

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**Clima laboral en la empresa procesadora de alimentos Braedt**

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de Bachiller en  
Administración y Negocios Internacionales

**Autor:**

Daniel Joan Sotomayor Ibarra  
Edwin Daniel Adriano Yahuarcani

**Asesor:**

Dr. Víctor Daniel Álvarez Manrique

Lima, 21 Julio 2020

# DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Víctor Daniel Álvarez Manrique, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Clima laboral en la empresa procesadora de alimentos Braedt”** constituye la memoria que presenta los estudiantes Daniel Joan Sotomayor Ibarra y Edwin Daniel Adriano Yahuarcani para obtener el Grado Académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 21 días del mes de Julio del año 2020.



---

Dr. Víctor Daniel Álvarez Manrique

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a .... 21 días.... días del mes de.....julio.....del año 2020... siendo las 09:30 horas, se reunieron en la Sala Virtual Zoom, de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del jurado: ... Mtra. Danny Lita Alomia Lozano..., el secretario: .... Dr. Alexander De La Cruz Vargas ..... y el miembro: Dr. Víctor Daniel Álvarez Manrique ..... y el asesor... ..... con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: .....: "Clima laboral en la Empresa Procesadora de Alimentos Braedt" .....de los estudiantes: .....

a)... Sotomayor Ibarra, Daniel Joan....b) ..... Adriano Yahuarcani, Edwin Daniel .... conducente a la obtención del grado académico de Bachiller en .....

Administración y Negocios Internacionales .....con-mención-en.....

El Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el (la) / (los) (las) candidato (a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): ..... Sotomayor Ibarra, Daniel Joan.....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

Candidato (b): ..... Adriano Yahuarcani, Edwin Daniel.....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó a los (las) / (al) (a la) candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

\_\_\_\_\_  
Presidente



\_\_\_\_\_  
Secretario

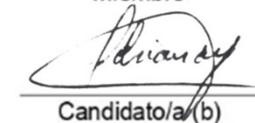
\_\_\_\_\_  
Asesor



\_\_\_\_\_  
Candidato/a (a)

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Miembro



\_\_\_\_\_  
Candidato/a (b)

## Índice

1. Introducción .....	7
2. Revisión de la Literatura .....	8
2.1. El Clima Laboral.....	8
2.2. Involucramiento Laboral.....	8
2.3. Supervisión .....	8
2.4. Comunicación .....	8
2.5. Realización Personal.....	9
2.6. Condiciones laborales .....	9
3. Método .....	9
3.1. Diseño .....	9
3.2. Muestra población.....	9
3.3. Procedimiento de la recolección de datos .....	9
3.4. Instrumento .....	9
4. Resultados .....	10
5. Discusión.....	11
6. Agradecimientos .....	13
7. Referencias.....	13

# Clima laboral en la empresa procesadora de alimentos Braedt

## Work Climate in the Braedt food processing Company

Daniel Joan Sotomayor Ibarra <sup>a 1</sup>, Edwin Daniel Adriano Yahuarcani <sup>b</sup>

<sup>a</sup>Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión. Carretera Central Km 19.5 Lurigancho, Lima, Perú

<sup>b</sup>Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión. Carretera Central Km 19.5 Lurigancho, Lima, Perú

### Resumen

El objetivo de este trabajo es determinar el nivel de percepción del clima laboral de los trabajadores de la empresa procesadora de alimentos Braedt. El estudio es de nivel descriptivo de diseño no experimental y de corte transversal. Para medir la percepción del clima laboral en una muestra de 120 trabajadores se utilizó el instrumento CL-SPC, creada por Palma (2004) utilizado por Mancisidor (2016) que consta de las dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales con una consistencia interna aceptable de  $\alpha = 0.935$  y un KMO de 0.763. Para obtener los resultados se aplicó estadística de medida central. Respecto a las características demográficas de los colaboradores, se encontró que la mayoría es de género masculino y tiene entre 31-40 años, así mismo todos tienen jornada completa con un grado de instrucción secundaria completa. Tanto el clima laboral como sus dimensiones fueron percibidas en un nivel medio moderado esto implica que los colaboradores ven como necesario que éste condiciona psicológicamente y socialmente en su comportamiento frente a todos los procesos de la organización, respecto a la realización personal, comunicación y condiciones laborales, los colaboradores ven la posibilidad de crecer, considera fundamental la comunicación para el mantenimiento de la organización y que este le brinda materiales tangibles, económicos y psicosociales que le facilitan a desempeñarse mejor en sus labores. Además, respecto al involucramiento laboral se tiene que satisfacer para ganar interés e involucrarse invirtiendo tiempo y energía en sus tareas asignadas, y por ultimo considera favorable la supervisión que realiza el personal capacitado en los subordinados y que estos cuentan con la guía y apoyo de sus supervisores en el trabajo que desempeñan.

*Palabras clave:* Realización personal; involucramiento laboral; supervisión; comunicación; condiciones laborales.

### Abstract

The objective of this work is to determine the level of perception of the working environment of the workers of the Braedt food processing company. The study is descriptive level of non-experimental design and cross-sectional. To measure the perception of the work environment in a sample of 120 workers, the CL-SPC instrument was used, created by Palma (2004) cited by Mancisidor (2016), which consists of the dimensions: personal achievement, work involvement, supervision, communication and

conditions with an acceptable internal consistency of  $\alpha = 0.935$  and a KMO of 0.763. To obtain the results, central measurement statistics were applied. Regarding the demographic characteristics of the collaborators, it was found that the majority are male and between the ages of 31-40, and they all have full time with a full secondary education degree. Both the work climate and its dimensions were perceived at a moderate medium level, this implies that the collaborators see as necessary that it conditions psychologically and socially in their behavior against all the processes of the organization, regarding personal fulfillment, communication and working conditions. , the collaborators see the possibility of growth, considers communication essential for the maintenance of the organization and that this provides tangible, economic and psychosocial materials that facilitate it to perform better in its work. In addition, regarding labor involvement, it must be satisfied to gain interest and become involved by investing time and energy in their assigned tasks, and lastly, it considers favorable the supervision carried out by the trained personnel in the subordinates and that they have the guidance and support of their supervisors at work.

Keywords: Personal realization; labor involvement; supervision; communication; labor conditions.

## 1. Introducción

La globalización de la economía nacional y mundial está llevando a las empresas a modificar sus procesos para la satisfacción de nuevas necesidades, ya sea de sus clientes externos como también de sus clientes internos, esto es para mejorar su rendimiento en el mercado y en la apertura de los nuevos. Por eso mismo las empresas están cambiando sus políticas de recursos humanos para alcanzar mayor rentabilidad (Venutolo, 2009). El clima organizacional es muy importante para la gestión de las personas, por tal motivo se han realizado diversos estudio en las distintas organizaciones según su tamaño y sector, realizando esfuerzos para identificarlo (Méndez, 2005).

Según Cubillos et al., (2014) es preocupación de las organizaciones mantener un clima organizacional que no afecte a las actividades laborales, es decir, mantener el bienestar personal de sus trabajadores, y para lograrlo es necesario tener una infraestructura reconfortante y una remuneración consecuente a las funciones y responsabilidades delegadas. Asimismo para Ortega & Perdomo (2007), el carácter personal, la percepción del clima de trabajo y los componentes de la organización influyen en el comportamiento de los colaboradores en el trabajo, y que para lograr el éxito, es determinante un buen clima laboral para el desarrollo productivo de las organizaciones.

La variable clima laboral será observado en 120 trabajadores de la empresa procesadora de alimentos Braedt en la ciudad de Lima - Perú. Asimismo, los resultados obtenidos podrán ser utilizados por la empresa para realizar los ajustes y/o cambios necesarios en el clima laboral de su organización. Nuestro estudio de la variable clima laboral en los trabajadores de la empresa procesadora de alimentos Braedt, fue analizado mediante un estudio descriptivo de diseño no experimental de corte transversal.

A continuación se mostrarán otros estudios realizados con la variable clima laboral. Del mismo modo se abordará la confiabilidad de nuestro instrumento en la aplicación de nuestro trabajo.

Gamboa-león, (2014) realizó un estudio para determinar la percepción del clima laboral en la empresa Bombonería Di Perugia en la ciudad de Lima - Perú. Se utilizó un tipo de diseño descriptivo simple con una muestra conformada por 71 trabajadores. Se aplicó la Escala de Clima Socio Laboral SPC, construida en Lima por la psicóloga Sonia Palma en el año 2004. Los resultados obtenidos fueron de nivel medio según puntuación de la escala. Los 3 factores críticos fueron: autorrealización, comunicación y condiciones laborales. Además Albañil Ordínola (2015), en su estudio descriptivo de corte transversal fue aplicado en una institución educativa en la ciudad de Piura, para describir el clima laboral y se realizó una adaptación del cuestionario de un trabajo realizado por Mario Martín Bris de la Universidad de Alcalá que consta de 154 ítems y se validó con juicio de experto. Los encuestados fueron 58 trabajadores entre administrativos, docentes, auxiliares y servicio de ambos sexos, dando como resultado un nivel medio alto del clima laboral.

Asimismo existen diversas investigaciones que relacionan clima laboral con otras variables como estrés laboral, productividad, compromiso organizacional, etc. En el caso de Quispe Gamio (2016), en un estudio realizado en 168 trabajadores buscó determinar, en una empresa privada, la relación del nivel de estrés con la variable clima laboral. Su estudio fue descriptivo no experimental de corte transversal. Se utilizó como instrumento para medir el nivel de estrés, la escala de estrés de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de Salud (OIT-OMS) para el clima laboral se utilizó la escala de clima laboral (CL-SPC) de la psicóloga Sonia Palma. Los resultados obtenidos fueron que existe una relación significativa entre ambas variables con una correlación bivariada significativa de  $p < 0,00$ .

Para la aplicación de nuestra variable de estudio se utilizó el instrumento clima laboral (CL-SPC) creado por Palma (2004) y se aplicó en diversos estudios para medir el clima laboral en el Perú. Son 5 las dimensiones que tiene este cuestionario: Realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Tuvo como resultado de Alfa de Cronbach 0,97, y Split de Half de Guttman 0,90. En el Perú se realizó diversos estudios en diferentes sectores como educación, entidades públicas, empresas, etc, utilizando variados instrumentos y dentro de ellos el instrumento creado por Palma

(2004). Sin embargo, la administración de dicho instrumento será diferente ya que no ha sido utilizado en empresas procesadoras de alimentos.

El objetivo de la presente investigación es determinar el nivel del clima laboral en los trabajadores de la empresa procesadora de alimentos Braedt. Así también de sus dimensiones relación personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

## **2. Revisión de la Literatura**

### ***2.1.El Clima Laboral***

El clima laboral son las características y la percepción de la realidad del ambiente en el ámbito laboral, que está conformado por personas y se ve reflejada en su interacción, esto condiciona el comportamiento de las mismas psicológica y socialmente influyendo en todos los procesos de la organización.

Mancisidor (2016) indica que el clima organizacional se reconoce como la percepción que derivan las personas de la realidad laboral (Quintero et al., 2008) y las características del ambiente en el que se encuentran (Gonzales, 2019), que son percibidas directa o indirectamente (Chiavenato, 2009), esto se ve reflejado en la interacción de las personas tanto internas como externas (Chiavenato, 2006), condicionando el ambiente psicológico y social (Peña et al., 2015) de manera que todo eso influye en los procesos de la organización.

### ***2.2.Involucramiento Laboral***

El involucramiento se entiende como la participación e identificación del colaborador con la organización invirtiendo tiempo en sus actividades.

Zepeda (2010) indica que el colaborador tiene que tener interés por participar y que esta debe derivar de la satisfacción para que las haga (Baltazar & Chirinos, 2014), mediante esto se identifica con los valores de la organización y el desarrollo del mismo (Díaz, 2006), haciendo que este invierta tiempo y energía dentro de sus tareas asignadas.

### ***2.3.Supervisión***

La supervisión implica inspeccionar y controlar una actividad, realizada por un personal capacitado que guía y apoya a un subordinado.

Pastor (2018) indica que la supervisión comprende la acción de inspeccionar un trabajo o una actividad ejercida por un profesional capacitado (Pérez & Rivera, 2015), de determinados subordinados (Palma, 2004), haciendo que estos apoyen y orienten en las tareas que forman parte del desempeño diario.

### ***2.4.Comunicación***

Es el acto de intercambiar, de manera efectiva, información, sentimientos y conocimientos, que es parte fundamental dentro de las organizaciones sociales, mayormente realizadas cuando las personas se encuentran en grupo o de manera individual.

Albañil Ordinola (2015) indica que la comunicación expresa información, sentimientos y conocimientos, y (Gámez, 2007) que es parte fundamental dentro de las organizaciones jugando parte primordial en el

mantenimiento de la institución (Bobadilla, 2017), esto se hace de manera efectiva dentro de un grupo de personas o de manera individual (Rodríguez, 2013).

### ***2.5. Realización Personal***

Es la apreciación del colaborador frente a las posibilidades que la organización le permita avanzar haciendo que este tenga una satisfacción plena consigo mismo.

Palma (2004) nos indica que es la apreciación del trabajador de acuerdo con las posibilidades que la organización (Baltazar & Chirinos, 2014) les permita avanzar (Pérez & Rivera, 2015), haciendo que la percepción dentro del centro laboral sea de crecimiento (Cortés, 2009) dando lugar a una satisfacción plena con uno mismo.

### ***2.6. Condiciones laborales***

Las condiciones laborales es percibido como el reconocimiento de la organización que ofrece elementos tangibles para el cumplimiento de las tareas.

Baltazar & Chirinos (2014) indica que al hablar de condiciones laborales, no solo se habla de remuneraciones económicas (Escamilla et al., 2016) es decir si brinda los elementos materiales, económicos y/o psicosociales requeridos (Pastor, 2018) facilitando el excelente desarrollo de su labor en la organización.

## **3. Método**

### ***3.1. Diseño***

El diseño metodológico del estudio es descriptivo no experimental, ya que no se manipulo la variable y es de corte transversal porque los datos fueron recogidos en un solo momento (Hernández et al., 1997).

### ***3.2. Muestra población***

El estudio se realizó en la empresa procesadora de alimentos Braedt a 120 trabajadores del área de producción. La población fue determinada por una muestra no probabilística. Para Hernández et al., (1997) señala que las muestras no probabilísticas es el procedimiento de elección, que no está basado en algunas probabilidades, es decir, que la causa de la elección está basado con las características relacionados del investigador.

### ***3.3. Procedimiento de la recolección de datos***

Para los permisos del uso del cuestionario se tuvo como contacto conocido a un supervisor del área de producción de la empresa Braedt, con el que se hizo las coordinaciones previas verbales, fijándose una fecha y hora determinada para su aplicación en dicha área.

### ***3.4. Instrumento***

La recolección de datos fue mediante la encuesta denominada (CL-SPC), creada por Palma (2004). Este cuestionario cuenta con 5 dimensiones: Realización personal (10 ítems), Involucramiento laboral (10 ítems), Supervisión (10 ítems), Comunicación (10 ítems) y Condiciones Laborales (10 ítems). Presenta una escala de Likert de 5 puntos: Ninguno o nunca (1), Poco (2), Regular o algo (3), Mucho (4), Todo o siempre (5). Tuvo como resultado de Alfa de Cronbach 0,97, y Split de Half de Guttman 0,90. Este cuestionario por Pereira Méndez, (2014), se aplicó el mismo instrumento a trabajadores de Hospitales Privados, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.947. Así también Gonzales Rodriguez, (2019) obtuvo un coeficiente

de 0.944. Para el presente trabajo también se realizó una prueba piloto y se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.935 y un KMO 0.763 demostrando consistencia interna para su aplicación en el estudio.

#### 4. Resultados

La empresa Braedt se ubica en la ciudad de Lima y pertenece al rubro de alimentos procesados. Su planta para procesar alimentos y hacer embutidos se encuentra en el distrito de Ate Vitarte en la cual se realizó la encuesta a 120 trabajadores.

En la Tabla 1 se muestra las características demográficas de los colaboradores de la empresa procesadora de alimentos Braedt. Según el género el 65.8% de trabajadores son de sexo masculino a diferencia del 34.2% del género femenino. Asimismo el 44.2% de sus trabajadores oscila entre 31-40 años y el 38.3% una población más joven de entre 20-30 años de edad. La jornada de trabajo para todos es de tiempo completo (100%). Por último el grado de instrucción de la mayoría de los colaboradores es de secundaria completa (54.2%), seguido por estudios técnicos incompletos (25.0%).

Tabla 1  
*Resultados demográficos*

		Frecuencia	N° Porcentaje
sexo	Masculino	<b>79</b>	<b>65.8%</b>
	Femenino	41	34.2%
Edad	20 - 30 años	46	38.3%
	31 - 40 años	<b>53</b>	<b>44.2%</b>
	41 - 50 años	21	17.5%
Jornada de trabajo	Tiempo Completo	120	100.0%
	Secundaria Completa	<b>65</b>	<b>54.2%</b>
	Educación Técnica incompleta	30	25.0%
Grado de Instrucción	Educación Técnica Completa	18	15.0%
	Educación Universitaria Incompleta	7	5.8%

En la Tabla 2 se puede observar la percepción del nivel del clima laboral por cada dimensión. Para los trabajadores de la empresa procesadora de alimentos Braedt el 61.7% percibe un término medio del clima laboral y que éste condiciona psicológico y socialmente en su comportamiento frente a todos los procesos de la organización. También en la dimensión realización personal, comunicación y condiciones laborales se percibe un nivel medio (53.3%; 54.2% y 50%), quiere decir que un poco más de la mitad ve posibilidades de crecer, considera fundamental la comunicación para el mantenimiento de la organización y que éste le brinda materiales tangibles, económicos y psicosociales que le facilitan a desempeñarse mejor sus labores. Asimismo el 69.2% considera un nivel medio el involucramiento laboral ya que se tiene que tener satisfacción para generar interés e involucrarse invirtiendo tiempo y energía en sus tareas asignadas. Por último, un 37.5% considera favorable y muy favorable la supervisión que realiza el personal capacitado en los subordinados y que estos cuentan con la guía y apoyo de sus supervisores en el trabajo que realizan.

Tabla 2  
*Nivel de percepción del clima laboral por sus dimensiones.*

		Frecuencia	N° Porcentaje
Realización personal	Desfavorable	17	14.2%
	Media	<b>64</b>	<b>53.3%</b>
	Favorable	23	19.2%
	Muy Favorable	16	13.3%
Involucramiento laboral	Desfavorable	14	11.7%

	Media	<b>83</b>	<b>69.2%</b>
	Favorable	23	19.2%
Supervisión	Desfavorable	20	16.7%
	Media	<b>55</b>	<b>45.8%</b>
	Favorable	28	23.3%
	Muy Favorable	17	14.2%
Comunicación	Desfavorable	16	13.3%
	Media	<b>65</b>	<b>54.2%</b>
	Favorable	39	32.5%
Condiciones laborales	Desfavorable	21	17.5%
	Media	<b>60</b>	<b>50.0%</b>
	Favorable	31	25.8%
	Muy Favorable	8	6.7%
Clima laboral	Desfavorable	21	17.5%
	Media	<b>74</b>	<b>61.7%</b>
	Favorable	25	20.8%

En la Tabla 3 se puede apreciar que el Clima laboral se encuentra en un nivel medio aún si lo separamos por genero tanto para hombres o mujeres (57.0% y 70.7%) y que juntos confirman el 61.7% del total de los encuestados, es decir que su clima laboral no influye lo suficiente en el comportamiento de sus trabajadores para la realización de los procesos de la organización.

Tabla 3  
*Nivel de percepción del clima laboral según el género.*

		sexo			
		Masculino	Femenino	Total	
Clima Laboral	Desfavorable	Recuento	16	5	21
		% dentro de sexo	20.3%	12.2%	17.5%
	Media	Recuento	45	29	74
		% dentro de sexo	<b>57.0%</b>	<b>70.7%</b>	<b>61.7%</b>
	Favorable	Recuento	18	7	25
		% dentro de sexo	22.8%	17.1%	20.8%
Total	Recuento	79	41	120	
	% dentro de sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

## 5. Discusión

La investigación encontró que el clima laboral es considerado como un aspecto necesario por la mayoría de los colaboradores de la empresa procesadora de alimentos Braedt. Entre las dimensiones, las que fueron mejor valoradas fueron involucramiento personal y comunicación.

En el presente estudio se encontró que el 61.7% de los trabajadores de la empresa procesadora de alimentos Braedt se encuentra en un nivel medio del clima laboral. De acuerdo con Gamboa-león (2014), obtuvo como resultado un nivel medio del clima laboral en la empresa Bombonería Di Perugia. Sin embargo para Quispe Gamio (2016) encontró que el 44.8% de los trabajadores de una empresa privada en Lima, tiene una percepción favorable del clima laboral. Por lo tanto, se puede observar que en la mayoría de los encuestados ven reflejada su comportamiento psicológico y socialmente condicionado por la percepción de la realidad y las características del ambiente en que laboran. (Chiavenato, 2006, Chiavenato, 2009; Gonzalez, 2019; Mancisidor, 2016; Peña et al., 2015; Quintero et al., 2008)

En la dimensión realización personal que conforma parte de la variable clima laboral se percibió como moderado por el 53.3% de los colaboradores de la empresa procesadora de alimentos Braedt. De acuerdo con Mancisidor (2016), se obtuvo un promedio favorable de 52.50% en los colaboradores de una empresa privada de servicios turísticos. Por lo tanto, en estos casos la mayoría de los involucrados indican que la realización personal es considerado por parte del trabajador a toda eventualidad que la organización les brinda (Baltazar & Chirinos, 2014) y posibilita un constante avance, (Cortés, 2009) ofreciéndole al colaborador una satisfacción plena.

Para la dimensión involucramiento laboral que pertenece a la variable clima laboral se encontró que el 69.2% de los trabajadores de la empresa procesadora de alimentos Braedt, tiene una percepción de un nivel medio. Para Mancisidor (2016) obtuvo un promedio de 48.75% que refleja una percepción favorable en los trabajadores de una empresa privada. Para el caso de los encuestados la mayoría percibe el involucramiento laboral como la participación e identificación que deriva de una satisfacción haciendo que el trabajador invierta tiempo y energía en sus tareas asignadas (Baltazar & Chirinos, 2014; Díaz, 2006; Zepeda, 2010).

En la dimensión supervisión que conforma parte de la variable clima laboral se percibió como moderado por el 45.8% de los colaboradores de la empresa procesadora de alimentos Braedt. De acuerdo con Mancisidor (2016), se obtuvo un promedio de 33.75% en los colaboradores de una empresa privada. Por lo tanto, en estos casos la mayoría de los involucrados señalan que la supervisión, (Pastor, 2018) abarca toda acción de comprobación en la realización de una actividad desarrollada por un profesional capacitado, (Pérez & Rivera, 2015) respecto a los colaboradores de la organización (Palma, 2004) ejerciendo una orientación y apoyo en las actividades que desarrollan constantemente.

Para la dimensión comunicación que esta dentro de la variable clima laboral dio como resultado un 54.2% de la percepción media de los trabajadores de la empresa procesadora de alimentos Braedt. Para Mancisidor (2016) obtuvo como resultado 45% con una percepción favorable de la comunicación en los trabajadores de una empresa privada. Para la mayoría de los involucrados perciben a la comunicación que expresa de forma efectiva la información, sentimientos y conocimientos y que es parte fundamental dentro de las organizaciones sociales y que se hace más efectiva en grupo o de forma individual (Albañil, 2015; Bobadilla, 2017; Gámez, 2007; Rodríguez, 2013).

En la dimensión condiciones laborales que conforman parte de la variable clima laboral se percibió como moderada por el 50% de los colaboradores de la empresa procesadora de alimentos Braedt. De acuerdo con Mancisidor (2016), se obtuvo un promedio favorable de 32.50% en los colaboradores de una empresa privada de servicios turísticos. Por lo tanto, en estos casos la mayoría de los involucrados perciben que al hablar de condiciones laborales, (Baltazar & Chirinos, 2014) no solo hace referencia o indican a las remuneraciones económicas, (Escamilla et al., 2016) es decir se debe brindar componentes tangibles esto hace referencia a materiales, a la estructura ambiental donde se desempeñan (Pastor, 2018) de tal modo que sea agradable e estimulante para que facilite la realización de sus actividades de la mejor manera.

La aplicación de nuestro instrumento clima laboral pudo haber sido de mayor proporción, aun sabiendo que la confiabilidad del instrumento fue aceptable. En cuanto al desarrollo de la aplicación del instrumento en la empresa procesadora de alimento Braedt fue un poco complicado ya que algunos trabajadores no tenían disponibilidad de tiempo. Respecto a la discusión se puede verificar que para comparar los resultados de las dimensiones no se contó con estudios semejantes a la población del presente estudio.

La finalidad del presente estudio es identificar en qué nivel se encuentran los trabajadores respecto al clima laboral, nos permite saber la participación activa y conjunta de los componentes tangibles e

intangibles en busca de un bien común, además podemos analizar las características de los colaboradores para así fortalecer o estimular algunas dimensiones donde carecen.

## 6. Agradecimientos

Para la realización de este trabajo queremos agradecer a la empresa procesadora de alimentos Braedt por brindarnos las facilidades para poder aplicar los cuestionarios, de nuestra investigación, en sus trabajadores. Asimismo, a nuestro asesor Dr. Víctor Daniel Álvarez Manrique quien con paciencia nos guio paso a paso para la realización de este trabajo de investigación. Por último, y no menos importante, a nuestra universidad quien nos educa para esta vida y la eternidad.

## 7. Referencias

- Albañil, A. del P. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López albujar de Piura* [Universidad de Piura].  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE\\_EDUC\\_130.pdf?...1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?...1)
- Baltazar, D., & Chirinos, J. (2014). *Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo* [Universidad Nacional del Centro del Perú].  
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/BobadillaMerlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. In INTERAMERICANA EDITORES S.A. (Ed.), *Mc Graw Hill Interamericana* (7th ed.). McGraw Hill. Mexico.  
<https://doi.org/13:978-970-10-5500-7>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (M.-H. EDITORES (ed.); 3rd ed.). McGraw Hill. Mexico
- Cortés, N. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital "Dr. Luis F. Nachón". Xalapa, Ver., 2009*. [Universidad Veracruzana].  
<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/30006/NelsyMCortesJimenez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cubillos, B., Velásquez, F. C., & Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), 69–73. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70012-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70012-6)
- Díaz, M. A. (2006). *Cultura organizacional en un cluster global* [Universidad Iberoamericana].  
<http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014686/014686.pdf>
- Escamilla, P., Nuñez, J. M., & Gómez, A. M. (2016). Clima organizacional y sector de pertenencia: un análisis de la percepción de los empleados de entidades deportivas. *Revista de Psicología Del Deporte*, 25(3), 73–76. <https://ddd.uab.cat/record/159664>
- Gamboa-león, L. (2014). Clima laboral de la empresa Bombonería Di Perugia. *Revista de Ciencias Empresariales de La Universidad de San Martín de Porres*, 5(1), 3–13.
- Gámez, R. (2007). Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas. In *Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas*. Eumed.net.  
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/221/1o.htm>
- Gonzalez, J. C. (2019). *Clima laboral y productividad de la empresa Maestro Perú S.A. ciudad de Huacho, Periodo 2017* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3312/Juan Carlos Gonzalez Rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1997). *Metodología de la investigación* (S. A. de C. V. Hill Interamericana De México (ed.); 1st ed.). McGraw-Hill.
- Mancisidor, E. (2016). *Percepción del clima organizacional y rasgos de personalidad mediante el big five en trabajadores de una empresa privada* [Universidad Inca Garcilaso de la Vega].  
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1131/T\\_MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES\\_08317911\\_MANCISIDOR\\_ALVARADO\\_EUDOLIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1131/T_MAESTRIA_EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES_08317911_MANCISIDOR_ALVARADO_EUDOLIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Méndez, C. E. (2005). Clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004. *Universidad &*

- Empresa*, 4(9), 100–121. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187217454006>
- Ortega, S., & Perdomo, J. (2007). *Factores influyentes en el clima organizacional y estrategias para lograr un buen funcionamiento interno en la organización*. Universidad de la Sabana.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC Manual (1° Edición). In *Manual SPC 1 edición* (p. 52). Manual.
- [http://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici3n](http://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici3n)
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempe1o laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017* [Universidad San Ignacio de Loyola]. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018\\_Pastor-Guill3n.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill3n.pdf)
- Pe1a, M., Diaz, G., & Carrillo, A. (2015). Relaci3n del clima organizacional y la satisfacci3n laboral en una peque1a empresa familiar. *Revista Internacional Administraci3n & Finanzas*, 8(1), 14. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2499791&download=yes](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2499791&download=yes)
- Pereira, C. N. (2014). *Clima laboral y servicio al cliente* [Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Pereira-Catherine.pdf>
- P3rez, N., & Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacci3n laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013* [Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. [http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor\\_Tesis\\_Maestria\\_2015.pdf?sequence=1](http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1)
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempe1o laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Revista NEGOTIUM*, 9(3), 33–51.
- Quispe Gamio, S. K. J. R. (2016). *Niveles de estr3s y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima* [Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/366>
- Rodríguez, L. Vi. W. (2013). ESTUDIO DIAGNOSTICO DE CLIMA LABORAL EN UNA DEPENDENCIA PUBLICA" No Title. *Universidad Autónoma De Nuevo León Division De Estudios De Posgrado De Psicología*, 91. <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>
- Venutolo, E. M. (2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas peque1as y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de buenos aires (Argentina)* [Universidad Politécnica de Valencia]. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zepeda, J. (2010). *Estrategias de involucramiento laboral en pymes de servicio y manufactura*. Instituto Politécnico Nacional. 20. <https://docplayer.es/9129266-Estrategias-de-involucramiento-laboral-en-pymes-de-servicio-y-manufactura.html>