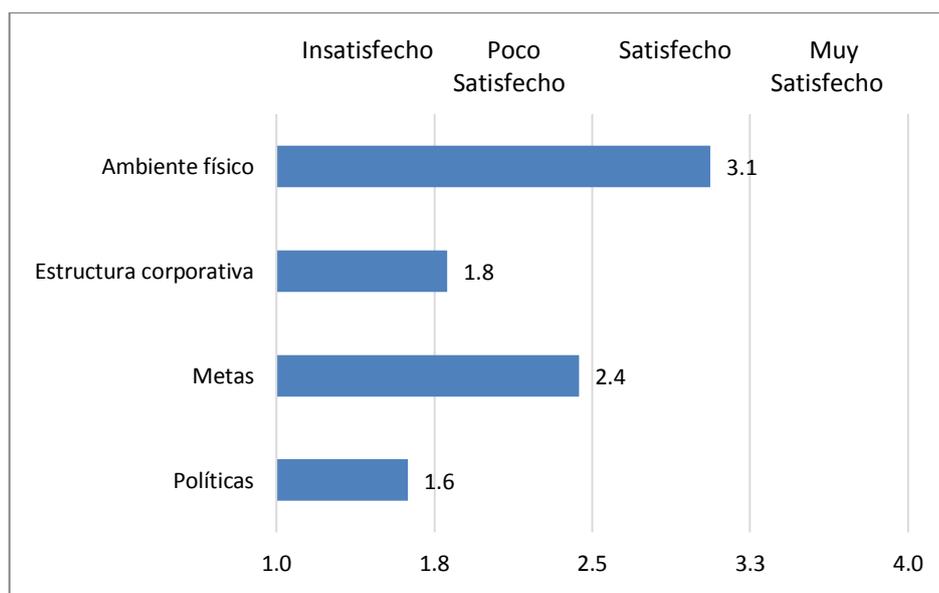


Figura 14. Percepción de la satisfacción con el clima propiciado por la cultura organizacional - Factores organizacionales.

En una escala del 1 al 4, donde 1 es insatisfecho; 2, poco satisfecho; 3, satisfecho y 4 muy satisfecho, el factor organizacional con mayor calificativo es el ambiente físico que obtuvo un calificativo promedio de 3.1, en el rango muy satisfecho. El factor organizacional relacionado con las metas obtuvo un calificativo de 2.4, en el rango de satisfecho, los factores organizacionales relacionados con la estructura corporativa y las políticas de la organización obtienen calificativos en el rango poco satisfechos (1.8 y 1.6 respectivamente).

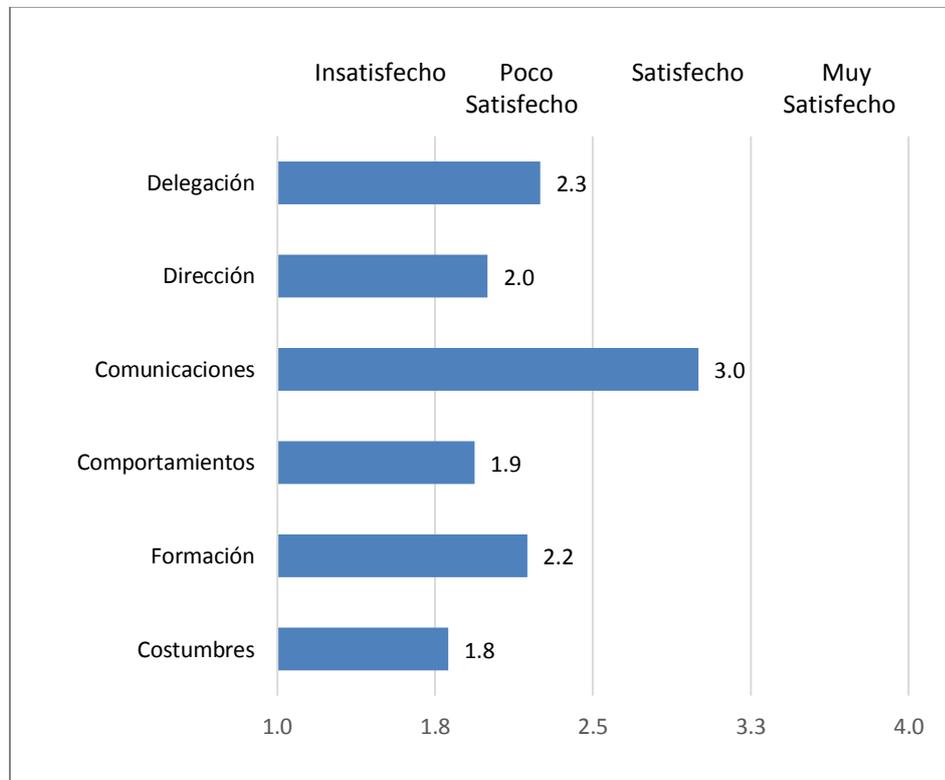


Figura 15. Percepción de la satisfacción con el clima propiciado por la cultura organizacional -Factores de gestión

En una escala del 1 al 4, donde 1 es insatisfecho; 2, poco satisfecho; 3, satisfecho y 4 muy satisfecho el factor de gestión con mayor calificativo está relacionado con las comunicaciones que obtuvo un calificativo promedio de

3.0, en el rango satisfecho. Los factores relacionados con la delegación, formación, dirección, comportamiento y las costumbres obtienen calificativos en el rango poco satisfecho (2.3 y 2.2, 2.0, 1.9 y 1.8 respectivamente).

Tabla 6.

Calificativo de la cultura organizacional / percepción de la satisfacción. Factores organizacionales de la cultura organizacional

Factores de la cultura organizacional	Calificativo promedio cultura organizacional	Calificativo promedio de la satisfacción con el clima propiciado por la cultura Organizacional.
Factores organizacionales		
Políticas	1.81	1.63
Estructura corporativa	1.94	1.81
Metas	2.25	2.44
Ambiente físico	3.00	3.06
Promedio	2.25	2.23
Factores de gestión		
Costumbres	1.81	1.81
Dirección	1.81	2.00
Comportamientos	1.94	1.94
Formación	2.19	2.19
Delegación	2.25	2.25
Comunicaciones	2.81	3.00
Promedio	2.14	2.20

Fuente: Encuesta aplicada

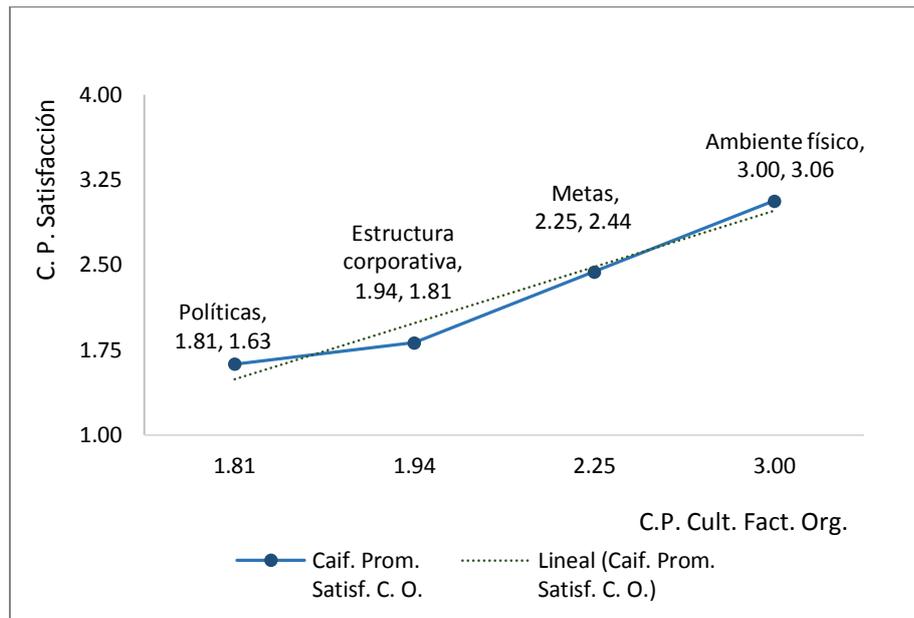


Figura 16. Calificativo de la cultura organizacional / percepción de la satisfacción. Factores organizacionales.

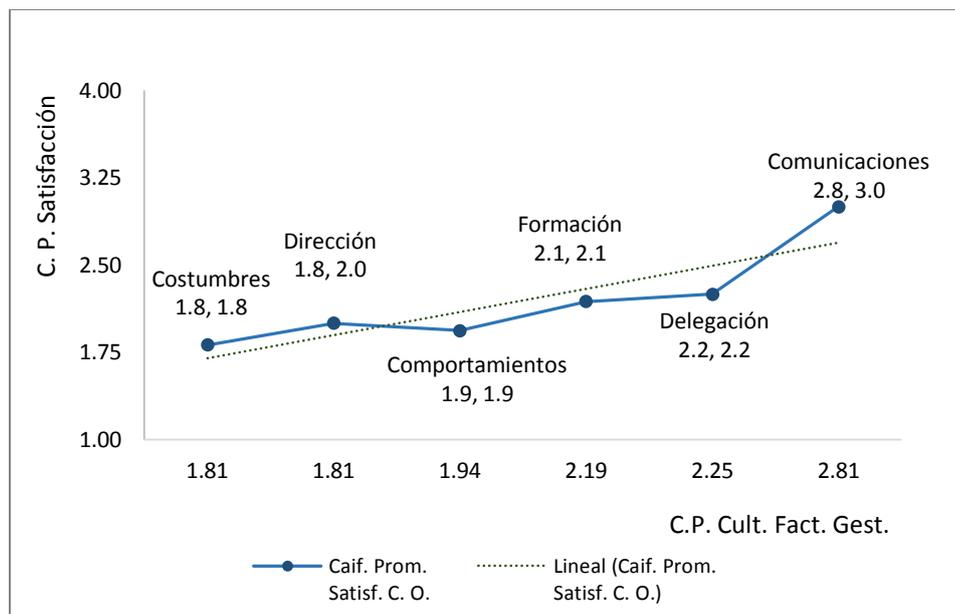


Figura 17. Calificativo de la cultura organizacional / percepción de la satisfacción. Factores de gestión.

En términos generales la cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, no contribuye a un buen clima laboral en sus trabajadores, lo que se traduce en la poca satisfacción de los trabajadores.

Los factores organizacionales y de gestión de la cultura organizacional estudiados que no contribuyen a un buen clima organizacional son las políticas de la empresa, estructura corporativa, metas, costumbres, dirección, comportamientos, formación y delegación (con calificativos por debajo del promedio 2.5); los que contribuyen en forma positiva son el ambiente físico y las comunicaciones (con calificativos por encima del promedio 2.5).

Respecto a la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción con el clima laboral propiciado por los factores organizacionales y de gestión de la cultura organizacional, podemos concluir que existe una alta relación, es decir a mayor calificación del clima organizacional, mayor percepción de satisfacción y viceversa.

Estos resultados concuerdan con la investigación de Anccana y Quispe (2013), que señalan que entre los resultados más importantes de la investigación, se determinó la existencia de una relación directa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, es decir la creación o modificación de una cultura empresarial se ve reflejada en el comportamiento de los empleados. Asimismo, señalan que se comprobó los efectos positivos que genera la aplicación de un plan de cultura organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados.

5.2. Contrastación de la hipótesis

Factores organizacionales/clima laboral

H₁ Existe relación entre los factores organizacionales y de gestión de la cultura organizacional y el clima laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.

H₀ No existe relación entre los factores organizacionales y de gestión de la cultura organizacional y el clima laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Cultura organizacional *	16	100,0%	0	0,0%	16	100,0%
Clima laboral						

Tabla de contingencia Cultura organizacional*Clima laboral

Recuento

		Clima laboral		Total
		"Poco satisfecho	Satisfecho	
Cultura organizacional	Muy malo	1	0	1
	Malo	10	0	10
	Bueno	1	3	4
	Muy bueno	0	1	1
Total		12	4	16

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	P valor
Chi-cuadrado de Pearson	12,005 ^a	3	,007
Razón de verosimilitud	13,496	3	,004
N de casos válidos	16		

El resultado de Chi Prueba (calculado) de 12.01 es mayor que 7.82 (Chi tabulado, con un grado de libertad de 3), por lo tanto se establece que existe relación entre las variables analizadas, aceptándose la Hipótesis alternativa H₁.

Factores organizacionales de la cultura organizacional / clima laboral

H₁ Existe relación entre los factores organizacionales de la cultura organizacional y el clima laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.

H₀ No existe relación entre los factores organizacionales de la cultura organizacional y el clima laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.

Tabla de contingencia Cultura organizacional - Factores organizacionales*Clima laboral

Recuento

Cultura organizacional - Factores organizacionales	Clima laboral		Total
	"Poco satisfecho	Satisfecho	
Muy malo	1	0	1
Malo	10	0	10
Bueno	1	3	4
Muy bueno	0	1	1
Total	12	4	16

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	P valor
Chi-cuadrado de Pearson	12,000 ^a	3	,007
Razón de verosimilitud	13,496	3	,004
N de casos válidos	16		

El resultado de Chi Prueba (calculado) de 12.00 es mayor que 7.82 (Chi tabulado, con un grado de libertad de 3), por lo tanto se establece que existe relación entre la dimensión y la variable analizadas, aceptándose la Hipótesis alternativa H₁

Factores de gestión de la cultura organizacional / clima laboral

H₁ Existe relación entre los factores de gestión de la cultura organizacional y el clima laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.

H₀ No existe relación entre los factores de gestión de la cultura organizacional y el clima laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.

Tabla de contingencia Cultura organizacional - Factores de gestión*Clima laboral

Recuento

Cultura organizacional - Factores de gestión	Clima laboral		Total
	"Poco satisfecho	Satisfecho	
Muy malo 1	1	0	1
Malo 2	11	0	11
Bueno 3	0	3	3
Muy bueno 4	0	1	1
Total	12	4	16

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	P valor.
Chi-cuadrado de Pearson	16,000 ^a	3	,001
Razón de verosimilitud	17,995	3	,000
N de casos válidos	16		

El resultado de Chi Prueba (calculado) de 16.00 es mayor que 7.82 (Chi tabulado, con un grado de libertad de 3), por lo tanto se establece que existe relación entre la dimensión y la variable analizadas, aceptándose la Hipótesis alternativa H₁

CONCLUSIONES

1. En general la cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, no es adecuada, por tanto, no contribuye a un buen clima laboral en sus trabajadores, lo que se traduce en la poca satisfacción de éstos. Los factores organizacionales estudiados que no contribuyen a un buen clima organizacional son las políticas de la empresa, estructura corporativa, metas, costumbres, dirección, comportamientos, formación y delegación; los que contribuyen en forma positiva son el ambiente físico y las comunicaciones.
2. Respecto a la percepción de la satisfacción con el clima laboral propiciado por entorno laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC., en una escala del 1 al 4, donde 1 es insatisfecho y 4 muy satisfecho, los trabajadores se encuentran satisfechos con la integración; poco satisfechos con las condiciones de trabajo, seguridad y desarrollo personal e insatisfechos con la autonomía y la remuneración.
3. La percepción de la satisfacción con el clima propiciado por los factores organizacionales de la cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC., en una escala del 1 al 4, donde 1 es insatisfecho y 4 muy satisfecho, los trabajadores, el ambiente físico es un factor con el cual los trabajadores se encuentran muy satisfechos; satisfechos con las metas y poco satisfechos con la estructura corporativa y las políticas de la organización.

Por su parte, respecto a la percepción de la satisfacción con el clima propiciado por los factores de gestión de la cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.; los trabajadores se encuentran satisfechos con las

comunicaciones y poco satisfechos con los demás factores como son delegación, formación, dirección, comportamiento y costumbres.

4. Existe relación entre la cultura organizacional y el clima laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, que se refleja en el resultado de la prueba estadística Chi cuadrado de 12.01 que es mayor que 7.82 (Chi tabulado); del mismo modo, analizado por dimensiones, se establece que existe relación entre la dimensión factores organizacionales de la cultura organizacional y el clima laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC. (Chi cuadrado: 12.01), así como una alta relación entre la dimensión factores de gestión de la cultura organizacional y el clima laboral (Chi cuadrado: 16.00)

RECOMENDACIONES

1. La empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, debe tener en cuenta los indicadores del clima organizacional y crear un clima laboral agradable que permita un ambiente cómodo, el incremento del interés de su trabajadores por la organización sobre todo la satisfacción laboral de sus trabajadores que permita el desarrollo individual y en grupo y una optimización del tiempo y los recursos.
2. La Empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, debe realizar evaluaciones periódicas de clima laboral propiciado por entorno laboral y mejorar los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, seguridad, desarrollo personal, autonomía y remuneración, aspectos en los cuales sus trabajadores se encienden poco satisfechos e insatisfechos.
3. La empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, debe realizar periódicamente evaluaciones de la percepción de la satisfacción con el clima propiciado por los factores organizacionales, para mejorar los aspectos relacionados con las metas, con la estructura corporativa y las políticas de la organización.
4. La empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, debe realizar periódicamente evaluaciones de la percepción de la satisfacción con el clima propiciado por los factores de gestión, mejorar los aspectos relacionados con los factores relacionados con son la delegación, formación, dirección, comportamiento y costumbres, en la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana de Vega, L., Álvarez, M., Bernal, C., Díaz M., González, C., Galindo, O. y Villegas A. (2011). *Administración por calidad*. (Primera edición). Colombia: Alfaomega Colombiana S.A.
- Ancana, J. y Quispe, K. (2013). Plan de cultura organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la empresa INCMENA S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador – 2012. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú.
- Calderón, A. Zulma, E. (2013). *La Cultura Organizacional en la Estabilidad Laboral*, Estudio realizado en Lubricantes la Calzada S.A. (Tesis de Pregrado), Universidad Rafael Landívar. México.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Novena edición. España. Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Fundación para la Motivación de los Recursos Humanos. (septiembre, 2016). *El clima laboral*. Unidad de Conocimiento. factorhuma.org.
- Dino de Navarro, M. (2011). *Principios de Administración*. IES Alfredo Coviello.
- Kerlinger, F. & Lee, H., (2002). *Investigación del comportamiento*. México: Mc Graw Hill.
- Nova Global – Recursos Humanos. (24/10/2008). Nota: *Cultura Organizacional: Base del Comportamiento Humano en del Trabajo*. Disponible en. <http://www.nova.com.ar/nota2.asp?IDNoticia=195>. Recuperado. Marzo 2017.
- Orpella, X. (noviembre de 2009). Guía de la empresa saludable Cámara Oficial de Comercio Industria y Navegación de Barcelona.
- Rivas, E. y López, M. (2012). *Psicología Social de las Organizaciones*. Segunda edición. España: Centro Documentación de Estudios y Oposiciones.

- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. Octava edición. México: Pearson Educación.
- Salazar, R., Leyton A., Meza, A. y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.
- Velásquez, P. (2013). *Clima Organizacional y los niveles de satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca* (Tesis de Maestría). Escuela de Postgrado de la UNC. Cajamarca. Perú.
- William, B y Keith, D., (2008). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Empresas*. Sexta edición. Mexico: M Graw-Hill/Interamericana Editores, S.A. Traducción y adaptación Joaquín Mejía Gómez Universidad Pontificia Bolivariana.
- Williams, L. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León. México.

APÉNDICES

Apéndice 1. Instrumento de recolección de datos.

Encuesta Dirigida a los trabajadores de la Empresa Industrias Alimentaria La Ideal SAC.

La presente encuesta tiene como finalidad levantar información para el desarrollo de la investigación La cultura organizacional y el clima laboral de los trabajadores de la empresa de alimentos Industrias Alimentarias La Ideal SAC.

Datos Generales:

Cargo:.....

Cuestionario:

1. Califique los siguientes factores organizacionales, según la siguiente escala: 4, muy bueno; 3, bueno; 2, malo; 1, muy malo.

Políticas organizacionales ()

Metas de la organización ()

Estructura corporativa ()

Ambiente físico ()

2. Califique los siguientes factores de gestión, según la siguiente escala: 4, muy bueno; 3, bueno; 2, malo; 1, muy malo.

Costumbres ()

Formación ()

Comportamientos ()

Comunicaciones ()

Dirección ()

Delegación ()

3. Califique la percepción de su satisfacción con el clima laboral propiciado por la cultura organizacional (Factores organizacionales) según la siguiente escala: 4, Muy satisfecho; 3, Satisfecho; 2, Poco satisfecho; 1, Insatisfecho.

Políticas organizacionales ()

Metas de la organización ()

Estructura corporativa ()

Ambiente físico ()

4. Califique la percepción de su satisfacción con el clima laboral propiciado por la cultura organizacional (Factores de gestión) según la siguiente escala: 4, Muy satisfecho; 3, Satisfecho; 2, Poco satisfecho; 1, Insatisfecho.

Costumbres ()

Formación ()

Comportamientos ()

Comunicaciones ()

Dirección ()

Delegación ()

5. Califique su percepción de la satisfacción con el entorno laboral, según la siguiente escala: 4, Muy satisfecho; 3, Satisfecho; 2, Poco satisfecho; 1, Insatisfecho.

Integración ()

Condiciones de trabajo ()

Seguridad ()

Desarrollo personal ()

Autonomía ()

Remuneración ()

Recompensa ()

Fecha.....

Gracias por su colaboración

Apéndice 2. Validación del instrumento para la obtención de datos

FIABILIDAD DE LA ENCUESTA CON ALFA CRONBACH

Número de encuestas utilizadas en la prueba: 16

Número de preguntas 27

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	16	100,0
Casos Excluido	0	,0
Total	16	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	27

Según el coeficiente Alfa Cronbach, el instrumento evaluado tiene una confiabilidad del 96.9% siendo muy aceptable.