

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL SUPERMERCADO PLAZA VEA – ICA, 2022

ORGANIZATIONAL CLIMATE OF PLAZA VEA SUPERMARKET WORKERS - ICA, 2022

Seminario Unzueta Randall Jesús¹, Mallcco Ancalle Sara Florinda¹

¹Universidad María Auxiliadora. Facultad de Ciencias Empresariales. Lima. Perú.

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo

Recibido: 30/05/2022
Aprobado: 03/06/2022
Publicado: 30/06/2022

Autor corresponsal

Seminario Unzueta Randall Jesús
randallseminario@gmail.com

Financiamiento

Autofinanciado

Conflictos de interés

Los autores declaran no tener conflictos de interés

Citar como

Seminario Unzueta R, Mallcco Ancalle S. Clima organizacional en los trabajadores del supermercado Plaza Vea – Ica, 2022. *Ágora Rev. Cient.* 2022; 09(01): 9-16. DOI: <https://doi.org/10.21679/201>

RESUMEN

Objetivos: Describir el clima organizacional en los trabajadores del supermercado Plaza Vea, Ica- 2022. **Materiales y métodos:** El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, tipo aplicado, de diseño no experimental y de corte transversal, nivel descriptivo; contando como población a los trabajadores del supermercado, la muestra estuvo conformada por un total de 50 trabajadores, la técnica fue la encuesta en escala de Likert y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario con 22 ítems y 5 dimensiones, los datos fueron analizados mediante el programa SPSS. **Resultados:** Indican que el clima organizacional en los colaboradores predominó el nivel medio con un 82%, seguida del nivel bajo con un 12%; en cuanto a las dimensiones, en motivación un 70%, autorrealización 64%, comunicación 72%, involucramiento laboral 76%, condiciones de trabajo 64%; predominó el nivel medio que indica que medianamente bien se desarrolla el clima organizacional en los colaboradores de la empresa. **Conclusiones:** Los colaboradores de la empresa sienten que el clima organizacional no es favorable en el ambiente laboral que existe en esta empresa; asimismo, se debe mejorar la motivación, autorrealización, comunicación, involucramiento laboral y condiciones de trabajo, en los trabajadores del Supermercado Plaza Vea.

Palabra claves: Clima organizacional; Motivación; Autorrealización; Involucramiento laboral; Condiciones laborales y comunicación.

ABSTRACT

Objectives: To describe the organizational climate in the workers of the Plaza Vea supermarket, Ica-2022. **Materials and methods:** This study has a quantitative approach, applied type, non-experimental and cross-sectional design, descriptive level; counting supermarket workers as population, the sample consisted of a total of 50 workers, the technique was the Likert scale survey and the data collection instrument was the questionnaire with 22 items and 5 dimensions, the data were analyzed using the SPSS program. **Results:** They indicate that the organizational climate in the collaborators prevailed the medium level with 82%, followed by the low level with 12%; in terms of dimensions, motivation 70%, self-realization 64%, communication 72%, job involvement 76%, working conditions 64%; the medium level prevailed, indicating that the organizational climate is fairly well developed in the company's collaborators. **Conclusions:** The company's employees feel that the organizational climate is not favorable in the work environment that exists in this company; Likewise, motivation, self-realization, communication, labor involvement and working conditions must be improved in the workers of the Plaza Vea Supermarket.

Keywords: Organisational climate; Motivation; Self-fulfilment; Work engagement; working conditions and communication.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional sirve como una métrica para poder medir el sentir de los trabajadores sobre la estructura de trabajo y políticas de las organizaciones ⁽¹⁾, según un estudio hecho por Chiang ⁽²⁾, en el Perú el 86% de los trabajadores renuncian por un mal clima organizacional y los principales problemas que resalta es el liderazgo y la relación con los superiores, por otro lado el 15% es por temas salariales. Por otro lado un estudio realizado por Ortega y colaborador ⁽³⁾, señala que un total de 81% de los empleados consideran que el clima organizacional es primordial para su desempeño y

para el 19% de los trabajadores este factor no influye en sus actividades, pero también consideran que para aceptar un puesto de trabajo ven la parte de remuneración en un 27%, y en segundo lugar consideran el clima organizacional en un porcentaje de 23%, seguido del aspecto más resaltante por los empleados con un porcentaje de 22%, que es contar con todos beneficios de un trabajador formal.

El clima organizacional afecta en un 20% la productividad de las empresas, por eso es primordial implementar un buen ambiente laboral, de lo contrario puede afectar el 20% en la productividad de la empresa ⁽⁴⁾, asimismo en el Perú se puede apreciar que un 58% de los gerentes tiene en consideración la estrategia de bienestar laboral que tiene como objetivo impactar en la retención positiva de los empleados. Asimismo una encuesta señala que el 55% de los trabajadores peruanos sienten temor de fallar o cometer algún error en sus puestos de trabajo, también nos dice que con un ambiente psicológicamente seguro no solo gana el trabajador si no también la empresa ⁽⁵⁾, asimismo, García en su estudio comenta que solo el 31% de los empleados sienten ambiente agradable, pero el 8% siente vergüenza en compartir sus ideas, y el 6% siente temor al realizar una pregunta, García ⁽⁶⁾ afirma que las razones más resaltantes de sentir miedo, vergüenza es cuando se tiene un jefe autoritario o castigador.

Para Salazar ⁽⁷⁾, un clima organizacional duradero y dócil fomenta en el trabajador logros en un plazo determinado, una empresa con un orden severo y demasiadas presiones solo llegará a obtener objetivos a corto plazo.

En una investigación que se llevó a cabo realizado a 140 subordinados del Banco de Crédito del Perú, en las diferentes agencias de Lima; se observa que el 29,3% de los subordinados encuestados mostraron un clima organizacional en un nivel bajo, mientras tanto el 37,9% tuvo un nivel medio y el 32,9% un nivel alto ⁽⁸⁾. Igualmente, en México que se aplicó un cuestionario en las organizaciones para percibir el clima organizacional y se observó que el 54% de los trabajadores aseguraron que en su ambiente laboral no perciben un buen clima organizacional, por otro lado, el 46% observan un buen ambiente para laborar. También, muchas veces existe en las empresas la falta del reconocimiento del trabajo de los colaboradores, también la falta de desarrollo personal y profesional, favoritismo existente en las organizaciones, la falta de valoración del trabajo, la falta de desarrollo y también el equilibrio que es primordial en un ambiente laboral ⁽⁹⁾. De acuerdo a las investigaciones de aptitud informan que el 86% de los peruanos abandonarían sus puestos de trabajo vigente, se observan una falta de clima organizacional en las empresas y que el 81% de los subordinados manifiestan que el ambiente de trabajo es muy destacado para su buen desempeño laboral ⁽¹⁰⁾. Últimamente en el mundo actual, las empresas para ser más atractivas y relevantes, han

hecho un enfoque en el clima organizacional, por lo que han tratado de poner en marcha estrategias empresariales ⁽¹¹⁾, asimismo nos dice que un buen desempeño organizacional estará en función de un correcto clima organizacional, sobre todo en donde las empresas están en tiempo de proceso de cambios y globalización, en donde exigen profesionales que destaquen en los valores de aptitudes y actitudes, y que sean capaces de llevar una buena administración de forma relevante y de forma competente, que se comprometan con la organización ⁽¹²⁾, el clima organizacional es atractivo para la mayoría de las organizaciones, ahora en la actualidad se da como para negocios familiares o emprendimientos, porque se incluye en la transformación organizacional, como también en la comunicación para la toma de decisiones correctas, para el fin de los problemas y para un buen satisfacción de los empleados ⁽¹³⁾.

Plaza Ve a es una empresa peruana de rubro de supermercados comerciarles que ofrece productos como artefactos, comidas, abarrotes, etc. Cuenta con un local comercial en el departamento de Ica. Actualmente se observa que en el Supermercado Plaza Ve a existe un problema de clima organizacional, ya que existe falta de buena comunicación y precisión de la información entre sus áreas, así como deficiencia en las condiciones laborales, inequidad en su remuneración y beneficios sociales, por otro lado, existe un alto nivel de desmotivación por falta de un estímulo que los motive a realizar sus tareas, Asimismo, no se promueve la autorrealización e involucramiento laboral, porque no existe un vínculo entre los valores del trabajador y el compromiso con el éxito y desarrollo de la organización, así como las oportunidades de desarrollo personal y profesional de los colaboradores.

Según Chiavenato ⁽¹⁴⁾, el clima organizacional es el ambiente interno entre los trabajadores de la organización, y tiene que ver con el grado de motivación de sus empleados. "es el atributo y las propiedades del lugar de trabajo en donde perciben y sienten los colaboradores de la organizacional y esto comprende directamente en sus conductas"; es decir que el clima organizacional es apreciado por los integrantes a las incitaciones y normas, cooperaciones que tiene la organización, desde otro punto de vista, se define como comunicación organizacional, en donde comprende conservar un buen contacto entre los colaboradores de la organización, desarrollando nuevas, obligaciones para lograr objetivos trazadas por la organización ⁽¹⁵⁾.

África ⁽¹⁶⁾, lo define como a apreciación o la muestra en donde las personas proceden una efectividad laboral en la que están localizadas, asimismo, nos cuenta sobre sus investigaciones para poder definir el clima desde un punto de vista proporcional, que pueden ser mensurables de forma natural o furtivamente en los trabajadores desde un contexto laboral, conducta y motivación. Asimismo,

para ⁽¹⁷⁾, nos dice que el clima organizacional es aquello que no solo puede ser visto, tampoco se puede sentir, pero podemos ver su existencia verdadero cuando afecta dentro de la organización y todo lo que pasa puede ser forzado. López ⁽¹⁸⁾, nos define que es un ambiente particular de la empresa, en donde las condiciones de trabajo hace que los colaboradores se sientan satisfechos acorde a las circunstancias en cómo se sitúa la transformación colectivo y la conformación organizacional, todos estos determinan y se incluyen en la conducta, la satisfacción eficaz en el ambiente. Para Chiavenato ⁽¹⁹⁾, el clima organizacional son los atributos o las características del ambiente organizacional que es percibido por los colaboradores, e incluye en la conducta y, es un aspecto primordial en todas las organizacional para mejorar el ambiente laboral conseguir crecimiento en la parte de la productividad teniendo ⁽²⁰⁾ en cuenta el talento humano. Asimismo, Tamayo y Traba ⁽²¹⁾, nos dice que un modelo de clima organizacional, en el cual argumentan que el clima organizacional es el ambiente de trabajo que es valorado por los integrantes de la institución, de manera que, el clima organizacional juega un papel primordial en la administración del talento humano, pues logra que los integrantes de una institución participen de forma activa en los procesos organizacionales y así generar un impacto idóneo en el desempeño, menciona que la motivación, son un conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, y la satisfacción a sus necesidades básicas que tiene el individuo que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio se hacen presentes, como la remuneración, el reconocimiento y la satisfacción en el trabajo ^(21,25). La autorrealización, es la apreciación de desarrollo profesional y personal, y perspectiva de futuro que forma el trabajador a partir de las oportunidades que brinda la organización al colaborador ⁽²¹⁾, por otro lado demuestra que cuando se trata de comportamientos de autorrealización, significa experimentar una concentración y abstracción plena, vívida y personal; significa que sin la autoconciencia del adolescente en el momento de la experiencia, la persona es total y completamente humana ⁽²⁶⁾, siendo el “rendimiento laboral” aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados de la organización que relacionan los objetivos y pueden medirse en función de las competencias de cada empleado y el nivel de contribución a la organización ⁽²⁷⁾; las oportunidades como ideas o invenciones para lograr metas ambientales, creencias acerca de lo que es deseable acerca de ellas y acciones para implementarlas, un concepto se convierte en una oportunidad cuando los clientes lo desean y lo consideran factible

El involucramiento laboral según Zepeda, es un proceso libre, y participativo en el que los empleados toman decisiones que afectan directamente su productividad, donde se utiliza todo el potencial de los empleados, y

está diseñado para fomentar el compromiso y resultados organizacionales positivo ⁽²⁸⁾, haciendo referencia al grado de personalización del trabajador respecto al compromiso y los valores de la empresa, para alcanzar las metas establecidas y desempeño laboral óptimo; siendo su compromiso en la organización un estado psicológico que caracteriza la relación de una persona con una empresa e influye en la decisión de mantener o dejar la empresa ⁽²⁹⁾, identificándose en la organización como el sentido de pertenencia del colaborador como un sentido de pertenencia a un grupo ⁽³⁰⁾.

Es importante considerar las condiciones laborales como la percepción de los colaboradores respecto los incrementos económicos, materiales que brinda la organización para el acatamiento de sus actividades laborales ⁽³¹⁾, considerando los materiales y equipos de trabajo en grupo que tiene relación con tácticas, métodos y metodologías que usa un conjunto humano para poder hacer las metas propuestas ⁽³²⁾, entendiéndose una relación laboral a una persona que labora y ayuda en la generación de riqueza, a cambio de una recompensa monetaria ⁽³³⁾.

Una buena comunicación en el clima organizacional representa la valoración de los mensajes o información transmitida dentro de la organización, donde se considera la coherencia, claridad, precisión y fluidez del mensaje ⁽³⁴⁾, siendo importante el trabajo en equipo para lograr objetivos ⁽³⁵⁾, una comunicación clara es el proceso de pasar información y comprensión de una persona a otra ⁽³⁶⁾, teniendo acceso a la información como elemento fundamental para el éxito de la empresa dentro de una organización, que se caracteriza como un recurso intangible y valiosos para la empresa ⁽³⁷⁾.

Plaza Veá es una empresa peruana de rubro de supermercados comerciales que ofrece productos como artefactos, comidas, abarrotes, etc. Cuenta con un local comercial en el departamento de Ica. Actualmente se observa que en el Supermercado Plaza Veá existen problemas, como la falta de buena comunicación y precisión de la información entre sus áreas, así como deficiencia en las condiciones laborales, inequidad en su remuneración y beneficios sociales, por otro lado, existe un alto nivel de desmotivación por falta de un estímulo que los aliente a realizar sus tareas. Asimismo, no se promueve la autorrealización e involucramiento laboral, porque no existe un vínculo entre los valores del trabajador y el compromiso con el éxito y desarrollo de la organización, así como las oportunidades de desarrollo personal y profesional de los colaboradores.

Por ello que se formuló el siguiente objetivo principal del estudio que fue describir el clima organizacional en los trabajadores del Supermercado Plaza Veá – Ica, 2022; y como objetivos secundarios es describir las dimensiones motivación, autorrealización, comunicación, involucramiento laboral y condiciones laborales en los

trabajadores del Supermercado Plaza Vea – Ica, 2022.

MATERIALES Y MÉTODOS

Enfoque y diseño de estudio

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo y su diseño fue descriptivo ⁽³⁸⁾.

Población de estudio

El presente trabajo se realizó con la participación de 50 colaboradores mayores de 18 años de ambos sexos en el Supermercado Plaza Vea, ubicado en calle Ayabaca N° 1180 en Ica; en el estudio se trabajó con toda la población.

Variable y dimensiones del estudio

En el presente estudio presento la variable clima organizacional, que cuenta con 5 dimensiones, las cuales son: motivación, autorrealización, comunicación, involucramiento laboral y condiciones laborales.

Técnica e instrumento de recolección de datos

En el presente estudio se realizó con la técnica de una encuesta ⁽³⁹⁾ y el instrumento que se utilizó durante la recolección de datos fue el cuestionario, el cual permitió obtener información de las opiniones de los encuestados.

Se determinó la validez de la variable clima organizacional, en la cual se obtuvo un puntaje de tres validadores de 0,903% en la que se indica que el instrumentó es bueno para su aplicación, ambas pruebas confirman la validez del instrumento, así mismo se determinó la confiabilidad del instrumento en Alfa de Cronbach con un puntaje de 0,432.

Recolección de datos

El proceso de recolección de datos se inició con la planificación del mismo y la recolección de datos propiamente dicho, fue realizado en el mes de junio del presente año 2022.

Análisis de datos

Los datos recolectados fueron analizados con el programa SPSS 26 en su versión en español. Se empleó la estadística descriptiva.

Consideraciones éticas

Para el presente estudio se aplicaron los principios bioéticos con lo cual se garantizó el respeto a las decisiones de los participantes, siendo estos previamente informados sobre los objetivos y alcances del estudio, donde se explicó el objetivo primordial de la investigación como el procedimiento en la ejecución de la encuesta.

RESULTADOS

A continuación, se describen los resultados en concordancia con las variables y las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores del Supermercado Plaza Vea – 2022.

Tabla 01. Clima organizacional

Rango/Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJO	6	12,0
MEDIO	41	82,0
ALTO	3	6,0
Total	50	100,0

De acuerdo a la tabla 01, del 100% de la totalidad de los 50 colaboradores del Supermercado Plaza Vea, participantes de la encuesta; el 82% de los encuestados indican que sienten que existe nivel medio respecto al clima organizacional, mientras que un 12% indica que es bajo; sin embargo, el 6% respondieron que es alto en la empresa.

Tabla 02. Dimensión motivación en los trabajadores Plaza Vea - Ica.

Rango/Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJO	12	24,0
MEDIO	35	70,0
ALTO	3	6,0
Total	50	100,0

De acuerdo a la tabla 02, del 100% de la totalidad de los 50 trabajadores del Supermercado Plaza Vea, participantes de la encuesta; el 70% de los encuestados indican que sienten que existe nivel aceptable respecto a la motivación que brinda la empresa, mientras que un 24 % indica que es baja la motivación; sin embargo, el 6% respondieron que la motivación que sienten en la empresa en alto.

Tabla 03. Dimensión autorrealización en los colaboradores de Plaza Vea - Ica.

Rango/Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJO	16	32,0
MEDIO	32	64,0
ALTO	2	4,0
Total	50	100,0

De acuerdo a la tabla 03, del 100% de la totalidad de los 50 colaboradores del Supermercado Plaza Vea,

participantes de la encuesta; el 64 % de los encuestados indican que sienten medianamente autorrealizados con las labores que realizan en la empresa, mientras que un 32% indica que no sienten autorrealizados dentro de la empresa y esta percepción es baja; sin embargo, solamente el 4 % respondieron que si se siente autorrealizados en las labores que desempeñan en la empresa y que su percepción es alta.

Tabla 04. Dimensión comunicación en los colaboradores de Plaza Veá - Ica.

Rango/Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJO	16	32,0
MEDIO	32	64,0
ALTO	2	4,0
Total	50	100,0

De acuerdo a la tabla 04, del 100% de la totalidad de los 50 colaboradores que laboran en el Supermercado Plaza Veá, y participantes de la encuesta; el 64% de los encuestados indican que sienten que existe nivel de comunicación media en la empresa, mientras que un 32% indica que la comunicación que brinda la empresa en baja; sin embargo, solo el 4% respondieron que la comunicación es alta en la empresa.

Tabla 05. Dimensión involucramiento laboral en los colaboradores de Plaza Veá - Ica.

Rango/Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJO	9	18,0
MEDIO	38	76,0
ALTO	3	6,0
Total	50	100,0

De acuerdo a la tabla 05, del 100% de la totalidad de los 50 colaboradores que laboran en el Supermercado Plaza Veá, y participantes de la encuesta; el 76% de los encuestados indican que el nivel de involucramiento que existe en la empresa es medio, mientras que un 18% indica que el nivel de involucramiento en la empresa en baja; sin embargo, solo el 6% respondieron que es alto.

Tabla 06. Dimensión condiciones laborales en los colaboradores de Plaza Veá - Ica.

Rango/Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJO	16	32,0
MEDIO	32	64,0
ALTO	2	4,0
Total	50	100,0

De acuerdo a la tabla 06, del 100% de la totalidad de los 50 colaboradores que laboran en el Supermercado Plaza Veá, y participantes de la encuesta; el 64% de los encuestados indican que el nivel de condiciones de trabajo que brinda la empresa es medio, mientras que un 32% indica que el nivel de condiciones de trabajo que brinda la empresa en baja; sin embargo, solo el 4% respondieron que es alto.

DISCUSIÓN

La presente investigación describe el clima organizacional en los colaboradores del Supermercado Plaza Veá - Ica, 2022.

En relación al objetivo general, el clima organizacional, se ha determinado que este fue valorado por un 82% en un nivel medio, estos resultados tiene como similitud en la investigación de Arce & Malvas ⁽⁴⁰⁾, quienes en su investigación tuvieron como objetivo identificar la relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de la Municipalidad Provincial San Miguel, 2016, obteniendo como resultado que si existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un nivel medio de 50%, con un nivel de significancia de (0,05) y de igual manera para la variable clima organizacional, se ha encontrado que más del 50% de los trabajadores administrativos y técnicos de la Municipalidad San Miguel lo califican como nivel medio con un 50%.

En relación al resultado de la tabla 02 que tiene como objetivo el describir la motivación en los colaboradores del Supermercado Plaza Veá, nuestra investigación tuvo como resultado que un 70% de los evaluados, sienten que la motivación que brinda la empresa es media, mientras que un 24% indica que es baja la motivación; sin embargo, el 6% respondieron que la motivación que sienten en la empresa es alto, encontrándose similitud con el estudio de Ticona ⁽⁴¹⁾, quien indica que el clima se relaciona con la motivación, con el nivel medio en un 68,98% donde califica que la motivación es favorable, concluyendo que los trabajadores consideran que el factor más importante del clima organizacional es la motivación, la cual influye en sus actividades diarias, y que la remuneración, utilidades y los beneficios son factores que incrementan el desempeño y la productividad, los cambios del entorno afectan al desempeño laboral de los trabajadores y el clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral.

En relación al resultado de la tabla 03 que tiene como objetivo el describir la autorrealización en los colaboradores del Supermercado Plaza Veá, nuestra investigación muestra como resultado que el 64% siente que existe nivel medio, un 32% indica que es baja; y el 4% respondieron que la

motivación que sienten en la empresa en alto, existiendo similitud con la investigación de Horna ⁽⁴²⁾, donde los resultados muestran que un 52% está en un nivel medio, concluyendo que se debe promover oportunidades de ascenso dentro de la institución en diversas áreas, con un enfoque en el desarrollo integral del trabajador, y donde se establece que los logros deben ser reconocidos como parte de la innovación de la institución. En relación al resultado de la tabla 04 que tiene como objetivo describir cómo se da la comunicación en los colaboradores del Supermercado Plaza Veá, nuestra investigación tuvo como resultado que un 64% encuentra nivel medio, un porcentaje del 32% manifiestan que la comunicación bajo y un 4% señala que es alto, teniendo similitud con el estudio realizado por Ramos ⁽⁴³⁾, quien obtiene como resultados que la comunicación es solo es parte del clima organizacional en un nivel medio con un 68%, concluyendo que el acceso a la información es importante para el desempeño de los colaboradores, y las buenas líneas de comunicación entre jefe-trabajador, asimismo debe darse una relación armoniosa entre los individuos.

En relación al resultado de la tabla 05 que tiene como objetivo describir cómo se da el involucramiento laboral en los colaboradores del Supermercado Plaza Veá, la investigación muestra como resultado que un 76% es medio, y asimismo un 18% es bajo su involucramiento, y solo el 6% respondieron que es alto el involucramiento que tiene la empresa con los colaboradores, la cual se asemeja a la investigación de Rivera ⁽⁴⁴⁾, en la que indica como resultados que un 52% es un nivel medio, ya que los empleados no son tomados en cuenta en la elaboración de los objetivos por lo que se consideran poco importantes para la organización, concluyendo que se debe promover oportunidades de ascenso dentro de la institución en diversas áreas, con un enfoque en el desarrollo integral del trabajador, y donde se establece que los logros deben ser reconocidos como parte de la innovación de la institución.

En relación al resultado de la tabla 06 que tiene como objetivo describir cómo se dan las condiciones de trabajo en los colaboradores del Supermercado Plaza Veá, de nuestra investigación muestra como resultado que el 64% siente que las condiciones de trabajo que brinda la empresa es medio, y asimismo un 32% indica que el porcentaje es bajo y el 4% es alto, encontrándose similitud con la investigación realizada por Ticona ⁽⁴¹⁾, donde sus resultados indican que el 62,1% de los trabajadores manifiestan que el condiciones de trabajo es inadecuado, porque no le ofrecen suficientes medidas de seguridad en el área, hay falta de equipos y materiales, se recomienda a los empleadores brindar mejores condiciones laborales y realizar planes de mejora en el desarrollo del talento humano.

Se concluye que, el clima organizacional es medianamente favorable teniendo un nivel medio en

casi todas las dimensiones, lo que indica que el clima organizacional tiene que ser mejorado por la empresa, asimismo también se observó los mismos resultados en la motivación, la autorrealización, comunicación, involucramiento laboral, condiciones de trabajo, en los trabajadores del Supermercado Plaza Veá.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Del Rio J, Munares A, Montalvo H. Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica . Revista Médica Panacea [revista de Internet] 2013 [acceso 10 de junio de 2022]; 3(1): 11-14. Disponible en: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/87#:~:text=Resultados%3A+El+clima+organizacional+percibido,trabajadores+percibi%C3%B3+un+clima+saludable.>
2. Chiang M, Núñez A, Martín M, Salazar M. Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. Panorama Socioeconómico [revista de Internet] 2010 [acceso 10 de junio de 2022]; 28(40):90-100. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=57492598&lang=es&site=ehost-live>
3. Ortega Y, Mercado L. El clima organizacional aspecto estrategico en el servicio al cliente. Aglala [revista de Internet] 2018 [acceso 11 de junio de 2022]; 5(1): 126-142. Disponible en: [file:///D:/Rosa+Eva/Downloads/acatroalfaro,+Journal+manager,+697-Texto+del+articulo-2661-4-10-20180402+\(3\).](file:///D:/Rosa+Eva/Downloads/acatroalfaro,+Journal+manager,+697-Texto+del+articulo-2661-4-10-20180402+(3).)
4. Castillo E, Medina M, Bernardo J, Reyes C, Ayala C. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. Revista Cubana de Salud Pública [revista de Internet] 2019 [acceso 27 de mayo de 2022]; 45(2): 1- 13. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v45n2/1561-3127-rcsp-45-02-e1351.pdf>
5. Mujica M, Pérez I. Gestión del clima organizacional: una acción deseable en la Universidad. . Revista de Educación Laurus [revista de Internet] 2007 [acceso 14 de junio de 2022]; 13(24): 290-304. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111485014.pdf>
6. García M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación. Cuadernos de Administración. [acceso 14 de junio 2022]; 42(2): 43-61. Disponible en: <https://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2153/5/Clima+organizacional+y+su+diagn%C3%B3stico+una+aproximaci%C3%B3n+conceptual.pdf>
7. Salazar J. Algunas reflexiones sobre la gestión del conocimiento en las empresas. Intangible Capital [revista de Internet] 2004 [acceso 14 de junio de 2022]; 0(1): 1- 6. Disponible en: <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/1275/0013-Algunas%20reflexiones%20sobre%20la%20gesti%C3%B3n%20del%20conocimiento%20e.>
8. Barrientos X. Clima laboral y productividad en los trabajadores de la empresa Tritón Trading S.A Lima. [tesis licenciatura]. Lima-Perú: Universidad Autónoma; 2017. Disponible en: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/864/1/Soto+Urrutia%2C+Doris+Shakira.pdf>
9. Universia. El mal clima laboral predomina para el 54% de os jóvenes mexicanos. [sede Web]. Mexico: Universia; 2013. [actualizado en 2013; acceso 14 de junio 2022]. Disponible en: <https://www.universia.net/mx/actualidad/empleo/mal-clima-laboral-predomina-54-jovenes-mexicanos-1070407.html>
10. Diario El Comercio. Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. [sede Web] Lima-Perú: El Comer; 2018. [actualizado en 2013; acceso 14 de junio 2022]. Disponible

- en: <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>
11. Correa J, Celeste A, Sugahara R, Rodrigues J. Estrategia Empresarial e Innovación Tecnológica de las Industrias Brasileñas. *Revista Invenio*. [revista en Internet] 2015 [acceso 14 de junio 2022]; 18(35):65–84. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/877/87742317005.pdf>
 12. García M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuad Adm*. [revista en Internet] 2011 [acceso 14 de junio 2022]; 25(42):43–61. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004
 13. Chirinos M, Martínez. El clima organizacional en el emprendimiento sostenible [Corporate environment in sustainable entrepreneurship]. *Rev EAN*. [revista en Internet] 2018 [acceso 14 de junio 2022]; (84):43–61. Disponible en: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1916>
 14. Chiavenato I. *Psicotecnic y Pedagogica La Pareja Ideal*. 2017. 374 p.
 15. Kalthor R, Khosravizadeh O, Moosavi S, Heidari M, Habibi H. Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. *Evidence-Based Integrative Medicine* [revista en Internet] 2018 [acceso 17 de junio de 2022] 23(3): 1-5. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6090493/pdf/10.1177_2515690X18790726.pdf
 16. Reinoso A, Hernaldo, Araneda B. Diseño y Validación de un Modelo de Medición del Clima Organizacional Basado en Percepciones y Expectativas. *Ingeniería Industrial* [revista en Internet] 2007 [acceso 17 de junio de 2022]; 6(1): 39-54. Disponible en: [file:///D:/Rosa Eva/Downloads/Dialnet-DiseñoYValidaciónDeUnModeloDeMediciónDelClimaOrgan-3997107.pdf](file:///D:/Rosa%20Eva/Downloads/Dialnet-DiseñoYValidaciónDeUnModeloDeMediciónDelClimaOrgan-3997107.pdf)
 17. Guízar R. *Desarrollo Organizacional*. 4ª ed. México: Libros y Solucionarios; 2013.
 18. Bruges D, López D, Socarras C. Clima Organizacional en las empresas de telefonía móvil privadas binacionales. *Revista Espacios* [revista en Internet] 2022 [acceso 10 de junio de 2022]; 41(22): 295-306. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p20.pdf>
 19. Chiavenato I, Villamizar G. *Proceso administrativo*. [Internet]. Bogotá-Colombia: Elsevier; 2001 [citado el 10 de setiembre de 2018]. 824 p [Internet]. Available from: [http://cursa.ihmc.us/rid=1289353918453_25258757_19765/Proceso administrativo.pdf](http://cursa.ihmc.us/rid=1289353918453_25258757_19765/Proceso%20administrativo.pdf)
 20. Vista de Involucramiento laboral y productividad en un agronegocio en Sinaloa, México. *Dialnet* [revista en Internet] 2016 [acceso 13 de junio de 2022]; 9(19): 201-205. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6577482>
 21. Tamayo T. *Modelo teórico de clima organizacional*. 2010;
 22. Manzo Z, Moncallo N. *Remuneración Salarial Recibida , Beneficios Recibidos*. [Licenciatura]. Caracas-Venezuela: Universidad Andre Bello de Caracas; 2004. Disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1292.pdf>
 23. Cepeda S, Salguero O, Sanchez Y. *Reconocimiento: Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM LIMITED*. [tesis especialidad]. Bogotá-Coombia: Universidad piloto de Colombia; 2015. Disponible en: <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002472.pdf>
 24. Salazar L, Martínez P, Ramos G. *Análisis de la Insatisfacción Laboral en un Mediana Empresa de Sector Servicios*. *Red Int Investig en Compet Mem del IX Congr*. [revista en Internet] 2016 [acceso 13 de junio de 2022]; 2016(1): 1-19. Disponible en: <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/53/170>
 25. Moriano J, Topa G, Valero E, Levy J. *Identificación organizacional y conducta intraemprendedora. Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales* [revista en Internet] 2009 [acceso 14 de junio de 2022]; 25(2): 277-287. Disponible en: <https://revistas.uclave.org/index.php/teacs/article/view/1087>
 26. Elizalde A, Martí M, Martínez F. Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. *Redalyc* [revista en Internet] 2006 [acceso 7 de junio de 2022]; 5(15): 1-18. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30517306006>
 27. Gabini S. *Psicología Una exploración empírica*. [tesis doctoral]. Argentina: Universidad Nacional la Plata; 2017. Disponible en: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65394/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 28. Zepeda J, Delgado Z, Soto J, Soto J. *Involucramiento laboral y productividad en un agronegocio en Sinaloa, México*. *Dialnet* [revista en Internet] 2016 [acceso 7 de junio de 2022]; 9(9):71–80. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6577482>
 29. Blanco M, Castro P. *Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos*. *Ajayu* [revista en Internet] 2011 [acceso 18 de junio de 2022]; 9(2): 215-233. Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>
 30. Moriano V. *Identificación organizacional y conducta "intraemprendedora."* *Anales Psicología*. [revista en Internet] 2009 [acceso 18 de junio de 2022]; 25(2):277–87. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/167/16712958010.pdf>
 31. Reyes. *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*. [tesis titulación]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo. Universidad Cesar Vallejo; 2016. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 32. Caicedo. *Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones*. *Rev Científica FIPCAEC*. [revista en Internet] 2019 [acceso 18 de junio de 2022]; 4(10):58–76. Disponible en: <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39>
 33. Barriga R. *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico del distrito de Arequipa, 2016*. [tesis titulación]. Lima-Perú: Universidad Católica San Pablo; 2016. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSP_8c89ed9c78c5d8c0974f2e6ace3fbf6e
 34. Peiro J, Rodríguez I. *Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional*. *Papeles del Psicol*. [revista en Internet] 2008 [acceso 18 de junio de 2022]; 29(1):68–82. Disponible en: <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1540.pdf>
 35. Treviño A. *Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia*. *Daena Int J Good Conscienc*. [revista en Internet] 2017 [acceso 18 de junio de 2022]; 12(3):405–22. Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)
 36. Bayer. *Comunicación eficaz, una competencia para lograr el éxito organizacional*. *Univ la Sabana*. [revista en Internet] 2005 [acceso 18 de junio de 2022]; 2005(1):1–32. Disponible en: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4624/130814.pdf>
 37. Rojas. *Organización de la información: Un factor determinante en la gestión empresarial*. *Acimed*. [revista en Internet] 2004 [acceso 18 de junio de 2022]; 12(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200012
 38. Salgado A. *Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*. *Liberabit*. [revista en Internet] 2007 [acceso 18 de junio de 2022]; 13(1729–4827):71–8. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272007000100009&script=sci_abstract
 39. Sampieri R, Valencia S, Soto R. *Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia*. *Contaduría y Adm*. [revista en Internet] 2014 [acceso 18 de junio de 2022]; 59(1): 1-31. Disponible en:

- <https://www.redalyc.org/pdf/395/39529381010.pdf>
40. Arce G, Malvas Y. El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari - 2013. [tesis titulación]. Lima-Perú: Universidad Católica Sedes Sapientiae. 2014. Disponible en: <https://repositorio.ucss.edu.pe/handle/20.500.14095/134>
 41. Ticona Y. influencia del clima organizacional en la motivacion laboral del personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión, Essalud, Tacna, 2014. [tesis titulación]. Lima-Perú: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2014. Disponible en: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/1061>
 42. Horna. La motivación y su relación con el clima laboral de los trabajadores que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL - Ferreñafe - 2017. [tesis titulación]. Lima-Perú: Univ César vallejo. 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31842?locale-attribute=es>
 43. Ramos F. Motivación y clima laboral en el personal administrativo del Área de abastecimiento de la Dirección Regional de Educación Amazonas-2018. [tesis titulación]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo. 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27781>
 44. Rivera G. Diagnóstico del Clima Organizacional en una dependencia gubernamental, período de estudio 2014- 2015. [tesis titulación]. Mexico: Universidad Veracruzana, 2015. Disponible en: <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/42069>