



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE NEGOCIOS - MBA**

**Calidad de vida laboral y cultura organizacional en la empresa
pesquera Inversiones Regal S.A., Nuevo Chimbote, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Moreno Villacorta, Rossmery Luisa (ORCID: 0000-0002-5788-5730)

ASESOR:

Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos (ORCID: 0000-0002-5582-0124)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

CHIMBOTE - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi pequeño hijo que me acompañó en este tiempo junto a mi madre, tía y mi pareja por todas sus atenciones y cuidados de mi bebe para culminar este periodo.

Rossmery Moreno

Agradecimiento

A mi madre, tía, papá y mi pareja por la confianza y apoyo constante en este tiempo, a mi tío, que aunque ya no está con nosotros, siempre llevo en mí, los consejos, historias y conocimientos que me pudo brindar en mis primeras etapas de vida. Al docente que con sus conocimientos ayudo en la realización del trabajo, y a mis compañeros por apoyarnos en todo momento.

El autor

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de Investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Correlación entre las variables Calidad de vida laboral y Cultura organizacional y sus dimensiones.	18
Tabla 2: La cultura organizacional de manera general y por dimensiones.	19
Tabla 3: La calidad de vida laboral de manera general y por dimensiones.	20

Índice de gráficos y figuras

Pág.

Gráfico1: Diagrama de dispersión entre cultura organizacional y calidad de vii 18
laboral

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general la relación entre calidad de vida laboral y cultura organizacional en la empresa pesquera Inversiones Regal S.A., Nuevo Chimbote, 2020, junto a sus dimensiones, siendo una investigación no experimental, se utilizó las adaptaciones de la escala abreviada de calidad de vida laboral con 19 ítems y el cuestionario de cultura organizacional de Denison que consta de 60 ítems, se modificó algunos ítems para su mayor comprensión en la población, por lo que se realizó la validez utilizando el criterio de 3 jueces expertos en el tema, y una muestra piloto de 13 personas para la confiabilidad en alfa de cronbrach obteniendo ,898 para cultura organizacional y ,718 para calidad de vida laboral. Los resultados obtenidos en la investigación se halló que si existe relación significativa entre ambas variables ($,493^{**}$) por lo que se acepta la hipótesis de cuanto mayor sea la calidad de vida laboral, mejor será la percepción de la cultura organizacional, y las dimensiones que tienen relación con las variables son condiciones laborales ($,545^{**}$) e implicación ($,518^{**}$).

Palabras clave: Cultura organizacional, calidad de vida laboral, implicación, misión.

ABSTRACT

The research had as a general objective the relationship between quality of life and organizational culture in the fishing company Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote, 2020, along with its dimensions, being a non-experimental research, we used the adaptations of the abbreviated scale of quality of work life with 19 items and the Denison organizational culture questionnaire that consists of 60 items, some items were modified for its greater understanding in the population, so the validity was made using the criterion of 3 judges experts in the subject, and a pilot sample of 13 people for the reliability in cronbrach alpha obtaining ,898 for organizational culture and ,718 for quality of work life. The results obtained in the research were found that if there is a significant relationship between both variables (.493**) so the hypothesis is accepted that the higher the quality of working life, the better the perception of organizational culture, and the dimensions that have a relationship with the variables are working conditions (.545**) and involvement (.518**).

Keywords: Organizational culture, quality of working life, involvement, mission

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las personas investigan sobre la empresa donde postularan o ya van a trabajar con el fin de conocerla, así mismo por parte de esta, suelen dar inducciones porque ven la importancia de implementar estos programas para ofrecer información a sus nuevos empleados como misión, visión, organigrama, productos o servicios y distribución de la organización y que consideran este proceso vital para la adaptación de los nuevos miembros, el cual desarrollan estrategias de introducción de la cultura en las personas (Gestión, 2016).

En el artículo de título la cultura organizacional sí importa, menciona que la cultura está representada por los valores y ritos que no son visto por los colaboradores de inmediato, sino cuando se ven obligados a salir de la empresa y entrar a otra, y es, en ese momento que comparan la cultura donde se encontraban trabajando, por tal motivo, es de importancia que la cultura organizacional sea percibido, aplicado y sobre todo inculcado para ser mejorado dentro de la organización y así los colaboradores se sientan comprometidos con la empresa y puedan desempeñarse de la mejor manera para lograr las metas trazadas por la organización.(Morales, 2011).

En Sodimac, donde el sistema de creencias y valores compartidos con las experiencias personales de los colaboradores se puede transmitir en todas sus tiendas es decir en cualquier tienda por departamento se puede evidenciar el mismo comportamiento y rituales definiendo su personalidad haciéndolo único y diferenciándolo de otras empresas, es por ello que los líderes hacen hincapié en la necesidad de influenciar positivamente en sus colaboradores, manteniéndolos felices, impulsando su desarrollo personal y laboral, debido a que tienen presente que los colaboradores satisfechos mantendrán una buena producción.(Higuita, s.f.). Por su parte, Montealegre (2019) refiere que es necesario que las empresas reconozcan la importancia del estudio de la cultura organizacional para después definir qué cultura es la que prevalece en la organización y finalmente teniendo en cuenta las estrategias o metas que tenga la empresa, definir cuál sería la cultura más adecuada para el éxito futuro, esta idea es considerada por el Banco W quienes al darse cuenta de la importancia de la cultura como también del clima laboral lograron mejorar estos aspectos centrándose en desarrollar las habilidades de sus colaboradores en el ámbito laboral como en lo personal, por ejemplo

promoviendo valores, empoderándose, reconociéndose, manteniéndolos felices y sobre todo comunicando la estrategia que tiene la empresa.

Ahora bien, existen empresas las cuales poseen un peculiar tipo de cultura como lo denominan algunos ejecutivos la “Cultura de Chisme”, un 53% de empresas las cuales refieren que existe este mal llamado Cultura de Chisme y que afecta en la productividad de los colaboradores, ya que no solo se ve relacionado con mandos bajos y medios, sino también en las gerencias, esta cultura se caracteriza por los rumores que se transmiten de persona a persona y que pueden afectar en la reputación profesional, personal y también de la imagen de la empresa; un 42% de Limeños mencionan que este tipo de cultura influye en el clima laboral; parte de la solución para este problema es que sugieren que las empresas construyen y manejan un canal de comunicación oficial y así evitar la dispersión de rumores. (Gestión, 2014).

Por tal motivo, la cultura organizacional es importante conocerla porque dará beneficios a la empresa tal y como lo menciona Romero (2016) que para mejorar o ayudar en la formación adecuada de una cultura organizacional, deben realizar programas de desarrollo para sus colaboradores, y así se podrá evidenciar los beneficios que trae consigo tales como: detectar problemas grupales o de equipos, y así reforzar la comunicación y resolución de conflictos para crear un buen funcionamiento en la empresa. Por otro lado, beneficiará en la marca de la empresa consolidándose en el mercado, volviéndose únicos ante el ojo de la población y así generar una imagen de empleo atractiva, para atraer y retener a los mejores talentos del mercado. Un resultado parecido es el que se halló en una investigación de Poblano, Paredes y Hernández (2015) donde el diagnóstico de la cultura organizacional permitirá una mejora continua hacia la organización, y que el empowerment consta de su identidad, estructura y autonomía para desarrollarla.

Por esa razón, actualmente los trabajos exigen que los colaboradores que van a contratar resalten entre otros, buscan que tengan algún grado académico, con ciertas capacitaciones durante año, que sean especialistas en cierta área, sin embargo así como ellos buscan al mejor talento, el trabajador está comenzando a exigir que los puestos cuenten no solo con un buen salario, sino también encuentren calidad de vida en el lugar donde van a compartir el mayor tiempo del día, Henri Le Bienvenu de Perú 2021, quien hace mención a esta idea, y a su vez

menciona que la generación Millenials son quienes están más al pendiente sobre la mejor calidad de vida que presenta el trabajo siendo esta, la segunda razón seguida del sueldo, para elegir o cambiar de trabajo. (Gestión, 2015)

Un estudio que se realizó en Chile, evidenció que solo el 50% de trabajadores se encuentran satisfechos con su calidad de vida laboral, como también, que la tasa de compromiso cayó un 24%, por ello se recomendó que las empresas busquen la manera de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, como por ejemplo los beneficios que estos pueden implementar aumentando así la satisfacción en el ámbito laboral de las personas. (Reyes, 2019).

Otros beneficios que traería la calidad de vida laboral son los planes de carrera, la calidad de los jefes, los incentivos, nuevos modelos de trabajo, la motivación, la flexibilidad que tiene este, y las recompensas, todos estos beneficios generan atracción a los ya exigentes trabajadores, ya que ahora la experiencia positiva que genere el estar en el trabajo se ve reflejado en el compromiso y la productividad de este. (Fernández, 2020). Así también, el beneficio que traería la importancia de prestar atención la calidad de vida en las organizaciones sería mayor lealtad, favoreciendo así la retención de los talentos, se evidenciaría también menor ausentismo y rotación. (Alalú, 2016).

Teniendo de conocimiento lo antes mencionado en la realidad problemática se presenta la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y cultura organizacional en la empresa Inversiones Regal S.A.?

La investigación se realizó por implicancias prácticas, ya que existen muy pocas investigaciones con las dos variables y a su vez con dicha población por lo que permitió resolver algunos problemas que se presenten, así mismo, la investigación fue de relevancia social, porque fue la empresa quien se beneficie de esta investigación; así también fue de fácil acceso a sus instalaciones, por tal motivo la investigación realizada fue por conveniencia.

A su vez es importante tener presente el objetivo de esta investigación que fue determinar la relación entre calidad de vida laboral y cultura organizacional en la empresa Inversiones Regal S.A. de Nuevo Chimbote, y a su vez investigarla mediante las dimensiones tomadas por la revisión de la literatura, también, describir la calidad de vida laboral y según sus dimensiones (interrelación trabajo – hogar, Bienestar general, trabajo y satisfacción profesional, condiciones laborales, control

en el trabajo) y la variable cultura organizacional y según sus dimensiones (implicación, consistencia, adaptabilidad, misión); y finalmente la hipótesis que se planteó fue que en cuanto mayor sea la calidad de vida laboral, mejor será la percepción de la cultura organizacional dirigido al colaborador.

II. MARCO TEÓRICO

Investigaciones a nivel internacional tenemos a Lumbreras, y otros (2020) en un estudio correlacional entre calidad de vida laboral y el desempeño laboral, se halló que en una adecuada gestión directiva la calidad de vida se encontrará directamente asociada, esta investigación fue aplicado a 866 profesionales siendo un estudio de corte transversal. Por su parte, Carro, Sarmiento y Rosano (2017) en su investigación realizada en México para determinar la influencia que existe entre cultura organizacional y la sustentabilidad empresarial, se determinó que sí influye en un $p < 0.005$ y que la dimensiones que resalta son las de misión y consistencia sin embargo también incluyen la dimensión de involucramiento, para esta investigación se utilizó el modelo de Denison, así también, Cruz (2017) determinó que la calidad de vida laboral está directamente relacionada con diferentes variables de las cuales son coaching gerencial, esfuerzo y atractivo laboral, responsabilidad social corporativa, rotación de personal, acoso laboral, cambio organizacional este resultado fue obtenido tras la búsqueda de artículos científicos. Rodríguez (2016) en su investigación correlacional entre condiciones de trabajo, satisfacción y calidad de vida laboral encontró que si existe relación, es más encontró que no existe diferencias significativas entre sexo es decir los hombres y mujeres perciben de igual manera las variables antes mencionadas. Así mismo, otra investigación que relaciona a la cultura organizacional y su influencia en las buenas prácticas para la gestión del conocimiento en las Pymes, este trabajo hecho en Colombia, existe relación entre los dos temas, es decir que si influye la cultura organizacional y el impacto que tienen las buenas prácticas para la gestión del conocimiento por lo que resalta que la gestión del conocimiento hacia los colaboradores es decir manteniéndolos comprometidos con la empresa permite una mayor cultura organizacional, este trabajo fue realizado con 321 empresas de Colombia dando este resultado tan enriquecedor para el estudio la cultura organizacional. (Marulanda, López, y Castellanos, 2016).

Por el sector agrícola y agroindustrial Restrepo y López (2016) investigaron el impacto de las políticas laborales en los colaboradores, los cuales refieren que las condiciones de trabajo, clima y valores son mayormente percibidas por los colaboradores mientras la violencia y los efectos colaterales del trabajo no, así también no existe diferencias significativas entre el estudio de la investigación y la relación entre género, esta investigación fue realizado en 198 personas en la ciudad de Medellín. Para García y Forero (2016) si existe relación entre calidad de vida laboral y el cambio organizacional siendo significativa de 0,001 en todas las variables, esta investigación fue realizada a 100 funcionarios de la ciudad de Bogotá, concluyendo que es importante la calidad de vida y el compromiso con los deberes del trabajo, ya que estos son el reflejo de las metas y objetivos trazados, siendo visto en su productividad y su disposición al cambio, en Quito se realizó una investigación cuantitativa para determinar a relación de calidad de vida laboral y al satisfacción laboral y se concluyó a que mientras no exista una calidad de vida los empleados no tendrá una satisfacción laboral, y por lo tanto el desempeño laboral no será el adecuado

El Perú, no se encuentra ajeno a las investigaciones de estas variables por ejemplo, Vargas (2020) determinó la relación que existe entre la cultura organizacional y vinculación laboral dando como resultado una relación significativa de 0.26, se aplicó a 70 colaboradores del hospital en Lima, siendo una investigación cuantitativa, transversal descriptiva, de diseño no experimental, para encontrar los resultados se aplicó dos cuestionarios. Sevillano (2019) halla en su investigación correlacional de Calidad de vida laboral y bienestar psicológico aplicado en 227 docentes que existe relación entre estas variables por lo tanto, mientras mayor sea calidad de vida, mejor es el bienestar psicológico, aunque para esta población en especial se encontró bajo nivel de bienestar psicológico; los instrumentos aplicados fueron de escala Likert, para calidad de vida laboral (WRQoL) y para bienestar psicológico (BIEPS – A).

Por otro lado, la investigación de calidad de vida profesional y satisfacción laboral, se halla que si existe relación significativa entre ellas es decir que cuanto mejor es la calidad de vida profesional mayor es la satisfacción laboral, esta investigación fue realizada a 70 trabajadores de la Sunat en Lima – Perú, utilizando cuestionarios confiables y validados, de tipo Likert (Castillo, 2018), así también otro trabajo con

el objetivo de determinar la relación entre cultura organizacional y bienestar laboral se halló que sí existe relación significativa de 0.925, la población fue de 20 colaboradores (Rubina, 2018), por otra parte en una investigación se llegó a la conclusión que la relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral se ve evidencia como si la cultura es desarrollada en la empresa, diseñada hacia el colaborador, el desempeño se verá reflejado de manera positiva, el trabajo fue aplicado a 314 colaboradores y 8 gerentes. (Calero, 2018)

Una investigación de cultura organizacional en Lima en la empresa de SIGSO Consultores Laborales, se determinó que los colaboradores no poseen conocimiento claro de la cultura organizacional donde se desempeñan, el instrumento utilizado fue el de Denison aplicado a 80 trabajadores y sugirió implementar programas de intervención para mejorar la cultura organizacional (Leon, 2017), también, otra relación se encuentra en una investigación de calidad de vida en el trabajo y la productividad, es decir mientras mejor calidad de vida en el trabajo, mayor productividad tendrá los colaboradores, esta investigación estuvo dirigido a 38 colaboradores. (Chambilla, 2017).

Por su parte, More (2017) menciona que no existe relación significativa entre la calidad de vida y motivación de los colaboradores de una empresa textil, la cual fue estudiada en 262 trabajadores, los cuales manifiesta que no se encuentran motivados y que la calidad de vida en el trabajo no es la adecuada, la encuesta utilizada para esta investigación fue la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral y el Cuestionario de Steers R. y Braunstein D. para medir motivación. Por otro lado, Torres (2017) encontró relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral con un valor menor de 0.05, esta investigación fue aplicada a 55 colaboradores mediante una encuesta que está relacionada con la teoría de Garza. Al investigar la calidad de vida laboral en el estrés de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura se encontró que si existe relación por lo que la calidad si influye en el estrés de los colaboradores esta investigación fue aplicada a 141 trabajadores con un diseño no experimental (Cruz, 2018). Finalmente, Godoy (2013, citado en Alarcón y Ruiz 2016) quien demostró la relación que existe entre la cultura organizacional y la calidad de vida laboral en los administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica.

Para las teorías relacionadas al tema de cultura organizacional se tiene a Schein el cual menciona que cada empresa tiene características que la diferencia de los demás haciéndolos únicos siendo demostrado tanto dentro como fuera de la organización por tal motivo también menciona que al ser únicos es un patrón que los mismos colaboradores mantiene dentro de la organización y que por lo tanto debe ser transmitido a los nuevos que llegan a formar la empresa ya que es la forma correcta de desenvolverse, ya que ésta ha sido autorizada y verificada por los antiguos colaboradores. (Como fue citado en Giménez, 2007).

Así mismo Robbins (1998) también se refiere a la cultura organizacional como aquella que distingue de una organización a otra pero este autor lo denomina como un conjunto de sistemas compartidos y que estos son un conjunto que caracteriza a la organización y que los colaboradores los identifican valorándose.

Finalmente para Hofstede (2003) este autor no solo se basó en definir la cultura organizacional sino también las identificó por medio de factores que influyen y caracterizan a la organización entre ellas tenemos al índice de distancia del poder, es aquella que se caracteriza en como es el poder que interviene en la organización y como esta se encuentra distribuida; otra factor es el índice de masculinidad/ feminidad, se refiere a constatar si el género del colaborador es de importancia para su actuar en la organización, así mismo otro índice es el de control de la incertidumbre, el cual se caracteriza como el grado de inquietud que tiene los colaboradores es decir cómo se comportan ante situaciones estresantes que suelen ser imprevistas, finalmente menciona el índice de individualismo / colectivismo, el cual busca percibir como los intereses individuales son valorizados por el grupo. (Como fue citado en Molina, 2014).

Podemos decir, al revisar la literatura que la cultura organizacional es toda aquella forma de expresión y comportamientos determinados por un grupo de personas que son motivados por sus paradigmas y que comparten entre sí en un determinado lugar, haciendo esto posible que se caractericen de otros grupos de personas.

Existen autores que han estudiado a la cultura organizacional y que han creado modelos referentes a ellos, entre estos autores tenemos. Denison (como se citó en Bonavia, Prado, y García, 2010), el menciona 4 grandes dimensiones para caracterizar a la cultura organizacional. Este autor hace como primera referencia a la dimensión de Involvement o Implicación, el cual se caracteriza como

organizaciones afectivas, las cuales los colaboradores se organizan en grupos estando comprometidos con su empresa ya que ellos saben que son una pieza fundamental para ella, por lo tanto las decisiones que se tomen será de gran importancia para lograr los objetivos planteados, esta característica se observa en todos los colaboradores desde los altos y bajos medios como también de los ejecutivos, dentro de esta dimensión se observa sub dimensiones o características esenciales que lo describen mejor: - Empowerment o empoderamiento: El cual se evidencia como aquel comportamiento independiente que los colaboradores tienen para su trabajo es decir ellos tienen control, iniciativa y capacidad para dirigir su propio trabajo por lo que se sienten comprometidos y responsables. Así mismo la subdimensión: - Team orientation o trabajo en equipo: Se refiere a la importancia que se da al trabajo en equipo por el cual los colaboradores en conjunto se sienten responsables para alcanzar los objetivos comunes trazados por la empresa. Y la subdimensión de: - Capability development o desarrollo de capacidades: Característica por la cual la empresa invierte en la capacitación constante de sus colaboradores en sus competencias y habilidades haciendo esto posible retener al talento humano.

La dimensión de Consistency o Consistencia se refiere en que se ha demostrado que las empresas eficientes es porque son consistentes y se encuentran integradas es decir se basa en el comportamiento de los colaboradores los cuales se instruye para que lleguen a una coordinación para las actividades a realizar en la organización a pesar de haber diferencias de ideas estos colaboradores se integran en armonía para el éxito futuro, se puede mencionar que al desarrollar esta dimensión es que la empresa posee una cultura fuerte la cual se distingue de otras. Entre las subdimensiones que posee se encuentra: - Core Values o Valores centrales: la cual se basa en que los colaboradores comparten valores los cuales les genera un alto grado de identidad para su organización haciéndose responsable de sus comportamientos laborales. Así mismo: - Agreement o Acuerdos: donde los colaboradores se encuentran en la capacidad para resolver problemas y ponerse de acuerdo en ídoles laborales. Y - Coordination and Integration o Coordinación e integración: que es la capacidad por la cual los colaboradores logran integrarse para alcanzar objetivos planteados por la empresa, inclusive sin necesidad de encontrarse en la misma área de trabajo.

Otra dimensión es Adaptability o Adaptabilidad: Menciona que las organizaciones altamente integradas suelen presentar déficit en adaptarse a nuevas situaciones, sin embargo es de importancia diagnosticar para lograr organizaciones efectivas, si bien las empresas adaptativas logran captar lo mejor de sus clientes tomándose como guías para el éxito futuro y poder así implementar innovaciones, por lo que la característica esencial de esta dimensión es que las empresas adaptativas suelen tener gran crecimiento en el mercado ya que se adaptan a los múltiples cambios que se presentan. Esta dimensión se puede medir por medio de estas subdimensiones como son: - Creating Change u Orientación al cambio: En esta subdimensión se puede describir que la organización se encuentra capacitada para lograr la interpretación del mercado es decir conocen el mercado y logran crear innovaciones para los cambios que se presenten. Otra subdimensión es: - Customer Focus u Orientación al cliente: la cual se refiere a que la empresa conoce las necesidades que sus clientes carecen y por lo tanto pueden lograr anticipar la solución de estas, esto se ve reflejado en la importancia que le da los colaboradores a las metas de satisfacción a sus clientes. Y la subdimensión de: -Organizational Learning o Aprendizaje Organizativo: donde la organización capta del mercado oportunidades para innovar, crecer en conocimiento y desarrollar sus capacidades de cambio. (Contreras y Gómez, 2018)

Finalmente la última dimensión es el de Mission o Misión: donde pone en conocimiento que las empresas deben tener un fin, una idea a donde se quieren dirigir para poder así tener un propósito, definiendo metas estratégicas y por lo tanto también debe tener una visión por la cual a futuro lograr. Las subdimensiones las cuales miden este índice son: - Strategic Direction and Intention o Dirección y Propósitos estratégicos: se refiere en tener en claro las estrategias que la organización necesita contribuirá en la participación activa de sus colaboradores para lograr dichas metas. Por otro lado, la subdimensión de - Goals and Objectives o Metas y Objetivos: donde la participación de los colaboradores que trabajen en conjunto para lograr metas se debe conocer o vincularse muy aparte de la misión, visión y estrategia los objetivos y metas y que estos tengan conocimiento de cómo contribuir a su desarrollo. Y la subdimensión de - Vision o Visión que refiere a que la empresa tiene de conocimiento como desean que las personas o el mercado laboral los identifiquen y que sean reconocidas para el futuro, esto hará que los

colaboradores se comprometan a esta imagen que desean proyectar. (Contreras y Gómez, 2018).

Modelo de Edgar Schein, según este autor, conceptualiza niveles de cultura los cuales no son independientes, ellos se relacionan entre sí y por lo tanto es lo que crea la cultura organizacional, en el nivel 1 se encuentra las Producciones es decir la capacidad tecnológica que cuenta la empresa, como también abarca los comportamientos de los colaboradores (Pedraza, Obispo, Vásquez, y Gómez, 2015). Este nivel es el más visible en la cultura, si bien los mismo colaboradores no pueden observarse a sí mismos como actúan pero lo que sí se puede hacer es la observación de los demás componentes como por ejemplo como las jerarquías tratan a sus colaboradores, los artefactos utilizados para la fabricación de sus productos.

El siguiente es el nivel 2 que son los Valores, lo que quiere decir que toda cultura refleja los valores propios, por lo que ya se encuentra encaminado para realizar alguna acción de acuerdo a como se presente la situación, en las organizaciones, normalmente se tiene al fundador que ya cuenta con una base de cómo solucionar algún conflicto por la cual este propondrá dicho accionar, este hecho se reconoce como la creencia y principios. (Schein, 1988). Los valores son reflejo de la manera que deben comportarse los colaboradores y si funciona, se encontraran validados ya que reducen la incertidumbre y la ansiedad. (Pedraza, Obispo, Vásquez, y Gómez, 2015)

El nivel 3 denominado Presunciones Subyacentes Básicas caracterizado a que si alguna de forma de resolver un problema quedaría ya establecido en la organización por lo que los demás colaboradores que se integren deberán adaptarse a esa forma de interactuar, este nivel puede generar inconvenientes con el personal nuevo ya que el proceso de adaptación podría ser dificultoso, sin embargo el grupo ya se encuentra consolidado, para detectar este nivel es necesario conocer el primer y segundo nivel con el fin de identificar los modelos culturales. (Schein, 1988).

Después de ver los modelos de algunos autores estudiosos del tema y que en dichos modelos mencionan los tipo de cultura organizacional que para ellos son importante, en este punto se mencionara a Harrison (1989) quien únicamente propone los tipos de cultura a lo que él llama “ideologías de la organización”, es

decir la forma como piensa la organización influirá en el comportamiento de los colaboradores y esto se verá reflejado en cómo cubren sus necesidades, resuelven conflictos. La primera ideología que brinda es la Orientación hacia el poder, esta se basa en aquellas organizaciones que pretenden tener dominio hacia lo que le rodea, estas organizaciones son competitivas y celosas por lo que sus subordinados se mantienen en cautela, y si no rinden como ellos prefieren pueden ser desplazados o sustituidos, como también no les importa pasar las reglas si es esto implica llegar realizar sus tareas.

Orientación hacia la persona, esta tipo de cultura es muy diferente a la Orientación hacia el poder, ya que esta se preocupa más en las necesidades de los colaboradores, normalmente para tomar una decisión prefieren llevarlo a la comunicación en equipo, como también las funciones que realizan, deberán ser designadas de acuerdo a las competencias que poseen los colaboradores, y así las tareas más pesadas ser distribuidas en equidad, esto hará posible que los colaboradores se sientan satisfechos de trabajar en esa organización, disminuyendo la tensión, a autoridad es representada sólo cuando es necesario, por el contrario prefiere confiar en los colaboradores. (Harrison, 1989)

Orientación hacia el rol o la función, esta orientación se basa en que las organizaciones presentan un estado rígido para realizar sus labores, es decir prefieren seguir en absoluto las normas y políticas de la empresa, haciendo ver como se debe actuar en algún problema que se presente, no dan paso a que los colaboradores tengan iniciativa o realicen alguna innovación para solucionar el problema, por el contrario ya poseen la solución correcta de acuerdo a sus normas, este tipo de orientación se encuentran normalmente en sectores como el energético, agua, luz, etc. (Alfonso,s.f.)

Finalmente la Orientación al cumplimiento de tareas, para este tipo de cultura, se valora los objetivos, las funciones, colaboradores y jerarquías trabajan para llegar a sus metas, por lo que cada uno de los miembros de la organización deberán ser idóneos para los puestos, deberán poseer los conocimiento y experiencias necesarias para la ejecución de dichos deberes, estas organizaciones también se caracteriza por ser flexibles, ya que deberán adaptarse fácilmente ante los cambios que genera el tiempo y por lo tanto encontrarse preparados para llegar a sus metas,

este tipo de cultura se puede observar en empresas como industrias multinacionales. (Alfonso,s.f.)

Para las definiciones de calidad de vida laboral tenemos a Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (como se citó en Patlan, 2016) cita quienes definen a la calidad de vida en el trabajo como aquel concepto que se relaciona directamente con la motivación y rendimiento laboral por lo que contribuye al desarrollo humano, A Easton y Van Laar (2012) mencionan que la calidad de vida laboral es aquella experiencia que tiene el colaborador tanto dentro de la empresa como también lo que trae al trabajo, es decir la experiencia interna y externa del trabajo, por su parte Granados (2011) cita a Lau donde la calidad de vida son las condiciones y ambientes donde el colaborador se desempeña en el trabajo y que promueve a la satisfacción y estas pueden ser las recompensas, seguridad laboral y desarrollo de la persona , así también Chiavenato (1999) quien lo define como aquel grado de satisfacción que el colaborador experimenta en la relación con su empresa, por lo que puede verse afectada en la producción.

Según la teoría de Simon Easton y Darren Van Laar por More (2017) identificaron 6 factores psicosociales el primer factor es de trabajo y satisfacción laboral, el cual se refiere al nivel de satisfacción que brinda el puesto de trabajo, como el sentido del logro, autoestima, y realización personal, así mismo involucra la satisfacción intrínseca y extrínseca, es decir depende de las características propias y características del ambiente respectivamente.

El siguiente factor es el de bienestar general se refiere al sentirse bien en todos los aspectos, por lo que si el trabajador se encuentra psicológicamente en desequilibrio afectará significativamente en la salud física y por lo tanto su rendimiento laboral no será la adecuada. El tercer factor es el de interrelación trabajo – hogar, en donde se evalúa cómo es percibido el manejo entre la vida personal y la laboral, dando como consecuencia el rendimiento sea bajo o alto depende como se encuentre el colaborador en su hogar ya que se puede encontrará tensionado. El factor 4 es el estrés en el trabajo, reacción que se encuentra el individuo frente a la carga laboral y/o familiar donde se encuentre, y que son percibidas por las presiones excesivas, factor 5 en el control en el trabajo el cual se encuentra direccionado con la toma de decisiones que el colaborador puede ejercer dentro del trabajo, finalmente se

encuentra el factor 6 que es las condiciones laborales y es aquello donde se desenvuelve el colaborador y los recursos que la empresa brinda.

Modelo de Walton citado por Patlan (2016) para este autor refiere que la calidad de vida laboral, se componen de 8 categorías, compensaciones equitativas, condiciones de trabajo seguras, oportunidad de crecimiento, integración social, establecimiento de las normas, trabajo y espacio para la vida personal, importancia del trabajo, el mismo autor hace hincapié que no todas las categorías se encuentran establecidas en una organización, por lo que no se puede esperar que la productividad mejore ya que no se encuentra de la mano con la calidad de vida ya que estas son implementaciones de la organización presenta.

Así mismo Patlan (2016) también cita al modelo de Martel y Dupuis quienes elaboraron su modelo de acuerdo a la idea de la felicidad el cual permitirá que se adapte el colaborador gracias a que obtiene bienes específicos es decir siempre la conducta se encuentra orientada hacia la realización de metas y objetivos.

Patlan (2016) plantea los beneficios que traería la implementación de los programas de calidad de vida en el trabajo, y los divide en beneficios para el colaborador, los cuales menciona el desarrollo de sus capacidades, aumentando así a la motivación, desenvolvimiento, mayor rendimiento, y bienestar físico y psicológico, fortaleciendo la iniciativa y creatividad; y para la organización los beneficios que traería sería menor rotación, ausentismo, ahorros en costos, atracción de la organización, una producción elevada y adecuado desempeño.

Las variables que influyen en la calidad de vida según Villar(2015) son dos, las demandas y los recursos, para las demandas se considera como todo aquello que exige esfuerzo físico y mental del colaborador y por lo tanto se clasifica en 3 grupos demandas de la tarea, demandas sociales y demandas organizacionales; las demandas de tarea se refiere la calidad y cantidad de trabajo junto a la rutina que el colaborador debe realizar, las demandas organizacionales por el contrario a los cambios que experimenta la organización y que colaborador debe adaptarse en su puesto de trabajo, y las demandas sociales aquellas que el colaborador establece con sus compañeros, clientes y jefes.

Los recursos laborales aquellos aspectos físicos, psicológicos que el colaborador comparte ante las demandas laborales que se le presentan, por lo tanto desarrolla sus competencias, los recursos de tarea relacionados con las actividades

que la persona realiza puede ser relacionada con el control y autonomía que el colaborador experimenta; los recursos sociales relacionados con el clima social el cual se rigen de normas, valores y creencias; los recursos organizacionales son aquellas prácticas directivas de las organizaciones que permiten la relación organización – colaborador, fortaleciendo su cultura y valores, los recursos extra-organizacionales son todos aquellos elementos externos que suelen ayudar al colaborador a su adaptación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo de investigación:

El tipo de estudio de esta investigación fue aplicado es decir ayudó a solucionar problemas prácticos (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

Diseño de Investigación

El diseño de investigación fue no experimental, es decir que no se manipuló la variable de estudio sino por el contrario se estudió como se presenta el problema, asimismo fue de tipo corte transversal ya que se recolectó los datos en un solo tiempo y a su vez fue correlacional porque se buscó conocer la relación que existe entre las variables. (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

3.2. Variables y operacionalización:

- **Calidad de vida laboral**

o **Definición conceptual:**

A Easton y Van Laar (2012) mencionan que la calidad de vida laboral es aquella experiencia que tiene el colaborador tanto dentro de la empresa como también lo que trae al trabajo, es decir la experiencia interna y externa del trabajo.

o **Definición operacional:**

Se evalúa con 19 ítems, así también es de escala Likert, su puntuación oscila entre 19 y 95 puntos siendo el mayor puntaje definido como “alta calidad de vida laboral” mientras el menor puntaje como “baja calidad de vida laboral”

- **Indicadores:**

Factor 1 interrelación trabajo – hogar, factor 2 bienestar general, factor 3 trabajo y satisfacción profesional, factor 4 condiciones laborales y factor 5 control en el trabajo.

- **Ítems:**

Interrelación trabajo – hogar (5, 6, 13, 14, 15, 17, 19), Bienestar General (8, 12, 16), Trabajo y Satisfacción Personal (1, 2, 3), Condiciones Laborales (7, 9, 10, 11) y Control en el Trabajo (4, 18).

- **Escala de Medición:**

Ordinal

- **Cultura organizacional**

- **Definición conceptual:**

Denison (1989) menciona que la cultura organizacional son los valores, creencias, y principios fundamentales que son base de la organización como también son representativos de las actividades motivadoras de los colaboradores (como es citado por Gutiérrez, 2013).

- **Definición operacional:**

Evalúa la cultura organizacional por medio de 60 ítems, 5 para cada una de las 12 subescalas, las cuales están agrupadas en 4 dimensiones, así mismo la codificación es de tipo Likert de 5 puntos (desde 1 =completamente en desacuerdo hasta 5 = completamente de acuerdo)

- **Indicadores:**

Implicación (Empowerment, Trabajo en equipo, Desarrollo de capacidades), Consistencia (Valores centrales, Acuerdo, Coordinación e Integración), Adaptabilidad (Orientación al Cambio, Orientación al Cliente, Aprendizaje Organizativo) y Misión (Dirección y propósitos estratégicos, Metas y Objetivos, Visión).

- **Ítems:**

Implicación (1 - 15), Consistencia (16 - 30), Adaptabilidad (31 - 45) y Misión (46 – 60)

- **Escala de Medición:**

Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo comprendida por colaboradores de la empresa Inversiones Regal S.A., que se distribuyen entre administrativos, personal de planta, jornaleros, mantenimiento. Siendo la situación de la empresa se tiene acceso a solo 30 colaboradores. La muestra viene a ser la población completa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Se utilizó como técnica a la encuesta, el cual para describir la cultura organizacional se utilizó la versión de adaptación lingüística del Cuestionario de Denison Organizational Cultura Survey – DOCS para su mayor comprensión de la población peruana (Parco, 2018), este cuestionario viene de una adaptación al español realizado en España del cuestionario del mismo nombre antes escrito del autor original (Bonavia, Prado y García Hernández, 2010), esta encuesta posee 4 dimensiones con 12 subescalas, 5 ítems para cada una de ellas dando un total de 60 ítems. Para esta investigación se utilizó la versión adaptada en el Perú (Parco, 2018). Este cuestionario obtiene adecuada validez por criterio de jueces y confiabilidad así mismo se presenta para mayor comprensión la validez y confiabilidad del cuestionario de adaptado en España, según su análisis de fiabilidad de esta adaptación muestra el Alpha de Cronbach de 0,97 y para las diferentes dimensiones y subescalas se encuentran por encima de 0.70; los encargados de la adaptación afirman que los valores obtenidos son adecuados y similares a los que encontró el autor original. (Bonavia, Prado, y Garcia Hernandez, 2010). Como podemos observar la prueba adaptada en el Perú como la de España obtienen similares resultados de validez y confiabilidad como la del autor original.

Sin embargo se hizo algunas modificaciones al redactar los ítems (17, 18, 23, 26, 27, 29) para su mayor comprensión en la población, por lo que se realizó la validez con un criterio de 3 jueces expertos y la confiabilidad con el Alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 13 personas.

Para describir la calidad de vida laboral se utilizó la Escala Abreviada de Calidad de vida laboral adaptado por María Riega Talledo, esta escala es originario de los autores Simón Easton y Darren Van Laar (More,2017), para la población

peruana la adaptación de la escala terminó son 19 ítems, los cuales poseen 5 factores, el factor 1 interrelación trabajo – hogar, factor 2 bienestar general, factor 3 trabajo y satisfacción profesional, factor 4 condiciones laborales y factor 5 control en el trabajo, así también es de escala Likert, su puntuación oscila entre 19 y 95 puntos siendo el mayor puntaje definido como “alta calidad de vida laboral” mientras el menor puntaje como “baja calidad de vida laboral”, por otro lado para la validez y confiabilidad de utilizó el criterio de 5 jueces los cuales aprobaron la escala así mismo se utilizó el coeficiente V de Aiken dando un valor de $V > 80$, validando así la escala, para la confiabilidad el Alfa de Crombach dio un 0.814.(More, 2017). Sin embargo tal como sucedió con el cuestionario anterior también se realizó una validez de criterio de 3 jueces y la confiabilidad con Alfa de Cronbach en la muestra piloto de 13 personas.

3.5. Procedimientos

Se procedió a solicitar el permiso respectivo a la empresa comunicándole sobre la importancia del estudio y la aplicación del cuestionario, de igual manera se informó al colaborador sobre el objetivo y correcto llenado del cuestionario y así obtener su consentimiento para ser parte del estudio, asegurando el llenado respectivo de este la encuesta que será mediante un drive en forma virtual.

3.6. Método de análisis de datos

En la presente investigación se utilizó el estadístico SPSS y para determinar la correlación de las variables se utilizará la R- Pearson, también los siguientes estadísticos: la estadística descriptiva tablas y /o gráficos además la estadística inferencial la prueba de hipótesis, para la correlación.

3.7. Aspectos éticos

Para el estudio se comunicó a los colaboradores el anonimato del recojo de la información por lo que sus datos y/o respuestas no serán revelados.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y cultura organizacional en la empresa Inversiones Regal S.A., y mediante las dimensiones.

Tabla 1:

Correlación entre las variables Calidad de vida laboral y Cultura organizacional y sus dimensiones.

		CALIDAD DE VIDA LABORAL					Total	
		Interrelación trabajo hogar	Bienestar -general	Trabajo satisfacción profesional	yCondiciones laborales	Control en el trabajo		
CULTURA ORGANIZACIONA	Implicación	r	,331	,058	,406*	,600**	,332	,518**
		p	,074	,761	,026	,000	,073	,003
	Consistencia	r	,323	-,152	,208	,426*	,316	,352
		p	,082	,423	,270	,019	,089	,056
	Adaptabilidad	r	,294	,101	,122	,350	,465**	,382*
		p	,115	,594	,521	,058	,010	,037
	Misión	r	,334	,101	,147	,359	,030	,334
		p	,072	,597	,438	,051	,873	,071
	TOTAL	r	,397*	,034	,285	,545**	,330	,493**
		p	,030	,857	,127	,002	,075	,006

Fuente: Base de datos.

Figura 1:

Diagrama de dispersión entre cultura organizacional y calidad de vida laboral.



Interpretación: La correlación entre la calidad de vida laboral y la cultura organizacional es de ($,493^{**}$), es decir que si existe relación significativa entre las variables estudiadas, de igual manera según el total de la variable cultura organizacional en relación con las dimensiones de calidad de vida podemos observar que condiciones laborales es la que tiene mayor relación, por otro lado la totalidad de calidad de vida y las dimensiones de cultura organizacional es la dimensión de implicación la que tiene relación significativa.

Tabla 2:

La cultura organizacional de manera general y por dimensiones

Cultura Organizacional			
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
General	Alto	10	33,3
	Medio	20	66,7
	Bajo	0	0
Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Implicación	Alto	23	76,7
	Medio	7	23,3
	Bajo	0	0
Consistencia	Alto	19	63,3
	Medio	11	36,7
	Bajo	0	0
Adaptabilidad	Alto	18	60,0
	Medio	12	40,0
	Bajo	0	0
Misión	Alto	15	50,0
	Medio	15	50,0
	Bajo	0	0

Fuente: Base de datos

Interpretación: Al analizar la cultura organizacional de manera general y por dimensiones se observa que la cultura se encuentra en un nivel medio con un porcentaje de 66,7 y a su vez la dimensión de implicación a un nivel alto con

porcentaje de 76,7, la dimensión de consistencia está en un nivel alto con 63,3 %, a sí mismo Adaptabilidad posee un 60% en el nivel alto, por otro lado Misión posee el mismo porcentaje de 50 para los niveles Alto y Medio.

Tabla 3:

La Calidad de vida laboral de manera general y por dimensiones

Calidad de Vida Laboral			
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
General	Alto	2	6,7
	Medio	28	93,3
	Bajo	0	0
Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Factor 1 Interrelación trabajo – hogar.	Alto	0	0
	Medio	30	100,0
	Bajo	0	0
Factor 2 Bienestar General	Alto	29	96,7
	Medio	1	3,3
	Bajo	0	0
Factor 3 Trabajo y satisfacción personal	Alto	5	16,7
	Medio	24	80,0
	Bajo	1	3,3
Factor 4 Condiciones laborales	Alto	1	3,3
	Medio	29	96,7
	Bajo	0	0
Factor 5 Control en el trabajo	Alto	4	13,3
	Medio	26	86,7
	Bajo	0	0

Fuente: Base de datos.

Interpretación: Al analizar la calidad de vida laboral de manera general y por dimensiones se observa que la calidad de vida laboral se encuentra en un nivel medio con 93,3% y según dimensiones el factor 1 que corresponde a Interrelación trabajo – hogar posee el 100% en el nivel medio, así mismo el factor 2 bienestar

general se encuentra en el nivel alto con 96,7%, en cuanto al factor 3 trabajo y satisfacción personal el 80% de los colaboradores se encuentran en un nivel medio, el factor 4 condiciones laborales en el nivel medio está el 96,7% y finalmente el 86,7% se encuentra el factor 5 control en el trabajo también en el nivel medio.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación realizado sobre la calidad de vida laboral y cultura organizacional en la empresa pesquera Inversiones Regal S.A., se formó objetivos, hipótesis y se obtuvo resultados mediante instrumentos válidos y confiables, el cual mediante este capítulo se contrastará los resultados, con otras investigaciones asociadas a las variables estudiadas.

Al analizar la correlación entre calidad de vida laboral y cultura organizacional, se puede evidenciar que si existe relación significativa es decir que cuanto mayor sea la calidad de vida laboral, mejor será la percepción de la cultura organizacional (Ver tabla 1), este resultado es comparable con la investigación realizada por Godoy (2013, citado en Alarcon y Ruiz 2016) quien demostró la relación que existe entre la cultura organizacional y la calidad de vida laboral en los administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica, para describir mejor el resultado cabe definir las variables, la calidad de vida laboral se refiere a las condiciones y ambientes donde el colaborador se desempeña y que por el cual se promueve la satisfacción siendo estas las recompensas, seguridad laboral y desarrollo del personal (Lau, citado en Granados 2011) y por su parte cultura organizacional es aquella característica que distingue una empresa de la otra siendo demostrado tanto dentro como fuera de la organización y a su vez ese patrón es transmitido de generación en generación y que los nuevos colaboradores deberán adoptar esas características de comportamiento; con lo antes mencionado Rubina (2018) en su investigación sobre cultura organizacional y bienestar laboral dio con alta relación, por lo que el bienestar laboral de los colaboradores será conveniente cuando logren incorporar la importancia de tener un entorno motivador y así formar una cultura organizacional coherente, otro estudio que corrobora esta información es De la Torre (2017, citado en Rubina 2018) quien concluye que la cultura organizacional es de gran influencia por lo que, si los empleadores desean un buen desempeño laboral tendrán que preocuparse por mejorar su cultura organizacional, estos trabajos corroboran el también resultado de la tabla 1 ya que se analiza las

dimensiones de ambas variables donde se observa que las condiciones laborales de la variable calidad de vida promueven mayor compromiso en los colaboradores manteniéndolos en la empresa, siendo esta la dimensión implicación de la variable cultura, es así que lo mencionado por Alalú (2016) toma relevancia sobre la importancia de la calidad de vida en las organizaciones las cuales promueven la lealtad y retención de los talentos, evidenciándose menor rotación y ausentismo, también Fernández (2020) menciona los beneficios que trae la calidad de vida de los trabajadores generando una experiencia positiva reflejándose en su compromiso y productividad; parecidos resultados halló Calero (2018) que por su parte al estudiar la cultura y el desempeño evidenció que si la cultura organizacional es diseñada e implementada hacia el colaborador el desempeño también se verá reflejado de manera positiva, mismo resultado es descrito por Montealegre(2019) quien sugiere primero diagnosticar que cultura prevalece en la organización, para luego asociarla a las estrategias de la empresa y finalmente definir cuál sería la cultura ideal siempre centrándose en desarrollar las habilidades de sus colaboradores. Por otro lado en la misma tabla también se observa que existe relación entre dimensiones como lo es adaptabilidad y control en el trabajo, lo que se refiere que el colaborador podrá adaptarse antes las demandas existentes tomando decisiones dentro de su trabajo, como lo establece Villar (2015) mencionando a las demandas organizacionales y las demandas de tarea los cuales son aquellos cambios que experimenta la organización y también se refiere a la calidad y cantidad que el trabajo exige, por lo tanto genera en el colaborador el adaptarse tomando control y autonomía en el trabajo; entonces al revisar la literatura de estas variables con sus respectivas dimensiones podemos decir que la calidad de vida laboral es de importancia para la organización ya que creará identidad, compromiso, y esta a su vez permitirá obtener una mayor percepción de la cultura organizacional generando satisfacción y mejora en la productividad.

Al analizar ahora la cultura organizacional en forma general y por dimensiones (Ver tabla 2) podemos ver como se manifiesta esta variable en la organización, siendo esta en un nivel medio es decir que la cultura organizacional no todos los colaboradores comparten de manera equitativa las características de la organización, un resultado parecido es lo hallado por Carro, Sarmiento y Rosano (2017) quienes determinaron que si influye la cultura en la sustentabilidad

empresaria, las dimensiones que resaltan no fueron todas, solo las dimensiones de misión y consistencia fueron quienes resaltaron más, hallazgo comparable a esta investigación siendo que la dimensiones de consistencia y misión se encuentran en niveles altos, sin embargo la dimensión de implicación posee mayor protagonismo por lo que se puede decir que la organización mantiene a sus colaboradores comprometidos con ella, ya que toman consciencia que son los colaboradores fundamentales para el éxito de la empresa, así también cabe mencionar las dimensiones de consistencia, adaptabilidad y misión que también dieron alto a la evaluación lo que significa que la empresa a sus colaboradores procura mantenerlos en un orden e integrados para poder afrontar cualquier cambio que puede ocurrir, adaptándose de manera adecuada, esta última dimensión, misión, se encuentra también en el nivel medio con un porcentaje igualitario al nivel alto, lo que quiere decir según Contreras y Gómez (2018) que la empresa debe mantener conocimiento sobre su visión y metas futuras entre todos los colaboradores, en Gestión (2016) consideran este proceso vital para desarrollar una buena cultura por lo que recomiendan implementar programas de inducción para ofrecer a los nuevos colaboradores la información básica de la empresa y según lo encontrado en la organización no todos conocen esas estrategias.

Por otro lado al analizar la calidad de vida laboral y sus dimensiones se encontró que se encuentra la mayoría de los colaboradores en un nivel medio de calidad de vida laboral, resultado comparable con lo hallado por Reyes (2019) quien recomendó que las empresas busquen la manera de mejorar la calidad de vida laboral de sus colaboradores, para traer consigo beneficios en el trabajo, tras encontrar que solo el 50% se encontraban satisfechos con la calidad de vida laboral que brindaban, en cuanto a las dimensiones se halló al total de los colaboradores en el nivel medio siendo esta dimensión correspondiente al factor 1 interrelación – trabajo - hogar, definido como lo percibido en el manejo entre la vida personal con la laboral por Simon Easton y Darren Van Laar citados por More (2017) lo que dentro de la organización los colaboradores coinciden que es poca la importancia que se brinda la percepción entre la relación trabajo y el hogar, al no brindar apoyo en la flexibilidad de sus trabajos para la relación con la vida personal; cabe mencionar al modelo de Walton citado por Patlan (2016) ya que refiere que no todas las categorías están presentes en la organización y no se podría esperar mejora la

productividad siendo que no va con la calidad de vida sino que son implementaciones ya de la organización. Las demás dimensiones se encuentran también en nivel medio a diferencia de bienestar general que con un 96,7% está en el nivel alto, podemos decir entonces que las dimensiones de calidad de vida son percibidas por el colaborador solo que se encuentran en un nivel medio, a lo que según Patlan (2016) si la implementación de los programas de calidad de vida se encuentre dirigido al colaborador, se podrá beneficiar la empresa tanto en menor rotaciones, evitar ausentismo hasta elevar producción y desempeño.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Al determinar la relación entre calidad de vida laboral y cultura organizacional con sus dimensiones, de la empresa pesquera Inversiones Regal S.A. se determinó mediante correlación de Pearson que si existe relación significativa obteniendo como resultados ($,493^{**}$) por lo que se acepta la hipótesis de cuanto mayor sea la calidad de vida laboral, mejor será la percepción de la cultura organizacional. Así mismo las dimensiones de calidad de vida laboral y la totalidad de la cultura organizacional se halló que la dimensión de condiciones laborales posee relación significativa ($,545^{**}$) y las dimensiones de cultura con la totalidad de calidad de vida es la dimensión de implicación quien posee mayor relación ($,518^{**}$)

Segundo. Al describir la cultura organizacional y mediante sus dimensiones se halló un 66,7% en el nivel medio, y en sus dimensiones de implicación 76,7%, consistencia 63,3%, adaptabilidad 60,0% y misión 50,0% todos en el nivel alto, siendo la última dimensión Misión que la otra mitad se encuentra en nivel medio.

Tercero. Describiendo la calidad de vida laboral y a sus dimensiones se encontró también en el nivel medio con una mayor proporción de colaboradores (93,3%) y los factores 1 interrelación trabajo – hogar, factor 3 trabajo y satisfacción personal, factor 4 condiciones laborales y el factor 5 control en el trabajo obtuvieron porcentajes que se ubican en el nivel medio, mientras que el 96,7% del factor 2 bienestar general se encuentra en el nivel alto siendo el único factor que se encuentra en ese nivel.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero.** Se sugiere a investigadores y/o estudiantes universitarios seguir realizando investigaciones relacionadas a calidad de vida laboral y cultura organizacional, en distintas entidades pesqueras y de mayor población a fin de corroborar los resultados obtenidos, así mismo evaluar los instrumentos de la escala abreviada de calidad de vida laboral y el cuestionario de cultura organizacional de Denison de manera presencial a fin de direccionar y supervisar su adecuado llenado para evitar errores.
- Segundo.** Se sugiere a los jefes de recursos humanos y gerencia de Inversiones Regal S.A. realizar un diagnóstico de la cultura para direccionarlo a las estrategias a fin de crear una nueva cultura, en especial tomar énfasis al desarrollo e implementación de la misión de la empresa hacia los colaboradores.
- Tercero.** Se recomienda a los gerentes de Inversiones Regal S.A. mejorar la calidad de vida laboral del colaborador para obtener mejores resultados en su productividad, en especial en la interrelación trabajo –hogar adecuando un horario para poder equilibrar la carga la laboral con la responsabilidad familiar, así también mejorar las condiciones laborales donde el colaborador se desempeña identificando que necesidades carecen para su adecuada realización de sus labores, esto permitirá que ellos se sientan escuchados y puedan brindar opiniones sobre su trabajo, se podría implementar la técnica de círculos de calidad para identificar dichos problemas.

REFERENCIAS

- A Easton, S., & Van Laar, D. (2012). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale, A Measure of Quality of Working Life*. Reino Unido: University of Portsmouth. Recuperado de <https://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20ebook%20User%20manual%20v34%2013%20Nov12.pdf>
- Alalú, L. (2016). La importancia de la calidad de vida en el trabajo. *Corresponsables*. Recuperado de <https://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo>
- Alarcón, M., & Ruiz, Y. (2016). *La cultura organizacional y su influencia en las relaciones interpersonales de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.* Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4139/Alarcon%20-%20Ruiz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alfonso. (s.f.). *Orientaciones Culturales según Harrison (1972)*. [mensaje en un blog] Recuperado de Crea software: <https://crearsoftware.com/2007/10/27/%C2%BFcuales-son-las-orientaciones-culturales-segun-harrison1972/>
- Bonavia, T., Prado, V., & García, A. (2010). *Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison*.
- Calero, F. (2018). *Cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí - Ecuador*. (tesis doctoral) Recuperado de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/8968/Calero_gf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carro, J., Sarmiento, S., & Rosano, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 352 - 365. Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=74a9dc82-7d49-42b4-872b-500792febab7%40sdc-v-sessmgr01>

- Castillo, P. (2018). *Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en trabajadores del área de RRHH de la SUNAT. Lima 2016.* (tesis de maestría) Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17677/Castillo_MPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cerpa, J. (2018). *Propiedades Psicométricas del Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) en colaboradores de Lima Metropolitana.* Recuperado de http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/5868/Cerpa_Noya_Jimena.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chambilla, U. (2017). *Calidad de vida en el trabajo y productividad en la Empresa Gruas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.2016.* (tesis de maestría) Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7653/Chambilla_QUM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos.* Recuperado de [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Cruz, J. (2017). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales// The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Pensamiento & gestion.* Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/646/64659525004/html/index.html>
- Cruz, O. (2018). *Calidad de vida en el trabajo y el estrés de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017.* Huacho. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1922/TFCE-04-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Fernandez , T. (2020). Los motores de la satisfacción. *Expansión*. Recuperado de <https://www.expansion.com/expansion-empleo/empleo/2020/01/30/5e330833468aeb24628b45d4.html>
- García, C. (2015). *Relación entre la calidad de vida laboral y satisfacción laboral en al empresa de seguros Alianza S.A.* Quito. Recuperado de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1557/1/TESIS%20RELACION%20ENTRE%20LA%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20Y%20SATISFACCI%C3%83%E2%80%9CN%20LABORAL.pdf>
- García, M., & Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogota - Colombia. *Quality of life and organizational change*, 91 - 106. Recuperado de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=6fc78609-e5c4-4747-9912-58dc101b4766%40pdc-v-sessmgr03>
- Gestión. (2015). *Ocho conductas que arruinan el clima laboral en la oficina*. Recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/ocho-conductas-que-arruinan-clima-laboral-oficina-2123699>
- Gestión. (2016). *Conocer la cultura organizacional de una empresa es clave para postular a un puesto*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/conocer-cultura-organizacional-empresa-clave-postular-puesto-110546-noticia/>
- Gestión, R. (2014). *El 53% de ejecutivos considera que hay una “cultura de chisme” en su empresa*. Recuperado de Gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/53-ejecutivos-considera-hay-cultura-chisme-empresa-66285-noticia/?ref=gesr>
- Gimenez, G. (2007). *Manual de recursos humanos*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&pg=PA51&dq=schein+cultura+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjj54utgcneAhUQnlkKHYuPAsYQ6AEIMTAC#v=onepage&q=schein%20cultura%20organizacional&f=false>

- Granados, I. (2011). *Calidad de vida laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios* //Quality of Working life: History, Dimensions and Benefits. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Gutiérrez, M. (2013). *La cultura organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva.* Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10669/GutierrezFierroMelissa2013.pdf;jsessionid=3C58BEF744A10A35429FAF4C20D6C229?sequence=1>
- Harrison , R. (1989). *Conozca la forma de ser de su organización.* Recuperado de https://www.diba.cat/documents/477802/484452/formacio-fixers-pdf-fons_documental_historic-11conozcaformaserg-pdf.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2014). Metodología de la Investigación. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Higuita, J. (s.f.). *Cultura organizacional: ¿cómo alinearla con la estrategia?* Recuperado de Info Capital Humano: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/cultura-organizacional-como-alinearla-con-la-estrategia/>
- Hofstede, G. (s.f.). *Culturas Nacionales, Culturas Organizacionales y el Papel de la Gestión Empresarial.* Recuperado de <https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2013/02/BBVA-OpenMind-Culturas-nacionales-culturas-organizacionales-y-el-papel-de-la-gesti%C3%B3n-empresarial-Geert-Hofstede.pdf.pdf>
- Leon, J. (2017). *Cultura Organizacional en la empresa SIGSO Consultores Laborales, Lima,2017.* Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1768/TRAB.SUF.PROF.%20JENNIFER%20JULIANA%20LE%C3%93N%20YENGLE.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Lumbreras, M., Alejandra, I., Méndez , P., Darina, L., Cervantes, M., García, A., & Manuel, H. (2020). *Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva*. Recuperado de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=dc4e962c-ae4e-41cf-807c-37e2e1fb8243%40pdc-v-sessmgr04>
- Marulanda, C., Lopez, M., & Castellanos, J. (2016). *La cultura organizacional y su influencia en las buenas prácticas para la gestión del conocimiento en las Pymes de Colombia*. Recuperado de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=2853683d-2b12-4036-b0d2-afd7aa9f4877%40sdc-v-sessmgr01>
- Molina, C. (2014). *Análisis de la cultura organizacional empresarial y su mediación en las acciones formativas*. (tesis doctoral) Recuperado de <https://rio.upo.es/xmlui/handle/10433/1537>
- Montealegre, P. (2019). *Cultura organizacional, pilar de una organización*. Recuperado de La República: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cultura-organizacional-pilar-de-una-organizacion-2896021>
- Morales, O. (2011). *La cultura organizacional sí importa*. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2011/11/11/la-cultura-organizacional-si-importa/>
- More, H. (2017). *Calidad de Vida y Motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3577/More_VHS.pdf?sequence=1
- Ojeda, J., Mendez, S., & Hernandez, R. (2016). El liderazgo y su relación con el Modelo de Valores de Competencia// Leadership and its relationship with the Model of Competing Values. 17 - 38. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99344833003.pdf>
- Ortiz, P., & Olaz, A. (s.f.). *Propuesta de un Modelo de Análisis de Cultura y Clima laboral. Aportaciones al Modelo de Análisis Cultural de Cameron y Quinn*.

Recuperado de <https://docplayer.es/18481266-Propuesta-de-un-modelo-de-analisis-de-cultura-y-clima-laboral-aportaciones-al-modelo-de-analisis-cultural-de-cameron-y-quinn.html>

Parco, P. (2018). *Adaptación de la Escala de Cultura Organizacional de Denison (DOCS) en colaboradores de un contact center - Lima, 2018*". Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23775/Parco_RP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Patlan, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=MgB8DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=psicolog%C3%ADa+de+la+calidad+de+vida+laboral+libro+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi2rbrL6lLpAhVvdt8KHx9TCokQ6AEIODAC#v=onepage&q&f=false>

Pedraza , L., Obispo Salazar, K., Vasquez Gonzalez, L., & Gomez Gomez , L. (2015). Cultura Organizacional desde la Teoria de Edgar Schein: Estudio Fenomenológico. *Clio América*, 17 - 25. Recuperado de <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/1462/851>

Poblano, R., Paredes, M., & Hernandez, G. (2015). Diagnóstico de la cultura organizacional para el desarrollo del empowerment hacia la mejora continúa. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*. Recuperado de <https://www.riico.net/index.php/riico/article/viewFile/99/255>

Restrepo, F., & Lopez, A. (2016). La calidad de vida laboral en empresas del sector agrícola y agroindustrial. *Journal of agriculture and animal sciences*, 34-44. Recuperado de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=ab5aa2e2-aae7-472d-a705-be6d90946da4%40pdc-v-sessmgr03>

Reyes, V. (2019). Solo el 50% de los trabajadores esta satisfecho con su calidad de vida laboral, según estudio. *Biobiochile.cl*. Recuperado de <https://www.biobiochile.cl/noticias/economia/negocios-y->

empresas/2019/08/29/solo-el-50-de-los-trabajadores-esta-satisfecho-con-su-calidad-de-vida-laboral-segun-estudio.shtml

Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=Q8p51ceQyXoC&printsec=frontcover&dq=stephen+robbins+cultura+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiD8p->

[9gMneAhWQzlkKHS hcDJIQ6AEIjzAA#v=onepage&q=cultura&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Q8p51ceQyXoC&printsec=frontcover&dq=stephen+robbins+cultura+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiD8p-9gMneAhWQzlkKHS hcDJIQ6AEIjzAA#v=onepage&q=cultura&f=false)

Rodriguez, B. (2016). *Condiciones de Trabajo, Satisfacción Laboral y Calidad de Vida Laboral en Educación y Sanidad*. (tesis doctoral) Recuperado de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3018/1/TD%20Rodr%C3%ADguez%20Jarabo%2C%20Beatriz.pdf>

Romero, N. (2016). *La importancia de la cultura organizacional*. Recuperado de Revista Recursos Humanos. com: <https://revistarecursoshumanos.com/2016/04/01/la-importancia-de-la-cultura-organizacional/>

Rubina, R. (2018). *Cultura organizacional y bienestar laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huánuco 2018*. (tesis de maestría) Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26419/rubina_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salazar, A. (2008). *Estudio de la Cultura Organizacional, según Cameron y Quinn: Caso de una empresa del Sector Asegurador Venezolano*. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5070.pdf>

Schein, E. (1988). *La Cultura Organizacional y el Liderazgo una Visión Dinámica//Organizational Culture And Leadership*. España: Plaza & Janes Editores S.A.

Sevillano, T. (2019). *Calidad de vida laboral y Bienestar Psicológico en docentes de instituciones educativas del Distrito de Jesús María, 2018*. Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29977/Sevillano_STM.pdf?sequence=6

Torres, P. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de un centro de atención al ciudadano, Lima 2017*. (tesis de maestría) Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9106/Torres_CPA.pdf?sequence=6

Vargas, C. (2020). *Cultura organizacional y vinculación laboral en el Departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Arzobispo Loayza, Lima 2019*. (tesis de maestría) Recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4026/VARGAS%20PADILLA%20CEDELINA%20NORMA%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villar, J. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la Salud: El papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement*. (tesis doctoral) Recuperado de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.Jos%20Ignacio%20Villar%20Navarro.pdf;jsessionid=5BF569C6AE622E7B39C87F2286D27694?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Cultura organizacional	Denison (1989) menciona que la cultura organizacional son los valores, creencias, y principios fundamentales que son base de la organización como también son representativos de las actividades motivadoras de los colaboradores (como es citado por Gutiérrez, 2013).	Evalúa la cultura organizacional por medio de 60 ítems, 5 para cada una de las 12 subescalas, las cuales están agrupadas en 4 dimensiones. Así mismo la codificación es de tipo de Likert de 5 puntos (desde 1 = completamente en desacuerdo hasta 5 = completamente de acuerdo)	Implicación	Empowerment	1-5	Denison Organizational Culture Survey – DOCS Denison (2001) Ordinal Bajo 60 - 140 Medio 141 - 220 Alto 221 - 300
				Trabajo en equipo	6 -10	
				Desarrollo de capacidades	11 - 15	
			Consistencia	Valores centrales	16 -20	
				Acuerdo	21 -25	
				Coordinación e integración	26 -30	
			Adaptabilidad	Orientación al cambio	31 – 35	
				Orientación al cliente	36- 40	
				Aprendizaje Organizativo	41- 45	
			Misión	Dirección y propósitos estratégicos	46 – 50	
				Metas y Objetivos	51 – 55	
				Visión	56 – 60	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Calidad de Vida Laboral	A Easton y Van Laar (2012) mencionan que la calidad de vida laboral es aquella experiencia que tiene el colaborador tanto dentro de la empresa como también lo que trae al trabajo, es decir la experiencia interna y externa del trabajo.	Se evalúa con 19 ítems, así también es de escala Likert, su puntuación oscila entre 19 y 95 puntos siendo el mayor puntaje definido como "alta calidad de vida laboral" mientras el menor puntaje como "baja calidad de vida laboral"	Factor 1 interrelación trabajo – hogar.	Interrelación trabajo – hogar	5,6,13,14,15,17,19	Escala abreviada de Calidad de vida laboral Ordinal Bajo 19 – 44 Medio 45 – 70 Alto 71 – 95
			factor 2 bienestar general	Bienestar general	8,12,16	
			factor 3 trabajo y satisfacción profesional	Trabajo y satisfacción profesional	1,2,3	
			factor 4 condiciones laborales	Condiciones laborales	7,9,10,11	
			factor 5 control en el trabajo	Control en el trabajo	4,18	

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

Denison Organizational Culture Survey - DOCS

Fecha: _____

Estimado colaborador a continuación encontrará ítems sobre aspectos relacionados con el ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opiniones para responder de acuerdo a lo que describa mejor. Lea cuidadosamente cada ítem y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. No hay respuestas buenas ni malas, de igual manera sus respuestas serán completamente anónimas.

Ítems	Completamente desacuerdo	Poco	Regular o Algo	Mucho	Completamente de acuerdo
1.- La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.					
2.- Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
3.- La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.					
4.- Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
5.- La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo para algún grado.					
6.- Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
7.- Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.					
8.- Acostumbrados a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.					
9.- Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.					
10.- El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
11.- La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
12.- Las capacidades de los futuros líderes de grupo se mejoran constantemente					

13.- Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
14.- La capacidad de las personas es vista como una fuente de importante de ventaja competitiva.					
15.- A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.					
16.- Los líderes y directores practican lo que pregonan.					
17.- Existe un estilo de dirección y prácticas especiales.					
18.- Existe un conjunto de valores claro que rige la forma en que trabajamos					
19.- Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.					
20.- Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
21.- Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22.- Este grupo tiene una cultura "fuerte"					
23.- Nos resulta fácil llegar a un acuerdo, aun en temas difíciles.					
24.- A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.					
25.- Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
26.- Nuestra manera de trabajar es firme y predecible.					
27.- Los diferentes grupos de la organización tienen la misma visión					
28.- Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
29.- Trabajar con alguien de otra área, es como trabajar con otra organización.					
30.- Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.					

31.- La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32.- Respondemos bien a los cambios del entorno.					
33.- Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
34.- Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					
35.- Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
36.- Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.					
37.- La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.					
38.- Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
39.- Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.					
40.- Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.					
41.- Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42.- Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.					
43.- Muchas ideas "se pierden por el camino"					
44.- El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					
45.- Nos aseguramos que " la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda"					
46.- Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
47.- Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.					
48.- Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
49.- Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.					

50.- La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.					
51.- Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
52.- Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					
53.- La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
54.- Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
55.- Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56.- Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
57.- Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.					
58.- El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.					
59.- Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
60.- Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

Ficha Técnica

I.- DATOS INFORMATIVOS

1.- Técnica e instrumento: Encuesta

2.- Nombre del instrumento: Denison Organizational Culture Survey // Escala de Cultura Organizacional DOCS

3.- Autor original: Daniel Denison

4.- Adaptación: Adaptación lingüística para su comprensión de la población peruana (Parco, 2018).

5.- Administración: Colectiva / individual

6.- Tiempo de aplicación: 20 min

II.- FINALIDAD: Diagnosticar la cultura que se evidencia en la empresa.

III.- VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD: Se utilizó la versión de adaptación lingüística del Cuestionario de Denison Organizational Cultura Survey – DOCS para su mayor comprensión de la población peruana (Parco, 2018), este cuestionario viene de una adaptación al español realizado en España del cuestionario del mismo nombre antes escrito del autor original (Bonavia, Prado y García Hernández, 2010), Este cuestionario obtiene adecuada validez por criterio de jueces y confiabilidad así mismo se presenta para mayor comprensión la validez y confiabilidad del cuestionario de adaptado en España, según su análisis de fiabilidad de esta adaptación muestra el Alpha de Cronbach de 0,97 y para las diferentes dimensiones y subescalas se encuentran por encima de 0.70; los encargados de la adaptación afirman que los valores obtenidos son adecuados y similares a los que encontró el autor original. (Bonavia, Prado, y Garcia Hernandez, 2010). Sin embargo se hizo algunas modificaciones al redactar los ítems (17, 18, 23, 26, 27, 29) para su mayor comprensión en la población, por lo que se realizó la validez con un criterio de 3 jueces expertos y la confiabilidad con el Alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 13 personas, obteniendo ,898.

IV.- DIRIGIDO A: Colaboradores de Inversiones Regal

V.- MATERIALES NECESARIOS: Encuesta virtual

VI.- DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO: El instrumento consta de 60 ítems cerrada, la puntuación para cada dimensión es: 1 Muy en desacuerdo; 2 En desacuerdo; 3 Neutral; 4 De acuerdo; 5 Total de acuerdo.

Escala abreviada de calidad de vida laboral

Fecha: _____

Estimado colaborador a continuación encontrará ítems sobre aspectos relacionados con el ambiente laboral los cuales deberá marca con un aspa (X) sólo una alternativa de respuesta. No hay respuestas buenas ni malas, de igual manera sus respuestas serán completamente anónimas.

Ítems	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
1.- Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
2.- Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
3.- Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.					
4.- Me siento bien en este momento.					
5.- Mi organización/empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
6.- Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.					
7.- Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.					
8.-Estoy satisfecho con mi vida.					
9.- Me animan a desarrollar habilidades nuevas.					
10.- Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.					
11.- Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.					
12.- En muchos aspectos mi vida es casi ideal.					
13.- Trabajo en un ambiente seguro.					
14.- Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.					
15.- Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.					
16.- Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.					
17.-Las condiciones laborales son satisfactorias					

18.- En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.					
19.- En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.					

Ficha Técnica

I.- DATOS INFORMATIVOS

1.- Técnica e instrumento: Encuesta

2.- Nombre del instrumento: Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral

3.- Autor original: Simón Easton y Darren Van Laar

4.- Adaptación: Adaptación peruana por María Riega Talledo en el 2013

5.- Administración: Colectiva / individual

6.- Tiempo de aplicación: 20 min

II.- FINALIDAD: Evaluar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa.

III.- VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD: Para describir la calidad de vida laboral se utilizó la Escala Abreviada de Calidad de vida laboral adaptado por María Riega Talledo, esta escala es originario de los autores Simón Easton y Darren Van Laar (More,2017), para la validez y confiabilidad de utilizó el criterio de 5 jueces los cuales aprobaron la escala así mismo se utilizó el coeficiente V de Aiken dando un valor de $V > 80$, validando así la escala, para la confiabilidad el Alfa de Cronbach dio un 0.814.(More, 2017). Sin embargo tal como sucedió con el cuestionario anterior también se realizó una validez de criterio de 3 jueces y la confiabilidad con Alfa de Cronbach en la muestra piloto de 13 personas, obteniendo ,718.

IV.- DIRIGIDO A: Colaboradores de Inversiones Regal

V.- MATERIALES NECESARIOS: Encuesta virtual

VI.- DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO: La adaptación de la escala terminó 19 ítems, los cuales poseen 5 factores, el factor 1 interrelación trabajo – hogar, factor 2 bienestar general, factor 3 trabajo y satisfacción profesional, factor 4 condiciones laborales y factor 5 control en el trabajo, así también es de escala Likert, su puntuación oscila entre 19 y 95 puntos siendo el mayor puntaje definido como “alta calidad de vida laboral” mientras el menor puntaje como “baja calidad de vida laboral.”

Anexo 03: Validez y confiabilidad de instrumentos.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Cuestionario de Denison Organizational Cultura Survey – DOCS

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Opción de respuesta					Criterios de evaluación				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Completamente desacuerdo	Poco	Regular o algo	Mucho	Completamente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No		Si	No	
Cultura organizacional	Implicación	Empowerment	1.- La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.									X		X		
			2.- Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.										X		X	
			3.- La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.								X		X		X	
			4.- Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.										X		X	
			5.- La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo para algún grado.						X				X		X	
	Trabajo en equipo	en	6.- Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.								X		X		X	
			7.- Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.									X		X		
			8.- Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.									X		X		

	Desarrollo de capacidades	9.- Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.											X		X			
		10.- El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.												X		X		
		11.- La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.												X		X		
		12.- Las capacidades de los futuros líderes de grupo se mejoran constantemente												X		X		
		13.- Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.											X			X		
		14.- La capacidad de las personas es vista como una fuente de ventaja competitiva.												X		X		
		15.- A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.												X		X		
	Consistencia	Valores centrales	16.- Los líderes y directores practican lo que pregonan.											X		X		
			*17.- Existe un estilo de dirección y practicas especiales											X		X		
			*18.- Existe un conjunto de valores claro que rige la forma en que trabajamos.											X		X		
			19.- Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.									X			X		X	
20.- Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.												X			X			
Acuerdo	21.- Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para											X		X				

			encontrar soluciones donde todos ganen.																	
			22.- Este grupo tiene una cultura "fuerte"										X			X				
			*23.- Nos resulta fácil llegar a un acuerdo, aun en temas difíciles.										X			X				
			24.- A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.										X			X				
			25.- Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.										X			X				
		Coordinación e Integración	*26.- Nuestra manera de trabajar es firme y predecible.										X			X				
			*27.- Los diferentes grupos de la organización tienen la misma visión.											X			X			
			28.- Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.											X			X			
			*29.- Trabajar con alguien de otra área, es como trabajar con otra organización.											X			X			
			30.- Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.											X			X			
	Adaptabilidad	Orientación al cambio	31.- La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.							X			X			X				
			32.- Respondemos bien a los cambios del entorno.											X			X			
			33.- Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.												X			X		

Misión	Dirección y propósitos estratégicos	46.- Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.																X		X					
		47.- Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.																	X		X				
		48.- Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.																	X		X				
		49.- Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.																	X		X				
		50.- La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.										X							X		X				
	Metas y Objetivos	51.- Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.																	X		X				
		52.- Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.																	X		X				
		53.- La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.																	X		X				
		54.- Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.																	X		X				
		55.- Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.																	X		X				
	Visión	56.- Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.																	X		X				
		57.- Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.																	X		X				
		58.- El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.																	X		X				

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

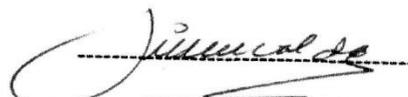
NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario de Denison Organizational Cultura Survey – DOCS
OBJETIVO : Evaluar la Cultura Organizacional de la empresa Inversiones Regal S.A.
DIRIGIDO A : Colaboradores de Inversiones Regal S.A

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Julio Cesar Inuma Caldas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro en Administración


DNI N° 25801850

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Escala Abreviada de Calidad de vida laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Muy en desacuerdo	En Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
Calidad de vida laboral	Interrelación trabajo – hogar	5,6,13,14,15,17,19	5.- Mi organización / empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.												X		
			5.- Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.													X	
			13.- Trabajo en un ambiente seguro.													X	
			14.- Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.						X		X					X	
			15.- Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.													X	
			17.-Las condiciones laborales son satisfactorias													X	
			19.- En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.													X	
	Bienestar General	8,12,16	8.-Estoy satisfecho con mi vida.												X		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

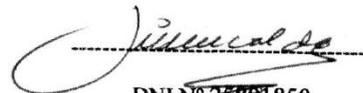
NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Escala Abreviada de Calidad de vida laboral.
OBJETIVO : Evaluar la Calidad de vida Laboral de la empresa Inversiones Regal S.A.
DIRIGIDO A : Colaboradores de Inversiones Regal S.A

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Julio Cesar Inuma Caldas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro en Administración


DNI N° 25801850

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Cuestionario de Denison Organizational Cultura Survey – DOCS

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Completamente desacuerdo	Poco	Regular o algo	Mucho	Completamente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Cultura organizacional	Implicación	Empowerment	1.- La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.										X		X		
			2.- Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.										X		X		
			3.- La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.										X		X		
			4.- Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.								X		X		X		
			5.- La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo para algún grado.								X		X		X		
		Trabajo en equipo	6.- Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.								X		X		X		
			7.- Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.						X				X		X		
			8.- Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.										X		X		

	Desarrollo de capacidades	9.- Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.											X	X			
		10.- El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.												X	X		
		11.- La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.												X	X		
		12.- Las capacidades de los futuros líderes de grupo se mejoran constantemente												X	X		
		13.- Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.										X		X	X		
		14.- La capacidad de las personas es vista como una fuente de ventaja competitiva.												X	X		
	Consistencia	Valores centrales	15.- A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.											X	X		
			16.- Los líderes y directores practican lo que pregonan.							X		X		X	X		
			*17.- Existe un estilo de dirección y practicas especiales											X	X		
			*18.- Existe un conjunto de valores claro que rige la forma en que trabajamos.											X	X		
		Acuerdo	19.- Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.											X	X		
20.- Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.												X	X				
		21.- Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.									X	X	X				

	Coordinación e Integración	22.- Este grupo tiene una cultura "fuerte"										X		X			
		*23.- Nos resulta fácil llegar a un acuerdo, aun en temas difíciles.											X		X		
		24.- A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.											X		X		
		25.- Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.											X		X		
		*26.- Nuestra manera de trabajar es firme y predecible.											X		X		
		*27.- Los diferentes grupos de la organización tienen la misma visión.											X		X		
		28.- Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.										X		X			
		*29.- Trabajar con alguien de otra área, es como trabajar con otra organización.											X		X		
	30.- Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.											X		X			
	Adaptabilidad Orientación al cambio	31.- La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.											X		X		
		32.- Respondemos bien a los cambios del entorno.											X		X		
		33.- Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.											X		X		
		34.- Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.									X		X		X		
		35.- Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.											X		X		

			49.- Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.									X	X			
			50.- La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.									X	X			
		Metas y Objetivos	51.- Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.									X	X	X		
			52.- Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.										X	X		
			53.- La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.										X	X		
			54.- Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.										X	X		
			55.- Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.										X	X		
		Visión	56.- Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.									X	X	X		
			57.- Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.										X	X		
			58.- El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.										X	X		
			59.- Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.										X	X		
			60.- Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.										X	X		



Fortunato Valdemar Moreno Gil
DNI N° 32770085

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

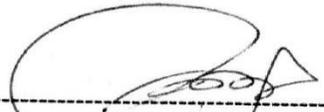
NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario de Denison Organizational Cultura Survey – DOCS
OBJETIVO : Evaluar la Cultura Organizacional de la empresa Inversiones Regal S.A.
DIRIGIDO A : Colaboradores de Inversiones Regal S.A

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Fortunato Valdemar Moreno Gil

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro en Administración


DNL N° 32770085

Confiabilidad del instrumento

DAT OS	CO 1	CO 2	CO 3	CO 4	CO 5	CO 6	CO 7	CO 8	CO 9	CO 10	CO 11	CO 12	CO 13	CO 14	CO 15	CO 16	CO 17	CO 18	CO 19	CO 20	CO 21	CO 22	CO 23	CO 24	CO 25	CO 26	CO 27	CO 28	CO 29	CO 30
1	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	2	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	5	4	4	2	2	4
2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	
3	4	5	1	5	5	4	5	5	4	4	3	4	1	4	1	2	3	4	3	4	4	1	2	3	4	4	2	3	1	3
4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	5	4	3	2	3
5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4
6	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	5	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2
7	4	5	3	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	5	4	2	4	4	3	2	3	1	3
8	4	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3
9	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3
10	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2
11	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4

CO 31	CO 32	CO 33	CO 34	CO 35	CO 36	CO 37	CO 38	CO 39	CO 40	CO 41	CO 42	CO 43	CO 44	CO 45	CO 46	CO 47	CO 48	CO 49	CO 50	CO 51	CO 52	CO 53	CO 54	CO 55	CO 56	CO 57	CO 58	CO 59	CO 60	TOT AL
3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	208
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	209
2	5	4	3	4	3	1	3	4	3	5	1	3	5	2	4	1	3	5	3	1	5	3	5	2	4	3	5	3	2	195
4	4	2	2	4	4	4	3	3	1	5	4	2	5	2	1	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	197
4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	237
3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	1	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	162
3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	3	5	5	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	205
3	4	3	4	1	4	2	4	3	5	3	1	5	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	5	188
3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	229
2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	2	3	3	4	3	3	3	204
4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	213
2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	201
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	221

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	60

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

TITULO: Escala Abreviada de Calidad de vida laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Muy en desacuerdo	En Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Calidad de vida laboral	Interrelación trabajo – hogar	5,6,13,14,15,17,19	5.- Mi organización / empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.												X			
			6.- Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.													X		
			13.- Trabajo en un ambiente seguro.													X		
			14.- Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.													X		
			15.- Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.						X			X				X		
			17.- Las condiciones laborales son satisfactorias													X		
	19.- En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.													X				
Bienestar General	8,12,16	8.-Estoy satisfecho con mi vida.												X				

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

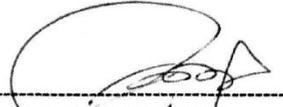
NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Escala Abreviada de Calidad de vida laboral.
OBJETIVO : Evaluar la Calidad de vida laboral de la empresa Inversiones Regal S.A.
DIRIGIDO A : Colaboradores de Inversiones Regal S.A

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Fortunato Valdemar Moreno Gil

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro en Administración


DNI N° 32770085

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Cuestionario de Denison Organizational Cultura Survey – DOCS

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Completamente desacuerdo	Poco	Regular o algo	Mucho	Completamente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Cultura organizacional	Implicación	Empowerment	1.- La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.												X		X	
			2.- Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.												X		X	
			3.- La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.												X		X	
			4.- Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.								X				X		X	
			5.- La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo para algún grado.								X				X		X	
	Trabajo en equipo	en	6.- Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.								X				X		X	
			7.- Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.						X						X		X	
			8.- Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.												X		X	

	Desarrollo de capacidades	9.- Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.											X	X				
		10.- El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.												X	X			
		11.- La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.												X	X			
		12.- Las capacidades de los futuros líderes de grupo se mejoran constantemente												X	X			
		13.- Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.										X		X	X			
		14.- La capacidad de las personas es vista como una fuente de ventaja competitiva.												X	X			
	Consistencia	Valores centrales	15.- A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.											X	X			
			16.- Los líderes y directores practican lo que pregonan.							X		X		X	X			
			*17.- Existe un estilo de dirección y practicas especiales												X	X		
			*18.- Existe un conjunto de valores claro que rige la forma en que trabajamos.												X	X		
		Acuerdo		19.- Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.											X	X		
20.- Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.														X	X			
		21.- Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.										X		X				

	Coordinación e Integración	22.- Este grupo tiene una cultura "fuerte"										X	X			
		*23.- Nos resulta fácil llegar a un acuerdo, aun en temas difíciles.											X	X		
		24.- A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.											X	X		
		25.- Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.											X	X		
		*26.- Nuestra manera de trabajar es firme y predecible.											X	X		
		*27.- Los diferentes grupos de la organización tienen la misma visión.											X	X		
		28.- Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.									X		X	X		
		*29.- Trabajar con alguien de otra área, es como trabajar con otra organización.											X	X		
		30.- Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.											X	X		
		Adaptabilidad Orientación al cambio	31.- La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.											X	X	
	32.- Respondemos bien a los cambios del entorno.												X	X		
	33.- Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.										X		X	X		
	34.- Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.									X			X	X		
	35.- Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.												X	X		

	Orientación al cliente	36.- Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.																	X	X			
		37.- La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.																		X	X		
		38.- Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.																		X	X		
		39.- Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.																		X	X		
		40.- Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.																		X	X		
		41.- Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.																		X	X		
		42.- Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.																		X	X		
		43.- Muchas ideas "se pierden por el camino"																		X	X		
		44.- El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano																		X	X		
		45.- Nos aseguramos que " la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda"																		X	X		
	Misión	Dirección propósitos estratégicos	46.- Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.																	X	X		
			47.- Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.																	X	X		
			48.- Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.																		X	X	

			49.- Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.										X	X				
			50.- La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.												X	X		
		Metas y Objetivos	51.- Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.												X	X		
			52.- Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.												X	X		
			53.- La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.												X	X		
			54.- Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.												X	X		
			55.- Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.												X	X		
		Visión	56.- Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.												X	X		
			57.- Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.												X	X		
			58.- El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.												X	X		
59.- Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.													X	X				
60.- Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.													X	X				



Roberto Carlos Fiestas Flores
DNI N° 16744141

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

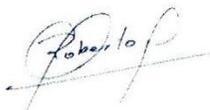
NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario de Denison Organizational Cultura Survey – DOCS
OBJETIVO : Evaluar la Cultura Organizacional de la empresa Inversiones Regal S.A.
DIRIGIDO A : Colaboradores de Inversiones Regal S.A

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Roberto Carlos Fiestas Flores

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Docencia Universitaria e Investigación



DNI N° 16744141

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

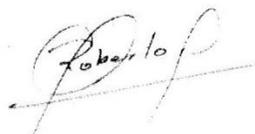
NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Escala Abreviada de Calidad de vida laboral.
OBJETIVO : Evaluar la Cultura Organizacional de la empresa Inversiones Regal S.A.
DIRIGIDO A : Colaboradores de Inversiones Regal S.A

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Roberto Carlos Fiestas Flores

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Docencia Universitaria e Investigación



DNI N° 16744141

Confiabilidad del instrumento

DAT OS	CV L1	CV L2	CV L3	CV L4	CV L5	CV L6	CV L7	CV L8	CV L9	CVL 10	CVL 11	CVL 12	CVL 13	CVL 14	CVL 15	CVL 16	CVL 17	CVL 18	CVL 19	TOT AL
1	2	2	4	4	2	2	2	5	4	5	2	5	4	4	2	5	2	2	3	61
2	5	4	3	5	2	2	2	5	3	4	2	5	4	3	2	4	4	3	4	66
3	5	4	4	3	3	3	2	5	4	5	3	5	5	4	3	5	3	3	3	72
4	4	4	3	5	2	2	2	4	3	4	2	4	4	3	2	4	2	3	4	61
5	4	2	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	67
6	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	52
7	4	2	4	3	2	2	2	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	3	57
8	5	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	64
9	4	2	3	4	4	4	2	5	3	5	4	5	4	3	2	4	4	2	3	67
10	4	2	3	4	2	2	2	4	3	4	2	4	4	3	2	4	2	2	4	57
11	5	2	4	5	5	5	2	4	4	3	5	4	4	4	2	5	2	2	3	70
12	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	65
13	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	60

Alfa de Cronbach	N de elementos
,718	19