

## Competencias gerenciales, clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Envase Los Pinos SAC en Chimbote 2022

### Managerial competencies organizational climate and job satisfaction at the company Envase Los Pinos SAC in Chimbote

Mirian Celis L<sup>1</sup> \*

#### RESUMEN

El objetivo fue determinar la influencia de las competencias gerenciales y clima organizacional en la satisfacción laboral en la empresa “Envase Los Pinos SAC” en Chimbote. El tipo de investigación fue aplicada y cuantitativa, de alcance explicativo, no experimental y diseño transversal correlacional causal. La muestra fue de 71 colaboradores, se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia. La técnica utilizada en las tres variables fue el cuestionario como instrumento evaluado a través de la validez de contenido. Así mismo, la confiabilidad fue a través de una prueba piloto aplicando el estadístico Alfa de Cronbach, los instrumentos fueron medidos en escala ordinal. Se logró comprobar la influencia significativa sobre la variable dependiente según el coeficiente de Nagelkerke con el 49.6 % donde indica que la variabilidad de la satisfacción laboral depende de las competencias gerenciales y del clima organizacional. Concluyéndose de esta manera la no aceptación de la hipótesis nula.

**Palabras clave:** Conocimiento, colaboradores, logros.

#### ABSTRACT

The objective was to determine the influence of managerial, competencies and organizational climate and job satisfaction at the company Envase Los Pinos SAC in Chimbote. The research type was applied and quantitative, with an explanatory scope, non-experimental and causal correlational cross-sectorial design. The sample consisted of 71 workers; the sampling was non-probabilistic for convenience. The technique used in the three variables was a questionnaire as an instrument evaluated through content validity. Likewise, reliability was evaluated through a pilot test applying Cronbach's Alpha statistic, the instruments being measured on an ordinal scale. It was possible to verify the significant influence over the dependent variable, according to Nagelkerke's coefficient with 49.6 %. which indicates that the variability of job satisfaction depends on managerial competencies and organizational climate. Thus, concluding the non-acceptance of the null hypothesis.

**Keywords:** Knowledge, collaborators, achievements.

DOI: <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i3.315>

Recibido: 14/04/2022. Aceptado: 01/07/2022

\* Autor para correspondencia

---

<sup>1</sup>. Universidad Cesar Vallejo - Trujillo, Perú. Email: [meshitaspnish@hotmail.com](mailto:meshitaspnish@hotmail.com)

---

## INTRODUCCIÓN

La realidad empresarial está viviendo muchos cambios. El año 2020, ha significado para el ambiente laboral un cambio drástico que ha generado una sensación de incertidumbre fruto de la pandemia COVID 19 (García, Tumbajulca y Cruz, 2021). Debido a ello se han dado despidos, recortes de horas de trabajo tanto en trabajadores de Asia, Europa y en Latino América trayendo consigo tristeza, miedo e insatisfacción dentro de su misma sede laboral. Es conocido que las empresas requieren y exigen buenos resultados, pero al mismo tiempo se entiende que las empresas deberían considerar al recurso humano con la que se está trabajando y valorar su nivel de satisfacción y para poder identificarlo se requiere que tanto las acciones y el comportamiento de los colaboradores tengan coherencia para el éxito que el equipo empresarial se haya fijado toda vez que esto se cuantifica y además favorece a la empresa (Lock, 2014; Seminario, et al., 2020).

Otro punto importante en las organizaciones son las competencias gerenciales consideradas como el conjunto de todo el conocimiento que posee la persona (Sánchez, et al., 2020). Y que estos los relaciona de manera coherente y natural con sus habilidades y valores en el desempeño real de sus funciones (Núñez y Díaz, 2017), es por ello la necesidad de contar con personal idóneo que sea capaz de comunicarse, tomar decisiones acertadas, que cree espacios adecuados libres de toxicidad, sean flexibles, humanos y saquen adelante a la organización (Hellriegel, 2017). Al mismo tiempo, la forma de cómo percibe el trabajador su ambiente laboral facilitará su aporte en la programación de metas que la empresa tiene fijada (Ongori y Bosire, 2019). Pues un adecuado clima organizacional será la influencia y motivación pilar en toda organización en tal sentido la institución debe priorizar el mejor ambiente para sus empleados, es decir involucrar a sus trabajadores con su rol organizacional (Alles, 2017).

Aguilera (2021), concluyó que un colaborador con disposición y agrado en lo que realiza califica con el 31% de efectividad sobre aquellos que no muestran ese nivel de agrado. Así mismo, esta persona será 37% más en eficiencia dentro de la entidad. Otro estudio realizado por García (2016) y Martin y Reyes (2020), los trabajadores mostraron más cansancio con lo que realizan diariamente y 45% refleja su fatiga mental. La Organización Mundial de la Salud dejó en claro que ambientes laborales poco saludables e inadecuados causan problemas psíquicos y que esto afecta todo el ambiente laboral y el agrado con lo que se realizan las actividades.

En cuanto al clima laboral, se observa el arduo trabajo de recursos humanos por lograr una empresa con un alto grado de confianza, buena comunicación y respeto entre sus trabajadores ya que al no existir esto se elevarían los índices de indiferencia y desmotivación y no se cumpliría con los objetivos trazados.

Con relación a la Satisfacción laboral se ve el esfuerzo por lograr colaboradores satisfechos, comprometidos y alineados con los objetivos de la empresa que el resultado final sea justamente el agrado de trabajar en un ambiente emocionalmente saludable (Caravaca, et al., 2021).

La empresa Envase Los Pinos – EPINSA, entidad privada con trayectoria de más de 30 años tanto el Perú como en el extranjero con el rubro de hojalata, cartones y papel. Sus colaboradores en Chimbote, también se han visto azotados por la realidad laboral y en especial el maltrato en temas laborales que se viene viviendo desde el 2020, con relación a las competencias gerenciales se vivencia que sus líderes se encuentran en proceso de mejoras de sus habilidades gerenciales y perfección del desempeño del trabajo del cual participan (Herrera y Antúnez ,2021).

En función a todo lo que se visualiza en el interior de la empresa, se tiene el interés por conocer. ¿Cuál es la influencia de las competencias gerenciales y clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de Envase Los Pinos SAC en Chimbote?. Por otro lado, se propuso la hipótesis general existe influencia significativa en las competencias gerenciales y clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de Envase Los Pinos SAC en Chimbote. De acuerdo con el problema general se formuló el objetivo, determinar la influencia de las competencias gerenciales y clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de Envase Los Pinos SAC en Chimbote.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

Se realizó una investigación aplicada, se pretendió dar respuestas a situaciones presentadas y se reforzó conocimientos existentes Hernández y Mendoza, (2018). En cuanto a su alcance fue explicativo porque relaciona y explica las causas de un determinado fenómeno, el enfoque fue cuantitativo. El diseño aplicado fue no experimental, toda vez que no hubo intención de manipular las variables. Al mismo tiempo fue de corte transversal. El estudio contó de tres variables: Competencias gerenciales, clima organizacional y satisfacción laboral. La muestra de estudio fue conformada por 71 colaboradores quienes participaron de manera voluntaria.

La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El prototipo de eficacia que se utilizó fue la validez de contenido por medio de la técnica de juicio de expertos, para ello se tuvo la participación de cinco (5) doctores conocedores de la temática donde revisaron la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems. Se aplicó la prueba piloto a 30 colaboradores diferentes a la muestra, luego se calculó el coeficiente de confiabilidad con el Alfa de

Cronbach. Para la variable competencias gerenciales su coeficiente de confiabilidad fue 0.961 y para clima organizacional 0.983 y para la variable dependiente 0.807.

Se estableció la matriz con información relacionada a las variantes y dimensiones en una hoja de cálculo Excel, posteriormente se utilizó el software Spss 27 versión en español para procesar y ordenar las resultas en tablas o figuras tanto en periodicidad y porcentaje. Y en cuanto a la parte inferencial se realizó en el orden de las hipótesis diseñadas y sus hipótesis nulas respectivamente establecidas, se utilizó también la regresión logística toda vez que este trabajo no tiene una distribución normal. La variable dependiente se midió en escala ordinal (nunca; casi nunca, a veces, casi siempre y siempre).

## RESULTADOS

Tabla 1, muestra los niveles de la variable competencias gerenciales y sus dimensiones. Se encontró que el 59 % de los encuestados indicaron que existen adecuadas competencias gerenciales, ubicándolo en un nivel favorable. Así también, el 55% manifestó que la dimensión manejo de liderazgo se encuentra en un nivel favorable. Mientras que el 25% reconoce que la capacidad de comunicación es muy favorable.

Tabla 1. Descripción de los niveles de la variable competencias gerenciales y dimensiones

Niveles	Muy desfavorable		Desfavorable		Medianamente favorable		Favorable		Muy favorable		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
Competencias Gerenciales	7	9	44	62	16	23	4	6	0	0	71	100
D1: Manejo de liderazgo	10	14	26	37	30	42	3	4	2	3	71	100
D2: Manejo de dirección	0	0	8	12	17	25	39	55	6	8	71	100
D3: Trabajo en equipo	1	1	1	1	12	18	37	52	20	28	71	100
D4: Gestión de cambio	0	0	2	4	11	16	37	52	20	28	71	100
D5: Capacidad de comunicación	0	0	4	6	16	23	33	46	18	25	71	100

Tabla 2, indica la descripción de los niveles de la variable clima organizacional y sus dimensiones. Se aprecia que, 45 % considera que la atmósfera y clima en la organización de la empresa es favorable. Así mismo, sus dimensiones de autorrealización con un 53% e involucramiento laboral con un 56 %, el de supervisión con un 52% y de comunicación con un 38% ubicándolos también en un nivel favorable. Mientras que la dimensión de condiciones laborales se ubica en un nivel muy favorable con el 25%. Esto demuestra que conocen mucho de la organización y se alinean a la visión con mucho compromiso.

Tabla 2. Descripción de los niveles de la variable clima organizacional y sus dimensiones

Niveles	Muy desfavorable		Desfavorable		Medianamente favorable		Favorable		Muy favorable		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
Clima Organizacional	20	28	32	45	15	21	4	6	0	0	71	100
D1: Autorrealización	16	25	36	53	10	15	5	7	0	0	71	100
D2: Involucramiento laboral	11	16	39	56	14	20	6	8	0	0	71	100
D3: Supervisión	18	26	37	52	14	20	1	1	1	1	71	100
D4: Comunicación	23	33	27	38	18	25	3	4	0	0	71	100
D5: Condiciones laborales	35	25	29	11	14	20	2	3	1	1	71	100

Tabla 3, muestra la descripción de los niveles de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones. Observándose que, el 88% de los colaboradores se encuentran en un nivel medianamente favorable. Un 42% considera que sí existe presión en el trabajo, sin embargo, el 40 % considera que las relaciones personales en la empresa son medianamente favorables. Por otro lado, el 69 % manifiesta que un nivel desfavorable la dimensión adecuación para el trabajo esta población no está conforme desarrollándose en su puesto actual. Un 56% considera medianamente favorable el control sobre el trabajo y un 42 % ubica en un nivel favorable la variedad de tareas es decir consideran que reúnen las competencias necesarias para el desenvolviendo en cualquier actividad en el interior de la empresa.

Tabla 3. Descripción de los niveles de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones

Niveles	Muy desfavorable		Desfavorable		Medianamente favorable		Favorable		Muy favorable		Total	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Satisfacción laboral	0	0	1	1	62	88	8	11	0	0	71	100
D1: Satisfacción en el trabajo	6	9	13	18	23	32	17	24	12	17	71	100
D2: Presión en el trabajo	2	3	30	42	39	55	0	0	0	0	71	100
D3: Relaciones personales	1	1	17	24	28	40	22	31	3	4	71	100
D4: Distensión en el trabajo	0	0	0	0	44	62	25	35	2	3	71	100
D5: Adecuación para el trabajo	2	3	49	69	17	34	3	4	0	0	71	100
D6: Control sobre el trabajo	1	1	10	14	40	56	18	26	2	3	71	100
D7: Variedad de tareas	2	3	9	13	25	35	30	42	5	7	71	100

---

Los resultados obtenidos en Pseudo R<sup>2</sup>, el coeficiente de Nagelkerke indica que la variabilidad de la satisfacción laboral depende de 49.6 %, de las competencias gerenciales y clima organizacional. Por lo cual, se estima que no se acepta la hipótesis nula donde se formuló que no existe influencia significativa de las competencias gerenciales y clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de Envase Los Pinos SAC en Chimbote.

## **DISCUSIÓN**

Las variables independientes, competencias gerenciales y clima organizacional, sí influyen significativamente en la variable satisfacción laboral, confirmándose con el 49.6% (valor de Nagelkerke = 0.496) que señala su dependencia. Aguilera (2021), ~~donde~~ afirma que el nivel de satisfacción depende del grado de mejora del clima organizacional y por su lado Sánchez, Sánchez y Pinedo (2020), demostraron que era necesario que los gerentes posean adecuadas competencias, y que las canalicen en el ejercicio de sus funciones. En cuanto a las dimensiones de la satisfacción laboral se encontró que sí existe correlación de  $r = 0.717$  con las competencias gerenciales y clima organizacional. Así mismo, Gonzales (2020), Torres, (2014) y García (2016) también llegaron a demostrar un alto grado de significancia entre las dimensiones refirieron que los colaboradores pueden ser más efectivos si existe un adecuado manejo de liderazgo, adecuada comunicación y fomentar un apropiado trabajo en equipo. Como también, las relaciones entre jefes y colaboradores sean de tipo horizontal con cortesía y respeto. Lo dicho anteriormente se concatena con la teoría de Hellriegel, Jackson y Slocum, (2017), es por ello, por lo que llega a clasificar en seis categorías definidas.

Se nota que, es en la práctica laboral donde se logra identificar la presencia y ausencia de cada una de estas dimensiones y el efecto que tiene cuando se hace el uso adecuado tanto de las competencias, clima organizacional esto permite que se desarrolle una buena atmósfera laboral y por ende la satisfacción emocional, profesional y laboral de pertenecer a esta organización. Cabe entender en cuanto a las competencias que en toda organización se requiere que el directivo, que es quien dirige y es cabeza de la empresa, debe poseer la capacidad de gestionar todo lo que se refiere a la parte administrativa de dicha organización, al mismo tiempo debe estar cimentada en la persona. Además de ello, debe estar en capacidad de tomar decisiones que marcarán el presente y futuro de la empresa. Por esta razón, las aportaciones de los colaboradores en el llenado anónimo de los cuestionarios para esta investigación coinciden con los aportes de los investigadores Núñez y Díaz (2017), donde señalaron que los directivos

deberían poseer esta capacidad humana y al mismo tiempo elaborar planes estratégicos que sea al mismo tiempo compartido con el equipo satisfaciendo las necesidades importantes de la compañía.

## CONCLUSIONES

Se comprobó que las competencias gerenciales, clima organizacional influyen significativamente sobre la variable dependiente (satisfacción laboral) toda vez que se encontró en un nivel favorable con un 49.6 % de Nagelkerke. Se sustenta que, a mayor habilidades y competencias mayor será el nivel de influencia y logrará generar un ambiente saludable con la participación, identificación y compromiso con los objetivos de la organización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, A. (2021) Relación entre Satisfacción laboral y clima organizacional; un metaanálisis. Apuntes de Psicología, 39 (1) Recuperado en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/129035/Relaci%C3%B3n%20entre%20satisfacci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alles, M. (2017). Selección por competencias. S. A. Argentina: GRANICA.
- Caravaca, F., Pastor, E., Barrera, E., Sarasola, J. (2021) Bournout, social support, anxiety and job satisfaction among social work professionals. Buenos Aires Revista Interdisciplinaria, 39 (1) DOI: <http://dx.doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.11>
- García, G. (2016) Competencias gerenciales y habilidades sociales en el clima organizacional de las Ugels de Lima Metropolitana, 2016. (Tesis doctoral. Universidad César Vallejo, Lima). Recuperada de: <file:///C:/Users/User/Desktop/TESIS%20UCV%20TRUJILLO%20DOCTORADO/tesis%20doctoral%202016%20lima.pdf>
- García, J., Tumabajulca, I., Cruz, J. (2021) Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. Perú. Comunicación 12 (2) Doi: <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.500>
- Gonzales, N. (2020) Clima laboral, estrés y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019. (Tesis doctoral. Universidad César Vallejo, Chimbote). Recuperada de:

---

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44451/Gonz%C3%A1lez\\_RND-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44451/Gonz%C3%A1lez_RND-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Hellriegel, D., Jackson, S., Slocum, J., (2017). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (12ava. ed.). México: Cengage Learning.
- Herrera, K. y Antúnez, V. (2021). Estrategias organizacionales y sistema de trabajo en tiempos de la COVID-19: experiencias desde un centro de estudios cubano. *Cuba Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina* 9 (1) Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2308-01322021000100006&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2308-01322021000100006&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R.; Mendoza, C.; (2018). *Metodología de la investigación: Las Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- Lock, D. (2014). *The Essentials of Project Management* (4ta. ed.). Londres: A Gower Book.
- Martin, V. y Reyes, G. (2020). Desafíos y nuevos escenarios gerenciales como parte de la herencia del Covid-19, en *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29063559019/html/index.html>.
- Núñez, N. y Díaz, D. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas. *Estudios Pedagógicos*, 2, 237-252. doi: [dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000200013](https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000200013)
- Ongori, H. & Bosire, D. (2019). Organisational Climate And Its Effects On Employee Performance. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies (IJIRAS)*, 6 (1). Recuperada de: <http://repository.tuc.ac.ke:8080/xmlui/handle/123456789/470>
- Torres, G. (2014). Los Assessment Center: Una Metodología Para Evaluar Directivos. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1 (3), 1-80. Recuperada de <https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1no3/full.pdf>
- Sánchez, I., Sánchez, J. y Pinedo, A. (2020). Competencias Gerenciales Factor de Éxito en Empresas de Servicios Públicos. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(2), 74-90. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.6716>.

Seminario, R., Trejo, L. y Rafael, H. (2020) Estrategias De Posicionamiento En Tiempos De Covid-19 De La Empresa D. Frutitos E.I.R.L - San Juan De Lurigancho, 2020. Perú. Revista de Investigación Científica 7 (2) Doi: <https://doi.org/10.21679/arc.v7i2.173>

Treviño, R. y López, J. (2022) Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral en docentes en México Revista Información Tecnológica, 33 (2) DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>.