

**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ**



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y  
COMERCIO**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**MODALIDAD:**

Artículo Académico

**TEMA:**

“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la  
empresa Pespesca Seafood de Montecristi”

**AUTORA:**

BRAVO MERA DAGNA DALLELY

**TUTOR:**

ING. MACIAS CATAGUA OTTO WAGNER

**MANTA-MANABÍ-ECUADOR**

**2025**

 <b>Uleam</b> <small>UNIVERSIDAD LAICA</small> <small>ELOY ALFARO DE MANABÍ</small>	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> <b>CERTIFICADO DE TUTOR</b>	<b>CÓDIGO: PAT-04-F-004</b>
	<b>PROCEDIMIENTO:</b> <b>TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO: UNIDAD DE</b> <b>INTEGRACIÓN CURRICULAR Y UNIDAD DE TITULACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 2</b>
		Página 1 de 1

## CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

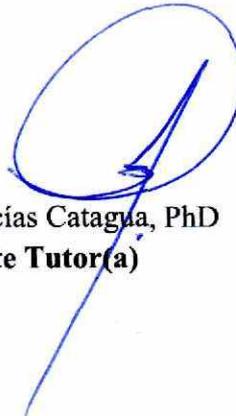
Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante **BRAVO MERA DAGNA DALLELY**, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2025 (1), cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA SEAFOOD DE MONTECRISTI**".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 25 de Julio de 2025.

Lo certifico,



Ing. Otto Macías Catagua, PhD  
**Docente Tutor(a)**

# ARTÍCULO Bravo Mera Dagna Dallely

**6%**  
Textos  
sospechosos

**5% Similitudes**  
3% similitudes entre comillas  
0% entre las fuentes mencionadas  
**1% Idiomas no reconocidos**

Nombre del documento: ARTÍCULO Bravo Mera Dagna Dallely.docx  
ID del documento: d1d2161eea92aba0519cd87cb64c8840e59f853f  
Tamaño del documento original: 282,52 kB

Depositante: Otto Macías Catagua  
Fecha de depósito: 28/7/2025  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 28/7/2025

Número de palabras: 4722  
Número de caracteres: 31.309

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=52007-74672023000200153">www.scielo.org.mx</a>   <i>Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión si...</i> <a href="https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=52007-74672023000200153">https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=52007-74672023000200153</a> 6 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (73 palabras)
2	Documento de otro usuario #1b2f24 Viene de de otro grupo 4 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (44 palabras)
3	Documento de otro usuario #90acc Viene de de otro grupo 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (46 palabras)
4	<a href="https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=52542-30292024000200051">ve.scielo.org</a>   <i>Clima organizacional, satisfacción laboral, y percepción de calidad ...</i> <a href="https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=52542-30292024000200051">https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=52542-30292024000200051</a> 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
5	<a href="https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20_500_12802/11486/Paz_Coronado_Randim_L...">repositorio.uss.edu.pe</a> <a href="https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20_500_12802/11486/Paz_Coronado_Randim_L...">https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20_500_12802/11486/Paz_Coronado_Randim_L...</a> 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)

## Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="http://www.scielo.org.pe/pdf/ldata/v26n2/en_1810-9993-ldata-26-02-217.pdf">www.scielo.org.pe</a> <a href="http://www.scielo.org.pe/pdf/ldata/v26n2/en_1810-9993-ldata-26-02-217.pdf">http://www.scielo.org.pe/pdf/ldata/v26n2/en_1810-9993-ldata-26-02-217.pdf</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
2	<a href="http://dx.doi.org/10.33936/ecasinergia.v14i1.4665">dx.doi.org</a>   <i>Clima laboral en el que interactúan los estudiantes universitarios dur...</i> <a href="http://dx.doi.org/10.33936/ecasinergia.v14i1.4665">http://dx.doi.org/10.33936/ecasinergia.v14i1.4665</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
3	<a href="https://doi.org/10.23857/pc.v10i2.9006">doi.org</a>   <i>Clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral de los emple...</i> <a href="https://doi.org/10.23857/pc.v10i2.9006">https://doi.org/10.23857/pc.v10i2.9006</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
4	<a href="http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v15n1/1794-4449-rlsi-15-01-90.pdf">www.scielo.org.co</a> <a href="http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v15n1/1794-4449-rlsi-15-01-90.pdf">http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v15n1/1794-4449-rlsi-15-01-90.pdf</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)
5	<a href="https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20_500_12394/14399/2/IV_FCE_308_TE_Camp...">repositorio.continental.edu.pe</a> <a href="https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20_500_12394/14399/2/IV_FCE_308_TE_Camp...">https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20_500_12394/14399/2/IV_FCE_308_TE_Camp...</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)

## Fuentes ignoradas

Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/download/195/275/1029">revistas.uleam.edu.ec</a> <a href="https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/download/195/275/1029">https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/download/195/275/1029</a>	6%		Palabras idénticas: 6% (331 palabras)
2	<a href="https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/download/195/275/">revistas.uleam.edu.ec</a> <a href="https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/download/195/275/">https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/download/195/275/</a>	6%		Palabras idénticas: 6% (331 palabras)

## Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://orcid.org/0009-0009-2103-5388>
- <https://www.maximaformacion.es/blog-dat/que-es-la-correlacion-estadistica-y-como-interpretarla/>

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Bravo Mera Dagna Dallely, con cédula de identidad N°1316254075, declaro que el presente trabajo de titulación: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA PESPECA SEAFOOD DE MONTECRISTI”** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



---

**Bravo Mera Dagna Dallely**  
**C.I.: 1316254075**  
**E-mail: dallely.mera112003@gmail.com**  
**Telf: 0989157742**

## APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: "**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la empresa Pespesca Seafood de Montecristi**", elaborado por la egresada Bravo Mera Dagna Dallely, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera Administración de empresas.

Por constancias firman:



Presidente del tribunal

Ing. Balseca Paola



Miembro del tribunal

Ing. Guadamud Jessica



Miembro del tribunal

Ing. Holguín Audrey

## **Dedicatoria**

Hoy concluye una etapa muy importante en mi vida y no puedo dejar de expresar mi más sincero agradecimiento a quienes han sido mi mayor apoyo en este camino; en primer lugar, a Dios por darme la fuerza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para llegar hasta aquí; a mis padres, por su amor incondicional, por creer en mí y enseñarme a nunca rendirme; a mis suegros, por su cariño, por sus palabras de aliento, por mostrarme que todo esfuerzo tiene su recompensa y por estar presentes en los momentos más significativos; a mi compañero de vida, por caminar a mi lado, por su paciencia, motivación y por celebrar cada logro conmigo; y a mi querida cuñada, mi “feita”, por compartir también este camino y alegrarse de cada uno de mis logros como si fueran propios. Gracias de corazón a todos por recorrer conmigo este trayecto y no dejarme decaer, pues sin su apoyo nada de esto hubiera sido posible.

Dagna Bravo Mera

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA PESPECA SEAFOOD DE MONTECRISTI.”**

**“ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION AMONG THE ADMINISTRATIVE STAFF OF THE COMPANY PESPECA SEAFOOD DE MONTECRISTI.”**

Bravo Mera Dagna Dallely 1

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí<sup>1,2</sup>

correoelectronico@autor1.com<sup>1</sup>

Bravo Mera Dagna Dallely <https://orcid.org/0009-0009-2103-5388>

**Código Clasificación: J28, M12, M54, D24, Q22**

**RESUMEN**

El objetivo de este estudio fue analizar la influencia del clima organizacional en la satisfacción del personal administrativo de la empresa Pespesca Seafood de la ciudad de Montecristi. Se utilizó un enfoque cuantitativo para usar estudios estructurados para todo el personal administrativo. Los datos fueron analizados por el software estadístico SPSS, que muestra la alta confiabilidad del instrumento aplicado y una correlación positiva significativa entre las variables estudiadas. Los resultados obtenidos nos mostraron que factores como la comunicación, el reconocimiento, la motivación y las condiciones de trabajo logran influir directamente en la satisfacción laboral de la empresa en mención. Se logro identificar la insatisfacción con el salario, lo que enfatiza la necesidad de llevar a cabo políticas salariales. El estudio concluye que un clima organizacional favorable contribuye al bien y el compromiso del personal y recomienda que se introduzcan estrategias para fortalecer la satisfacción y la productividad en la empresa.

**PALABRAS CLAVES:** Clima organizacional, Satisfacción laboral, Personal administrativo, Empresa pesquera, Productividad.

**ABSTRACT**

The objective of this study was to analyze the influence of the organizational climate on the satisfaction of the administrative staff at Pespesca Seafood in Montecristi. A quantitative approach was used to conduct structured surveys for all administrative staff. The data were analyzed using SPSS statistical software, which showed high reliability of the instrument and a significant positive correlation between the variables studied. The results showed that factors such as communication, recognition, motivation, and working conditions directly influence

job satisfaction. Dissatisfaction with salary was identified, emphasizing the need for salary policies. The study concludes that a favorable organizational climate contributes to employee well-being and commitment and recommends introducing strategies to strengthen satisfaction and productivity in the company.

**KEY WORDS:** Organizational climate, Job satisfaction, Administrative staff, Fishing company, Productivity

## INTRODUCCIÓN

La investigación tiene como objetivo analizar cómo el clima organizacional influye en la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Pespesca Seafood de Montecristi. El clima organizacional es el elemento clave en cualquier organización, ya sea de carácter público o privado, ya que refleja la percepción de los colaboradores respecto a diversos factores que afectan su entorno laboral.

Una empresa no solo se define por la cantidad de trabajadores o empleados que producen algún producto al mercado, sino que debe entenderse que una organización es una unidad donde los colaboradores cumplen diversas tareas y funciones orientadas a alcanzar una meta en común. (Barrera)

Para poder entender cómo el clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral es importante considerar que en los últimos años se ha evidenciado que un ambiente laboral adecuado contribuye a mejores niveles de productividad, menor rotación de personal y una mejor percepción de la empresa tanto interna como externamente (Zapata y Tovar). De acuerdo con el estudio reciente de (Pilligua y Arteaga), el clima organizacional este compuesto por elementos claves como la comunicación, el liderazgo, la participación, la equidad y el reconocimiento, factores que influyen directamente en la percepción que los empleados tienen sobre su entorno laboral y, por ende, en su satisfacción laboral. Esta relación es esencial para entender cómo mejorar el bienestar y compromiso del personal, promoviendo un ambiente más productivo y saludable.

La investigación se fundamenta en la necesidad de generar conocimientos específicos y concretos sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Pespesca Seafood del cantón Montecristi. Comprender esta relación permitirá a la empresa identificar oportunidades de mejora para fomentar un ambiente laboral saludable y productivo, contribuyendo así a su desarrollo organizacional. Los resultados podrán servir como evidencia útil para otras empresas del sector pesquero y sectores afines, con el fin de fortalecer la satisfacción y el bienestar de sus colaboradores.

Según (Soledispa, Balladares y Barco), la satisfacción laboral que se refiere al estado de bienestar y felicidad de una persona en relación al desempeño y entorno de trabajo, es un factor determinante para la productividad y buen funcionamiento de la empresa. La satisfacción laboral se vincula de manera proporcional con el compromiso del empleado hacia la organización y su nivel de productividad; una persona satisfecha tiende a tener una actitud positiva hacia su trabajo mientras, que la insatisfacción genera una actitud negativa.

El propósito principal de esta investigación es analizar cómo el clima organizacional influye en la satisfacción laboral del personal administrativo de Pespesca Seafood de Montecristi. Para ello, se utilizará un enfoque cuantitativo, aplicando encuestas estructuradas que permitan recopilar información precisa y confiable sobre las percepciones y experiencias del personal administrativo. Se espera que los resultados obtenidos contribuyan a la toma de decisiones informadas y al diseño de políticas organizacionales orientadas a mejorar el bienestar y la satisfacción del personal administrativo, fomentando un ambiente laboral más positivo y productivo.

La elección de la revista Business Science para publicar el artículo "Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la empresa pespesca seafood de Montecristi" es pertinente porque esta revista se especializa en ciencias administrativas y económicas, áreas directamente relacionadas con el tema del artículo. Su enfoque en la gestión empresarial y el bienestar laboral coincide con el contenido del estudio y está orientada a un público académico y profesional interesado en estos ámbitos. La revista editada por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, ofrece acceso abierto y formato electrónico, facilitando así una amplia difusión y visibilidad internacional del trabajo, lo que garantiza un adecuado impacto y relevancia en el campo científico-administrativo

## METODOLOGÍA

En la presente investigación utiliza un enfoque cuantitativo con un diseño metodológico de tipo descriptivo, que permite recopilar y analizar datos numéricos para ofrecer una visión clara y sistemática de la situación estudiada. Se integran tanto el nivel teórico, que fundamenta la investigación en conceptos, teorías y modelos existentes, como el nivel empírico, que aporta datos concretos obtenidos directamente de la realidad específica del personal administrativo de Pespesca Seafood de Montecristi.

Para la recolección de datos se empleará una encuesta estructurada aplicada a la totalidad del personal administrativo de la empresa Pespesca Seafood de Montecristi. Esta herramienta se ha diseñado con el fin de obtener información precisa y organizada sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La estructura de la encuesta permitirá recopilar datos comparables y consistentes, facilitando así un análisis más detallado y fundamentado.

Se decidió trabajar con toda la población del personal administrativo, en lugar de aplicar un muestreo, debido a que el número de colaboradores resulta manejable y accesible. Esta decisión asegura resultados con mayor representatividad y confiabilidad, lo que incrementa la validez del estudio y fortalece la toma de decisiones basadas en evidencias dentro de la empresa.

## Operacionalización de las variables

**Tabla 1.** Operacionalización de las variables

Tema	Variable independiente	Dimensión	Correlación de preguntas	
"Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la empresa Pespesca seafood de Montecristi."	Clima organizacional	Responsabilidad	P1- P2 Y P3	
		Reconocimiento	P4- P5 Y P6	
		Motivación	P7- P8 Y P9	
	Satisfacción laboral	Variable dependiente	Condiciones de trabajo	P10 Y P11
			Remuneración y beneficios	P12 Y P13
			Nuevas formas de atención al cliente (personalización, asesoría)	P14 Y P15

*Nota: Elaboración propia de los autores*

Para determinar la fiabilidad del instrumento se llevó a cabo un análisis estadístico en SPSS cuyo resultado fue de 0,889 siendo un resultado favorable para la investigación realizada.

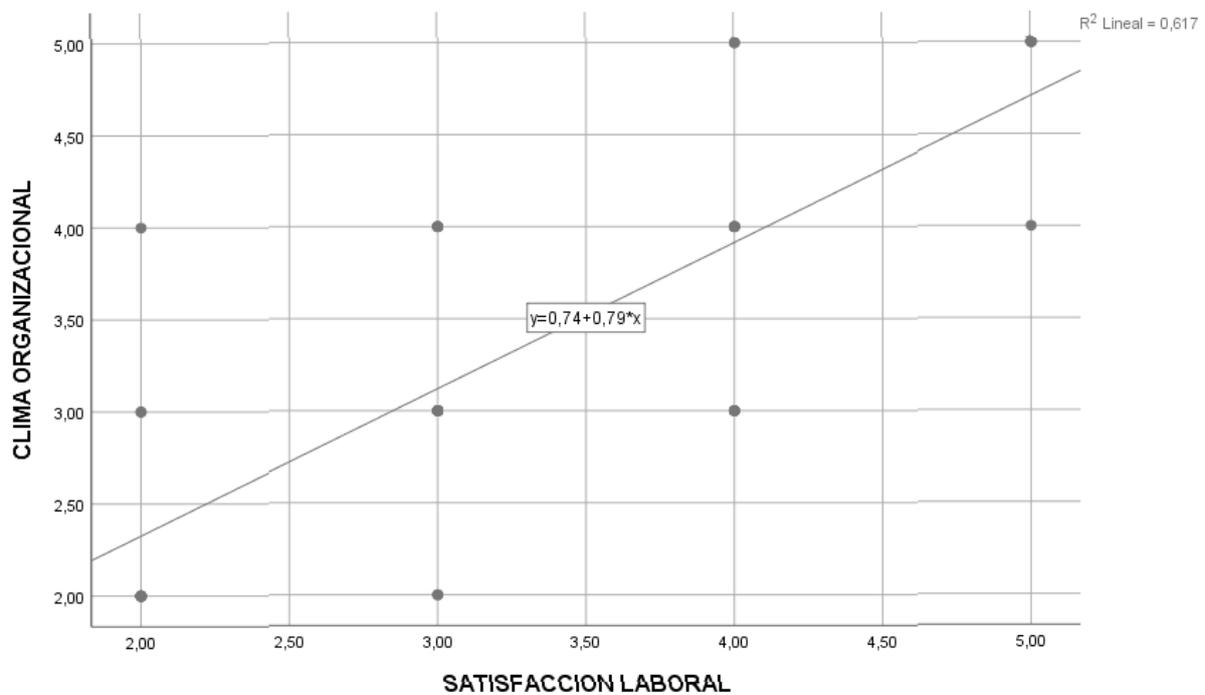
**Tabla 2. Estadística de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,889	,889	15

Nota. Análisis software IBM SPSS, elaboración propia de los autores.

El resultado obtenido en el Alfa de Cronbach realizado en el Software SPSS es de mucha importancia para la investigación realizada, ya que como lo afirma (Colorado, Salazar y Castillo) el coeficiente de alfa de Cronbach es un índice que permite medir la confiabilidad de una encuesta a través de la correlación de los ítems del instrumento. En este sentido (Ruiz) manifiestan que el alfa de Cronbach es la correlación entre las respuestas de un cuestionario y puede tomar valores entre 0 y 1. Cuanto mayor sea la correlación media entre los ítems, mayor será la consistencia interna de una prueba.

**Figura 1. Correlación estadística**



Nota: Correlación estadística IBM SPSS, elaboración propia de los autores

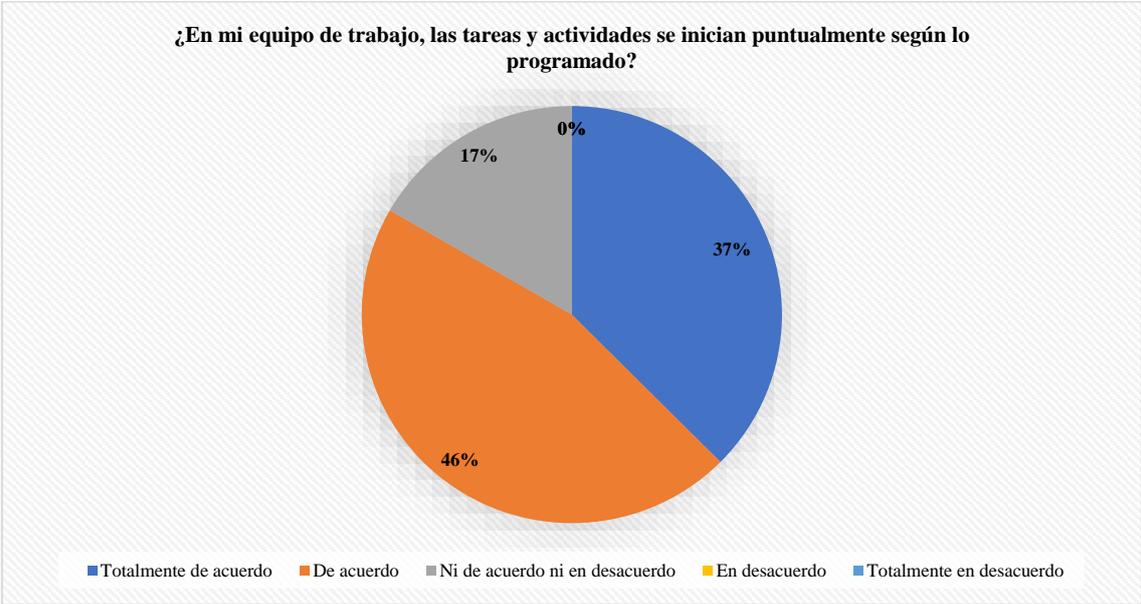
Se realizó un análisis de correlación estadística en el software SPSS dando como resultado una correlación creciente muy positiva con un nivel de (0,617). El resultado obtenido en el software es de suma importancia para la presente investigación pues tal como lo establece (Ferrero) la correlación estadística es un tipo de asociación entre dos variables, específicamente evalúa la tendencia creciente o decreciente.

## RESULTADOS

Para el correcto manejo de los resultados obtenidos a través de las encuestas se realizó un proceso de organización de la información, analizando e interpretando los datos tanto de manera escrita como gráfica con la

finalidad de facilitar la comprensión de las conclusiones de la investigación tal y como se describe a continuación.

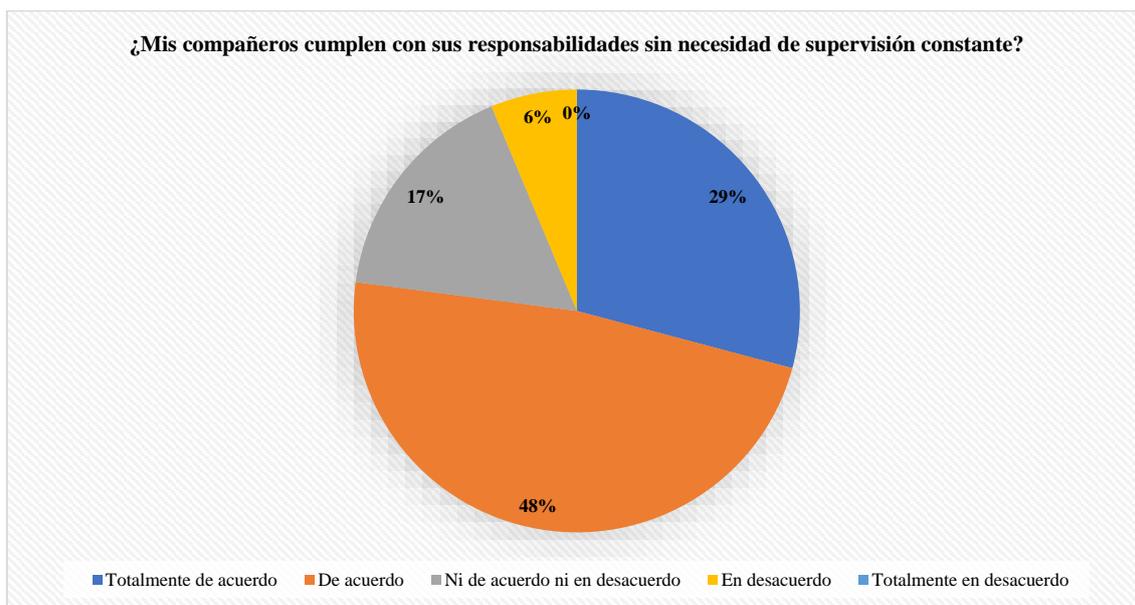
Figura 2



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados que se obtuvo en las encuestas, indican que el 83% del personal administrativo de Pespesca Seafood percibe que las actividades laborales comienzan en el horario establecido, distribuyéndose entre un 46% que está de acuerdo y un 37% que está totalmente de acuerdo, mientras que el 17% restante se mantiene neutral al no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Esta alta proporción de respuestas positivas muestra una tendencia clara hacia una percepción favorable del cumplimiento de la puntualidad en la organización del trabajo, lo que sugiere un ambiente laboral bien estructurado y disciplinado. La neutralidad del 17% podría señalar áreas donde se podría reforzar la comunicación o la gestión del tiempo para lograr un consenso aún más amplio. Mantener y mejorar esta percepción es fundamental, ya que se asocia con un mejor desempeño, mayor eficiencia y un clima organizacional positivo, elementos clave para el crecimiento sostenido de la empresa. Un análisis de tendencias a futuro, recogiendo esta información periódicamente, permitirá identificar si estas percepciones se mantienen estables, mejoran o requieren ajustes, apoyando la toma de decisiones estratégicas enfocadas en el bienestar y productividad del personal.

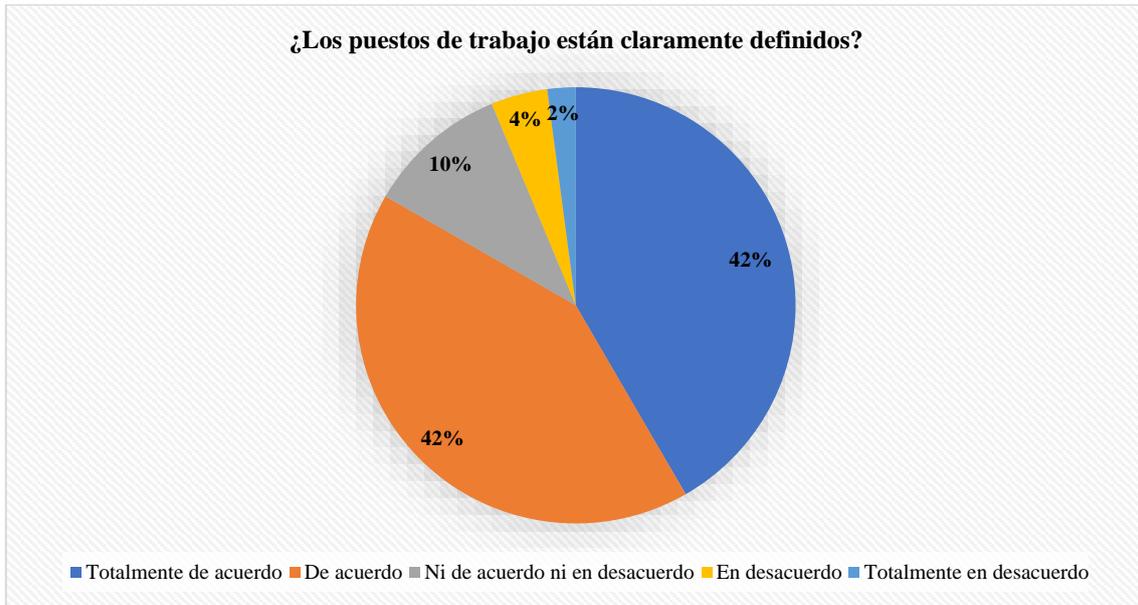
Figura 3



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al cumplimiento de responsabilidades sin supervisión constante, el 77% del personal administrativo manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo, siendo el 48% quienes están de acuerdo y el 29% totalmente de acuerdo, mientras que un 17% se mostró neutral y solo un 6% expresó desacuerdo (véase figura 3). Estos resultados indican una tendencia favorable hacia la autogestión entre los colaboradores, lo que refleja un alto grado de confianza y compromiso en el equipo de trabajo. Esta capacidad de cumplir con las responsabilidades de forma autónoma no solo mejora la eficiencia y el funcionamiento general de la empresa, sino que también fortalece una cultura organizacional basada en el sentido de pertenencia y la responsabilidad individual. La baja proporción de desacuerdo sugiere que hay pocas áreas donde se podría requerir mayor apoyo o supervisión, lo cual es positivo para el desarrollo de un ambiente laboral dinámico y proactivo. Monitorear esta percepción a lo largo del tiempo permitirá asegurar que estas prácticas se mantengan y potencien en la organización.

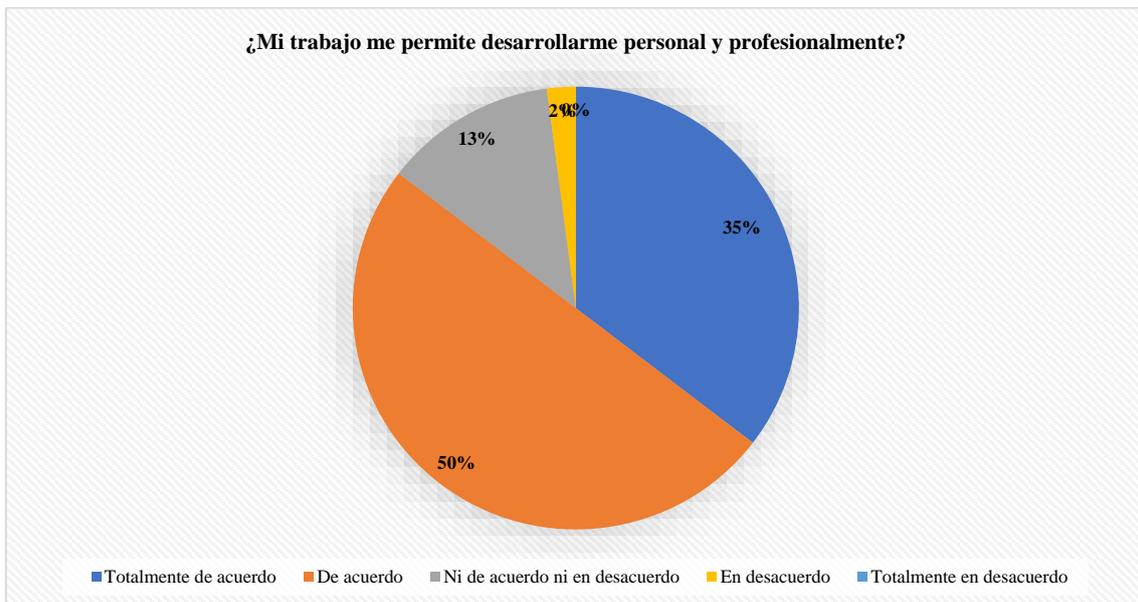
Figura 4



Fuente: Elaboración propia

En relación con la claridad en la definición de los puestos de trabajo, el 84% de los encuestados expresó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo, distribuyéndose en un 42% para cada categoría. Mientras tanto, un 10% se mostró neutral, y un 6% manifestó desacuerdo, incluyendo un 4% en desacuerdo y un 2% totalmente en desacuerdo (véase figura 4). Estos resultados reflejan que la mayoría del personal percibe que sus roles están bien definidos, lo cual contribuye a evitar confusiones, mejorar la comunicación interna y aumentar la eficiencia en la ejecución de sus tareas. Sin embargo, la presencia de un pequeño grupo que no percibe claridad en sus funciones señala una oportunidad para fortalecer la comunicación interna y garantizar que todos los empleados comprendan plenamente sus responsabilidades, optimizando así el funcionamiento organizacional. El seguimiento de esta percepción a lo largo del tiempo permitirá identificar avances en la definición de roles y posibles áreas de mejora.

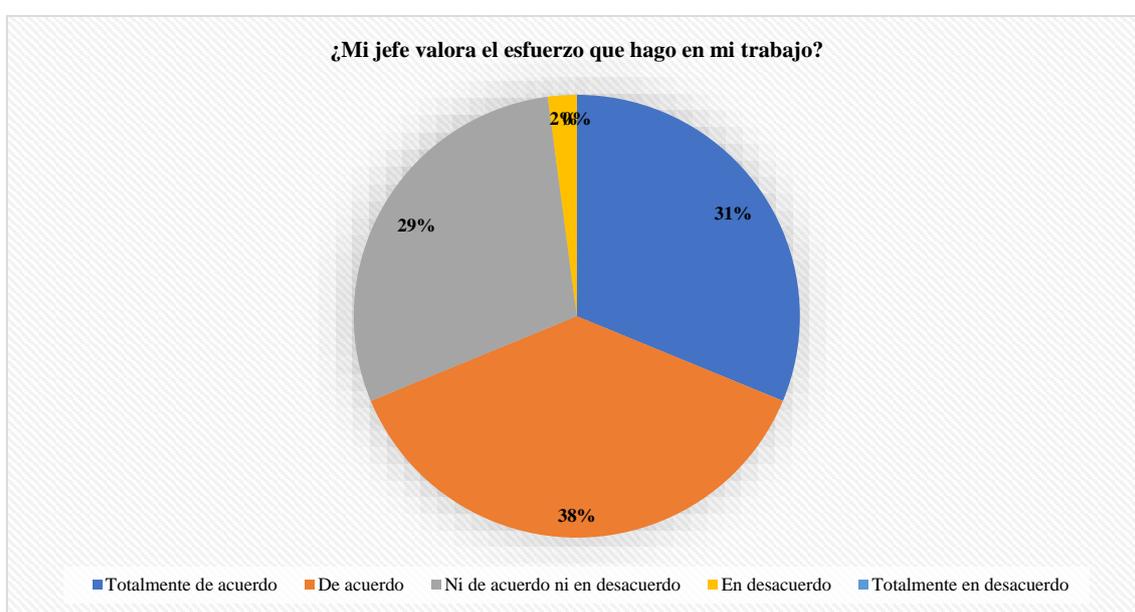
Figura 5



Fuente: Elaboración propia

En relación con la percepción de si el trabajo les permite desarrollarse personalmente y profesionalmente, el 85% de los encuestados manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo, con un 50% que está de acuerdo y un 35% que está totalmente de acuerdo. Además, un 13% se mostró neutral y solo un 2% expresó desacuerdo (véase figura 5). Estos resultados confirman que la mayoría del personal administrativo percibe que su trabajo les brinda oportunidades adecuadas para su desarrollo integral, lo cual es fundamental para mantener la motivación y el compromiso dentro de la empresa. Cuando los empleados sienten que su labor contribuye a su crecimiento personal y profesional, se sienten más valorados y están más dispuestos a aportar su mejor esfuerzo, lo que favorece el clima organizacional y la productividad en Pespesca Seafood. Mantener y potenciar esta percepción es clave para favorecer un ambiente laboral positivo y sostenible.

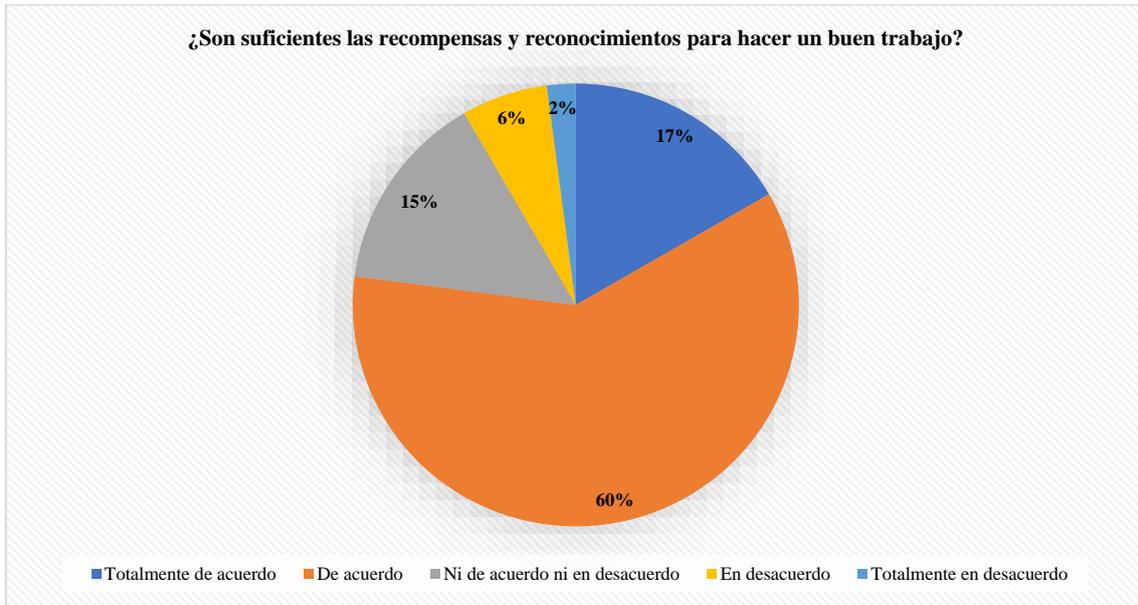
Figura 6



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a si el jefe valora el esfuerzo que realizan los empleados en su trabajo, los resultados muestran que el 69% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo, con un 38% que está de acuerdo y un 31% que está totalmente de acuerdo. Por otro lado, un 29% se mostró neutral, sin estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, y solo un 2% manifestó desacuerdo (véase figura 6). Estos hallazgos indican que la mayoría del personal percibe que su esfuerzo es reconocido por su jefe, lo que contribuye a generar un ambiente laboral agradable y motivador. El reconocimiento del trabajo realizado es fundamental para fortalecer el compromiso y la satisfacción del equipo, promoviendo así un clima organizacional positivo que favorece tanto el bienestar de los colaboradores como el desempeño general de la empresa. Mantener esta percepción de valoración es clave para asegurar la continuidad de un ambiente de trabajo saludable y productivo.

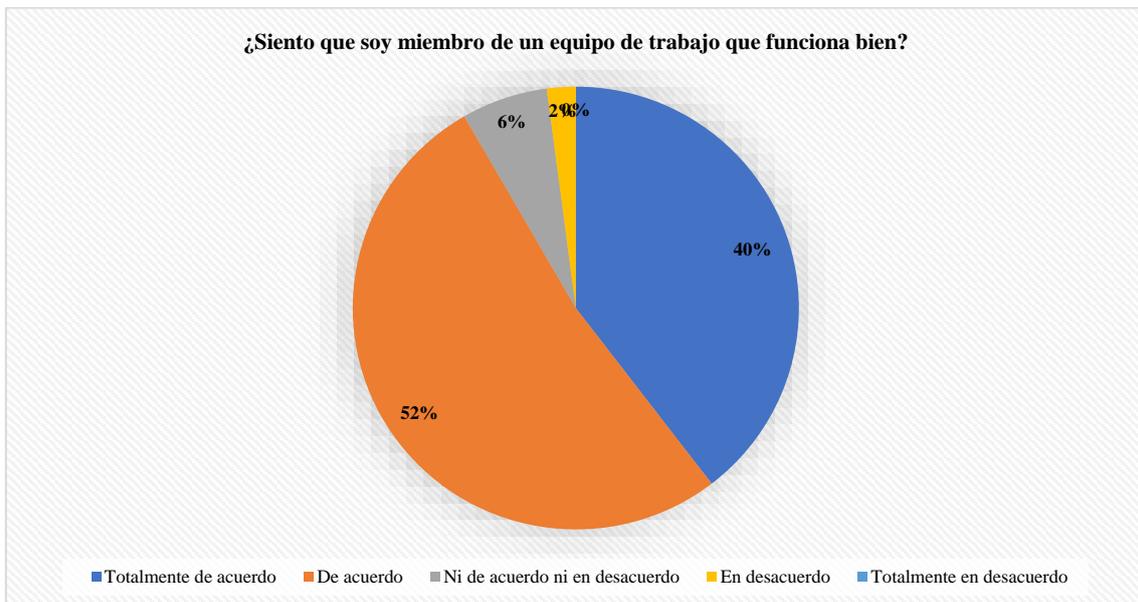
Figura 7



Fuente: Elaboración propia

En relación con la suficiencia de las recompensas y reconocimientos, el 77% de los encuestados manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo, con un 60% que está de acuerdo y un 17% que está totalmente de acuerdo. Además, un 15% se mostró neutral, mientras que un 8% expresó desacuerdo, distribuyéndose entre un 6% en desacuerdo y un 2% totalmente en desacuerdo (véase figura 7). Estos resultados indican que la mayoría del personal administrativo considera que las recompensas y reconocimientos que ofrece la empresa son suficientes y valoran adecuadamente su trabajo. Este reconocimiento justo y adecuado juega un papel fundamental en la motivación y satisfacción del personal, fomentando un ambiente laboral positivo y un compromiso más fuerte con la organización. Mantener y mejorar estas prácticas de reconocimiento es clave para conservar un clima organizacional saludable y productivo.

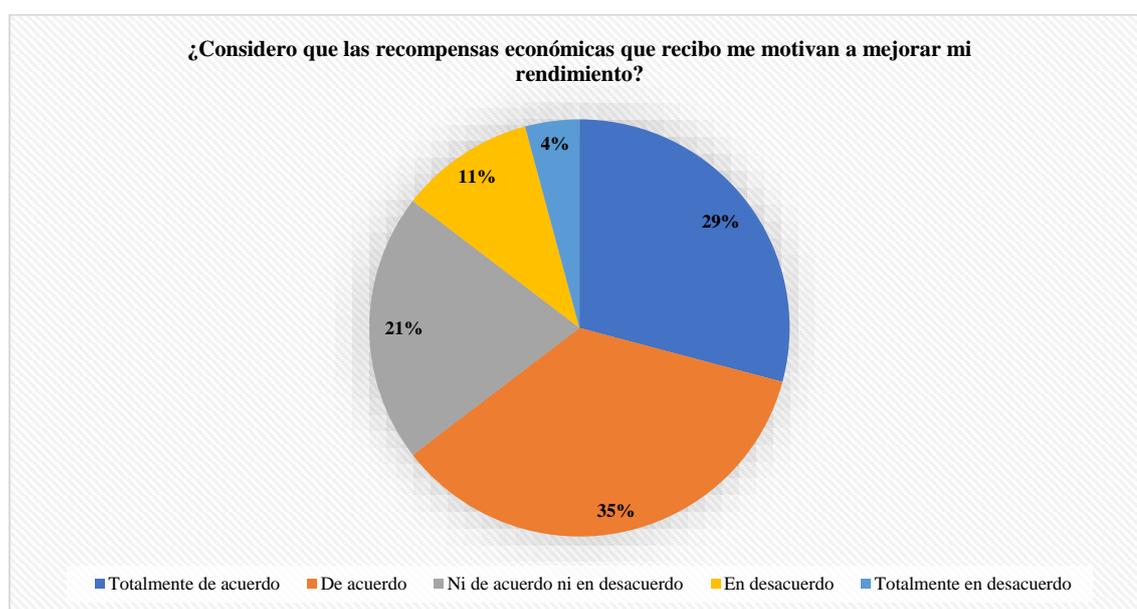
Figura 8



Fuente: Elaboración propia

Respecto a si los encuestados se sienten parte de un equipo de trabajo que funciona bien, el 92% manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo, con un 52% que está de acuerdo y un 40% que está totalmente de acuerdo. Por otra parte, un 6% se mostró neutral y un 2% expresó desacuerdo (véase figura 8). Estos resultados evidencian que la mayoría del personal se siente cómodo y percibe que el equipo de trabajo dentro de la empresa funciona de manera eficaz. Esta sensación de pertenencia y cohesión es fundamental para alcanzar los objetivos organizacionales, ya que un equipo bien integrado mejora la comunicación, facilita la resolución de problemas y contribuye a un aumento en la productividad. Fomentar este ambiente colaborativo es clave para el éxito y crecimiento sostenible de la empresa.

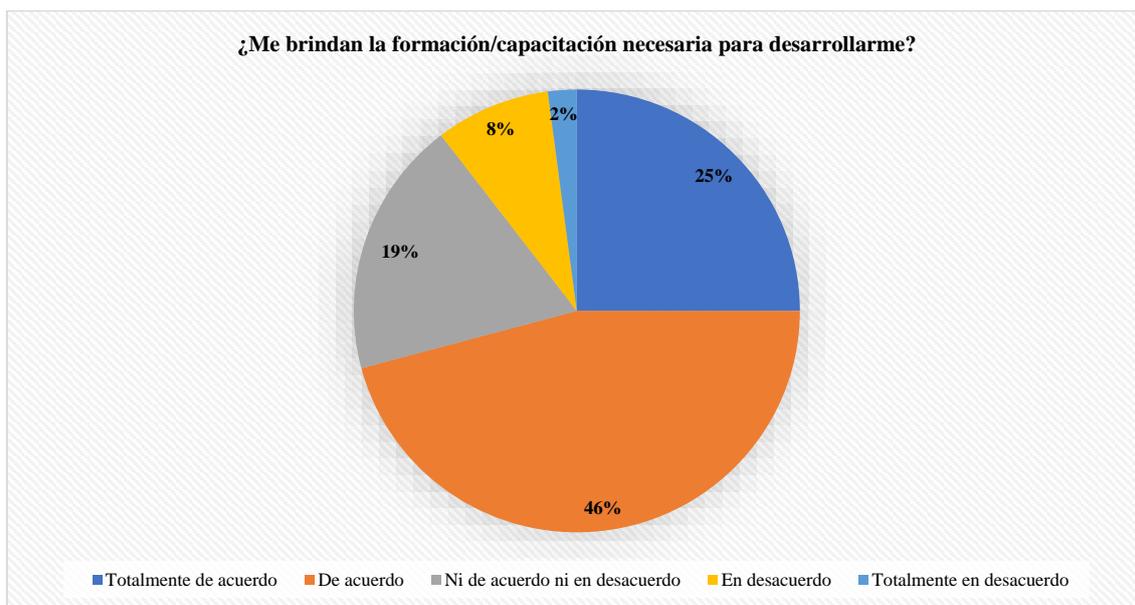
Figura 9



Fuente: Elaboración propia

En relación con si las recompensas económicas motivan a los encuestados a mejorar su rendimiento laboral, el 64% manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo, con un 35% que está de acuerdo y un 29% que está totalmente de acuerdo. Por otro lado, un 21% se mostró neutral y un 15% expresó desacuerdo, distribuyéndose en un 11% en desacuerdo y un 4% totalmente en desacuerdo (véase figura 9). Estos resultados evidencian que, si bien la mayoría reconoce la importancia de las recompensas económicas como un factor motivador que incrementa el compromiso y el esfuerzo en el trabajo, existe un porcentaje significativo que no percibe estas recompensas como suficientes o adecuadas para impulsar su rendimiento. Esto sugiere la necesidad de revisar y, en su caso, mejorar las políticas de compensación para asegurar que todos los empleados se sientan justamente valorados y motivados, lo cual es fundamental para mantener un alto nivel de productividad y satisfacción laboral dentro de la empresa.

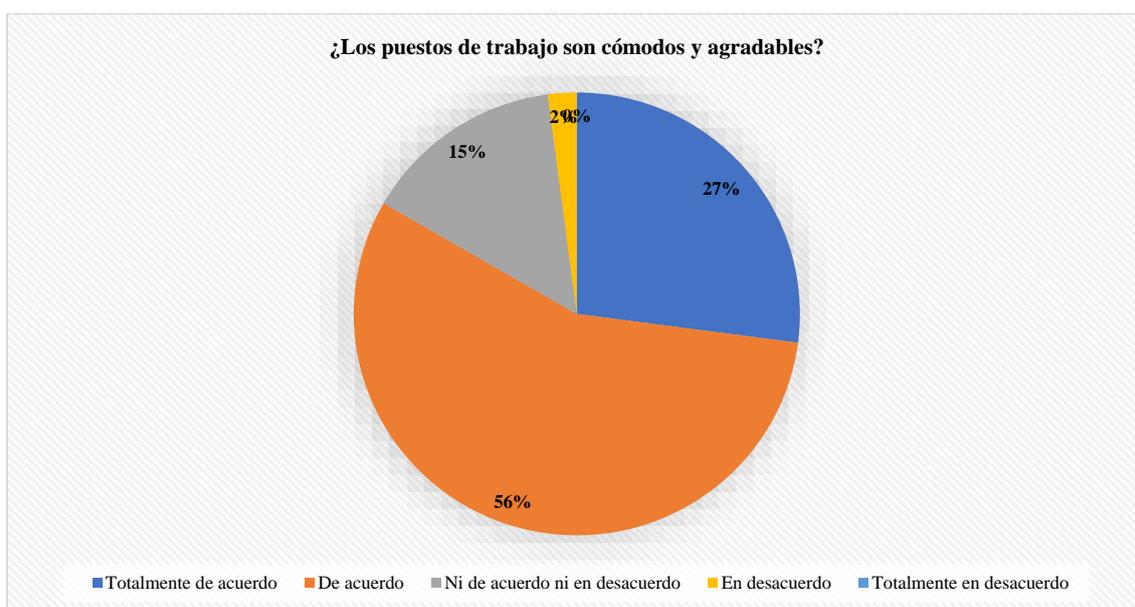
Figura 10



Fuente: Elaboración propia

Los resultados respecto a la provisión de capacitaciones necesarias para un buen desarrollo laboral fueron positivos, con un 71% de los encuestados que manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo, distribuyéndose en un 46% y un 25% respectivamente. Además, un 19% se mostró neutral, mientras que un 10% expresó desacuerdo, dividido en un 8% en desacuerdo y un 2% totalmente en desacuerdo (véase figura 10). Estos datos reflejan que la mayoría del personal administrativo recibe capacitaciones que contribuyen significativamente a su desarrollo profesional y al fortalecimiento de sus competencias. La capacitación no solo mejora las habilidades técnicas y operativas, sino que también incrementa la motivación y la confianza de los empleados para desempeñar sus funciones con mayor eficacia, lo cual es fundamental para mantener un equipo preparado, actualizado y comprometido con los objetivos de la empresa. Mantener y fortalecer estos programas de formación es clave para asegurar la competitividad y productividad organizacional.

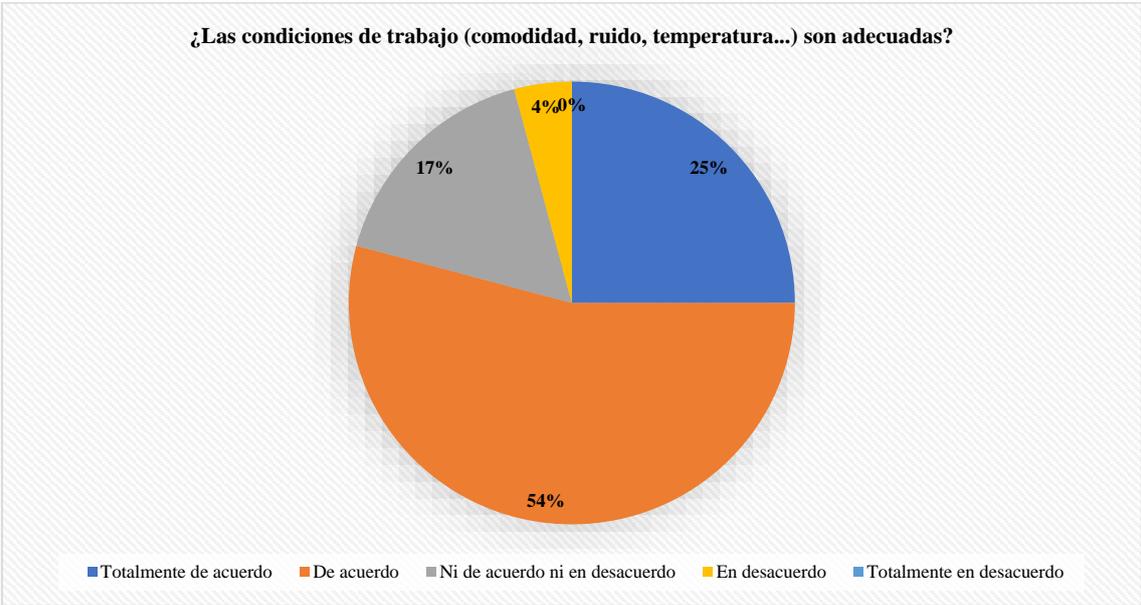
Figura 11



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la comodidad y el ambiente agradable en los puestos de trabajo, el 83% de los encuestados manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo, con un 56% que está de acuerdo y un 27% que está totalmente de acuerdo. Por otro lado, un 15% se mostró neutral y un 2% expresó desacuerdo (véase figura 11). Estos resultados evidencian que la mayoría del personal se siente cómodo y a gusto en sus lugares de trabajo, lo cual es un factor esencial para mantener un clima laboral positivo y productivo. Un ambiente cómodo y agradable no solo contribuye al bienestar físico y emocional de los empleados, sino que también fortalece su motivación y compromiso con la empresa, favoreciendo así un desempeño más eficiente y sostenido. Mantener estas condiciones es clave para el éxito organizacional y la satisfacción del personal.

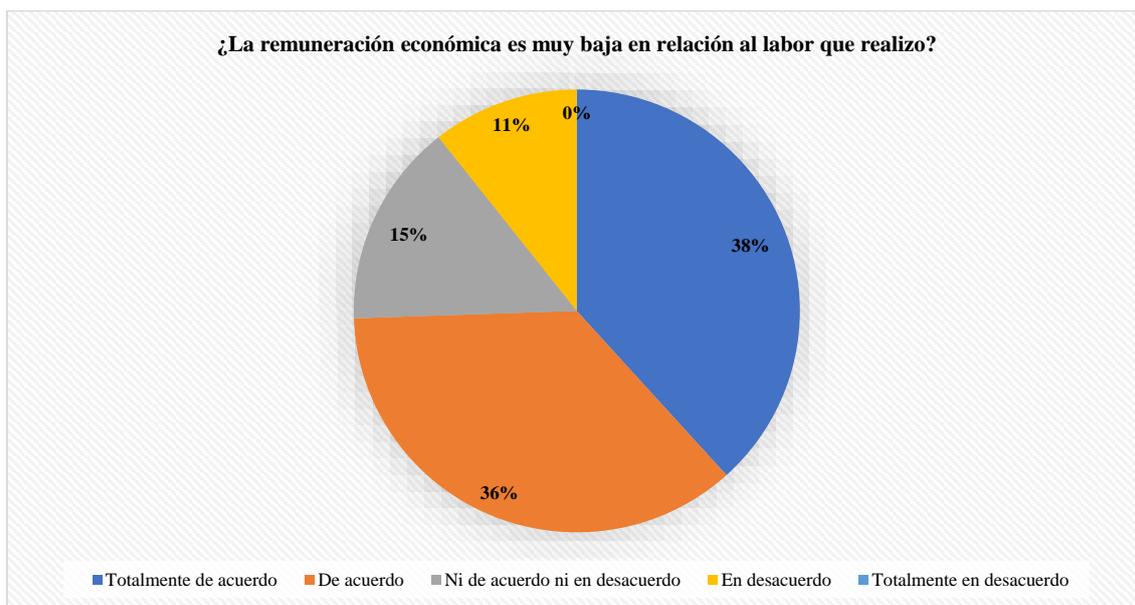
Figura 12



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a si las condiciones de trabajo son adecuadas, el 54% de los encuestados manifestó estar de acuerdo y el 25% estuvo totalmente de acuerdo. Además, un 17% se mostró neutral y un 4% expresó desacuerdo, atribuyendo esta última opinión a aspectos como el ruido, la temperatura o la comodidad del área de trabajo (véase figura 12). Estos resultados indican que la mayoría del personal considera que las condiciones laborales son óptimas para un buen rendimiento, lo cual es fundamental para garantizar un desempeño eficiente. Un ambiente con niveles adecuados de ruido, temperatura y comodidad contribuye de manera significativa a que los empleados puedan concentrarse y realizar sus tareas con mayor eficacia, favoreciendo así tanto la productividad como el bienestar en la empresa.

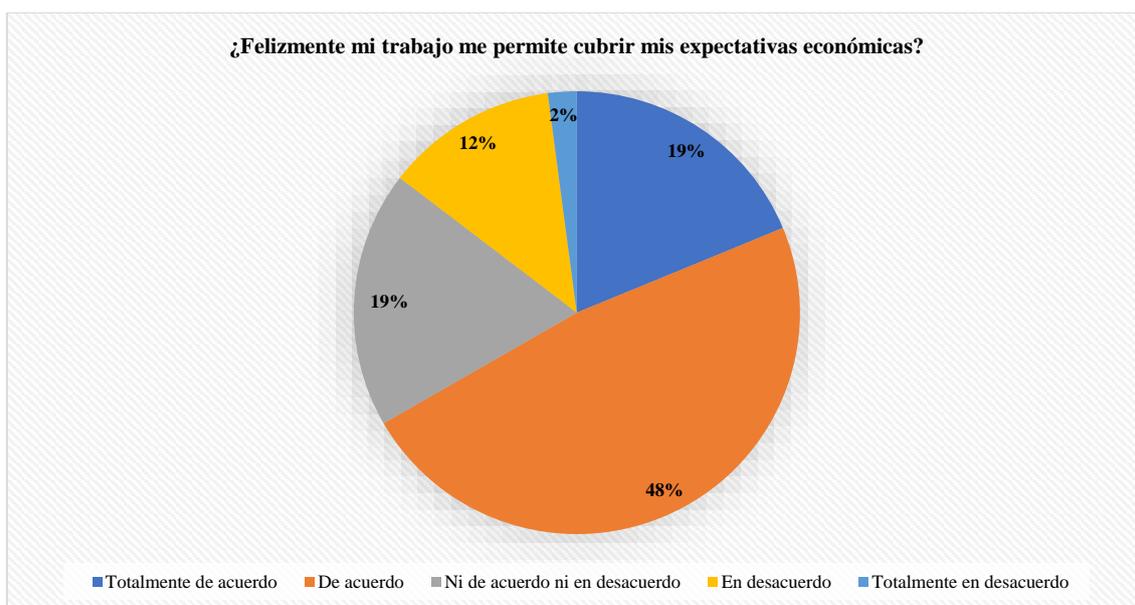
Figura 13



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la percepción sobre si la remuneración económica es muy baja en relación con la labor que realizan, el 74% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo o de acuerdo, con un 38% totalmente de acuerdo y un 36% de acuerdo. Un 15% se mostró neutral y un 11% manifestó desacuerdo (véase figura 13). Estos resultados reflejan una preocupación clara entre los trabajadores del área administrativa, quienes consideran que las remuneraciones son insuficientes en función de las tareas que desempeñan. Esta percepción puede afectar negativamente su motivación y compromiso, ya que sentir que el salario no corresponde al esfuerzo realizado genera insatisfacción y descontento, lo que puede impactar en el clima laboral y en el desempeño general de la empresa.

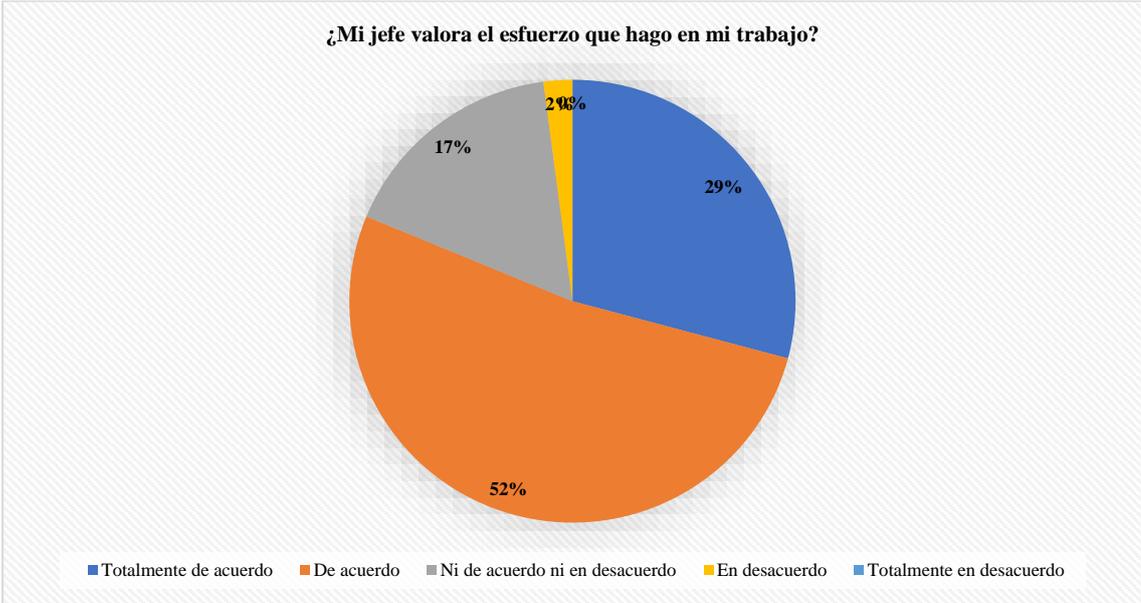
Figura 14



Fuente: Elaboración propia

En relación con si el trabajo les permite cubrir sus expectativas económicas, el 67% de los encuestados manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo, con un 48% que está de acuerdo y un 19% que está totalmente de acuerdo. Por otro lado, un 19% se mostró neutral, mientras que un 14% expresó desacuerdo, dividiéndose en un 12% en desacuerdo y un 2% totalmente en desacuerdo (véase figura 14). Estos resultados indican que la mayoría considera que su trabajo actual les permite satisfacer sus expectativas económicas, lo cual es fundamental para favorecer su estabilidad financiera y bienestar personal. Esta percepción positiva contribuye a la motivación y satisfacción laboral, aspectos clave para el compromiso y desempeño dentro de la empresa.

Figura 15



Fuente: Elaboración propia

En relación con si el jefe valora el esfuerzo que realizan en su trabajo, el 81% de los encuestados manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo, distribuido en un 52% que está de acuerdo y un 29% que está totalmente de acuerdo. Un 17% se mostró neutral y un 2% manifestó estar totalmente en desacuerdo (véase figura 15). Estos resultados confirman que la mayoría del personal administrativo percibe que su jefe valora el esfuerzo realizado en sus puestos de trabajo, lo cual es fundamental para generar un ambiente laboral positivo y motivador. Esta valoración contribuye significativamente a fortalecer el compromiso, la satisfacción y la productividad dentro de la empresa.

Figura 16



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a si el personal se siente satisfecho de pertenecer a la empresa, el 87% de los encuestados manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo, con un 50% que está de acuerdo y un 37% que está totalmente de acuerdo. Un 13% se mostró neutral, sin expresar ni conformidad ni disconformidad (véase figura 16). Estos resultados reflejan que una amplia mayoría del personal se siente satisfecho con su pertenencia a la empresa, lo cual es un indicador clave de un ambiente laboral positivo. Esta satisfacción contribuye directamente a mejorar el compromiso, la motivación y la productividad, elementos esenciales para el éxito y crecimiento organizacional.

## DISCUSIÓN

El análisis de los resultados obtenidos mediante las encuestas al personal administrativo de la empresa Pespesca Seafood de Montecristi, procesados mediante el software estadístico SPSS, reveló una correlación positiva significativa (0,617) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esta investigación es coherente con estudios previos como los de (Pilligua y Arteaga), quienes destacan que factores como la comunicación, el liderazgo y el reconocimiento influyen directamente en la apreciación del ambiente laboral y en la satisfacción de los empleados. La validación del instrumento con un Alfa de Cronbach de 0.889 reafirma la fiabilidad de los datos y aporta solidez metodológica al estudio.

Comparando estos resultados con la literatura existente, se observa que la valoración positiva del esfuerzo, la organización y el reconocimiento, así como la claridad en los roles y la oportunidad de desarrollo profesional coinciden con lo planteado por (Coello), quien señala que estos elementos son cruciales para promover el bienestar y el compromiso laboral. Un desafío identificado en el estudio, y que coincide con las investigaciones de (Flores, Moran y Gil), es la percepción de una remuneración económica insuficiente, subrayando el papel fundamental que tienen los factores extrínsecos, como el salario, en la satisfacción laboral.

La particularidad de este estudio radica en el análisis de la totalidad del personal administrativo, lo que incrementa la confiabilidad y precisión de los resultados al evitar sesgos de muestreo y permitir una

identificación más exacta de las fortalezas y áreas de mejora en el clima organizacional. El uso del SPSS facilitó además la interpretación de la relación entre variables clave, apoyando una toma de decisiones informada y estratégica.

Desde una perspectiva práctica, estos resultados indican que fomentar un clima organizacional favorable a través de una comunicación efectiva, reconocimiento constante y oportunidades claras de desarrollo profesional puede potenciar significativamente la satisfacción y el compromiso del personal administrativo, en línea con lo señalado por (García). Sin embargo, la necesidad de revisar y posiblemente ajustar las políticas de remuneración e incentivos es una conclusión crítica que la empresa debe atender para mitigar factores que podrían disminuir la motivación y la productividad. Estas implicaciones no solo son relevantes para Pespesca Seafood, sino que también aportan un marco referencial útil para otras organizaciones del sector pesquero que buscan fortalecer su recurso humano y optimizar su desempeño organizacional.

## **CONCLUSIONES**

El estudio realizado en Pespesca Seafood de Montecristi responden claramente a los objetivos planteados, evidenciando la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo. El análisis estadístico, respaldado por un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.889 a través del software SPSS, garantiza la validez y confiabilidad del instrumento de medición, fortaleciendo la aplicabilidad de los resultados para la toma de decisiones en la empresa.

Entre los hallazgos más relevantes, se destaca que la mayoría de los empleados están satisfechos con aspectos como la puntualidad en el inicio de actividades, la claridad en la definición de roles y el reconocimiento de sus esfuerzos, factores que contribuyen a un ambiente laboral positivo y al fortalecimiento del compromiso con la empresa. Asimismo, se identificó que el personal percibe oportunidades reales para su desarrollo personal y profesional, lo cual es fundamental para mantener la motivación y el crecimiento interno.

Se detectaron áreas de mejora, especialmente en relación con la remuneración económica, ya que un porcentaje significativo considera que su salario no es acorde con sus funciones, lo que puede afectar negativamente su motivación y satisfacción. Este aspecto subraya la necesidad de que la empresa revise su política de compensación y explore la implementación de incentivos que impulsen el rendimiento y el compromiso del personal.

El estudio resalta la importancia de mantener condiciones laborales adecuadas y de ofrecer capacitación constante como elementos clave para la satisfacción y desarrollo profesional del equipo administrativo. El enfoque censal aplicado permitió obtener resultados representativos y precisos, que no solo benefician a Pespesca Seafood, sino que también pueden servir como referencia para otras empresas del sector pesquero en la formulación de estrategias orientadas a fortalecer el clima organizacional y la productividad de sus equipos de trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araya, Mauricio y Giacomozzi Medina. «Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile.» *Rev. Méd. Risaralda* 25.2 (2020): 84-89. <<https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311/16304>>.
- Barrera, Mathsumi, Guadalupe, Félix. *Repositorio Institucional Continental*. Tesis. Escuela Académico Profesional de Psicología. Huancayo, 2022. <[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10649/1/IV\\_FHU\\_501\\_TE\\_Felix\\_Barrera\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10649/1/IV_FHU_501_TE_Felix_Barrera_2022.pdf)>.
- Bazalar, M. y Choquehuanca, C. «Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Callao.» *Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1.02 (2020): 35-51. <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090253>>.
- Coello, Freddy. «Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano.» 2023. *Universidad Andina Simón Bolívar*. <<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9573/1/T4193-MDLSS-Coello-Riesgos.pdf>>.
- Colorado, Jesus, y otros. «Análisis Comparativo de los Coeficientes Alfa de Cronbach, Omega de McDonald y Alfa Ordinal en la Validación de Cuestionarios.» *Revista Científica y Académica* 4.4 (2024): 2738-2755. <<https://estudiosyperspectivas.org/index.php/EstudiosyPerspectivas/article/view/836>>.
- Davila, Roberto, y otros. «Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana.» *Revista Venezolana de Gerencia: RVG* 26.5 (2021). <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890538>>.
- Ferrero, Rosana. *¿Qué es la correlación estadística y cómo interpretarla?* Julio de 2020. <<https://www.maximaformacion.es/blog-dat/que-es-la-correlacion-estadistica-y-como-interpretarla/>>.
- Flores, Jennifer, y otros. «Evaluación de la satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño percibido por los trabajadores de las empresas constructoras del Cantón Babahoyo.» *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. 7.3 (2022): 278-306. <<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/608>>.
- García, Xavier. «Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral: Caso de Estudio de una Empresa Pública Ecuatoriana.» *Revista Científica Hallazgos21* 21.10 (2025). <<https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/690/735>>.
- Llaure, Ever Ruben. «Revisión de la Satisfacción Laboral y los Factores Determinantes en una empresa en Lima, Perú.» *Revista Veritas de Difusión Científica* 34.146 (2025): 1383-1406. <<file:///C:/Users/User/Downloads/14-Revisi%C3%B3n+de+la+Satisfacci%C3%B3n+Laboral+y+los+Factores+Determinantes+en+una+empresa+en+Lima,+Per%C3%BA.pdf>>.

- Noboa, Jose, Geovany Barrera y Diana Rojas. «Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción.» *Revista Científica ECOCIENCIA* 6.2 (2019). <<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184/151>>.
- Pedraza, Norma. «El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas.» *Revista Lasallista de Investigación* 30.76 (2020): 90-101. <<https://www.redalyc.org/journal/818/81863414002/html/>>.
- Pilligua, Cristhian Fabricio y Flor Arteaga. «El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.» *Cuadernos Latinoamericanos de Administración* XV.28 (2019). <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>>.
- Ruiz, Laura. *Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ): qué es y cómo se usa en estadística*. 22 de Mayo de 2019. <<https://psicologiymente.com/miscelanea/alfa-de-cronbach>>.
- Soledispa, Xavier, Maria Balladares y Michael Barco. «La satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la compañía limitada Walter Landeta "Buseta" importadora de banano.» *FIPCAEC* 7.1 (2022): 48-64. <<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/582/1018>>.
- Ulloa, Ana. «El clima organizacional como factor de éxito.» *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 2.18 (2024): 1-17. <<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/4024/3937>>.
- Videla, Ángel, Flores, Sergio, Mariela Olguin y Nelson Maureira. «Alpha de cronbach y su intervalo de confianza.» *Nutrición Hospitalaria* 41.1 (2024): 1699-5198. <[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0212-16112024000100033](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-16112024000100033)>.
- Villagómez, Juan, y otros. «Clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral de los empleados en Empresas Multinacionales del Sector Portuario.» *Polo del conocimiento* 10.2 (2025): 18. <<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/9006>>.
- Zapata, Katherin y Evelyn Tovar. «EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD.» *Scielo* 5.12 (2024): 1 (913-928). <[https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2665-03982024000202051](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2665-03982024000202051)>.
- Zapata, Luis. *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN VICENTE DE PAUL, 2023*. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, 2024. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cd8be3cc-ee99-41be-977a-8bf9a39cdfd6/content>.

**Anexos.**

**“Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la empresa Pespesca Seafood de Montecristi.”**

**¿En mi equipo de trabajo, las tareas y actividades se inician puntualmente según lo programado?**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

**¿Mis compañeros cumplen con sus responsabilidades sin necesidad de supervisión constante?**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

**¿Los puestos de trabajo están claramente definidos?**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

**¿Mi trabajo me permite desarrollarme personal y profesionalmente?**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

**¿Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo?**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

**¿Son suficientes las recompensas y reconocimientos para hacer un buen trabajo?**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

**¿Siento que soy miembro de un equipo de trabajo que funciona bien?**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

**¿Considero que las recompensas económicas que recibo me motivan a mejorar mi rendimiento?**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

**¿Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme?**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

**¿Los puestos de trabajo son cómodos y agradables?**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

**¿Las condiciones de trabajo (comodidad, ruido, temperatura...) son adecuadas?**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

**¿La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo?**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

**¿Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

**¿Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo?**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

**¿Me siento satisfecho por pertenecer a la organización?**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TEMA: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA PESPESCA SEAFOOD DE MONTECRISTI.						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cómo el Clima Organizacional incide en la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Pespesca Seafood de Montecristi ?</p> <p><b>Problema específico 1.</b> ¿Cuál es la apreciación del personal administrativo sobre el clima organizacional en Pespesca Seafood de Montecristi ?</p> <p><b>2.</b> ¿Qué nivel de satisfacción laboral presentan el personal administrativo de Pespesca Seafood de Montecristi ?</p> <p><b>3.</b> ¿Qué</p>	<p><b>OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN</b> Determinar el clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral en el personal Administrativo de la empresa Pespesca Seafood de Montecristi.</p> <p><b>Objetivo específico</b> 1. Identificar los factores que afectan el clima organizacional en Pespesca Seafood. 2. Evaluar el nivel de satisfacción laboral entre los empleados administrativos de Pespesca Seafood. 3. Proponer estrategias de mejora del clima organizacional para incrementar la satisfacción laboral.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> H1: El clima organizacional tiene una influencia positiva y significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Pespesca Seafood de Montecristi.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> H1: Existe una relación positiva y significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo en Pespesca Seafood de Montecristi. H1: La comunicación efectiva en la empresa influye positivamente en la satisfacción laboral del personal administrativo.</p>	<p>X1. Clima Organizacional</p> <p>X2. Satisfacción Laboral</p>	<p>Responsabilidad</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Motivación</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Remuneración y beneficios</p>	<p>Puntualidad Autodisciplina Iniciativa</p> <p>Realización personal Agradecimiento Recompensa</p> <p>Comunicación oportuna Remuneración Aprendizaje.</p> <p>Espacio físico Calidad y seguridad del espacio físico.</p> <p>Percepción de igualdad en remuneración . Adecuación de la remuneración frente a las necesidades básicas.</p>	<p><b>Diseño:</b> Descriptivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Población:</b> personal administrativo de la empresa Pespesca Seafood</p> <p><b>Muestra:</b> 48 personas</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

<p><b>factores del clima organizacional tienen mayor influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo?</b></p> <p><b>4. ¿Existen diferencias representativas en la satisfacción laboral según variables laborales del personal administrativo, como antigüedad o cargo?</b></p> <p><b>5. ¿Qué estrategias pueden ejecutarse para mejorar el clima organizacional y, por ende, la satisfacción laboral en Pespca Seafood de Montecristi?</b></p>		<p>H1: El reconocimiento y la evaluación del desempeño laboral están relacionados positivamente con la satisfacción laboral del personal administrativo.</p> <p>H1: Las condiciones físicas y ambientales del lugar de trabajo tienen un efecto positivo en la satisfacción laboral del personal administrativo.</p> <p>H1: La implementación de estrategias para mejorar el clima organizacional aumenta la satisfacción laboral del personal administrativo.</p>		<p>Reconocimientos y recompensas</p>	<p>Percepción de reconocimientos por el desempeño laboral Constancia y capacidad del reconocimiento laboral</p>	
--	--	--	--	--------------------------------------	---	--

## **Instrucciones para autores**

NORMAS EDITORIALES PARA LA PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS CIENTÍFICOS EN LA REVISTA BUSINESS SCIENCE, ESPECIALIZADA EN EL CAMPO AMPLIO DE LA ADMINISTRACIÓN

### FORMATO DEL ARTÍCULO

Todo artículo debe ser redactado a espacio 1,5 utilizando como fuente Times New Roman tamaño 10. El título principal del artículo (tema) debe estar en fuente Times New Roman tamaño 11, en mayúscula y centrado con negrilla; y, no debe excederse de 15 palabras. Los subtítulos (Resumen, Conclusiones y Referencias Bibliográficas) van alineados a la izquierda del renglón con la misma fuente en tamaño 10 mayúscula, suprimiendo los dos puntos después de cada título.

Las tablas/cuadros, figuras, fotos/gráficos siempre tendrán su título enumerado e incluirán su fuente y su tamaño será Times New Roman 7; deben estar centrados y hacer coincidir con la distancia horizontal del mismo. Se utilizará un solo tipo de representación de datos, sean tablas o gráficos, de preferencia del autor. Las tablas, cuadros, figuras y gráficos deben de ser inéditas e incluidas como imagen en formato JPG.

Las páginas deben venir numeradas. La extensión máxima del artículo será de 7.500 palabras (máx. 20 pág. Incluyendo tablas, gráficos, figuras). Los márgenes serán de 2.5 cm para cada lado. Las citas bibliográficas deberán estar incluidas de manera resumida en el texto y de manera detallada en la bibliografía, no como pie de pág. (Normas APA, 7ma. Edición)

### PORTADA

Título: Deberá ser breve (máx. 15 palabras), reflejar el contenido de la investigación y sin punto final. El título debe estar escrito en dos idiomas (español e inglés).

Resumen: El resumen se debe limitar a un máximo de 150 palabras en un solo párrafo, se ubica al inicio del artículo. El resumen estará escrito en el mismo idioma del documento y deberá indicar los objetivos, procedimientos generales y resultados pertinentes en una forma concisa y clara. No se permiten citas bibliográficas ni abreviaciones que no sean identificadas previamente o que no aparecen en la lista de abreviaciones comunes.

Abstract: Todos los artículos escritos en español deben incluir un resumen en inglés, y en caso de ser en inglés el resumen debe ser escrito en español.

Palabras clave: Deben ser un mínimo de cinco términos simples o compuestos, con mayúscula solo la primera letra de la primera palabra y los nombres propios, separados por comas, con punto al final de la última palabra, utilizando el código de clasificación JEL.

**Introducción:** Indicar claramente la importancia del tema, la justificación de la investigación y los antecedentes bibliográficos relevantes que fundamenten las hipótesis y los objetivos planteados, es decir, precisar el por qué y para qué de la investigación. Los antecedentes deben apoyarse con bibliografía reciente, para que se conozca el nivel actual del tema; debe estar redactado de manera congruente y ordenada en relación con la secuencia del artículo, evitando el abuso de referencias para un concepto general; el uso de las citas debe ser preciso y específico siguiendo las normas APA (séptima edición) y llevar sangría después del primer párrafo hasta encontrar el siguiente título. No utilizar pie de página.

**Metodología:** Para responder a las preguntas: ¿dónde cuándo y cómo se hizo la investigación?, se debe describir la metodología utilizada, así como el análisis estadístico. Es necesario aportar la información suficiente de cada variable, de manera que cualquier investigador pueda repetir el estudio. La información de este capítulo debe ser congruente con los objetivos planteados.

**Resultados:** Redactados de forma clara, utilizando los verbos en pasado. Para la construcción de esta sección se debe iniciar con la elaboración de las tablas y figuras, y posteriormente redactar el texto pertinente en función de ellas. El primer párrafo de este texto debe resumir en frases concisas, claras y directas, y demostrar el hallazgo principal del estudio.

**Discusión:** Es un aspecto clave en el manuscrito, en ella se pone a prueba la capacidad analítica y de autocrítica del autor sobre los hallazgos previos de otros autores. Se presentarán los principios, relaciones y generalizaciones que los resultados indican, sin recapitularlos.

Por otra parte, deben compararse e interpretarse que los resultados obtenidos de manera directa, clara y precisa, contrastándolos con los objetivos propuestos. El autor debe exponer su propia opinión sobre el tema, destacando los aspectos novedosos y relevantes del estudio, indicando de qué manera los resultados se refieren a las expectativas y literatura anteriormente citada, así como mencionando las limitaciones de la investigación; evitar que la discusión se convierta en una revisión del tema y que se repitan los conceptos que hayan aparecido en la introducción y los resultados del trabajo. Se recomienda su redacción en presente, porque los hallazgos del trabajo se consideran ya evidencia científica.

**Conclusiones:** Indica de manera definitiva, resumida y exacta los principales resultados demostrables y comprobables del trabajo investigativo.

**Referencias Bibliográficas:** Según normas APA 7ma. Edición, utilizar al menos veinte citas bibliográficas. Como modelo para la construcción de referencias, se emplea el siguiente:

Libro impreso

Apellido, N. (año). Título del trabajo. Editorial.

Libro en línea

Apellido, N. y Apellido, N. (año). Título del libro. Editorial. DOI o URL

Libro con editor

Apellido, N. (Ed.). (año). Título del trabajo. Editorial.

Publicación (revista, periódico, boletines)

Apellido, A., Apellido, B. y Apellido, C. (2025). Título del artículo específico. Título de la Revista, Volumen (número de la revista), número de página inicio – numero de pagina fin. <https://doi.org/xx.xxxxxxxxxx>

Páginas web con contenido estático

Apellido, A., Apellido, B., y Apellido, C. (2 de enero de 2025). Título del artículo de la página web. Nombre del sitio web. <https://url.com>

Páginas web con actualizaciones frecuentes

Apellido, A., Apellido, B., y Apellido, C. (2 de enero de 2025). Título del artículo de la página web. Nombre del sitio web. Recuperado el día mes año de <https://url.com>

Formato especial adentro de una página web

Apellido, A. (2 de enero de 2025). Título del archivo [Archivo Excel]. Nombre del sitio web. <https://url.com>