



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD: PRESENCIAL

Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Psicología Industrial

TEMA:

“CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA AVÍCOLA PÉREZ DE LA CIUDAD DE AMBATO”

AUTOR: Elvis Fabricio Shigüe Veloz

TUTOR: Ing. Luis Tello Vasco, Mg.

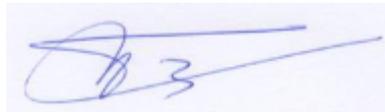
AMBATO-ECUADOR

2020

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Ing. Luis Tello Vasco, Mg. Con C.I 1801405141, en disposición como tutor del Trabajo de Investigación con el tema: “CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA AVÍCOLA PÉREZ DE LA CIUDAD DE AMBATO” elaborado por el señor Elvis Fabricio Shigüe Veloz, estudiante egresado de la carrera de Psicología Industrial, de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, atestiguo que el presente trabajo de Investigativo, reúne los requisitos técnicos y reglamentarios necesarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el Honorable Consejo Directivo



Ing. Luis Tello Vasco, Mg

TUTOR

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Mediante el presente trabajo de titulación con el tema: “CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA AVÍCOLA PÉREZ DE LA CIUDAD DE AMBATO”, dejo en constancia que el Trabajo de Titulación está basado gracias a la experiencia adquirida en mis estudios realizados durante la carrera, además gracias al proceso investigativo bibliográfico, el cual ha ayudado en la obtención de conclusiones y recomendaciones detalladas del proyecto. Todas las ideas, opiniones y comentarios específicos en este informe son exclusiva responsabilidad del autor.



Elvis Fabricio Shigüe Veloz

AUTOR DEL PROYECTO

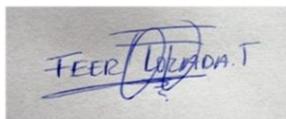
APROBACIÓN DE LOS MIEBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN:

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Titulación, con el tema: “CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA AVÍCOLA PÉREZ DE LA CIUDAD DE AMBATO” presentado por el señor Elvis Fabricio Shigüe Veloz, estudiante egresado de la carrera de Psicología Industrial, facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Una vez revisado el Trabajo de Titulación, se APRUEBA el presente trabajo, en vista de que cumple con los requerimientos básicos, técnicos y reglamentarios establecidos.

Razón por la cual, se autoriza la presentación ante el organismo correspondiente para los respectivos trámites.

COMISIÓN



Mg. Fernanda Lozada. T

MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Firma de validación para:
MARIA JOSE
MAYORGA ASES

Ing. María José Mayorga Mg.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

Está dirigida principalmente a mi madre: MARÍA GEORJINA VELOZ y a mi padre: HERNAN SHIGUE por todo su esfuerzo, su apoyo, por haberme forjado como la persona que me he convertido hoy en la actualidad.

Muchos de mis logros obtenidos son gracias a ustedes así como el logro de mi carrera profesional, motivaron mis anhelos por seguir adelante esforzarme cada día más.

También se la dedico a las siguientes personas Franklin Veloz, Mayra Shigue, Luis Quelal y toda su familia.

Además se las dedico a mis amigos que me han brindado su apoyo para poder superarme día tras día sin importar el obstáculo.

AGRADECIMIENTOS

Yo Elvis Fabricio Shigüe Veloz tengo el honor de hacer mi agradecimiento en primer lugar a DIOS por ser mi motivación del día a día cumpliéndome un logro más en la vida.

En segundo lugar, doy gracias a mis padres por su esfuerzo, su trabajo y sobre todo el apoyo que he recibido de ellos en todo el ámbito universitario con el fin de cumplir mis objetivos y aspiraciones.

Finalmente, agradezco a mi tutor: Ing. Mg. Luis Tello quien me ha guiado con toda su paciencia y su rectitud. A todos los docentes por su apoyo, consejos, quienes en conjunto a la Universidad Técnica de Ambato han fortalecido mis aprendizajes, obtuve conocimientos, para así a formarme como un gran profesional con presencia exitosa.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vi
INDICE DE CONTENIDOS	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I.....	1
MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Antecedentes Investigativos.....	1
1.1.1 Clima Laboral	1
1.1.2 Satisfacción Laboral.....	3
1.1.3 Clima Laboral y Satisfacción Laboral	5
1.2 Objetivos	7
1.2.1 Objetivo General.	7
1.2.2 Objetivo Específico.....	7
CAPITULO II	9
METODOLOGIA	9
2.1 Recursos	9
2.2 Método	10

2.2.1 Enfoque de investigación	10
2.2.2 Nivel o Tipo de investigación	10
2.2.3 Modalidad básica de la investigación	11
2.3 Población y Muestra.....	12
2.4 Plan de Recolección de Información.....	12
2.5 Operacionalización de las Variables	13
5.6 Instrumento de recolección	15
5.7 Análisis e Interpretación de Resultados	15
CAPITULO III.....	16
ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	16
3.1 Análisis y discusión de resultados	16
3.1.1 Datos Sociodemográficos	16
3.1.2 Análisis e Interpretación del Clima Laboral	19
3.1.3 Análisis e Interpretación Satisfacción Laboral	35
3.2 Verificación de la hipótesis.....	51
CAPÍTULO IV.....	53
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	53
4.1 Conclusiones	53
4.2 Recomendaciones.....	54
BIBLIOGRAFÍA	55
ANÉXOS	58

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones del Clima Laboral.....	3
Tabla 2. Dimensione de Satisfacción Laboral.....	5
Tabla 3. Tabla de Recursos	9
Tabla 4. Población.....	12
Tabla 5. Plan de Recolección de Información	12
Tabla 6. Variable Independiente (CLIMA LABORAL).....	13
Tabla 7. Variable Dependiente (SATISFACCIÓN LABORAL)	14
Tabla 8. Género.....	16
Tabla 9. Edades	17
Tabla 10. Áreas de Trabajo	18
Tabla 11. En la avícola no siempre está claro quién debe tomar las decisiones	19
Tabla 12. La avícola se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quién recae la autoridad y la responsabilidad de cada trabajador	20
Tabla 13. Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.....	21
Tabla 14. A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.....	22
Tabla 15. Quienes dirigen esta organización prefieren que quién está haciendo las cosas siga adelante con confianza, en vez de consultar con ellos.....	23
Tabla 16. Cuando se nos presenta problemas en el trabajo debemos resolverlos por nosotros mismo y no recurrir necesariamente a los jefes directos	24
Tabla 17. En esta avícola los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.....	25
Tabla 18. En esta avícola no hay suficiente recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho	26
Tabla 19. En esta avícola los errores son sancionados.....	27
Tabla 20. Entre el personal de la avícola predomina un ambiente de amistad	28

Tabla 21. En esta avícola cuesta mucho llegar a tener amigos	29
Tabla 22. En esta avícola la mayoría de personas son indiferentes hacia los demás.	30
Tabla 23. En esta avícola no existe mucha confianza entre superior y subordinado.	31
Tabla 24. En esta avícola se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.	32
Tabla 25. En esta avícola mejorará el rendimiento por si solo cuando los funcionarios estén contentos	33
Tabla 26. Clima Laboral General.....	34
Tabla 27. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.....	35
Tabla 28. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.....	36
Tabla 29. Las oportunidades que le ofrece su trabajo y hacer cosas que le gustan ...	37
Tabla 30. El salario que usted recibe	38
Tabla 31. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	39
Tabla 32. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.....	40
Tabla 33. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	41
Tabla 34. Las oportunidades de promoción que tiene.....	42
Tabla 35. Las relaciones laborales con sus superiores.....	43
Tabla 36. La supervisión que ejercen sobre usted.....	44
Tabla 37. El apoyo que recibe de sus superiores	45
Tabla 38. La capacidad para decidir aspectos relativos a su trabajo.....	46
Tabla 39. Su participación en las decisiones de su departamento o sección.....	47
Tabla 40. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	48
Tabla 41. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	49
Tabla 42. Satisfacción Laboral General	50
Tabla 43. Pregunta 40 de Clima Laboral y Pregunta 21 de Satisfacción Laboral	52

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Género.....	16
Gráfico 2. Edades	17
Gráfico 3. Áreas de Trabajo	18
Gráfico 4. En la avícola no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.....	19
Gráfico 5. La avícola se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quién recae la autoridad y la responsabilidad de cada trabajador.	20
Gráfico 6. Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.....	21
Gráfico 7. A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.	22
Gráfico 8. Quienes dirigen esta organización prefieren que quién está haciendo las cosas siga adelante con confianza, en vez de consultar con ellos	23
Gráfico 9. Cuando se nos presenta problemas en el trabajo debemos resolverlos por nosotros mismo y no recurrir necesariamente a los jefes directo.....	24
Gráfico 10. En esta avícola los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.....	25
Gráfico 11. En esta avícola no hay suficiente recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho	26
Gráfico 12. En esta avícola los errores son sancionados	27
Gráfico 13. Entre el personal de la avícola predomina un ambiente de amistad	28
Gráfico 14. En esta avícola cuesta mucho llegar a tener amigos	29
Gráfico 15. En esta avícola la mayoría de personas son indiferentes hacia los demás	30
Gráfico 16. En esta avícola no existe mucha confianza entre superior y subordinado	31
Gráfico 17. En esta avícola se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo	32

Gráfico 18. En esta avícola mejorará el rendimiento por si solo cuando los funcionarios estén contentos	33
Gráfico 19. Clima Laboral General.....	34
Gráfico 20. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	35
Gráfico 21. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.....	36
Gráfico 22. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	37
Gráfico 23. El salario que usted recibe	38
Gráfico 24. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	39
Gráfico 25. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.....	40
Gráfico 26. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	41
Gráfico 27. Las oportunidades de promoción que tiene	42
Gráfico 28. Las relaciones laborales con sus superiores.....	43
Gráfico 29. La supervisión que ejercen sobre usted	44
Gráfico 30. El apoyo que recibe de sus superiores	45
Gráfico 31. La capacidad para decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo	46
Gráfico 32. Su participación en las decisiones de su departamento o sección	47
Gráfico 33. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	48
Gráfico 34. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	49
Gráfico 35. Satisfacción Laboral General.....	50

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación con el tema Clima Laboral y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Avícola Pérez de la ciudad de Ambato, tiene el objetivo de investigar la relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción laboral en los trabajadores. Proyecto que localiza aspectos causados por situaciones en el ambiente laboral y satisfacción de los colaboradores. Se utilizó un Enfoque Cualitativo y uno Cuantitativo, en donde: es de enfoque Cualitativo por la valoración que se dan a las cualidades dentro del estudio; es de enfoque Cuantitativo por la cuantificación estructurada que se plantea para el ordenamiento y corroboración de los datos. Además, se manejó el nivel Exploratorio por la proporción de conocimientos de exploración recogidos durante el estudio propuesto; nivel Descriptivo por que se describe información importante detallada para el estudio; nivel Correlacional por que busca establecer una correspondencia entre las dos variables estudiadas. La investigación se realizó en modalidad de Campo porque el sitio de investigación fue visitado directamente. La modalidad de investigación también fue Bibliográfica, ya que se utilizó información basada en libros, artículos científicos y fuentes relacionadas. Existen sugerencias cautelosas para los miembros de la organización con el fin de corregir las deficiencias internas que puedan causar dificultades en el futuro. La apreciación del Ambiente Laboral se realizó mediante el Cuestionario de estudio de Clima Laboral de Litwin y Stringer. Para la valoración de la Satisfacción Laboral se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 J. Meliá y J. Peiró. Los datos fueron ingresados en un software estadístico para su procesamiento lo que facilitó el correcto diagnóstico de las variables y la correlación. Se espera de este proyecto una orientación de conocimientos que favorezcan a la Avícola Pérez promoviendo lo mejor para el desarrollo óptimo de sus actividades empresariales.

Palabras Clave: Clima Laboral, Satisfacción Laboral, Gestión del Talento Humano.

EXECUTIVE SUMMARY

The present investigation with the subject Labor Climate and Labor Satisfaction in the collaborators of Avícola Pérez of the city of Ambato, has the objective of investigating the relation between the Labor Climate and the Labor Satisfaction in the workers. Project that locates aspects caused by situations in the work environment and employee satisfaction. A Qualitative Approach and a Quantitative Approach were considered, where: it is a Qualitative approach due to the evaluation given to the qualities within the study; It is a Quantitative approach due to the structured quantification that is proposed for the ordering and corroboration of the data. In addition, the Exploratory level was managed by the proportion of exploration knowledge collected during the proposed study; descriptive level by which important information related to the study is described; correlational level, so it seeks to establish a correspondence between the two variables studied. The research was conducted in the field mode because the research site was directly visited. The research methodology was also Bibliographic, since it was specific information based on books, scientific articles and related sources. There are cautious suggestions for members of the organization to correct internal deficiencies that may cause difficulties in the future. The appreciation of the Work Environment was carried out using the Litwin and Stringer Work Climate Study Questionnaire. For the evaluation of Labor Satisfaction, the Job Satisfaction Questionnaire S20 / 23 J. Meliá and J. Peiró was evaluated. The data were entered into statistical software for processing, which facilitated the correct diagnosis of the variables and the correlation. A knowledge orientation is expected from this project that will favor Avícola Pérez promoting the best for the optimal development of its business activities.

Key Words: Labor Climate, Labor Satisfaction, Human Talent Management

INTRODUCCIÓN

El trabajo de titulación con el tema Clima Laboral y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Avícola Pérez de la ciudad de Ambato, consta de cuatro capítulos desarrollados de acuerdo con las normas y lineamientos establecidos en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, de la Universidad Técnica de Ambato, para la modalidad proyecto de titulación, y está organizado de la siguiente manera.

CAPÍTULO I.

En este capítulo se desarrolla el marco teórico del proyecto de titulación, se describe las investigaciones que preceden y sirven de base al presente estudio, se menciona las tesis más relevantes sobre la temática abordada, artículos científicos publicados en bases de datos virtuales y libros. También se incluye los objetivos planteados y se explican cómo se alcanzaron.

CAPÍTULO II.

Se describe la metodología que se utiliza, su fundamentación, el nivel de investigación, población y muestra, se detalla las técnicas e instrumentos que serán de utilizados en el desarrollo del trabajo de indagación, se especifica el plan de recolección, procesamiento de datos y análisis de información.

CAPÍTULO III.

En este capítulo se realiza el estudio e interpretación de resultados obtenidos, se incluye tablas, gráficos, se plantea la hipótesis, la aplicación del análisis estadístico, se explica si la presunción es de aceptación o rechazo.

CAPÍTULO IV.

Se desarrolla las conclusiones y recomendaciones acerca de las dos variables en base a las soluciones, observaciones, investigaciones obtenidas con el cuestionario de Clima laboral y de los resultados de la valoración de la Satisfacción Laboral, estudio estadístico. Se detalla las referencias bibliográficas utilizadas dentro el proyecto de investigación. Se finaliza con los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos

1.1.1 Clima Laboral

El Clima Laboral se lo define como el carácter y la personalidad de una organización, el cual es medido en base a las características percibidas por los empleados sobre su ambiente laboral. (María & Pérez, 2016). El Clima Laboral se enfoca en las actividades que ejecutan los trabajadores en la organización como resultado de un reflejo de su comportamiento, en el caso de la Avícola nunca se ha realizado una valoración de la percepción del ambiente de trabajo a los colaboradores.

La incidencia del Clima Laboral es determinante para el desarrollo organizacional tanto a nivel económico, productivo, tecnológico, administrativo y social (Panchi, 2018). Razón por la cual es determinante realizar una valoración del ambiente interno de trabajo pues su influencia puede ser un factor favorable o desfavorable, que si se lo diagnóstica a tiempo se lo puede controlar.

El Clima Laboral se presenta como una atmosfera particular que opera de forma positiva o negativa en el cumplimiento de metas planeadas, conjuntamente afectando al compromiso y al trabajo en equipo (Rivera Moreno et al., 2016). Se puede decir que evadir la valoración del clima del personal genera desmotivación en los colaboradores, minimizando la tasa de éxito en el desarrollo de organización, situación que se desea evitar en la actual empresa de estudio.

Las gestiones de éxito dentro de la organización son más efectivas con la valoración correcta de sus dimensiones del Clima Laboral, tales como: autonomía, comunicación, confianza, liderazgo, trabajo en equipo, cohesión, equidad, resultados, apoyo y otros factores que influyen de manera positiva si la condición laboral es favorable (Ayala et al., 2016). Para medir el Clima Laboral es importante tomar en cuenta todas sus dimensiones, inclusive si el Ambiente Laboral Global de la Avícola se lo califica como favorable, podría existir algún conflicto en alguna de las dimensiones, las cuales necesiten ser tratada por la organización.

Las dimensiones del Clima Laboral son acciones dirigidas de gran impacto que varían según la fuerza del ambiente de trabajo (Ramos & Tejera, 2017). Se entiende que, a mayor fuerza de sus dimensiones percibidas por los colaboradores, mayor es el impacto del Clima Laboral; y mientras menor es la fuerza de las dimensiones más reducido es el impacto de su Ambiente de Trabajo.

La ausencia de un Clima Laboral agradable en la Organización afecta en gran medida a la estabilidad emocional de los empleados (Meriño et al., 2018). Es importante tener un ambiente organizacional favorable, situación que se pretende conseguir en la Avícola Pérez, pues de esta manera se comprenderá la conducta de los empleados, así como su desarrollo emocional y su cumplimiento de metas.

Ciertamente, se considera al Clima Laboral como una herramienta administrativa importante para tomar decisiones, lo que genera diferentes apreciaciones para un acertado cumplimiento de objetivos (Espinoza & Jiménez, 2018). Es mucho más satisfactorio cuando puedes apreciar valores reales sobre la situación de tu empresa, porque facilita a la toma de decisiones y ayuda a corregir errores pues se entiende cuál es el problema.

El factor humano es esencial para gestionar el Clima Organizacional haciendo que se proporcionen estrategias que ofrecen a los colaboradores estabilidad, bienestar, oportunidades y mejoramiento en la misma organización (Bravo et al., 2018). Por esta razón, se espera que el diagnóstico del ambiente laboral brinde estabilidad y bienestar emocional a los colaboradores de la Avícola Pérez que como bien se ve cualquiera que sea su valoración contribuirá como una herramienta a favor de desarrollo empresarial.

En los diferentes departamentos de la organización debe existir un Clima Laboral agradable, pues influye enormemente en sus resultados de producción y productividad (Pilligua & Arteaga, 2019). En efecto, dentro de las organizaciones todos los procesos son como engranajes que se ayudan unos a otros a cumplir con un objetivo en particular, si uno de los departamentos o áreas de la empresa se encuentra en mal estado empezará a afectarse el cumplimiento de procesos tanto a nivel producción como emocional lo que puede desencadenar a un deficiente Clima Laboral.

Tabla 1. Dimensiones del Clima Laboral

Dimensiones Clima Laboral según Litwin y Stringer

Estructura	Sentimiento de los empleados respecto a restricciones, número de reglas, controles y procedimientos existentes.
Responsabilidad	Percepción acerca de la autonomía en la toma de decisiones. Ser su propio jefe y entender las funciones de su trabajo.
Recompensa	Percepción de la recompensa recibida sobre el trabajo bien hecho. Supervisa si existen más incentivos que castigo.
Riesgo	Percepción de los empleados respecto a determinadas metas o riesgos que se puede correr durante el desempeño de la labor.
Relaciones	Percepción de la existencia de un ambiente de trabajo grato de buenas relaciones tanto con jefes como con subordinados
Cooperación	Percepción sobre el espíritu de ayuda de parte de los jefes directivos u otros empleados de la organización.
Normas	Habla de cómo los colaboradores perciben el cumplimiento de los estándares fijados para la productividad de la empresa.
Conflicto	Problemas laborales que pueden salir a la luz o pasar de encubiertos. Énfasis en tratar los problemas de forma abierta.
Identidad	El seguimiento de percepción en el que el empleado se siente parte de la compañía como un miembro valioso del equipo.

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Clima y satisfacción laboral: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas (Pedraza, 2020)

1.1.2 Satisfacción Laboral

La Satisfacción Laboral es una respuesta afectiva y emocional que indica que tanto le gusta a un empleado su trabajo (Cols & Dabos, 2018). Es decir, la satisfacción del empleado está vinculado a sus emociones, la cual en presencia de situaciones laborales fuertes la satisfacción de los colaboradores resulta muy afectada.

La percepción positiva trae consigo una mejor actitud en los trabajadores conjuntamente con un ambiente laboral que se presenta como mecanismo regulador de la satisfacción en el trabajo (Jimenez & Ganzo, 2018). Una mejor satisfacción de los empleados implica mayor nivel emocional, la Avícola Pérez tampoco ha realizado una valoración de la satisfacción a los colaboradores, por lo que diagnosticar su bienestar a tiempo, traerá una mejora en las tareas que desempeñen.

La Satisfacción Laboral es un sustento usualmente inevitable, que viene como respuesta a la medición de dimensiones laborales como la calidad de la supervisión, el ambiente de trabajo físico y psicológico, la comunicación, la satisfacción de participación (Faya et al., 2018). Se da a notar que las dimensiones de Satisfacción Laboral también brindan un juicio evaluativo positivo o negativo conforme a las situaciones que se presentan en el trabajo, estas dimensiones se las valorará en el instrumento aplicado a la Avícola Pérez de la ciudad de Ambato.

En función de la Satisfacción laboral las características del puesto de trabajo se ajustan a los deseos de sus grupos laborales que el colaborador considera como guía de su evaluación personal (Cantón & Téllez, 2016). Se puede notar que la participación además de medirse de manera individual, los resultados de su satisfacción pueden verse influenciado por la condición de bienestar que recibe su grupo personal de trabajo, por eso es importante mantener el bienestar de los grupos o de los departamentos porque con el tiempo puede verse afectado en toda la empresa.

La Satisfacción Laboral es una función del grado en que las necesidades personales del individuo están cubiertas en su situación laboral (Álvarez et al., 2017). En el bienestar laboral interactúan las dimensiones de satisfacción como razón de ser del individuo, el estar en un trabajo que genere bienestar, brinda una sensación de realización a los colaboradores, lo que hace que los individuos sean fieles a su trabajo.

Los trabajadores buscan una calidad en sus condiciones laborales en conjunto a su Satisfacción Laboral, es decir, un lugar donde puedan desarrollar tareas que permitan el desempeño de sus capacidades, obtengan un reconocimiento social y laboral (Vallejo, 2018). Toda empresa busca la satisfacción de sus colaboradores, la Avícola también está interesada por el desarrollo de sus empleados, pues comprenden que invertir en sus empleados generará más y mayores resultados, inclusive la satisfacción de los colaboradores se la puede ver como una condición de realización personal.

La emoción placentera de realizar el ejercicio del trabajo y la propia gestión correcta del mismo aumentará los niveles de Satisfacción a indicadores relacionados con la felicidad del empleado (Moreno et al., 2018). Eso es lo que se busca, que los colaboradores estén satisfechos por ir a trabajar, se puede decir que es recíproco,

cuando la empresa se preocupa por el bienestar de su organización, los trabajadores regresan un buen ambiente de trabajo y un mayor desempeño en sus actividades.

Tabla 2. Dimensione de Satisfacción Laboral

Dimensiones Satisfacción Laboral según JL.Melía y JM. Peiró.	
Satisfacción con la Supervisión	Es la forma en que los superiores juzgan la tarea, la supervisión recibida, la proximidad, el apoyo recibido, trato recibido y frecuencia de la supervisión.
Satisfacción con el ambiente físico	Relativo con el espacio en el lugar de trabajo, la higiene, la iluminación, la limpieza y la salubridad.
Satisfacción con las prestaciones recibidas	El grado con que la empresa cumple los convenios con los trabajadores, el salario recibido, las oportunidades de promoción y de formación
Satisfacción intrínseca del trabajo	Se refiere a las satisfacciones que da el trabajo por sí mismo, las oportunidades que ofrecen el trabajo de hacer aquello que gusta o no en lo que se destacan los objetivos
Satisfacción con la participación	Satisfacción con la participación en las decisiones del grupo de trabajo o del departamento.

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral (Araujo & Caballero, 2016)

1.1.3 Clima Laboral y Satisfacción Laboral

El Clima Laboral y al Satisfacción Laboral son conceptos difíciles de separar pero diferentes a la vez, porque el Clima Organizacional está asociado al grado en que un atributo Organizacional es percibido, mas no mide el grado en que se lo satisface (Pupo et al., 2017). Los conceptos son diferentes y al mismo tiempo se complementan, ambos factores posibilitan acercarse más a la experiencia del trabajador, en la Avícola Pérez con este balance de las dos variables de estudio, se pretende promover resultados tangibles para la organización.

El Clima Laboral influye en los niveles de Satisfacción de los trabajadores, si los empleados no están satisfechos en ambas dimensiones, la producción de los colaboradores decae en lo que la empresa demande de ellos (Jiménez & Jiménez, 2016). Hay que tomar en cuenta a las dos variables de estudio para las necesidades del trabajador en su puesto de trabajo, en cómo se sienten sus compañeros y sus jefes, pues estos aspectos en positivo motivan al trabajador a superarse en consecución de logros y satisfacción de necesidades.

Las dimensiones que más correlacionan de Clima Laboral asociadas históricamente a la Satisfacción Laboral de forma media y positiva, son las que tienen que ver con las percepciones generales, percepciones de recompensa, relaciones con la autoridad y aspectos humanos de la organización (Sanchez, 2018). Sin embargo cada Contexto Laboral es diferente por lo que puede existir diferentes resultados conforme la situación de la empresa descrita por sus trabajadores.

No existen diferencias significativas entre el Clima y la Satisfacción Laboral en los resultados de percepción entre hombres y mujeres, pues prácticamente son casi equitativos cuando se trata de mantener un estudio sobre sus condiciones del trabajo (Meza, 2017). Se puede decir que el factor humano es el elemento más importante indistintamente de su género que se debe prestar su debida atención para mantener elevado su nivel emocional y satisfacción.

El enfoque emocional en el ambiente de trabajo es una característica influyente de las actividades como la satisfacción laboral y el compromiso organizacional (Cernas et al., 2018). Clima y Satisfacción se influyen mutuamente en las emociones de los colaboradores que en sus resultados en niveles buenos les promueven motivación y desarrollo grupal.

El Clima Laboral es característico por ser multidimensional al describir muchas de las situaciones relacionándose con la Satisfacción intrínseca y extrínseca según el contexto de los empleados (Pedraza, 2018). El Clima del Trabajo y la Satisfacción, son elementos relevantes en el estudio de las organizaciones, pues aparte de que se los puede estudiar a nivel individual, sus resultados tienen fuerza al ser comparados en sus grupos de trabajo facilitando la interpretación de su bienestar laboral.

Una administración de Recursos Humanos dirigida a gestionar un Clima de Trabajo que asegure oportunidades de desarrollo y Satisfacción Laboral, es un valioso aspecto que los colaboradores considerarán valioso para el beneficio de su bienestar laboral (Pedraza, 2020). Los colaboradores se sienten parte de la organización cuando la empresa invierte en su bienestar, realizar este tipo de proyecto en la Avícola Pérez, considerando que no se lo ha hecho antes, hará que los trabajadores generen sentimientos de pertenencia con la organización, motivándose a trabajar y a forjar el desarrollo global de la empresa.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General.

Investigar la relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Avícola Pérez de la ciudad de Ambato.

1.2.2 Objetivo Específico.

- *Identificar el nivel de Clima Laboral en los Trabajadores de la Avícola Pérez de la ciudad de Ambato.*

Para el cumplimiento de este objetivo primero se lo planteó como parte de una necesidad de estudio que requería realizarse en la Avícola Pérez. Se pidió los respectivos permisos para efectuar el proyecto en la empresa. Se contextualizó con información actualizada de artículos científicos para la correcta sustentación de la variable de clima laboral. Se investigó los diferentes instrumentos para medición de clima laboral, de los cuales se escogió al Cuestionario de Clima Laboral de Litwin y Stringer por su prestigio y confiabilidad. Se designó los cuestionarios en diferentes días durante de la semana, se lo aplicó de pocas personas por día, con el fin de evitar el conglomeramiento para velar por la seguridad de todos. Se valoraron estas dimensiones gracias al cuestionario: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos, identidad. Se procedió al ingreso de todos los datos con el Software Estadístico SPSS versión 25. Con la ayuda los datos ingresados se pudieron procesar las tablas estadísticas y los gráficos necesarios sobre la valoración del Clima Laboral obtenido en la Avícola Pérez. Gracias a las tablas y gráficos estadísticos requeridos se facilitó el análisis e interpretación de las preguntas del cuestionario así mismo de la situación del Clima Laboral General de la empresa, sirviendo de guía para las conclusiones y recomendaciones respectivas del proyecto.

- *Establecer el nivel de Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Avícola Pérez de la ciudad de Ambato.*

Para este objetivo se contextualizó a la Satisfacción Laboral gracias a la investigación de artículos científicos, en donde pudo definirse como complemento investigativo al convertirse en la segunda variable de estudio como Satisfacción Laboral. La búsqueda de un Instrumentos de Satisfacción Laboral se tornó complicada por la falta de cuestionarios en idioma nativo, a pesar de las adversidades se utilizó el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 J. Meliá y J. Peiró por ser un instrumento completo y confiable. También la aplicación de este cuestionario se lo realizó en días diferentes y con pocas personas para salvaguardar la seguridad de todos. Una vez conseguido los datos se procedió al ingreso de la información de este test en el Software Estadístico SPSS. Se procesó la información para conseguir las frecuencias de las personas quienes contestaron los cuestionarios, en donde se escogió las preguntas más relevantes según lo puntuado para un análisis más detallado, además se estableció el nivel de Satisfacción Laboral General que tienen los colaboradores de la avícola Pérez de la ciudad de Ambato.

- *Relacionar el Clima Laboral con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Avícola Pérez.*

Para relacionar el Clima Laboral con la Satisfacción laboral primero se contextualizó cada uno de los conceptos para su correcta comprensión. Se escogió los instrumentos más adecuados y se los procedió a aplicarse. En el proceso de aplicación se explicó la funcionalidad de cada test y su forma de ser llenado a cada trabajador para que no existan sesgos en los resultados. Una vez con los cuestionarios llenos como siguiente punto se ingresó los datos en el programa estadístico SPSS. Para la relación de variables se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman con el cual se pudo tener un análisis más acertado sobre la correlación entre las variable de Clima Laboral y Satisfacción Laboral.

CAPITULO II

METODOLOGIA

2.1 Recursos

El presente Trabajo de Titulación para su correcto desarrollo investigativo cuenta con los siguientes recursos:

- Recursos Institucionales.-Entidades que apoyan a que se desarrolle el proceso de investigación prestando sus instalaciones para su uso. Universidad Técnica de Ambato, Avícola Pérez.
- Recursos Humanos.- Personas que participan, quienes aportan para llevar a cabo la investigación. Colaboradores de la Avícola Pérez, investigador responsable del proyecto, tutor del proyecto
- Recursos materiales.-Son los elementos tangibles necesarios en el proceso investigativo lo cuales facilitan la ejecución del proyecto. Resma de hojas de papel bon, lápices, esferos, internet, laptop, encuestas, impresora.
- Recursos Financieros.- Gastos financieros propios necesarios para el efectivo funcionamiento efectivo del proyecto. Transporte, gasolina del automóvil, alimentación e imprevistos

Tabla 3. Tabla de Recursos

RECURSOS	DETALLES	COSTOS
-Recursos Institucionales	Universidad Técnica de Ambato Avícola Pérez	\$0
	Colaboradores de la Avícola Pérez	\$0
-Recursos Humanos	Tutor docente Investigador	
	Resma de hojas	\$100
-Recursos Material	Lápiz, Esferos, Impresiones Computadora	
-Recursos Financieros	Gasolina y Transporte Alimentación Imprevistos	\$200
TOTAL		\$300

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

2.2 Método

2.2.1 Enfoque de investigación

Enfoque Cualitativo

El Enfoque Cualitativo busca describir e interpretar el fenómeno en estudio de las percepciones y significados, el mismo que busca la expansión de los datos e información. Las cuales se orientan al estudio de casos específicos, su principal inquietud es medir los resultados y se enfoca en cualificar o describir el fenómeno en el estudio (Cruz, Sánchez, & Gómez, 2015).

El enfoque de esta investigación es Cualitativo por que se requiere la cualificación de los niveles de estado del clima laboral para entender la situación social como un todo, teniendo en consideración las propiedades percibidas dentro de la situación del estudio.

Enfoque Cuantitativo

El Enfoque Cuantitativo hace una cuantificación estructurada que plantea orden a la información, utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis mediante una medición numérica de resultados y del análisis estadístico estructurado (Cruz et al., 2015).

Se utiliza el Enfoque Cuantitativo en esta investigación porque se pretende correlacionar las variables de Clima Laboral y Satisfacción Laboral, además de corroborarla o negarla. Así mismo se establecerá el análisis de cada uno de los factores encontrados para poder interpretarlos

2.2.2 Nivel o Tipo de investigación

Nivel Exploratorio

El Nivel Exploratorio examina las dudas, o situaciones no poco abordadas de la investigación, explora el problema con la finalidad de proporcionar conocimientos profundos relacionadas con el estudio propuesto (Morales, 2014).

El presente proyecto utiliza Nivel Exploratorio porque permite conocer las consecuencias del problema profundizando en la indagación de este, el cual no se le ha prestado la debida atención en la Avícola por el desconocimiento de la situación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los empleados.

Nivel Descriptivo

Nivel Descriptivo es aquel que describe un tema poco estudiado en un lugar o situación determinada, trata de suministrar la mayor cantidad de información como objeto de estudio (Morales, 2014).

Esta investigación utiliza el nivel descriptivo porque permite describir la información obtenida de manera ordenada y sistemática, facilitando la comprensión crítica del proceso investigativo

Nivel Correlacional

El nivel Correlacional mide el nivel de relación entre dos factores o variables de estudio, estas no son controladas por el investigador, inclusive se puede decir que son naturales del ambiente, Se la puede determinar midiendo directamente mediante los resultados obtenidos (Morales, 2014).

Esta investigación es de nivel Correlacional porque busca establecer si existe una relación entre las variables de Clima Laboral y Satisfacción Laboral del estudio.

2.2.3 Modalidad básica de la investigación

Modalidad Biográfica

La investigación es de modalidad de investigación bibliográfica por que permite la recolección de datos para sustentar la información del proyecto a través de una indagación recalcada en libros, fuentes reales, papers, revistas e informes (Herrera, Medina, & Naranjo, 2008).

Investigación de campo

La presente investigación es de campo debido a que es necesario que el investigador acuda a la empresa para obtener información de manera directa y verídica de la realidad de la empresa, permitiendo conocer en detalle las condiciones de trabajo y verificando el clima organizacional dentro de la misma (Herrera et al., 2008).

2.3 Población y Muestra

Población

La población es un conjunto de elementos determinados que contienen ciertas características que el investigador va a estudiar (Barhyte et al., 2017). La población para el desarrollo de esta investigación es de 28 colaboradores de la Avícola Pérez.

Tabla 4. Población

GERENTE	1	3,57%
CONTADOR	1	3,57%
SECRETARIAS	3	10,71%
COCINERAS	3	10,71%
GALPONEROS	20	71,44%
TOTAL	28	100%

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Muestra

Para la realización de la investigación, se considera necesaria la utilización de la totalidad de la población, considerando que esta es muy pequeña, por lo que no se calculó una muestra.

2.4 Plan de Recolección de Información

Tabla 5. Plan de Recolección de Información

PREGUNTAS	RECOLECCIÓN
¿Para qué?	Investigar la relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral
¿A quiénes?	A los Colaboradores de la Avícola
¿Sobre qué aspectos?	Clima Laboral, Satisfacción laboral
¿Cuándo?	Período Académico Abril 2020- Septiembre 2020
¿Donde?	En la Avícola Pérez de la ciudad de Ambato
¿Con qué?	Cuestionario Clima Laboral Cuestionario de Satisfacción Laboral
¿Cuántas veces?	Una vez

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

2.5 Operacionalización de las Variables

Tabla 6. Variable Independiente (CLIMA LABORAL)

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	RESPONSABLE
El Clima Laboral es una percepción emocional que tiene el trabajador sobre diferentes situaciones dentro de la Organización (Pilligua & Arteaga, 2019).	Estructura	En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe directo.	Cuestionario de Estudio de Clima Laboral de Litwin y Stringer. Instrumento que mide el Ambiente Laboral de los trabajadores	Sr. Fabricio Shigüe
	Responsabilidad	Quienes dirigen esta organización prefieren que quién está haciendo las cosas siga adelante con confianza, en vez de consultar con ellos.		
	Recompensa	En esta empresa no hay suficiente recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho		
	Riesgo	En esta avícola la toma de decisiones se hace de forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos		
	Relaciones	En esta avícola existen buenas relaciones humanas entre jefaturas y el resto de los funcionarios		
	Cooperación	La jefatura de esta avícola muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.		
	Normas	En esta avícola se valoran más las características personales de los funcionarios que su rendimiento.		
	Conflicto	La jefatura cree que las discrepancias entre los distintos departamentos y personas pueden ser útiles a la avícola.		
	Identidad	Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien		

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Tabla 7. Variable Dependiente (SATISFACCIÓN LABORAL)

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	RESPONSABLE
La Satisfacción Laboral un tipo de respuesta actitudinal de la persona que trabaja, el mismo que es generado frente a estímulos de la organización (Baena et al., 2017).	Satisfacción con la Supervisión	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 J.L. Melía y JM. Peiró. Evaluación útil de satisfacción laboral teniendo en cuenta la motivación del empleado	Sr. Fabricio Shigüe
	Satisfacción con el Físico	El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo		
	Satisfacción con las prestaciones recibidas	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa		
	Satisfacción Intrínseca	La oportunidad que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca		
	Satisfacción con la participación	Su participación en las decisiones e su grupo de trabajo relativas a la empresa		

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

5.6 Instrumento de recolección

Cuestionario de estudio de Clima Laboral (Litwin y Stringer)

El Cuestionario mide el Ambiente Laboral de los trabajadores. Consta de 50 preguntas agrupada en nueve dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, normas, conflicto. Valorado con escala de Thurston de la siguiente manera: totalmente de acuerdo, relativamente de acuerdo, relativamente en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Afirmaciones positivas (4 a 1), las afirmaciones negativas se las califica (1 a 4). Según su promedio se evalúa de: Malo con puntaje de (1,00 a 1,75), Regular con (1,75 a 2,50), Bueno con (2,51 a 3,25) o Excelente (3,25 a 4,00) según su promedio (Venegas, Martínez, & Gonzales, 2014).

Cuestionario de Satisfacción Laboral (JL.Melía y JM. Peiró)

Cuestionario diseñado para obtener una evaluación de Satisfacción Laboral teniendo en cuenta la motivación del empleado. El cuestionario es la versión S20/23 que consta de 23 preguntas en total. Con una estructura de 5 dimensiones: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca, satisfacción con la participación. Se lo evalúa con escala de Likert con valoración de: muy insatisfecho 1, bastante insatisfecho 2, algo insatisfecho 3, indiferente 4, algo satisfecho 5, bastante satisfecho 6, muy satisfecho 7. Con una calificación promedio de: (menor a 0,40) Bajo, (entre 0,40 y 0,80) Medio, (mayor a 0,80) Alto (Chiang, Salazar, & Núñez, 2007).

5.7 Análisis e Interpretación de Resultados

- Procesos estadísticos en el Software SPSS donde se obtienen datos para el análisis.
- Realización del análisis de correlación de las Variables.
- Análisis e interpretación de los resultados obtenidos contextualizados de cada variable y de sus dimensiones
- Análisis de la correlación e interpretación de la hipótesis
- Establecimiento de las respectivas conclusiones y recomendaciones del proyecto

CAPITULO III

ANÁLISIS Y RESULTADOS

3.1 Análisis y discusión de resultados

Como parte del proceso de investigación primero se analizan los datos sociodemográficos y luego se analizan las preguntas destacables de cada una de las variables de estudio.

3.1.1 Datos Sociodemográficos

Género

Tabla 8. Género

GÉNERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Hombres	12	42,9%
Mujeres	16	57,1%
Total	28	100,0%

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

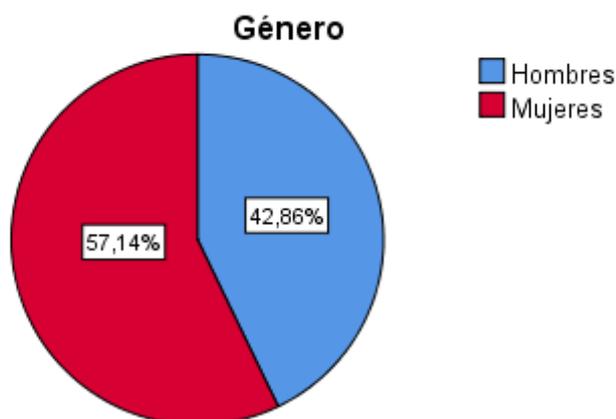


Gráfico 1. Género

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De la totalidad de empleados de la Avícola Pérez se puede notar que 16 empleadas son mujeres quienes corresponden al 57,1%, en cambio 12 colaboradores son hombres equivalentes al 42,9% del total.

Interpretación

Se puede interpretar que la mayor parte de los empleados de la Avícola Pérez está conformado por mujeres, cantidad un poco más numerosa que la de los empleados varones puesto que esta es menor. La mayoría de actividades en las áreas de trabajo de la empresa están cubiertas por colaboradoras mujeres.

Edades

Tabla 9. Edades

RANGO EDADES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18-25	18	64,3%
26-35	8	28,6%
36-45	2	7,1%
Total	28	100,0%

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

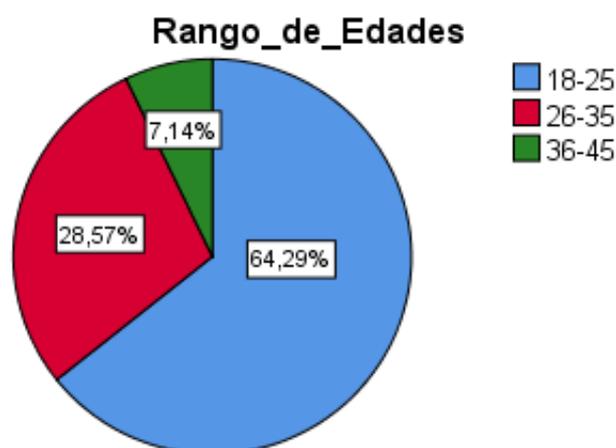


Gráfico 2. Edades

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De la totalidad de empleados de la Avícola Pérez 18 tienen un rango de edad entre 18 y 25 años equivalentes al 64,3%, en cambio 8 trabajadores tienen entre edades entre 26 y 35 años equivalentes al 28,6% y tan solo 2 colaboradores con edades entre 36 y 45 años equivalen al 7,1% del total.

Interpretación

La mayor parte de los empleados de la Avícola Pérez son adultos jóvenes que se encuentran en edades entre 18 y 25 años, edades favorecidas por el rendimiento natural necesario para desempeñar sus actividades trabajo.

Áreas de Trabajo

Tabla 10. Áreas de Trabajo

ÁREAS DE TRABAJO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Área Administrativa	5	17,9%
Área de Servicios	3	10,7%
Área Operativa	20	71,4%
Total	28	100,0%

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

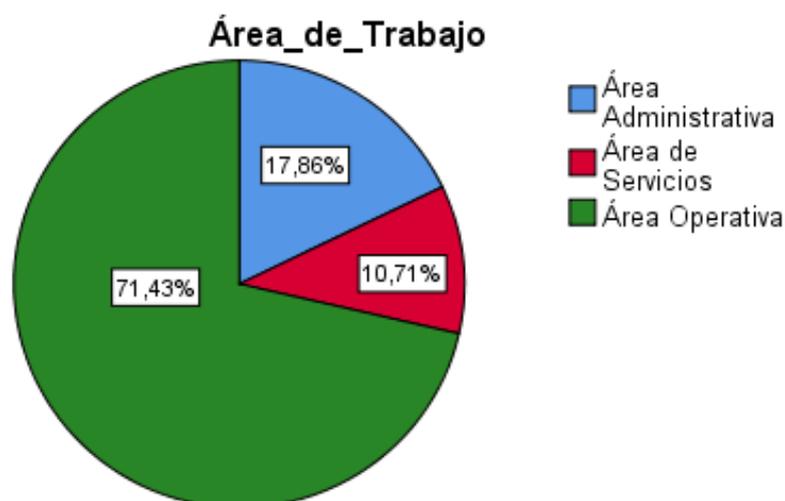


Gráfico 3. Áreas de Trabajo
Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De la totalidad de empleados de la Avícola Pérez 20 empleados trabajan en el área Operativa equivalente al 71,4%, en cambio 5 empleados trabajan en el área Administrativa que equivale al 17,9%, y tan solo 3 personas forman parte del área de Servicio que corresponde al 10,7% de la población.

Interpretación

Gran parte de los empleados de la Avícola Pérez está conformada por el Área Operativa la misma que es atendida por trabajadores Galponeros quienes sustentan la mayor parte de actividades de la Avícola. En cambio el área Administrativa atendida por secretarías junto al gerente y el área de Servicio conformado por las cocineras, son dos áreas de un número menor de colaboradores que en esencia mantienen el equilibrio de las actividades de la avícola.

3.1.2 Análisis e Interpretación del Clima Laboral

Para el análisis se tomó en cuenta las preguntas del Clima Laboral que según su puntaje distinguen como más importantes para los colaboradores de la Avícola Pérez.

1. En la avícola no siempre está claro quién debe tomar las decisiones

Tabla 11. En la avícola no siempre está claro quién debe tomar las decisiones

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	Totalmente de acuerdo	6	21,4%
	Relativamente de acuerdo	8	28,6%
	Relativamente en desacuerdo	9	32,1%
	Totalmente en desacuerdo	5	17,9%
	Total	28	100,0%

Elaborado por: *Fabrizio Shigüe (2020)*

Fuente: *Encuestas realizadas en la Avícola Pérez*

2. En la avícola no siempre está claro quién debe tomar las decisiones

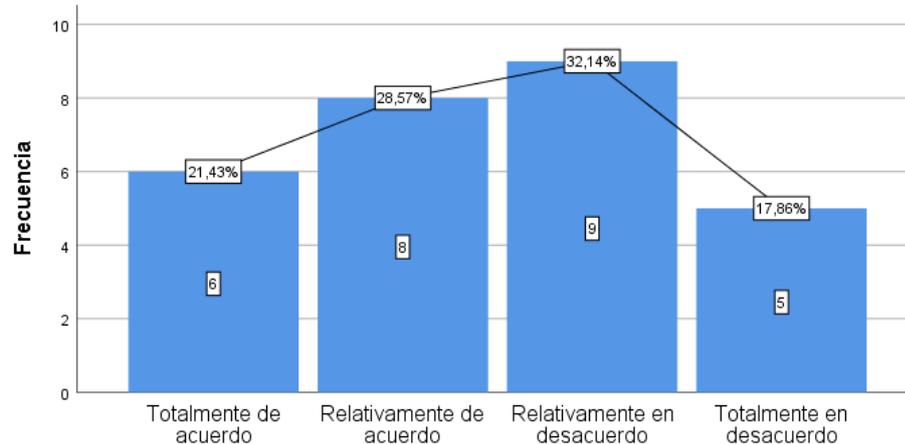


Gráfico 4. En la avícola no siempre está claro quién debe tomar las decisiones

Elaborado por: *Fabrizio Shigüe (2020)*

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, el 32,1% indican que están relativamente en desacuerdo en que no siempre es claro quién debe tomar las decisiones, el 28,6% está relativamente de acuerdo, el 21,4% están totalmente de acuerdo y el 17,9% están totalmente en desacuerdo.

Interpretación

La mitad de los empleados afirman en que la en la Avícola si está claro quien toma las decisiones, aun así existe una discrepancia frente a la otra mitad de empleados quienes afirman su desacuerdo en que no está muy claro quién debe tomar las decisiones.

2. La avícola se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quién recae la autoridad y la responsabilidad de cada trabajador.

Tabla 12. La avícola se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quién recae la autoridad y la responsabilidad de cada trabajador

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	Totalmente en desacuerdo	10	35,7
	Relativamente en desacuerdo	9	32,1
	Relativamente de acuerdo	5	17,9
	Totalmente de acuerdo	4	14,3
	Total	28	100,0

Elaborado por: *Fabricio Shigüe (2020)*

Fuente: *Encuestas realizadas en la Avícola Pérez*

3. La avícola se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quién recae la autoridad y la responsabilidad de cada trabajador

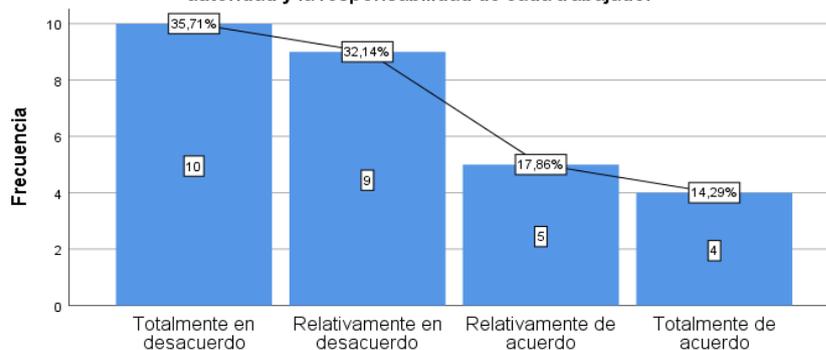


Gráfico 5. La avícola se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quién recae la autoridad y la responsabilidad de cada trabajador.

Elaborado por: *Fabricio Shigüe (2020)*

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, el 37,7% indican que están totalmente en desacuerdo en que la avícola se preocupa en que lo colaboradores tengan claro su funcionamiento o en quien recae la autoridad y responsabilidad de cada trabajador, el 32,1% está relativamente en desacuerdo, el 17,9% están relativamente de acuerdo y el 14,3% están totalmente en de acuerdo.

Interpretación

La mayor parte de los empleados están totalmente en desacuerdo y relativamente en desacuerdo de que la avícola se preocupe en que tengan claro su funcionamiento, en quien recae la autoridad y la responsabilidad del cada trabajador, es un numero grande de trabajadores que indica que esta área de responsabilidad y autoridad necesita ser mejorada si se quiere tener mejores resultados en la avícola.

3. Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.

Tabla 13. Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	Totalmente de acuerdo	3	10,7
	Relativamente de acuerdo	11	39,3
	Relativamente en desacuerdo	11	39,3
	Totalmente en desacuerdo	3	10,7
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

5. Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir

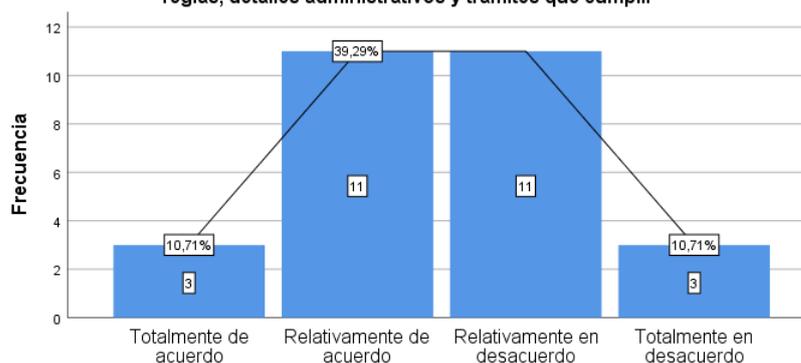


Gráfico 6. Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020).

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, el 39,3% indican que están relativamente de acuerdo y relativamente en desacuerdo en que las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta debido a que existen demasiadas reglas, detalles y trámites que cumplir, en cambio el 10,7% están totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Interpretación

Gran parte de los empleados sienten que sus ideas nuevas aportadas en la avícola no se toman muy en cuenta debido a que existen demasiadas reglas, detalles y trámites que cumplir, pero al mismo tiempo existen trabajadores que piensan lo contrario, de manera que abre una posibilidad a que las ideas son tomadas en cuenta solo por favoritismos o por una falta de comunicación efectiva entre empleados y supervisores.

4. A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.

Tabla 14. A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6	Totalmente de acuerdo	3	10,7
	Relativamente de acuerdo	16	57,1
	Relativamente en desacuerdo	5	17,9
	Totalmente en desacuerdo	4	14,3
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020).

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

6. A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación

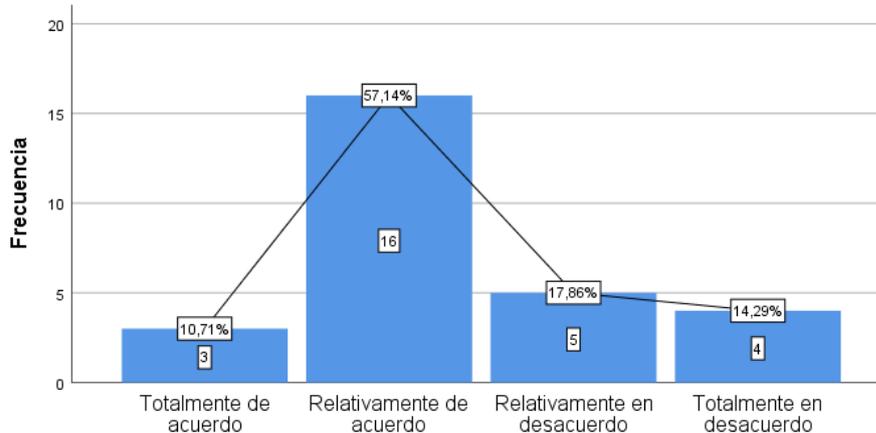


Gráfico 7. A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, el 57,1% indican que están relativamente de acuerdo en que a veces trabajan de forma desorganizada y sin planificación, el 17,9% están relativamente en desacuerdo, 14,3% totalmente en desacuerdo y el 10,7% están totalmente de acuerdo.

Interpretación

La mayor parte de los empleados de la Avícola están de acuerdo y totalmente de acuerdo en que existe una forma desorganizada y sin planificación de realizar su trabajo, esta área al ser mayoría dice mucho sobre la falta de gestión del trabajo en la avícola, aun así hay aspectos que mejorar en la administración de su trabajo, los cuales pueden contribuir al aumento del desempeño al ser bien llevados.

5. Quienes dirigen esta organización prefieren que quién está haciendo las cosas siga adelante con confianza, en vez de consultar con ellos

Tabla 15. Quienes dirigen esta organización prefieren que quién está haciendo las cosas siga adelante con confianza, en vez de consultar con ellos

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
10	Totalmente en desacuerdo	4	14,3
	Relativamente en desacuerdo	7	25,0
	Relativamente de acuerdo	15	53,6
	Totalmente de acuerdo	2	7,1
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

10. Quienes dirigen esta organización prefieren que quién está haciendo las cosas siga adelante con confianza, en vez de consultar con ellos

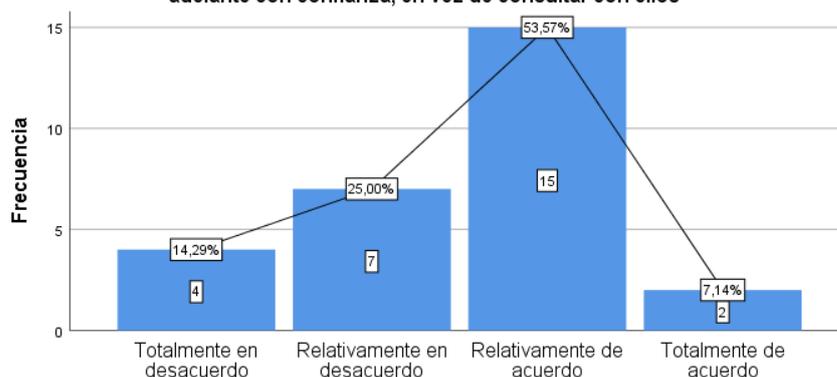


Gráfico 8. Quienes dirigen esta organización prefieren que quién está haciendo las cosas siga adelante con confianza, en vez de consultar con ellos

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, el 53,6% están relativamente de acuerdo que quienes dirigen la organización permiten que quien está haciendo las cosas siga adelante con confianza, en vez de consultar con ellos, el 25,0% están relativamente en desacuerdo, el 14,3% totalmente en desacuerdo y el 7,1% están totalmente de acuerdo.

Interpretación

Gran parte de los empleados están relativamente de acuerdo en que en la avícola los jefes les brindan la confianza para hacer su trabajo, sin la necesidad de consultar con ellos. Puede ser un factor bueno que fortalece la confianza, pero también puede ser usado de mala manera puesto que brinda la libertad a realizar su trabajo de cualquier manera, pudiendo crearse conflictos o un posible trabajo mal hecho.

6. Cuando se nos presenta problemas en el trabajo debemos resolverlos por nosotros mismo y no recurrir necesariamente a los jefes directos.

Tabla 16. Cuando se nos presenta problemas en el trabajo debemos resolverlos por nosotros mismo y no recurrir necesariamente a los jefes directos

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
13	Totalmente de acuerdo	4	14,3
	Relativamente de acuerdo	14	50,0
	Relativamente en desacuerdo	9	32,1
	Totalmente en desacuerdo	1	3,6
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

13. Cuando se nos presenta problemas en el trabajo debemos resolverlos por nosotros mismo y no recurrir necesariamente a los jefes directos.

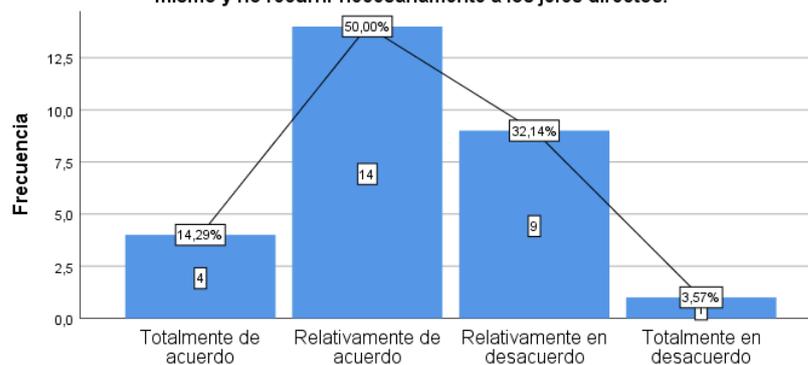


Gráfico 9. Cuando se nos presenta problemas en el trabajo debemos resolverlos por nosotros mismo y no recurrir necesariamente a los jefes directos.

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, el 50,0% indican que están relativamente de acuerdo en que cuando se presenta un problema en el trabajo deben resolverlo ellos mismo y no recurrir necesariamente a los jefes, el 32,1% relativamente e desacuerdo, 14,3% totalmente de acuerdo y el 3,6% están totalmente en desacuerdo

Interpretación

Gran parte de los empleados indican que cuando se presenta cualquier problema en el trabajo deben resolverlo ellos mismo y no recurrir necesariamente a los jefes inmediatos. Esta es una respuesta normal pues en la avícola la mayor parte de empleados son galponeros quienes pasan en su área de trabajo donde es difícil que sus jefes directos estén pendientes todo el tiempo.

7. En esta avícola los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.

Tabla 17. En esta avícola los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
16	Totalmente en desacuerdo	6	21,4
	Relativamente en desacuerdo	16	57,1
	Relativamente de acuerdo	4	14,3
	Totalmente de acuerdo	2	7,1
	Total	28	100,0

*Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020).
Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez*

16. En esta avícola los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.

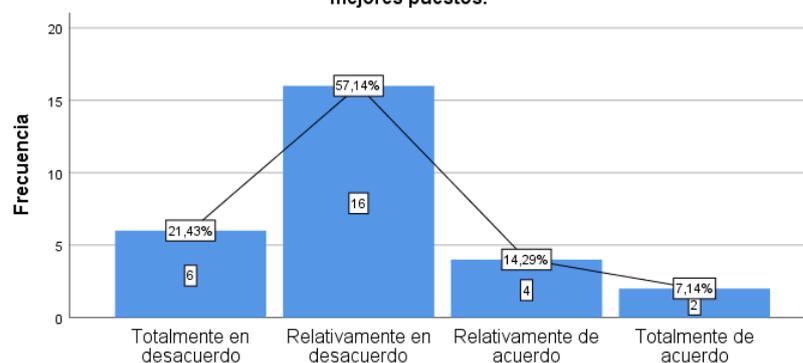


Gráfico 10. En esta avícola los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, el 57,1% está relativamente en desacuerdo en que en la avícola quien desempeña mejor su trabajo puede llegar a ocupar puestos mejores, el 21,4% está totalmente en desacuerdo, el 14,3% relativamente de acuerdo y el 7,1% están totalmente de acuerdo.

Interpretación.

La mayor parte de los empleados están relativamente en desacuerdo de que en la avícola quien mejor desempeñe su trabajo pueda llegar a ocupar puestos mejores, este es un sentimiento percibido por la mayoría de los trabajadores por el tipo de trabajo en sí o por que no reciben los suficientes incentivos para percibir que es lo contrario.

8. En esta avícola no hay suficiente recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.

Tabla 18. En esta avícola no hay suficiente recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
20	Totalmente de acuerdo	3	10,7
	Relativamente de acuerdo	12	42,9
	Relativamente en desacuerdo	4	14,3
	Totalmente en desacuerdo	9	32,1
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020).

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

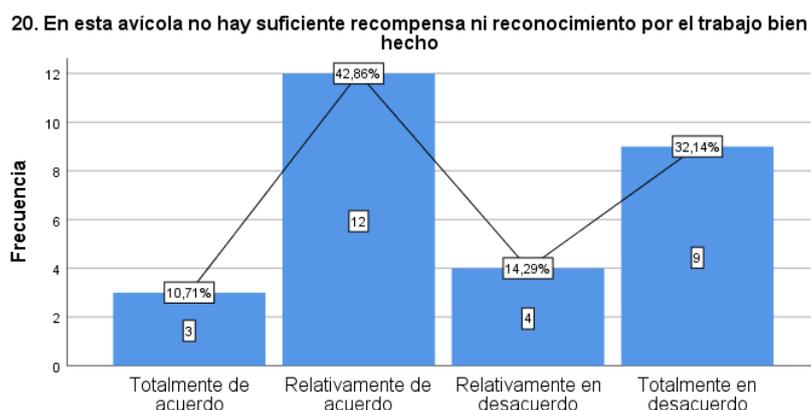


Gráfico 11. En esta avícola no hay suficiente recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, el 42,9% están relativamente de acuerdo en que en esta avícola no hay suficiente recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho, el 32,1% está totalmente de acuerdo, el 14,3% relativamente en desacuerdo, el 10,7% están totalmente de acuerdo.

Interpretación

La mayor parte de los empleados de la Avícola están relativamente de acuerdo en que en la empresa no hay suficiente recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho, se puede decir que se ha descuidado un poco el factor motivante, cabe recalcar que el sueldo personal no cuenta como incentivo, pues el buen trato o inclusive un reconocimiento verbal es suficiente para que el trabajador se sienta comprometido.

9. En esta avícola los errores son sancionados

Tabla 19. En esta avícola los errores son sancionados

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
21	Totalmente de acuerdo	12	42,9
	Relativamente de acuerdo	12	42,9
	Relativamente en desacuerdo	4	14,3
	Total	28	100,0

Elaborado por: *Fabrizio Shigüe (2020)*

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

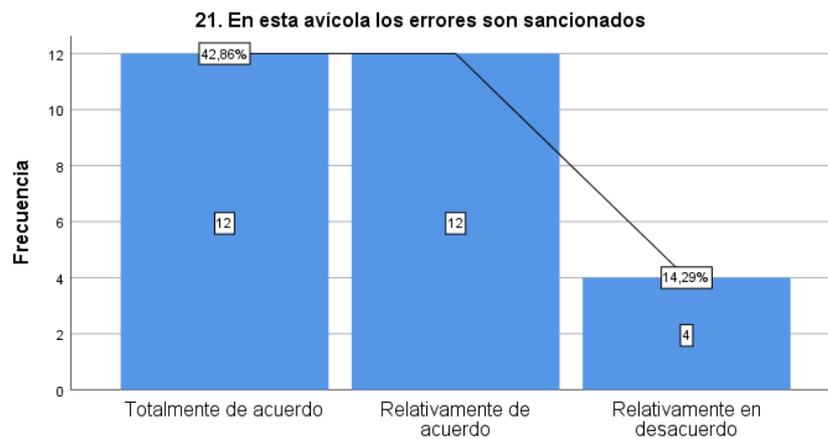


Gráfico 12. En esta avícola los errores son sancionados

Elaborado por: *Fabrizio Shigüe (2020)*

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, el 42,9% están totalmente de acuerdo y relativamente de acuerdo en que en esta avícola los errores son sancionados y tan solo el 14,3% de los trabajadores están relativamente en desacuerdo.

Interpretación

La mayor parte de los colaboradores coinciden que en la empresa los errores son sancionados, desde un punto empresarial las sanciones regidas al reglamento de los empleados es una estrategia válida para minimizar errores, pero se pudo notar en preguntas anteriores que los trabajadores tampoco están recibiendo incentivos por su trabajo bien hecho, la falta de equilibrio entre sanción y beneficios por el trabajo, hace disminuir la motivación de los colaboradores por hacer un excelente trabajo.

10. Entre el personal de la avícola predomina un ambiente de amistad

Tabla 20. Entre el personal de la avícola predomina un ambiente de amistad

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
27	Totalmente en desacuerdo	4	14,3
	Relativamente en desacuerdo	10	35,7
	Relativamente de acuerdo	14	50,0
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

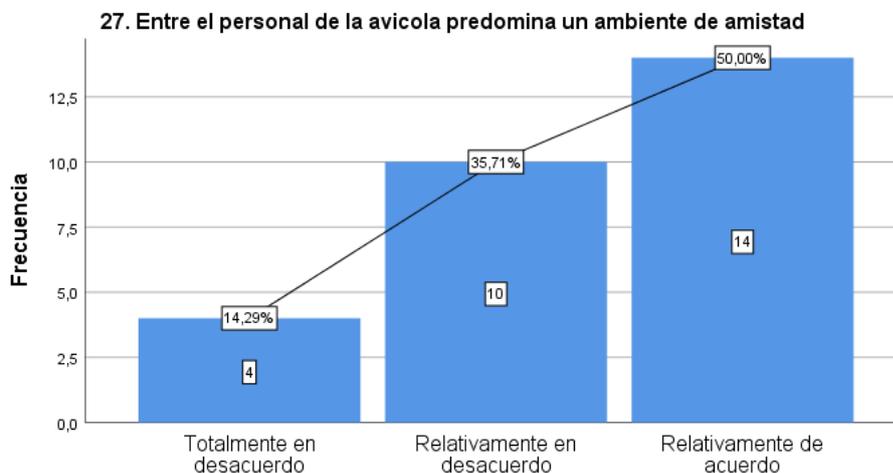


Gráfico 13. Entre el personal de la avícola predomina un ambiente de amistad

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, el 50,0% está relativamente de acuerdo que entre el personal de la avícola predomina un ambiente de amistad, en cambio el 35,7% está relativamente en desacuerdo, y el 14,3% está totalmente en desacuerdo.

Interpretación

Una gran parte de los empleados dice que en la Avícola predomina un ambiente de amistad, este es un factor bastante bueno, sin embargo la misma cantidad de empleados piensan que no es tanto así, por lo que aquí existe un choque de opiniones, puede que existan grupos dentro de la empresa o conflictos guardados sin resolver que lleven a la otra a mitad a pensar de esta manera, habría que trabajar en esta área.

11. En esta avícola cuesta mucho llegar a tener amigos

Tabla 21. En esta avícola cuesta mucho llegar a tener amigos

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
29	Totalmente de acuerdo	3	10,7
	Relativamente de acuerdo	13	46,4
	Relativamente en desacuerdo	5	17,9
	Totalmente en desacuerdo	7	25,0
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

29. En esta avícola cuesta mucho llegar a tener amigos

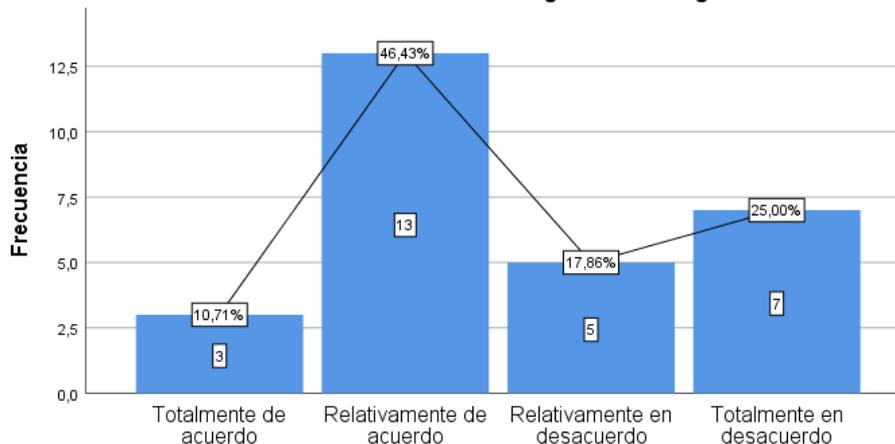


Gráfico 14. En esta avícola cuesta mucho llegar a tener amigos

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020).

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, el 46,4% está relativamente de acuerdo en que en esta avícola cuesta mucho llegar a tener amigos, el 25,0% están totalmente en desacuerdo, el 17,9% relativamente en desacuerdo y el 10,7% están totalmente de acuerdo.

Interpretación

Una gran parte de los empleados están relativamente de acuerdo de que en la avícola cuesta mucho llegar a tener amigos, sin embargo casi la otra mitad de empleados coinciden en que si se puede llegar a tener amigos, lo más notable es que nuevamente existe una discrepancia de opiniones referentes hacia la amistad en la organización, es probable que existan grupos marcados dentro de la organización lo que no es un aspecto muy favorable para el clima laboral de la empresa

12. En esta avícola la mayoría de personas son indiferentes hacia los demás

Tabla 22. En esta avícola la mayoría de personas son indiferentes hacia los demás

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
30	Totalmente de acuerdo	4	14,3
	Relativamente de acuerdo	10	35,7
	Relativamente en desacuerdo	11	39,3
	Totalmente en desacuerdo	3	10,7
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

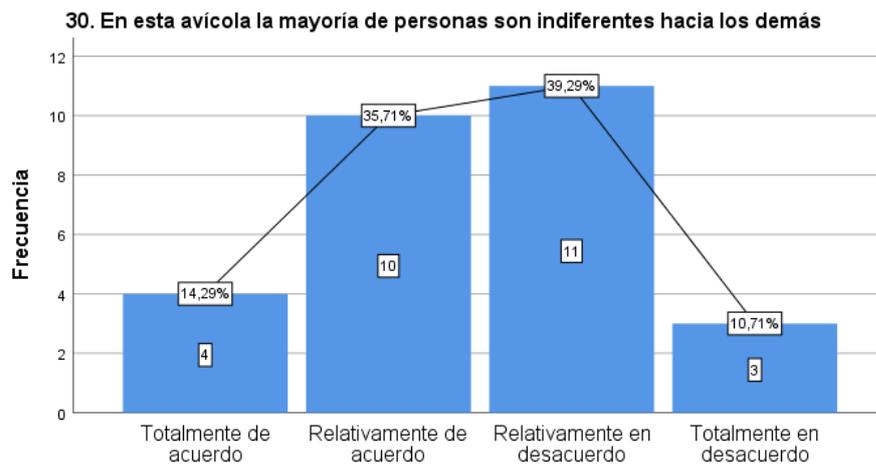


Gráfico 15. En esta avícola la mayoría de personas son indiferentes hacia los demás

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, el 39,3% está relativamente en desacuerdo que en esta empresa la mayoría de personas son indiferentes hacia los demás, el 35,7% relativamente de acuerdo, el 14,3% totalmente de acuerdo y el 10,7% está totalmente en desacuerdo.

Interpretación

La mayor parte de los empleados no están de acuerdo en que las personas de la avícola son indiferentes con los demás, en esta parte se recalca que la comunicación efectiva es el mejor motor para alcanzar objetivo, claro que existen empleados quienes casi no están de acuerdo con este apartado, pero a pesar de eso es bueno saber que en la avícola existe comunicación, pues gracias a esto se mantiene el equilibrio del clima laboral.

13. En esta avícola no existe mucha confianza entre superior y subordinado

Tabla 23. En esta avícola no existe mucha confianza entre superior y subordinado

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
34	Totalmente de acuerdo	4	14,3
	Relativamente de acuerdo	12	42,9
	Relativamente en desacuerdo	9	32,1
	Totalmente en desacuerdo	3	10,7
	Total	28	100,0

Elaborado por: *Fabrizio Shigüe (2020)*

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

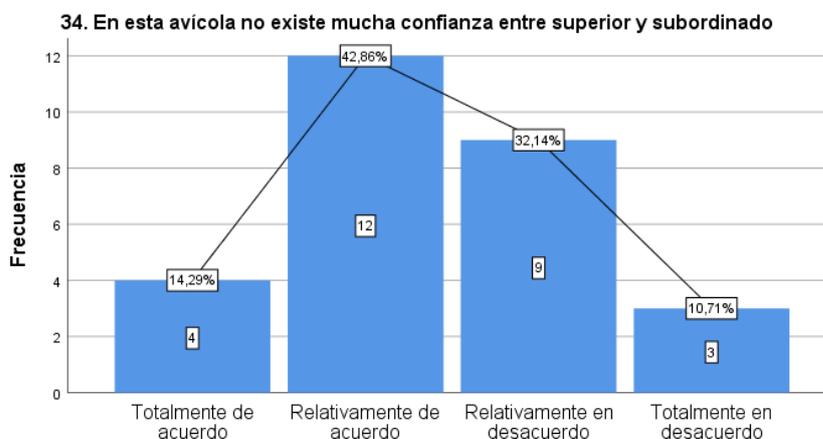


Gráfico 16. En esta avícola no existe mucha confianza entre superior y subordinado

Elaborado por: *Fabrizio Shigüe (2020)*

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, el 42,9% está relativamente de acuerdo que en esta avícola no existe mucha confianza entre superior y subordinado, el 32,1% relativamente en desacuerdo, el 14,3% están de acuerdo, y el 10,7% totalmente en desacuerdo.

Interpretación

La mayor parte de los empleados están de acuerdo en que no existe mucha confianza entre superior y subordinados. Se puede notar que hay conflictos cuando se trata el tema de las relaciones entre superiores y empelados, una figura de autoridad es la encargada de guiar hacia las metas, hay a mejorar la relación impartida por las personas a cargo de personal, pues así los resultados de producción serán mejores y la confianza incrementará significativamente.

14. En esta avícola se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo

Tabla 24. En esta avícola se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
37	Totalmente en desacuerdo	1	3,6
	Relativamente de acuerdo	15	53,6
	Totalmente de acuerdo	12	42,9
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020).
Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

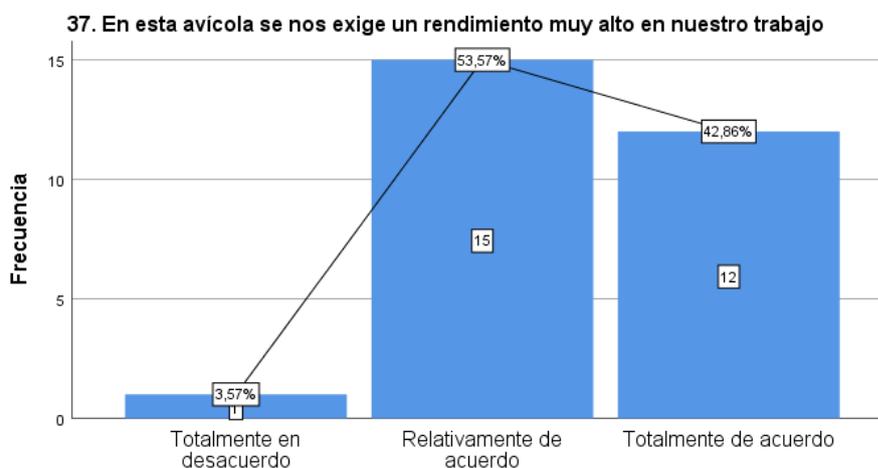


Gráfico 17. En esta avícola se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo
Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, el 53,6% está relativamente de acuerdo que en la avícola se les exige un rendimiento muy alto en su trabajo, el 42,9% está totalmente de acuerdo y tan solo el 3,6% están totalmente en desacuerdo.

Interpretación

La mayor parte de los colaboradores, en otras palabras casi la totalidad de la organización están de acuerdo en que se les exige un rendimiento muy alto en el trabajo, este punto es comprensible pues por las actividades de la avícola lo que más destacan las ganancias es por el índice de producción, mientras más producción más ganancias, puede medirse mucho mejor si existen incentivos por la alta demanda de rendimiento alto.

15. En esta avícola mejorará el rendimiento por si solo cuando los funcionarios estén contentos

Tabla 25. En esta avícola mejorará el rendimiento por si solo cuando los funcionarios estén contentos

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
40	Totalmente en desacuerdo	2	7,1
	Relativamente en desacuerdo	8	28,6
	Relativamente de acuerdo	6	21,4
	Totalmente de acuerdo	12	42,9
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

40. En esta avícola mejorará el rendimiento por si solo cuando los funcionarios estén contentos

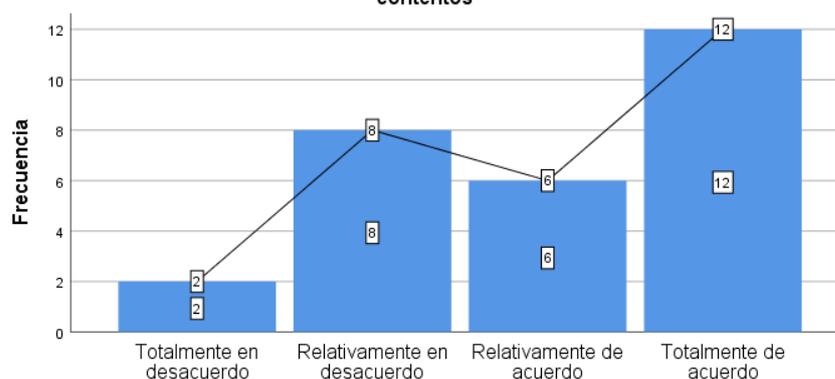


Gráfico 18. En esta avícola mejorará el rendimiento por si solo cuando los funcionarios estén contentos

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, el 42,9% está totalmente de acuerdo de que la avícola mejorará su rendimiento por si solo cuando los funcionarios estén contentos, el 28,6% están relativamente en desacuerdo, el 21,4% están relativamente de acuerdo y un 7,1% están totalmente de acuerdo.

Interpretación

La mayor parte de los empleados están de acuerdo que la avícola mejorará su rendimiento solo cuando como trabajadores estén contentos, esto habla muy bien de los colaboradores de la empresa porque se nota que les importa su salud mental. Si la empresa invierte en la salud y motivación necesaria para sus empleados, mejorará el rendimiento y se alcanzaran mayores resultados.

16. Clima Laboral General

Tabla 26. Clima Laboral General

CLIMA LABORAL GENERAL		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Válido	MALO	1	3,6
	REGULAR	9	32,1
	BUENO	18	64,3
Total		28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020).

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

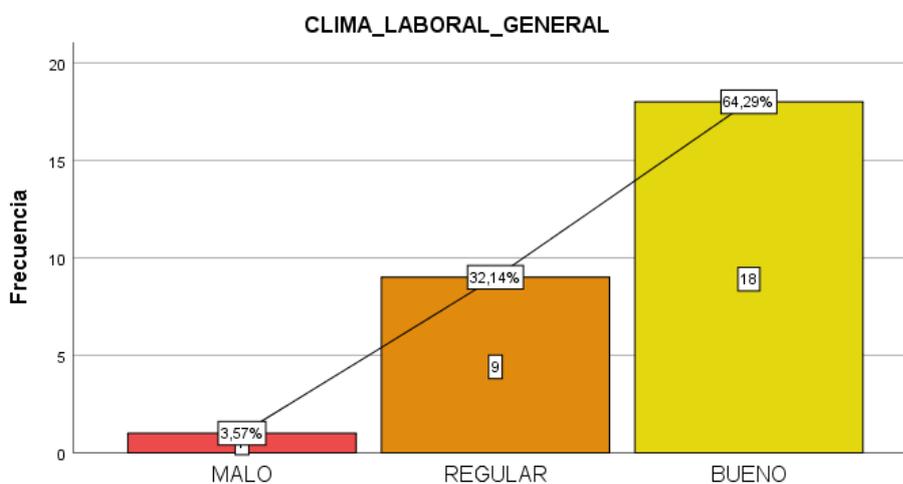


Gráfico 19. Clima Laboral General

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

Del total de colaboradores de la Avícola Pérez, el 64,3% que representa 18 trabajadores tienen un clima laboral Bueno, el 32,1% que representa 9 colaboradores tienen un clima laboral regular, y el 3,6% que equivale a un solo trabajador percibe su clima laboral como malo.

Interpretación

La mayor parte de los trabajadores de la Avícola Pérez perciben su clima Laboral general como bueno, esto quiere decir que las puntuaciones de responsabilidad, desafío, relaciones, cooperación, estándares e identidad con la empresa son estables lo que mantienen el equilibrio del ambiente trabajo. Sin embargo hay que recalcar que ningún trabajador califica su clima laboral como excelente, mientras el resto lo puntúa como malo y regular, lo que denota que existen aspectos por mejorar.

3.1.3 Análisis e Interpretación Satisfacción Laboral

Para el análisis se tomó en cuenta las preguntas de Satisfacción Laboral que según su puntaje distinguen más para los colaboradores de la Avícola Pérez.

1. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo

Tabla 27. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Bastante insatisfecho	1	3,6
	Algo insatisfecho	6	21,4
	Indiferente	12	42,9
	Algo satisfecho	8	28,6
	Bastante satisfecho	1	3,6
	Total		28

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

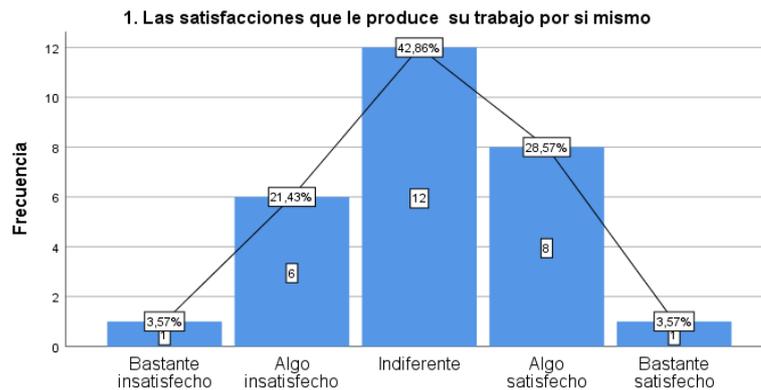


Gráfico 20. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, la satisfacción que les produce su trabajo por sí mismo, el 42,9% dice que le es indiferente, el 28,6% están algo satisfechos, el 21,4% algo insatisfecho y el 3,6% bastante satisfecho como insatisfecho.

Interpretación

La mayor parte de los empleados de la Avícola Pérez dicen que la satisfacción que les produce su trabajo les es satisfecha y algo indiferente, también hay trabajadores que no están satisfechos. Hay que tomar en cuenta que en su mayoría les es indiferente por lo que se detecta un problema de satisfacción, la indiferencia hace que el trabajador caiga en la rutina, lo que no es muy favorable pues los empleados podrían enfermarse.

2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca

Tabla 28. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	Algo insatisfecho	1	3,6
	Indiferente	8	28,6
	Algo satisfecho	11	39,3
	Bastante satisfecho	6	21,4
	Muy satisfecho	2	7,1
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca

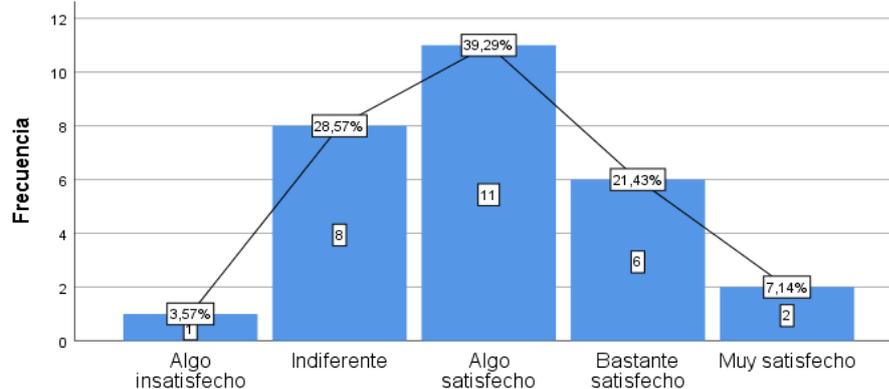


Gráfico 21. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, las oportunidades que ofrece el trabajo de realizar las cosas en las que destacan, al 38,3% les es algo insatisfecho, el 28,6% les es indiferente, al 21,4% les es bastante satisfecho, al 7,1 están muy satisfecho y el 3,6% están algo insatisfecho..

Interpretación

La mayor parte de los trabajadores de la empresa están algo insatisfechos con las oportunidades que les ofrece su trabajo de realizar cosas en que ellos destacan, este punto puede entenderse porque en el movimiento principal de la empresa se exigen actividades puntuales, por lo que desarrollar alguna actividad en específico es difícil para los trabajadores.

3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan

Tabla 29. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	Indiferente	13	46,4
	Algo satisfecho	8	28,6
	Bastante satisfecho	5	17,9
	Muy satisfecho	2	7,1
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan

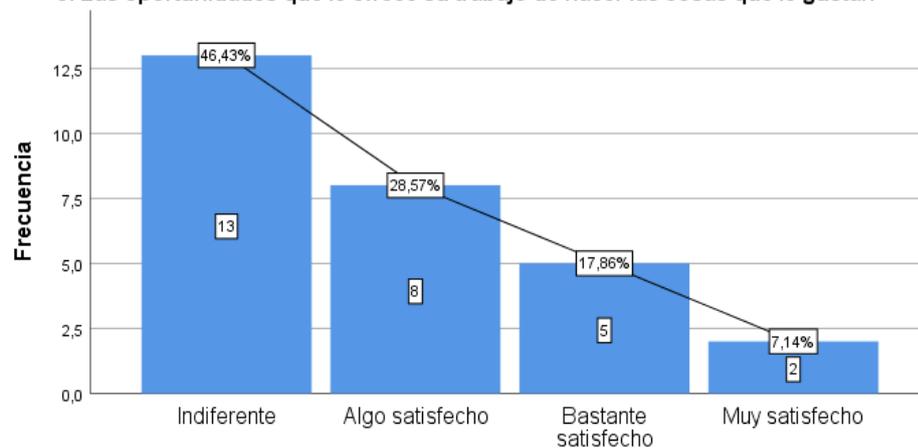


Gráfico 22. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que les gustan, al 46,6% les parece indiferente, el 28,6% se sienten algo satisfechos, el 17,9% bastante satisfecho y tan solo el 7,1% están muy satisfechos.

Interpretación

La mayor parte de los empleados de la Avícola Pérez afirman que les es indiferente las oportunidades que les ofrecen en su trabajo de hacer las cosas que les gustan. Por lo tanto se puede decir que buena parte de los trabajadores entran en rutina, en donde si se les brinda la oportunidad de hacer lo que les guste, no tendrá mucho efecto pues para ellos les es indiferente minimizando el procesamiento de emociones a la satisfacción de los colaboradores.

4. El salario que usted recibe

Tabla 30. El salario que usted recibe

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4	Algo insatisfecho	1	3,6
	Indiferente	5	17,9
	Algo satisfecho	15	53,6
	Bastante satisfecho	7	25,0
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

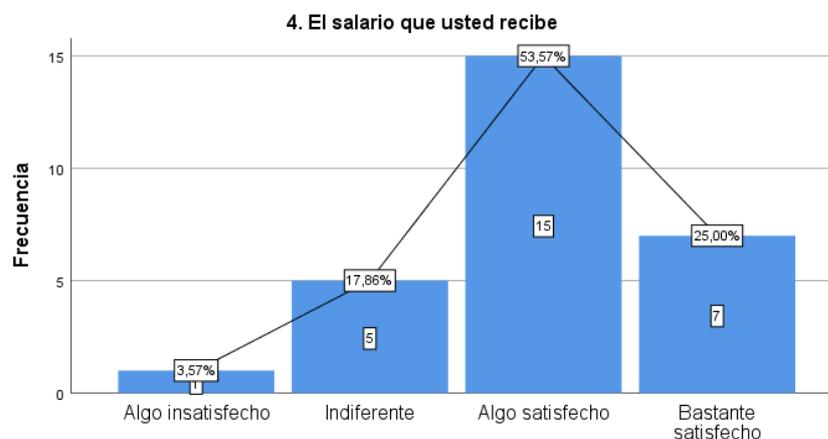


Gráfico 23. El salario que usted recibe
Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020).

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, en cuanto al salario que reciben el 53,6% están algo satisfechos, el 25,0% están bastante satisfechos, en cambio el 17,9% les es indiferente y al mismo tiempo al 3,6 % le es algo insatisfecho

Interpretación

La mayor parte de los empleados de la Avícola Pérez dicen que están bastante satisfechos con su salario ganado, esto quiere decir que en el aspecto monetario se sienten estables y seguros de lo que ganan, se puede decir que están motivados pues reciben todos sus beneficios legales otorgados por la empresa.

5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar

Tabla 31. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	Algo insatisfecho	3	10,7
	Indiferente	14	50,0
	Algo satisfecho	7	25,0
	Bastante satisfecho	2	7,1
	Muy satisfecho	2	7,1
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar

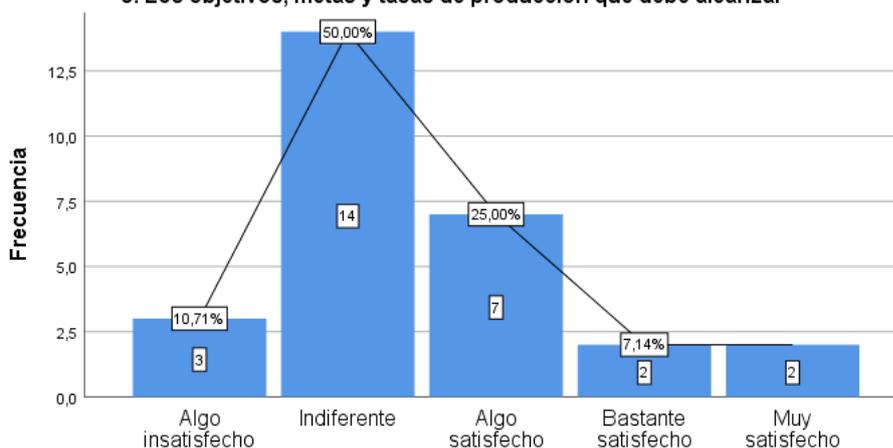


Gráfico 24. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, con referencia los objetivos, metas y tasas de producción que deben alcanzar, al 50,0% les es indiferente, el 25% están algo satisfechos, el 7,1 está bastante satisfecho y otro 7,1 están muy satisfechos.

Interpretación

A la mayor parte de empleados de la Avícola Pérez les es indiferente los objetivos, metas y tasas de producción que deben alcanzar, se puede notar una falta de compromisos y lazos de pertenencia con la empresa.

6. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo

Tabla 32. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
7	Algo insatisfecho	3	10,7
	Indiferente	10	35,7
	Algo satisfecho	11	39,3
	Bastante satisfecho	3	10,7
	Muy satisfecho	1	3,6
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)
Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

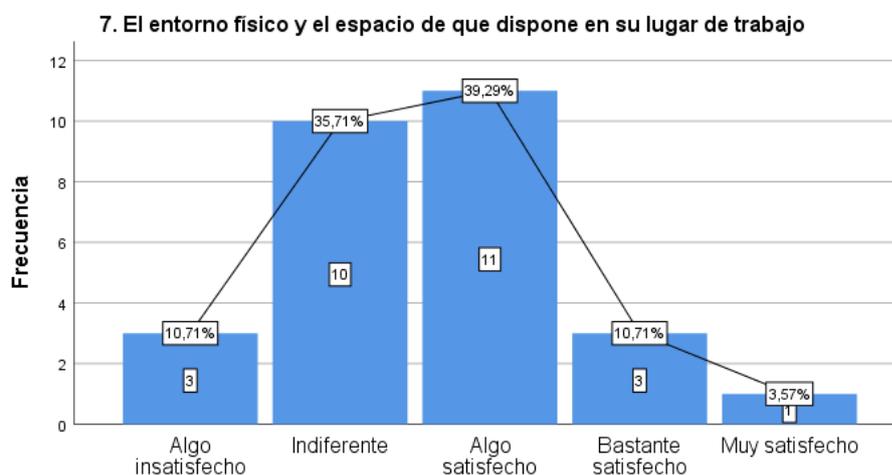


Gráfico 25. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo
Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, en cuanto al entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo, al 39,3% se les hace algo satisfecho, el 35,7% es indiferente, al 10,7% están bastante satisfechos y otro 10,7% algo satisfecho, solo el 3,6% está muy satisfecho.

Interpretación

La mayor parte de los empleados de la Avícola Pérez algo satisfechos con su entorno físico y el espacio que disponen de para su lugar de trabajo. Después de todo, la Avícola Pérez tiene una buena infraestructura y espacios grandes para trabajar, lo que facilita la distribución de diferentes sitios de trabajo manteniendo satisfechos a sus empleados en la organización.

7. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa

Tabla 33. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
11	Algo insatisfecho	1	3,6
	Indiferente	4	14,3
	Algo satisfecho	17	60,7
	Bastante satisfecho	5	17,9
	Muy satisfecho	1	3,6
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

11. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa

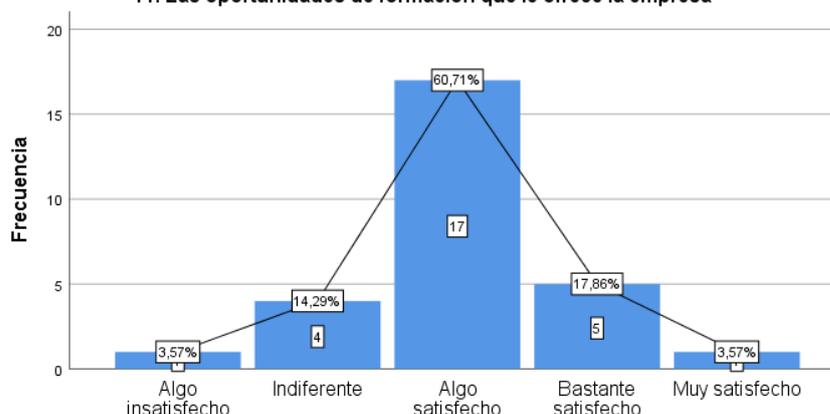


Gráfico 26. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, en cuanto a las oportunidades de formación que le ofrece la empresa, el 60,7 están algo satisfechos, los 17,9% bastante satisfechos, el 14,3% indiferente, el 3,6% están muy satisfechos y en cambio otro 3,6% está algo insatisfecho.

Interpretación

La mayor parte de los empleados de la Avícola Pérez están algo satisfecho a las oportunidades de formación que le ofrece la empresa. La formación y capacitación de los empleados son una buena inversión en cuanto a obtener resultados, se puede notar el interés de los empleados en base a los empleados por lo que sería una buena idea invertir un poco más en formación para subir sus niveles de satisfacción.

8. Las oportunidades de promoción que tiene

Tabla 34. Las oportunidades de promoción que tiene

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
12	Algo insatisfecho	1	3,6
	Indiferente	11	39,3
	Algo satisfecho	12	42,9
	Bastante satisfecho	4	14,3
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

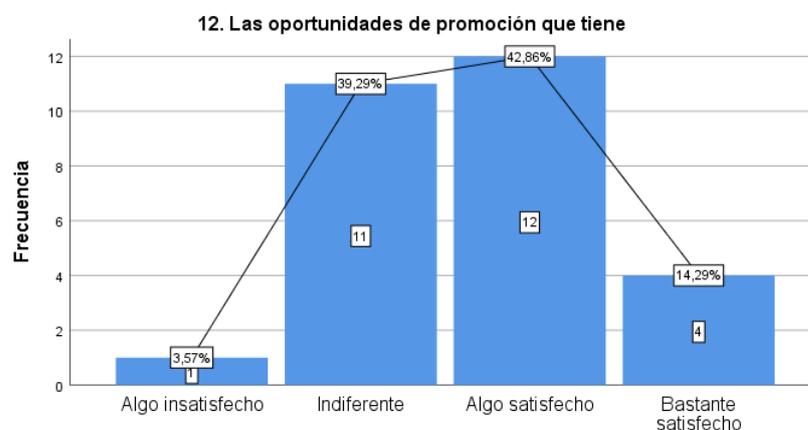


Gráfico 27. Las oportunidades de promoción que tiene

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, en cuanto a las oportunidades de promoción que tiene la empresa, al 42,9% les es algo satisfecho, al 39,3% les es indiferente, al 14,3% están bastante satisfechos y el 3,6% está algo insatisfecho.

Interpretación

La mayor parte de los empleados de la Avícola Pérez están algo satisfecho en cuanto a las oportunidades de promoción que tienen la empresa, aun así un poco menos de la mitad de la empresa no están tan satisfecho con esto. No se habla de promoción de puestos que en el caso de la avícola los cargos existentes ya están establecidos, pero si existe la promoción de liderazgo a los trabajadores más destacados, por esta razón un buen número modesto de colaboradores están algo satisfechos.

9. Las relaciones laborales con sus superiores

Tabla 35. Las relaciones laborales con sus superiores

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
13	Válido Bastante insatisfecho	1	3,6
	Algo insatisfecho	4	14,3
	Indiferente	16	57,1
	Algo satisfecho	6	21,4
	Muy satisfecho	1	3,6
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

13. Las relaciones laborales con sus superiores

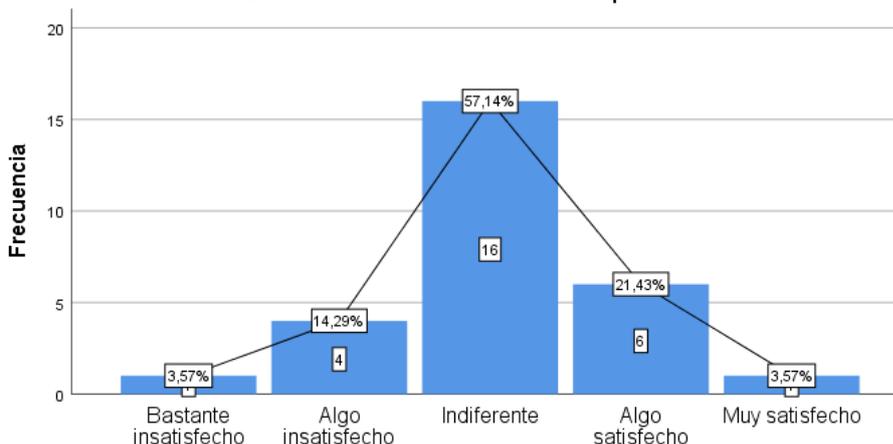


Gráfico 28. Las relaciones laborales con sus superiores

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, en cuanto a las relaciones laborales con sus superiores, al 57,1% les es indiferente, al 21,4% están algo satisfechos, el 14,3% están algo insatisfechos, el 3,6% están bastante insatisfechos y otro 3,6% están muy satisfechos.

Interpretación

La mayor parte de los empleados de la Avícola Pérez sienten su satisfacción indiferente referente a las relaciones laborales con sus superiores, esto quiere decir que hay un nivel de indiferencia y pocos empleados satisfechos hacia las decisiones tomadas por los superiores de la organización.

10. La supervisión que ejercen sobre usted

Tabla 36. La supervisión que ejercen sobre usted

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
14	Algo insatisfecho	5	17,9
	Indiferente	9	32,1
	Algo satisfecho	9	32,1
	Bastante satisfecho	4	14,3
	Muy satisfecho	1	3,6
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020).

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

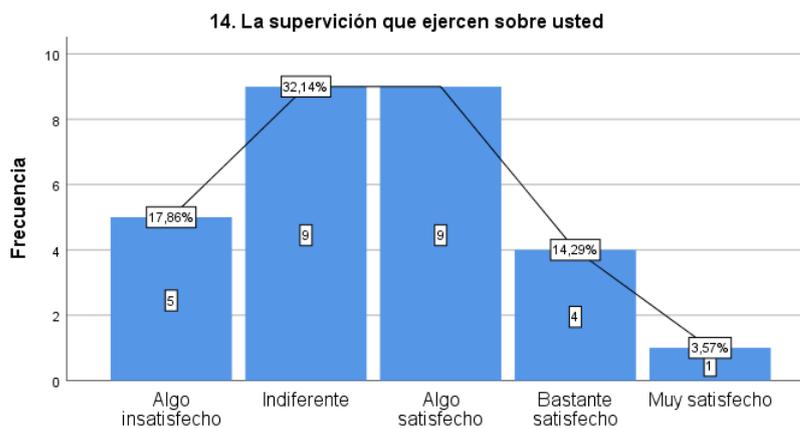


Gráfico 29. La supervisión que ejercen sobre usted

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, en cuanto a la satisfacción sobre la supervisión que ejercen sobre ellos, el 32,1% están algo satisfechos, otro 32,1% están indiferentes, el 17,9% están algo insatisfecho, el 14,3% bastante satisfecho, y el 3,6% está muy satisfecho.

Interpretación

Gran parte de la Avícola Pérez están algo satisfechos con la supervisión que ejercen sobre ellos, de la misma manera la otra mitad de los empleados no se sienten satisfechos con dicha supervisión. Es una respuesta normal a la supervisión sobre el trabajo, la cual es necesaria si se requiere obtener resultados, en este caso la satisfacción e insatisfacción es bastante parejo.

11. El apoyo que recibe de sus superiores

Tabla 37. El apoyo que recibe de sus superiores

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18	Bastante insatisfecho	2	7,1
	Algo insatisfecho	8	28,6
	Indiferente	11	39,3
	Algo satisfecho	6	21,4
	Muy satisfecho	1	3,6
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

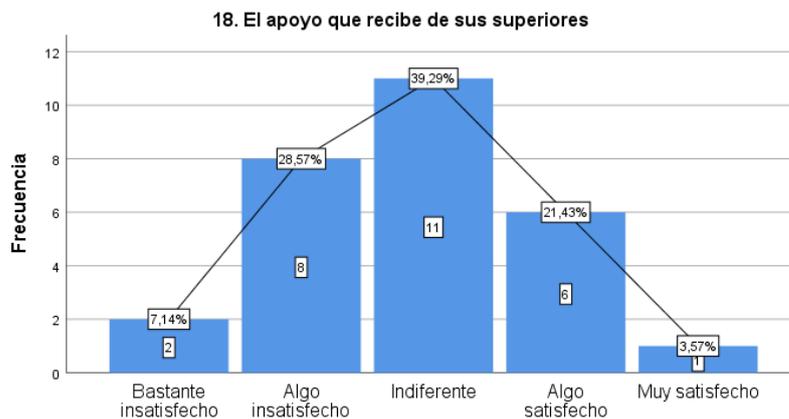


Gráfico 30. El apoyo que recibe de sus superiores

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, referente al apoyo que reciben de sus superiores, el 39,3% se les hace indiferente, el 28,6% están algo insatisfechos, el 21,4% están algo satisfecho, el 7,1% están bastante insatisfechos y el 3,6% muy satisfecho.

Interpretación

La mayor parte de los empleados de la Avícola Pérez se les hace indiferente el apoyo que reciben de sus superiores, esto se refiere a los supervisores internos de quienes el apoyo recibido a pocos les satisface y a otros les da lo mismo, en vista de algunas respuestas con sus superiores es necesario trabajar esta área de la satisfacción.

12. La capacidad para decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo

Tabla 38. La capacidad para decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
19	Bastante insatisfecho	1	3,6
	Algo insatisfecho	13	46,4
	Indiferente	10	35,7
	Algo satisfecho	4	14,3
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

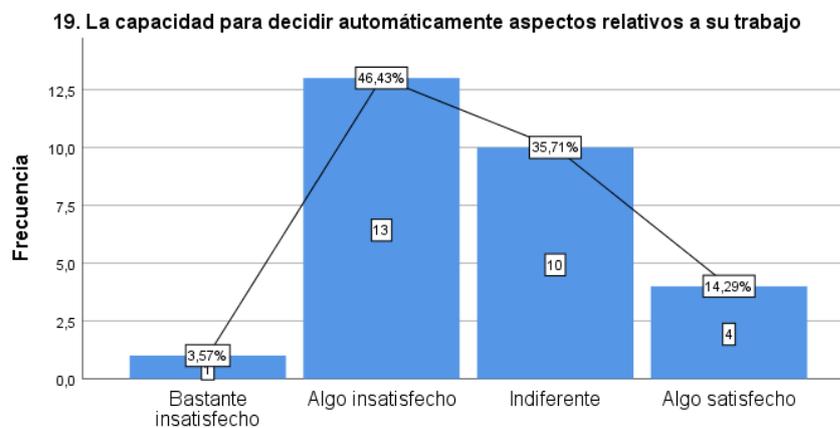


Gráfico 31. La capacidad para decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, en cuanto a la capacidad para decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo, el 46,4% están insatisfechos, el 35,7% se sienten indiferentes, el 4,3% se encuentran algo satisfechos y el 3,6% se encuentra bastante insatisfecho.

Interpretación

La mayor parte de los empleados de la Avícola Pérez se encuentran algo insatisfechos con la capacidad para decidir aspectos relativos con su trabajo, esta situación se justifica puesto que las actividades en la avícola por su naturaleza no les brinda la posibilidad de decidir más aspectos que los que ya están establecidos para el trabajo.

13. Su participación en las decisiones de su departamento o sección

Tabla 39. Su participación en las decisiones de su departamento o sección

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
20	Bastante insatisfecho	2	7,1
	Algo insatisfecho	7	25,0
	Indiferente	12	42,9
	Algo satisfecho	6	21,4
	Bastante satisfecho	1	3,6
	Total		28

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

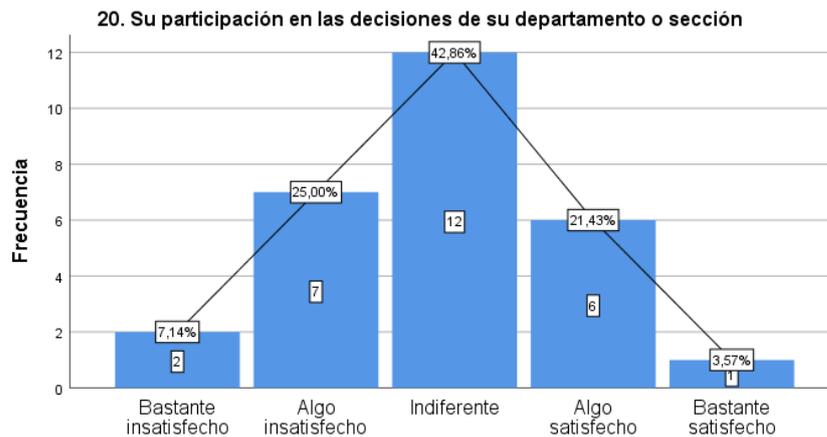


Gráfico 32. Su participación en las decisiones de su departamento o sección

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, referente a la participación en las decisiones de su departamento o sección, el 42,9% lo sienten indiferente, el 25,0% se encuentra algo insatisfecho, el 21,4% en cambio está algo satisfecho y el 3,6% está bastante satisfecho.

Interpretación

La mayor parte de los empleados de la Avícola Pérez se sienten indiferentes hacia su participación en las decisiones de su departamento y sección, la interacción en grupo casi no les es muy relevante, claro que algunos trabajadores si le es importante, aun así la indiferencia puede limitar buenas relaciones de grupo y cumplimientos de metas.

14. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.

Tabla 40. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
22	Algo insatisfecho	4	14,3
	Indiferente	8	28,6
	Algo satisfecho	7	25,0
	Bastante satisfecho	4	14,3
	Muy satisfecho	5	17,9
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

22. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales

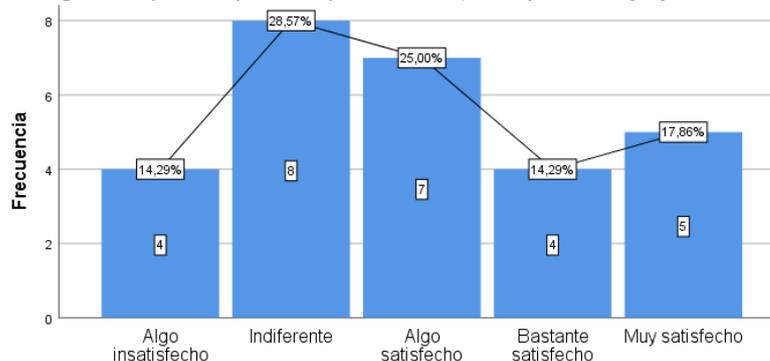


Gráfico 33. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, en cuanto al grado en que la empresa cumple con el convenio, las disposiciones y las leyes laborales, el 28,6% le es indiferente, el 25,05 se sienten algo satisfechos, el 14,3% bastante satisfecho, otro 14,3% algo insatisfecho y un 17,5% se sienten muy satisfechos.

Interpretación

La mayor parte de los empleados de la Avícola Pérez está algo, bastante y muy satisfechos con el grado en que su empresa cumple con los convenios, las disposiciones y leyes laborales. Este es un área fuerte calificada por parte de los trabajadores, pues todos los beneficios subsanados para los trabajadores son cumplidos, lo que incrementa el compromiso en los empleados y habla muy bien de la empresa.

15. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales

Tabla 41. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales

ITEM	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
23	Algo insatisfecho	1	3,6
	Indiferente	6	21,4
	Algo satisfecho	10	35,7
	Bastante satisfecho	3	10,7
	Muy satisfecho	8	28,6
	Total	28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

23. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales

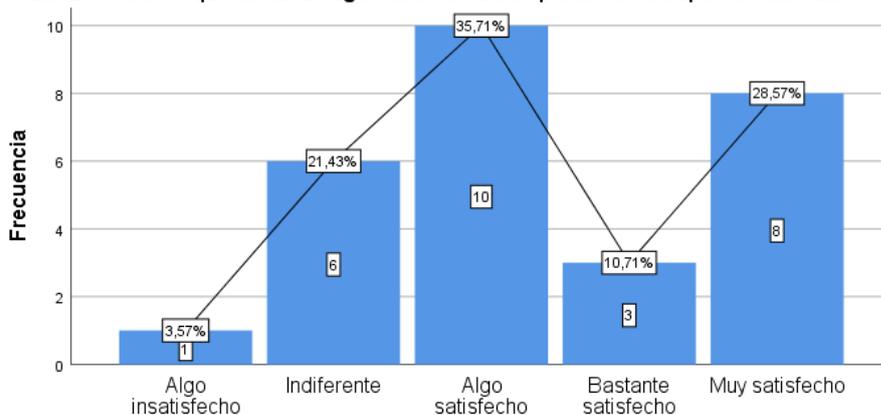


Gráfico 34. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

De los 28 empleados de la Avícola Pérez, en cuanto a la forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales, el 35,7 % están algo satisfechos, el 28,6% están muy satisfechos, el 21,4% se sienten indiferentes, el 10,7% bastante satisfechos y el 3,6% están algo insatisfechos.

Interpretación

La mayor parte de los empleados de la Avícola Pérez se sienten satisfechos de la forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales, esto quiere decir que los empleados también celebran los triunfos de la institución, por lo que cualquier negociación interna o externa para beneficio de la empresa y de los empleados sube considerablemente los niveles de satisfacción.

16. Satisfacción Laboral General

Tabla 42. Satisfacción Laboral General

SATISFACCIÓN LABORAL GENERAL		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Válido	MEDIO	27	96,4
	ALTO	1	3,6
Total		28	100,0

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Fuente: Encuestas realizadas en la Avícola Pérez

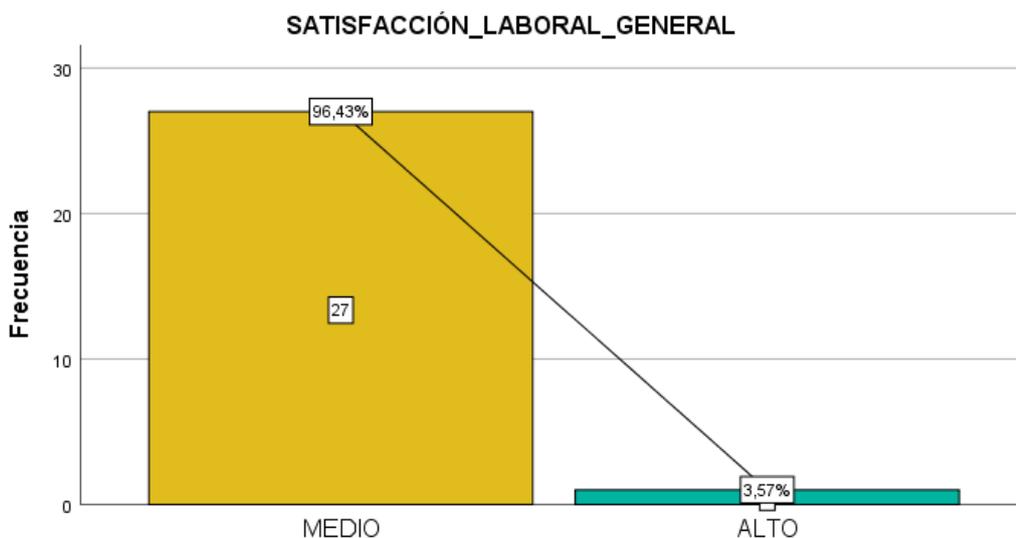


Gráfico 35. Satisfacción Laboral General

Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

Análisis

Del total de colaboradores de la Avícola Pérez, el 96,4% equivalente a 27 trabajadores tienen una satisfacción laboral general media, en cambio el 3,6% equivalente a 1 trabajador el cual tiene una satisfacción general alta.

Interpretación

La mayor parte de los empleados de la Avícola Pérez califican a su satisfacción en el trabajo como Media. Esto quiere decir, que las necesidades de calidad laboral que tiene la empresa junto a la respuesta emocional de los colaboradores es complacido de forma media, lo que trae consigo una satisfacción laboral en rango Medio. Los empleados no están ni satisfechos ni insatisfechos, las condiciones de calidad traen consigo compromisos fuertes, por lo que es importante reforzar una inclinación para conseguir una satisfacción Alta.

3.2 Verificación de la hipótesis

Para medir el grado de asociación que tienen las dos variables de estudio se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman, prueba seleccionada gracias a los supuestos que cumple el estudio para su utilización, el uso de una muestra independiente, los datos de una de las variables es numéricos y no se requiere de una distribución normal. La correlación de Spearman se lo realizará utilizando el software estadístico SPSS 25, el cuál procesa los datos de las variables facilitando determinar si la formulación de la hipótesis del estudio se acepta se rechaza.

Formulación de la hipótesis

El Clima Laboral se relaciona con la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Avícola Pérez de la ciudad de Ambato

Ho: El Clima Laboral no se relaciona con la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Avícola Pérez de la ciudad de Ambato.

Hi: El Clima Laboral se relaciona con la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Avícola Pérez de la ciudad de Ambato

Reglas de decisión

El nivel de Significancia de Rho de Spearman contribuye a al cálculo de la prueba de hipótesis de las variables de Clima Laboral Satisfacción Laboral, en donde:

Ho: El nivel de significancia de Rho de Spearman es mayor a 0,05 (p valor > 0,05).

Hi: El nivel de significancia de Rho de Spearman es menor a 0,05 (p valor < 0,05).

Por otra parte, el coeficiente correlación de Spearman determina el nivel fuerza de correlación de las variables, sean estas positivas o negativas, en donde:

De 1 a 0,5 se obtiene un Coeficiente de Correlación Fuerte

De 0,49 a 0,30 se obtiene un Coeficiente de Correlación Moderada.

Menor a 0,29 se obtiene una Coeficiente de Correlación Débil

Análisis. Spearman preguntas de Correlación

Tabla 43. Pregunta 40 de Clima Laboral y Pregunta 21 de Satisfacción Laboral

	40. En esta avícola mejorará el rendimiento por si solo cuando los funcionarios estén contentos (CLIMA)		21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa (SATISFACCIÓN)
Rho de Spearman			
	40. En esta avícola mejorará el rendimiento por si solo cuando los funcionarios estén contentos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,437*
		N	,020
			28
	21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa	Coeficiente de correlación	,437*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,020
			.
			28

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
Elaborado por: Fabricio Shigüe (2020)

La prueba estadística Rho de Spearman expresa que el nivel de significancia entre variables es de 0,020. También nos indica que el coeficiente de correlación obtenido es de 0,437.

Decisión Final

El valor de significancia del análisis de variables es menor a 0,05, esto quiere decir, que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁). Por lo tanto el Clima Laboral se relaciona con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Avícola Pérez de la ciudad de Ambato. Por otra parte el coeficiente de correlación es de 0,437 lo que indica que se obtuvo una fuerza de correlación moderada. Finalmente, gracias a los análisis se puede señalar que si el Clima Laboral mejora la Satisfacción de la empresa también lo hará y si el Clima Laboral se reduce conjuntamente la Satisfacción Laboral de la empresa también reducirá.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Un Clima Laboral saludable constituye un elemento primordial para mantener la estabilidad profesional productiva como psicológica. Para el Clima Laboral de Avícola Pérez se utilizó un Instrumento de Recolección en donde se establece el nivel de Clima Laboral. Gracias al análisis de las preguntas se constituye que: a una gran parte de los empleados les afecta la manera en cómo están impuestas, la reglas y sanciones en la organización; sienten que reciben pocos incentivos por su trabajo bien hecho; perciben diferencias entre compañeros y autoridades de trabajo, llegando a distinguir rumores y grupos dentro de la empresa. Se destacan sentimientos de identidad por la organización y cooperación lo que beneficia al cumplimiento de metas. El Clima Laboral General fue calificado como bueno, lo que mantiene un equilibrio en la organización, el cual si es bien llevado puede llegar a mejorarse

La Satisfacción Laboral es la razón de ser del trabajador siempre que estén cubiertas sus necesidades laborales. Se utilizó un instrumento de recolección para medir la Satisfacción de los empleados en donde: los trabajadores expresan que se sienten poco satisfechos al ser supervisados, juzgados o apoyados por sus supervisores; tampoco se sienten tan satisfechos con oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, asimismo sienten mediana satisfacción con las decisiones tomadas en grupo. Hay que destacar que su satisfacción con las prestaciones recibidas, sueldos, beneficios de la ley, además de la satisfacción con su espacio físico de trabajo es bastante buena, lo que mantiene el bienestar emocional de los trabajadores, gracias a esto su Satisfacción Laboral general es valorada como media, dando posibilidad a que esta mejore.

Finalmente se relacionó el Clima Laboral y la Satisfacción de los colaboradores de la Avícola Pérez, ambas variables se complementan pues varios de los resultados de valoración del clima laboral eran bastante similares a las preguntas de desagrado sobre la satisfacción laboral. Es conveniente tratar al Clima Laboral del trabajador, considerando que ya se conoce la apreciación actual de las variables, después de todo, trabajadores más comprometidos con su trabajo laboran mucho mejor y es más gratificante si una mejor Satisfacción Laboral viene por añadidura.

4.2 Recomendaciones

Se recomienda implementar estrategias para mejorar el Clima Laboral de los Colaboradores y la Satisfacción de los Colaboradores de la avícola Pérez, sabiendo que la mayoría mantienen un clima laboral y una satisfacción en rango bueno y medio. Es necesario implementar estrategias para mejorar el clima laboral puesto que con esto también la satisfacción laboral será mejor, para esto se recomienda brindarles a los colaboradores más oportunidades de mejoramiento, reconocimiento laboral, incentivos por su trabajo bien hecho inclusive puede ser verbal, también potencializar la comunicación efectiva para fortalecer las relaciones de trabajo entre jefes y empleados, mejorar las relación y los deseos de los grupos de trabajadores, ofrecerles estabilidad, sembrar valores de respeto, además de mantener un adecuado liderazgo que es un punto que también se pudo visualizar en el estudio. Invertir en la salud de los empleados es una estrategia inteligente por lo que mejorar su clima y su satisfacción desarrollará sus capacidades y se notará la felicidad en los empleados de la Avícola Pérez.

Finalmente se sugiere la aplicación de la “propuesta de mejora para los colaboradores de la Avícola Pérez” en la cual se establece un poco más a detalle cómo se puede proceder para mejorar el clima laboral y la satisfacción laboral de la empresa y mejorar la calidad de laboral de los empleados.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, L., López, L., & Guzmán, M. (2017). Variables que inciden en la mejora de la satisfacción laboral en hospitales de Holguín. *Ciencias Holguín*, 23(1), 1–16. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69545978019%0ACómo>
- Araujo, P., & Caballero, E. (2016). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado durante el año 2016*. 1–103. <http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/UPEU/105/1/Bach.Evelyn.M.CotradoMacedo.y.Ubaldina.J.Infantes.Mamani.pdf>
- Ayala, B., Javier, D., Cevallos, V., Patricio, E., Álvarez, A., & Zapata, G. (2016). Evaluación del clima organizacional del personal docente. *Industrial Data*, 19(2), 56–68.
- Baena, A., Ayala, J., & Baños, R. (2017). Investigación descriptiva, correlacional o cualitativa. *Pensar En Movimiento: Revista de Ciencias Del Ejercicio y La Salud*, 15(1), 1–17. <https://doi.org/10.15517/pensarmov.v15i1.24777>
- Barhyte, D., Redman, B., & Neill, H. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Nursing Research*, 39(5), 309. <https://doi.org/10.1097/00006199-199009000-00016>
- Bravo, Á. M., González, G. A., & Duque, J. L. (2018). Diseño de estrategias de mejoramiento a partir del diagnóstico de clima organizacional en una empresa distribuidora de combustibles y alimentos. *Entramado*, 14(1), 12–31. <https://doi.org/10.18041/entramado.2018v14n1.27127>
- Cantón, I., & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Lasallista de Investigación*, 13(1), 214–226. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69545978019%0ACómo>
- Cernas, D. A., Mercado, P., & Davis, M. A. (2018). Future time perspective, job satisfaction, and organizational commitment: The mediating effect of self-efficacy, hope, and vitality. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 1–9. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a1>

- Cols, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *ESTUDIOS GERENCIALES*, 34(145), 1–18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Espinoza, G., & Jiménez, A. (2018). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. *Universidad & Empresa*, 21(36), 261. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6778>
- Faya, A., Venturo, C., Miriam, H., & Hernandez, R. (2018). Y SATISFACCIÓN LABORAL. *Apuntes Universitarios*, 8(3). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467657107003%0AEsta>
- Jiménez, D., & Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Cienci AUNEMI*, 9(18), 26–34.
- Jimenez, M., & Ganzo, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Psicología Desde El Caribe*, 35(1). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21359522002%0APDF>
- Meriño, V., Chirinos, Y., & Martinez, C. (2018). Corporate environment in sustainable entrepreneurship. *Revista EAN*, 84, 43–61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Meza, E. (2017). Analysis of Gender Perception Between Organizational Climate and Job Satisfaction in the Industry-Mexico. *Revista de Investigación y Comunicación*, 8(2), 148–158. <http://www.redalyc.org/pdf/4498/449854118008.pdf>
- Moreno, A., Chang, M., & Romero, J. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-. *Venzolana de Gerencias*, 23(82).
- Muñoz Sanchez, A. I. (2018). Medicina y Seguridad Del Trabajo. *Med Segur Trab*, 56(220), 220–225.
- Panchi, V. (2018). La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas. *Sapienza Organizacional*, 5(9), 173–188.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570009%0A>

- Pedraza, N. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigacion*, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9–24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Pupo, B., Velázquez, R., & Tamayo, M. (2017). Redalyc.Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguín*, 23(4), 1–14.
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). *Estudio De Relaciones Entre Cultura, Clima Y Fuerza De Clima Laboral En Ecuador*. 14(2), 225–240. <https://doi.org/10.5944/ap.14.1.17046>
- Rivera Moreno, C. E., Cegarra Cegarra, O. J., Vergara, H. D. C., & Matos, Y. M. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Revista Scientific*, 1(2), 316–339. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.18.316-339>
- Vallejo, M. (2018). CALIDAD DEL EMPLEO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EMIGRANTES ESPAÑOLES EN PAÍSES EUROPEOS. *Papeles Del Psicólogo*, 39(1). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77854690008%0APDF>

ANÉXOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

CUESTIONARIO DE ESTUDIO DE CLIMA LABORAL
(LITWIN Y STRINGER)



Sexo: Masculino () Femenino () Edad:

Cargo asignado de trabajo:

Fecha:

Tema: “El Clima Laboral y Satisfacción Laboral en la Avícola Pérez en la Ciudad de Ambato”

Instrucciones: El siguiente cuestionario forma parte de un estudio de Clima Laboral referente a aspectos sobre su ambiente de trabajo. Le pedimos que responda con sinceridad. Los resultados son confidenciales y en ningún caso se utilizarán en otras cuestiones de investigación. A continuación, encontrará 50 afirmaciones acerca de cómo se desarrolla su trabajo. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una (X) la alternativa que según su opinión describa con más exactitud la situación actual de la organización.

Objetivo del cuestionario: Evalúa el clima laboral.

AFIRMACIONES	Totalmente de acuerdo	Relativamente de acuerdo	Relativamente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. En esta avícola los trabajadores están bien definidos y organizados.				
2. En la avícola no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.				
3. La avícola se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quién recae la autoridad y la responsabilidad de cada trabajador.				
4. En esta avícola no es necesario solicitar permiso cada vez que se hace alguna cosa.				
5. Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y tramites que cumplir.				

6. A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación				
7. En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe directo.				
8. Quienes dirigen la avícola prefieren reunir las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puesto habituales				
9. En esta avícola cuando se recomienda una actividad ha poca confianza en la persona que asume el trabajo				
10. Quienes dirigen esta organización prefieren que quién está haciendo las cosas siga adelante con confianza, en vez de consultar con ellos.				
11. En esta avícola los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad e iniciativa.				
12. Para que un trabajo quede bien , es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa de realizarlo.				
13. Cuando se nos presenta problemas en el trabajo debemos resolverlos por nosotros mismo y no recurrir necesariamente a los jefes directos.				
14. Es común en esta avícola que los errores sean superados solo con disculpas.				
15. Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.				
16. En esta avícola los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.				
17. En esta avícola existe mayor preocupación por destacar en el trabajo bien hecho que aquel mal hecho				
18. En esta avícola mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se reciba				
19. En esta avícola existe tendencia a ser más negativo que positive				
20. En esta empresa no hay suficiente recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho				
21. En esta avícola los errores son sancionados				
22. En esta avícola se trabaja de forma lenta, pero segura y sin riesgos.				
23. Esta avícola se ha desarrollado porque se ha arriesgado cuando ha sido necesario				

24. En esta avícola la toma de decisiones se hace de forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos				
25. Las jefaturas de esta cooperativa están dispuestas a correr riesgos ante una buena iniciativa				
26. Para que esta avícola sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.				
27. Entre el personal de la cooperativa predomina un ambiente de Amistad				
28. En esta avícola se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado				
29. En esta avícola cuesta mucho llegar a tener amigos				
30. En esta avícola la mayoría de personas son indiferentes hacia los demás				
31. En esta avícola existen buenas relaciones humanas entre jefaturas y el resto de los funcionarios				
32. En esta avícola los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error				
33. En esta avícola la jefatura se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada funcionario				
34. En esta avícola no existe mucha confianza entre superior y subordinado				
35. La jefatura de esta avícola muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.				
36. En esta avícola cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de jefes y compañeros				
37. En esta avícola se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.				
38. Para las jefaturas de esta avícola toda tarea puede ser hecha de mejor manera.				
39. En esta avícola las jefaturas continuamente insisten en que mejoremos nuestro trabajo individual.				
40. En esta avícola mejorará el rendimiento por si solo cuando los funcionarios estén contentos				
41. En esta avícola se valoran más las características personales de los funcionarios que su rendimiento.				

42. En esta avícola las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.				
43. En esta avícola la mejor manera de causar buena impresión es evitar las discusiones y desacuerdos.				
44. La jefatura cree que las discrepancias entre los distintos departamentos y personas pueden ser útiles a la avícola.				
45. En la avícola se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque no estemos de acuerdo con nuestros jefes.				
46. En esta avícola, para llegar a un acuerdo, no se toman en cuenta las distintas opiniones existentes				
47. Las personas están satisfechas de estar en la cooperative				
48. Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien				
49. Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia esta avícola				
50. En esta avícola la mayoría de los funcionarios están más preocupados de sus propios intereses				

Gracias por su Colaboración

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

EL CUESTIONARIO DE SATISFACCION S20/23

J. L. Meliá y J. M. Peiró.



Sexo: Masculino () Femenino () Edad:

Cargo asignado de trabajo:

Fecha:

Tema: “El Clima Laboral y Satisfacción Laboral en la Avícola Pérez en la Ciudad de Ambato”

Instrucciones: Lea cuidadosamente y responda con sinceridad. Los resultados son confidenciales solo se utilizarán para fines de investigación. Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique con una (X) de acuerdo con estas alternativas, el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen distintos aspectos de su trabajo.

Objetivo del cuestionario: Evalúa la Satisfacción Laboral de los Empleados.

1	<i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
2	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
3	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
4	<i>El salario que usted recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
5	<i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
6	<i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
7	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
8	<i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
9	<i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
10	<i>La temperatura de su local de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
11	<i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□

12	<i>Las oportunidades de promoción que tiene.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
13	<i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
14	<i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
15	<i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
16	<i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
17	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
18	<i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
19	<i>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
20	<i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
21	<i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
22	<i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
23	<i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□

Gracias por su colaboración

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN



**“PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL DE LA AVÍCOLA PÉREZ EN LA
CIUDAD DE AMBATO”**

Autor:

Fabricio Shigüe

Tutor:

Ing. Luis Tello

AMBATO

AGOSTO 2020

INTRODUCCIÓN

En la empresa Avícola Pérez de la ciudad de Ambato se realizó un estudio de Clima Laboral mismo que determinó las diferentes percepciones que los empleados tienen de su ambiente de trabajo. Se entiende que el clima organizacional es un aspecto de gran importancia que determina el empoderamiento de los colaboradores, por lo cual encontrar su mejoramiento ayudará a la obtención de mayor desenvolvimiento en el área de trabajo, con las metas propuestas por la gerencia.

También se identificó la existencia de factores internos que afectan las actividades de la satisfacción laboral de la empresa. Se comprende que a mayor o menor grado de satisfacción de un empleado, la respuesta emocional va a ser distinta frente a aspectos específicos de su trabajo. Si se mejora la satisfacción de los empleados automáticamente va a existir una respuesta positiva en la elaboración de sus labores.

En la presente propuesta de mejora se establecen actividades organizadas que activan el mejor funcionamiento de los empleados de la organización, dichos temas serán enfocados en mejorar el ambiente de trabajo así como también la satisfacción de los colaboradores para un mayor desempeño.

JUSTIFICACIÓN

La presente propuesta es de gran importancia porque al incorporar estrategias para un buen Clima Laboral, se mantiene un equilibrio en el estado anímico, físico y mental de cada trabajador, también la motivación será incrementada dando como resultado creatividad y buenas ideas para desempeñar su trabajo.

También se enfatiza que la satisfacción en el trabajo por parte de los empleados que resulta fundamental para la empresa, pues la satisfacción puede estimular energía positiva, creatividad y una mayor motivación para el triunfo y cumplimiento de metas.

La propuesta es fundamental porque enfoca el desarrollo del trabajo, sabiendo que existen empleados con un clima laboral regular y un empleado con un clima laboral malo, también se comprende que gran parte de los colaboradores tiene su satisfacción laboral valorada como media. Por lo tanto, se promueve mejoras para superar aspectos negativos que se detectaron gracias a la participación de los colaboradores. Es importante invertir en el factor humano, que ayuda a conseguir los objetivos estratégicos de las empresas y a mejorar su efectividad de procesos internos.

ALCANCE

La presente propuesta de mejoramiento está enfocada para los empleados con problemas en su clima laboral y su satisfacción laboral, asimismo se expande su alcance a todos los colaboradores de Avícola Pérez como estrategia de excelencia para el cumplimiento de metas propuestas por la organización

OBJETIVO GENERAL

Incrementar los niveles de Clima Laboral y Satisfacción Laboral mediante la propuesta de mejoramiento aplicada en la Avícola Pérez

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar estrategias que fortalezcan el Clima laboral y la Satisfacción laboral de los colaboradores de la Avícola Pérez basándonos en los resultados de los test aplicados.
- Mantener un cronograma ordenado de actividades y capacitaciones que motive a los empleados positivamente para desarrollen sus actividades laborales
- Concientizar las relaciones interpersonales entre los colaboradores de las diferentes áreas generando un ambiente estable para realizar diversas actividades encomendadas a cada uno.

METAS DE LA PROPUESTA

Realizar actividades y capacitaciones de mejora para el 99% de los colaboradores de la Avícola Pérez en el presente año 2020, de quienes se busca elevar el ambiente laboral, así como también su satisfacción con el trabajo.

ESTRATEGIAS

Para el cumplimiento de la meta propuesta se establecen: Objetivos, tiempos y recursos; materiales e insumos necesarios para la realización de actividades y capacitaciones propuestas; socialización de situaciones encontradas en la detección de clima y satisfacción laboral, realización de un cronograma de actividades y capacitaciones, presentación de ejemplos y actividades prácticas, evaluación con cierre y retroalimentación.

ENFOQUE DE PREGUNTAS MÁS RELEVANTES DETECTADAS EN LA VALORACIÓN DE CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

Para este punto se realizará un análisis breve de los puntos de vistas de los colaboradores en sus preguntas relevantes según su valoración detectada en el estudio.

a) PREGUNTAS DE CLIMA LABORAL

1. La avícola se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quién recae la autoridad y la responsabilidad de cada trabajador	10 totalmente en desacuerdo 9 Relativamente en desacuerdo
2. A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación	3 Totalmente de acuerdo 16 Relativamente de acuerdo
3. Cuando se nos presenta problemas en el trabajo debemos resolverlos por nosotros mismo y no recurrir necesariamente a los jefes directos.	4 Totalmente de acuerdo 14 Relativamente de acuerdo
4. En esta avícola los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	6 totalmente en desacuerdo 16 Relativamente en desacuerdo
5. En esta avícola no hay suficiente recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.	3 Totalmente de acuerdo 12 Relativamente de acuerdo
6. En esta avícola cuesta mucho llegar a tener amigos	3 Totalmente de acuerdo 13 Relativamente de acuerdo
7. En esta avícola no existe mucha confianza entre superior y subordinado	3 Totalmente de acuerdo 13 Relativamente de acuerdo

En base a la contestación de los colaboradores de la Avícola Pérez en cuanto a su Clima Laboral, la mayor parte no tienen muy en claro en quien recae la autoridad y la responsabilidad de cada trabajador; sienten que trabajan en forma desorganizada y sin planificación; también sienten que la mayoría de las veces ellos deben resolver los problemas y no necesariamente los jefes directos; la mayoría contesta que por más que se desempeñen mejor en su trabajo es difícil llegar a ocupar mejores puestos, afirman que cuesta llegar a tener amigos; asimismo la gran mayoría están de acuerdo en que en la avícola casi no existe confianza entre superior y subordinado.

b) PREGUNTAS DE SATISFACCIÓN LABORAL

17. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	1 Bastante insatisfecho 6 Algo insatisfechos
18. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	3 Algo insatisfechos
3 El entorno físico y el espacio de que se dispone en su lugar de trabajo	3 Algo insatisfechos
4 La supervisión que ejercen sobre usted	5 Algo insatisfechos
5 El apoyo que recibe de sus superiores	2 Bastante insatisfechos 8 Algo insatisfechos
6 Su participación en las decisiones de su departamento o sección	2 Bastante insatisfecho 7 Algo satisfecho

Según las respuestas de los empleados de la avícola Pérez muchos están poco satisfechos con la satisfacción que le produce el trabajo; también se sienten algo insatisfechos con el cumplimiento de objetivos, metas y tasas de producción que deben alcanzar; de igual forma están algo insatisfechos con el entorno físico de su lugar de trabajo; así mismo están insatisfechos con la supervisión que ejercen sobre ellos y el apoyo que reciben de sus superiores; y están insatisfechos con la apertura para tomar decisiones en el departamento y sección de trabajo.

FIN DE LA PROPUESTA

En base a las preguntas analizadas se presentaron las condiciones que los empleados sienten importantes para que incremente su productividad y mejores su desempeño en cuanto al clima y la satisfacción de la empresa, mediante estas situaciones se busca:

- Se pretende establecer un buen Liderazgo entre colaboradores y subordinados para que se optimice la mano de obra
- Una gestión del trabajo más organizada que desarrolle el cumplimiento de metas
- Buscar una manera de incentivar a los colaboradores por el trabajo bien hecho
- Fomentar el trabajo en equipo, la motivación y la toma de decisiones que incrementen la productividad y el desarrollo de la empresa

TIPO, MODALIDAD Y NIVEL DE CAPACITACIÓN

Una vez detectado los fines de la propuesta, se establecen el tipo, la modalidad y nivel requerido para que se cumpla los objetivos propuestos para el mejoramiento laboral de los empleados.

a) Tipo de capacitación correctiva

Para esta propuesta de mejoramiento se utilizó un tipo de capacitación correctiva porque como su nombre lo indica, se orientó para solucionar “problemas de desempeño”, mediante un estudio diagnóstico de clima laboral y de satisfacción en los colaboradores de la Avícolas Pérez, los cuales al detectar los problemas es más factible dar solución hacia qué capacitaciones requieren los empleados

b) Modalidad de capacitación mixta

Se escoge a la modalidad de capacitación mixta por la realidad que se está viviendo en el mundo, actualmente los colaboradores están acudiendo a la empresa en días seleccionados y por números de empleados reducidos, por lo que capacitación mixta combina la formación virtual y la capacitación tradicional según las necesidades. Sin embargo se promueve mucho más por seguridad de los empleados con el aprendizaje a distancia para dar cumplimiento a la propuesta de mejora.

c) Nivel de capacitación intermedio

Se escoge el nivel de capacitación intermedio por que el objetivo es profundizar el conocimiento para conseguir la fomentación del trabajo en equipo, la motivación y al tomad e decisiones, además ampliar los conocimientos y ampliar las habilidades para la realización de procesos laborales y desarrollo organizacional.

ACTIVIDADES Y CAPACITACIONES A DESARROLLAR

Las actividades y capacitaciones escogidas para la propuesta de mejora fueron seleccionadas gracias a las valoraciones bajas más relevantes que dieron los trabajadores sobre el estado de su Clima Laboral y su Desempeño Laboral, lo que facilitó elegir los temas de capacitación para los empleados de la empresa Avícola Pérez de la ciudad de Ambato. Por lo tanto se presentan los siguientes temas de actividades y capacitación según las necesidades detectadas para los empleados:

CONVERSACIONES SEMANALES CON EL PERSONAL



OBJETIVO:

Establecer una comunicación más constante con personal del área operativa las necesidades que pueden existir respecto a su trabajo

DESCRIPCIÓN

Establecer un periodo determinado al mes en el cual los propietarios de la empresa puedan establecer un dialogo con su personal y que ellos puedan manifestar sus ideas de forma sincera y clara respecto a cómo se encuentran sus herramientas de trabajo y la forma en que se les distribuyen los recursos e insumos para realizar de forma efectiva su trabajo.

ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA



OBJETIVO:

Estimular la convivencia entre colaboradores y establecer un ambiente de amistad que favorezca al clima organizacional de la empresa.

DESCRIPCIÓN

Las actividades deberán ser establecidas por los propietarios de la empresa y ellos decidirán el ejecutarlas, estableciendo el tiempo y el costo de las mismas, pueden ser actividades sugeridas como:

- Días de campo por el día del trabajador.
- Fin de semana deportiva,
- Convivios navideños con propietarios y compañeros de trabajo.
- Intercambio de regalos sencillos o tarjetas

RECOMPENSA Y RECONOCIMIENTOS



OBJETIVO:

Establecer un sistema de reconocimientos y recompensas para los colaboradores, estimulando su satisfacción laboral, para un mejor rendimiento en la empresa.

DESCRIPCIÓN

Por el buen desempeño, cumplimiento de metas, y objetivos de estándares de producción alcanzados en el mes se sugiere:

Recompensas

- Membresía para ir al gimnasio
- Regalos de artículos para uso personal
- Membresía para ir al cine con su familia
- Membresía para comer en algún restaurante (definido por la empresa)
- Bono por productividad y atención al cliente
- Bono por buena conducta y cumplimiento de las reglas de la empresa.
- Vale por productos de cuidado personal.
- Vale por corte de cabello en la barbería o salón de belleza.

Reconocimientos:

- Diplomas por colaborador del mes.
- Palabras que alimenten la autoestima de los colaboradores.
- Foto del empleado del mes

CAPACITACIÓN MOTIVACIONAL



OBJETIVO

Mejorar el estado anímico de los colaboradores de la Avícola Pérez para que tengan mejores motivos para realizar un trabajo de calidad con buen desempeño

DESCRIPCIÓN

Actividades de capacitación que favorecen la confianza y el desarrollo personal, ayuda a la formación de líderes dentro de la empresa, Mejorará las habilidades de comunicación y trabajo en equipo, mayor responsabilidad con su puesto de trabajo, mejor rendimiento y productividad.

FORMACIÓN SOBRE LIDERAZGO



OBJETIVO:

El objetivo de esta actividad es fortalecer el liderazgo y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa y los propietarios.

DESCRIPCIÓN:

Los propietarios y jefes encargados reciban cursos sobre liderazgo. Se establecerán reuniones cada mes para verificar el rendimiento de los objetivos de los colaboradores, lo que debe significar un reto para ellos, • Organizar equipos de trabajo y establecer a cada colaborador un rol a modo de que se sienta parte de un equipo y reconozca la importancia de su trabajo para el cumplimiento de los objetivos, los objetivos deberán ir también en relación con el sistema de recompensas y reconocimientos para que los colaboradores se sientan motivados.

FORTALECIMIENTO DE LA COMUNICACIÓN



OBJETIVO

Mejorar significativamente la comunicación tanto como entre colaboradores así como entre colaboradores y propietarios de la empresa.

DESCRIPCIÓN

Para cumplir con el objetivo de la presente propuesta es necesario lo siguiente:

- Comunicación semanal entre personal operativo y administrativo para permitir una participación activa de personal respecto a sus ideas para innovar en el servicio del negocio y resolver sus dudas o inquietudes.
- Escuchar al personal operativo en cuando a conformidad e inconformidad en su trabajo.
- Aplicar actividades dinámicas como lluvia de ideas, donde los colaboradores escriben en equipo, cada uno sus ideas respecto a la empresa haciendo que sus ideas son tomadas en cuenta, reforzando el compromiso con la organización.

RECURSOS

Humanos: - Empleados de la Avícola Pérez, Coach, Mentores, Psicólogos, Jefe de RRHH, gerente.

Materiales: Esferos, folio, equipo multimedia, proyector, carpetas, mesas de trabajo, pizarra, Internet y computadoras personales para acciones en línea

Infraestructura:

Las actividades que puedan realizarse de forma presencial se las realizará en el espacio de capacitaciones de la Avícola Pérez, caso contrario se lo puede realizar sin inconvenientes vía virtual.

CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES Y CAPITACIONES DE LA PROPUESTA DE MEJORA

El presente cronograma es solo una sugerencia de la organización que se le puede dar a las actividades de mejora para los empleados de la empresa, aun así queda en consideración su utilización para el mejoramiento del clima y la satisfacción laboral de la empresa

ACTIVIDADES Y CAPACITACIONES A DESARROLLAR	OCTUBRE																			
	1					2					3					4				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
CONVERSACIONES CON EL PERSONAL DE LA AVICOLA PEREZ																				
ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA																				
RECOMPENSA Y RECONOCIMIENTOS																				
CAPACITACIÓN MOTIVACIONAL																				
FORMACIÓN SOBRE LIDERAZGO																				
FORTALECIMIENTO DE LA COMUNICACIÓN																				

ACTIVIDADES Y CAPACITACIONES A DESARROLLAR	NOVIEMBRE																			
	1					2					3					4				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
CONVERSACIONES CON EL PERSONAL																				
ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA																				
RECOMPENSA Y RECONOCIMIENTOS																				
CAPACITACIÓN MOTIVACIONAL																				
FORMACIÓN SOBRE LIDERAZGO																				
FORTALECIMIENTO DE LA COMUNICACIÓN																				

ACTIVIDADES Y CAPACITACIONES A DESARROLLAR	DICIEMBRE																			
	1					2					3					4				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
CONVERSACIONES CON EL PERSONAL																				
ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA																				
RECOMPENSA Y RECONOCIMIENTOS																				
CAPACITACIÓN MOTIVACIONAL																				
FORMACIÓN OSBRE LIDERAZGO																				
FORTALECIMIENTO DE LA COMUNICACIÓN																				

Fotos



