



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Clima laboral y cultura organizacional en los trabajadores de una
empresa agroindustrial de Chao – La Libertad - 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Polo Alvarado, Carolina Sarai (orcid.org/0000-0003-0984-8481)

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/0000-0003-4781-8646)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios en primer lugar,
por su cuidado espiritual
y sus bendiciones en cada uno de mis logros.

A mis padres
por su ejemplo,
por darme el orgullo de ser
su hija, por inculcarme
honestidad, responsabilidad,
justicia, trabajo y
perseverancia a cada día de
mi vida.

La Autora.

Agradecimiento

A, Dios por estar junto a mí siempre, por darme la vida y por sostenerme en los momentos más difíciles de mi vida.

A mi familia por su apoyo incondicional, por su comprensión, por su respaldo y por las palabras de aliento que me acompañaron durante todo este proceso.

A mis docentes, por su atención y apoyo constante al presente trabajo, su experiencia y conocimiento han sido muy importantes para mi desarrollo y buenos resultados de esta presente investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de Investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1: Clima organizacional y características dominantes de la cultura organizacional de los colaboradores de la Empresa Hass Perú S.A, 2021	23
Tabla 2: Clima organizacional y liderazgo organizacional en la cultura organizacional de los colaboradores de Hass Peru S.A,2021	24
Tabla 3: Clima organizacional y gestión de los empleados cultura organizacional de los empleados de la empresa Hass Perú S.A, 2021	25
Tabla 4: Clima organizacional y unión de la organización de la cultura organizacional de los colaboradores de la Empresa Hass Perú S.A, 2021	26
Tabla 5: Clima organizacional y énfasis estratégico de la cultura organizacional de los colaboradores de la Empresa Hass Perú S.A, 2021	27
Tabla 6: Clima organizacional y criterio de éxito de la cultura organizacional de los colaboradores de la Empresa Hass Perú S.A, 2021	28
Tabla 7: Clima organizacional y cultura organizacional de los colaboradores de la Empresa Hass Perú S.A, 2021	29
Tabla 8: Nivel de cultura organizacional en los Colaboradores en la Empresa Hass Perú S.A.....	30
Tabla 9: Nivel de cultura organizacional por dimensiones en los Colaboradores en la Empresa Hass Perú S.A.....	31
Tabla 10: Nivel de clima laboral en los Colaboradores en la Empresa Hass Perú S.A.	32
Tabla 11: Nivel de clima laboral y nivel de cultura organizacional en los Colaboradores en la Empresa Hass Perú S.A.....	33

Resumen

El presente estudio de investigación tiene como objetivo general determinar cuales son las características del clima laboral que influye en la cultura organizacional de los colaboradores de la Empresa Hass Perú S.A, por ello se aplicó la Escala de Opiniones del CL SPC que mide 5 dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Así también, explorar la confiabilidad, a través del método de test-retest, Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI; Cameron & Quinn, 1999), el cual esta basado en el modelo de valores de competencia. La investigación propuesta es de tipo aplicada, porque sus discernimientos que se forman mediante el análisis de la información apoyan a resolver dificultades prácticas en donde su finalidad es utilitario, utilizando la metodología de análisis de confiabilidad test – retest para explorar su consistencia en el tiempo. La muestra de estudio esta conformada por 100 colaboradores que pertenecen a los niveles de organización, por ejemplo: Personal Administrativo, Área de Recursos Humanos y Técnicos Jefes. Los resultados demostraron que con las puntuaciones se pudo determinar la confiabilidad por consistencia interna a travez del método de Alpha de Cronbach para determinar si las variables de Clima Laboral y Cultura Organizacional son confiables.

Palabras Clave: Clima laboral, cultura organizacional, autorrealización, condiciones laborales, involucramiento laboral.

Abstract

The general objective of this research study is to determine the characteristics of the work environment that influence the organizational culture of the employees of the Hass Peru S.A Company, for this reason the CL SPC Opinion Scale was applied, which measures 5 dimensions: Self-realization , labor involvement, supervision, communication and working conditions. Likewise, to explore reliability, through the test-retest method, Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI; Cameron & Quinn, 1999), which is based on the model of competency values. The proposed research is of an applied type, because its insights that are formed through the analysis of information help to solve practical difficulties where its purpose is utilitarian, using the test-retest reliability analysis methodology to explore its consistency over time. The study sample is made up of 100 collaborators who belong to the organization levels, for example: Administrative Staff, Human Resources Area and Chief Technicians. The results showed that with the scores it was possible to determine the reliability by internal consistency through Cronbach's Alpha method to determine if the variables of Work Environment and Organizational Culture are reliable.

Keywords: Work environment, organizational culture, self-realization, working conditions, labor involvement.

I. INTRODUCCIÓN

La Cultura organizacional y Clima laboral desde hace algún tiempo ha surgido su importancia con gran notabilidad, ya que son pilares significativos para mejorar el alcance de producción y rendimiento de la calidad de las compañías ya que son componentes firmes que alcanzarán a contribuir en la conducta de la calidad de vida y eficacia en las intervenciones de labor de los trabajadores.

El propósito de este trabajo es comprender la relación entre la cultura organizacional de los colaboradores de Hass Perú S.A y el clima laboral, descubriendo las oportunidades de progreso al cambio en la cultura organizacional, como transformar la impresión de los colaboradores hacia la compañía y motivarlos para un rendimiento continuo satisfactorio.

Por otro lado, en la Empresa Hass Perú S.A se comprometerá a apoyar, fortificar y conservar la cultura organizacional y el ambiente laboral en un recuento excepcional, por tanto dentro del módulo laboral se tiene como razón un acuerdo sostenible hacia los colaboradores agroindustriales en donde exponen sus descontentos así mismo, sus recomendaciones, malestares físicos y emocionales o incertidumbres en el contexto de dar a conocer su estado de humor, fortaleza psicológica y claramente el clima laboral de la zona, se hace alusión a los datos más destacados y opciones progresivas que se necesitan tanto en replantear y como predominar a largo plazo.

Asimismo, determinar los canales perjudiciales dentro de la zona de acción, teniendo a cargo corregir y salvar el talento humano, es el de apoyar a los participantes a no decaer en una medida operable de síndrome de burnout. Teniendo incluso como fracción del inconveniente la problemática de las distintas normas que rige el entorno laboral, es donde la nueva junta de la organización puede expresar en consecuencia, si hubiese una alteración en la transformación que pareciera estar afectando a los trabajadores, desde luego se tomaría medidas drásticas para solucionar los inconvenientes, pero a la vez asegurarse de que el personal jefe administrativo dentro de sus actividades desarrolle una asequible transformación de sus tareas

administrativas y normas que resulten ser provechoso directamente hacia el contribuyente.

De dicho modo el conseguir una alta suma de agentes, hará una buena alusión en las pruebas, ya que estas están sujetas a beneficiarse para conseguir una notable apreciación de soporte y conocimiento; en la que se conservan a través de la época obteniendo un resultado de empeño y estimulación del participante, que por medio de los directivos de la compañía sean dirigidos para cumplir sus metas en conjunto, a un excelente apoyo a los servicios y al rendimiento laboral posible, es hacerles llegar a sentirse protegidos por el liderazgo por parte de sus jefes de cada área representativa y así disminuir la rotación de personal que embiste a muchas empresas de hoy en día.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los contextos internacionales se cuenta con Rodríguez, H; Montilla, A y Quijije, P. (2018), con su estudio titulada Clima y Cultura organizacional y su conexión con la variación gestionaía de asociaciones conservadoras a organismos ingeniosos, siendo desarrollada en Ecuador y teniendo como finalidad realizar una revisión documental de ambiente y cultura organizacional y su dominio en el entorno global, dando énfasis en el cambio gerencial en referencia a las discrepancias fundamentales entre entidades conservadoras e instruidas. En lo cual, se admitió decretar que el clima, la cultura y la transformación gerencial organizacional posee tres mecanismos afines recíprocamente, en la que aprueban a percibir como va, el capital físico, los elementos intangibles, el progreso, el capital humano y el capital financiero, sin embargo, son elementos que, aunque funcionan enlazados, toleran ser trabajados de modo individualizada.

Así mismo el estudio realizado en Ecuador por Ramos, V y Tejera E, (2017), titulado: análisis de dentro de conexiones entre cultura y energía del ambiente laboral en Ecuador, siendo su finalidad laboral una guía bien fundamentada del enlace ahí en cultura y clima laboral, permitiendo decretar que existe una estrecha relación en medio de la cultura y su clima en la organización de trabajo, desde el punto observacional el valor de tener a favor al contexto situacional para su estudio del clima laboral, es bueno tener aclarado las fundamentaciones del comportamiento y sus variables, ya que van a ser diferenciadas por las demás entidades.

Igualmente la investigación desarrollada en Cuba, por Segredo, García, Leon y Perdomo (2017) titulada: Desarrollo organizacional y cultura organizacional una cercanía conceptual, siendo su principal finalidad es mostrarse de acuerdo a los precedentes conceptuales de las categorías; crecimiento empresarial, instrucción empresarial y ambiente laboral, obteniendo como resultado de la revisión bibliográfica, determinaron que existe una necesidad de conocer las oposiciones frente a cultura, clima y progreso organizacional, además el estudio a los directivos a poder planificar y adaptar los conocimientos y métodos en la indagación por incrementar el

rendimiento y la eficacia, lo que involucra de ser justo, cambiar las opiniones que dirigen los modelos lo cual afecta no solo en el progreso progresivo de la entidad, sino también de la humanidad.

Así mismo, otra investigación desarrollada en Cuba, por Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009), denominada, Ambiente y erudición empresarial: dos elementos fundamentales en el rendimiento profesional, siendo su punto de vista fundamental el de señalar la importancia del ambiente y erudición empresarial en el rendimiento laboral, en este estudio se comprobó que existen variedades de ambientes y circunstancias dentro de una empresa. El conocimiento de administrativos gerenciales y operarios se conecta con los valores de la sociedad empresarial, la variación de contextos de labor o los diferentes dispositivos del lugar de labor. La fortuna de dicha empresa se encuentra dentro del recurso humano, sin él no hay formación ni cognición de ser de ella, el elemento importante es el ser humano, en esencia el clima que se despliega es vital para la circulación y actividad de la organización.

Con respecto a los antecedentes Nacionales, mantenemos dentro de la investigación realizada en Lima, por Tamayo y Romero (2018) titulada El ambiente laboral y ejecución de trabajo de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, teniendo como principal finalidad fijar la conexión del clima laboral y el desempeño en los trabajadores de la Superintendencia de Mercado de Valores, ubicada en Miraflores - lima, logrando como resultado que determinan un ambiente de trabajo vincula de manera importante con la ocupación de los trabajadores de dicha superintendencia de Valores, Debido a que forja un planteamiento efectivo en los participantes, ya que fomenta la indagación de sus labores, así mismo le ofrece una ordenación apropiada para que conciba el trabajo de sus diligencias.

En cuanto a la adecuación y al cumplimiento de los colaboradores se hallan enlazados significativamente, provocando relaciones laborales propicias.

El gusto del servicio se vincula necesariamente con el cumplimiento de los colaboradores, puesto que la empresa ofrece motivaciones para optimizar su método de trabajo.

Por último, se obtuvo que existe una relación significativa entre el desempeño de colaboradores y el equilibrio emocional, es decir casi siempre se puede manejar su relacional laboral con el trabajo bajo presión y la libertad.

Así mismo, el estudio realizado en Huánuco, por Gavino (2017) estudio llamado: erudición empresarial y cambiante laboral en colegios públicos de Puerto Súngaro, siendo su objetivo comprobar la conexión que se da, en la civilización empresarial y condiciones de trabajo en las entidades institucionales, ultimando que hay una conveniencia positiva en medio de la civización organizacional y ambiente de trabajo en las corporaciones.

En la estructura de involucramiento laboral y cultura organizacional, si existe una correlación significativa. Por el contrario, no hay una correlación elocuente durante dicha cultura organizacional y de la dimensión de supervisión del clima organizacional.

Por último, en medio de la cultura laboral y la dimensión comunicacional del clima laboral se denota que no existe correlación significativa.

En este mismo contexto, se considera la investigación que se llevó a cabo en Apurímac, por Llacchua (2015) denominada civilización empresarial y confort profesional de los directivos administradores de su casa Universitaria de Estudios José María Arguedas, prosiguiendo con su finalidad el delimitar la conexión existente del ambiente empresarial y el confort laboral de los directivos de administración de la casa de estudios José María Arguedas, obteniendo como resultados que hay una similitud efectiva módica, es decir hay un enlace directo en medio de los valores, reglas y opiniones entre los funcionarios. Por otro lado, no existe correlación significativa entre lealtad e identificación, es decir, que no aqueja ni aporta a la descendencia de un confort laboral.

Con respecto al materialismo y el bienestar laboral no existe correlación, ello representa que vertientes como gratificación, premios y varias asignaciones no incurren en el confort profesional íntimamente en la organización.

Como referencia a la formalidad y bienestar de trabajo hay una correlación positiva baja, es decir se halla un revelador valor de colaboración de las diligencias institucionales y la responsabilidad, lo cual crea un confort profesional.

Por último, dentro del ambiente del elevado entorno y comodidad profesional existe correlación positiva baja, lo cual enseña que si se impulsa con alto empuje el empleo de la expresión física o preciso no verbal en la comunicación podrá existir el confort profesional.

No obstante el estudio que fue realizado en Huancayo, por Galarza (2006) titulado Cultura y ambiente de trabajo en una Entidad de Servicio Público de Electricidad, siendo su finalidad calcular el ambiente y el entorno empresarial, para cotejarlo con un indicador de eficacia que se logrará de las valoraciones habituales del colaborador de notable entidad, obteniendo resultados que permiten establecer la efectividad de una correlación y probada a un nivel estadístico con la hipótesis pertinente, se examinaron los puntos frágiles del ambiente y del confort profesional.

Asimismo, Jhons (2006) siendo estos los lineamientos los que aprueban a sus trabajadores actualizarse, consintiéndoles afrontar algunos desafíos como con el talento para tomar riesgos, así también instruir sus gestiones hacia los resultados más que a los métodos en sí, también se comprometerá a optimizar el modelo hacia el comprador interno y por definitivo se encargará de prosperar más su dinamismo y poder intrínsecos.

Con respecto, en teoría sobre el tema de clima laboral, se toma en cuenta la teoría de las jerarquías de necesidades de Abraham Maslow, en esta teoría se prioriza la motivación de los individuos van a depender de cinco necesidades, entre las cuales tenemos, fisiológico, seguridad, de afecto, gratitud y autorrealización, estas necesidades están satisfechas en un orden jerárquico, puesto que la primera necesidad si no se logra satisfacer, este tiene el poder de motivar la conducta, pero si esta necesidad no llegase a ser satisfecha pierde su poder de motivación, esto significaría que posteriormente un nivel de necesidad más alto, va a significar que se convertira en un factor de motivación. Con respecto a la organización, hace referencia

que para lograr la motivación del personal va a ser necesario que la organización brinde las condiciones para satisfacer estas necesidades a través de su trabajo. (Munch, 2011).

Por otro lado, tenemos la teoría de la motivación e higiene de Herzberg, en la cual se determina que existen dos factores los cuales se relacionan en la satisfacción en el trabajo, estos son motivadores intrínsecos tales como el logro, el trabajo, el reconocimiento, la responsabilidad, el progreso y el desarrollo, estos factores externos comprenden las normas de la empresa, sueldo, las relaciones entre los superiores y los subordinados, estos motivadores contribuyen a la satisfacción de las necesidades, y en cuanto a los factores de higiene, estos son encargados de mantener un buen ambiente de clima en el trabajo Robbins y Stephen (1999). Citado por Pfeffer (2003).

Además, en cuanto a la teoría de liderazgo, se han realizado diferentes estudios para la búsqueda de conocer el perfil de un líder y los estilos de liderazgo, este se ha dividido en diferentes características, tomando en cuenta el liderazgo como conjunto, se determina que el líder, es el individuo el cual se encarga de liderar el grupo, tomar la iniciativa, motivar al grupo, estas características, deben ser destacadas entre los miembros de los grupos laborales, para mantener un adecuado enfoque de la organización. Hyman y Mason (1995). Citado por Blake y Mouton (2011).

En cuanto a la Variable del Clima Laboral determinando las conceptualizaciones el confort profesional crea relación hacia el entorno íntimo entre sus miembros de dicha entidad, y se codea activamente con el nivel de estimulación/empuje de sus empleadores. Dicho concepto de ambiente empresarial, hace fundamental referencia a dicha participación de empuje al entorno empresarial, es decir, a la fisonomía de la entidad que dirigen a la incentivación o provocación de otros tipos de estimulaciones en sus participantes profesionales. (Ruiz, 2019).

El ambiente de trabajo es propicio cuando se compensa las privaciones personales de los colaboradores y se enaltece la ética y es demostrado desfavorablemente cuando frustra esas descompensaciones. En conclusión, se llega a constatar que el

Clima Laboral contribuye a la energía emocional de los colaboradores. (Sierra, 2015) citando a Chiavenato (2009).

El entorno de trabajo es un punto de vista significativo en las empresas ya que es en el entorno donde se desarrollan los empleadores y esta propuesto por una cadena de particularidades en donde se enfatizan las más esenciales: Autorrealización, Implicación Personal, Seguimiento, Diálogo y Condiciones de empleo, siendo estas las que rodean a los colaboradores en el entorno profesional y que proyecta un contraste característico de una entidad a otra para transformarse en un reflejo de la conducta de la igual entidad empresarial. (Palma, 2004).

Con respecto a la Escala de Opiniones CL – SPC, según Palma (2004) dentro de las bases teóricas científicas, tenemos la Escala de Opiniones CL – SPC la cual creada y hecha por la profesional de Psicología Palma Carrillo Sonia, quien forma parte esencial de dinamismos como educadora e indagadora de dicha Facultad de Psicología de la Universidad de Ricardo Palma (Lima – Perú). Esto concierne a conocer y usar una herramienta hecho con la técnica de Likert conceptualizado en su adaptación de última etapa con un conjunto de 50 ítems que profundizan la variable dependiente del ambiente de trabajo determinada funcionalmente como es la apreciación del colaborador con relación a su entorno profesional y en servicio a los aspectos afines como medios de autorrealización, implicancia con el trabajo asigando, inspección que alberga, acceso a la información concerniente con su labor en unión con sus demás colegas y circunstancias profesionales que proveen su trabajo. Como elementos que se establecieron en ejecución al estudio estadístico y atributivo fueron los siguientes:

- a. Autorrealización:** Según (Baltazar y Chirinos, 2014 citando a Palma, 2004). “Se conceptualiza, como la valorización del colaborador en reseña a los medios que en el entorno empresarial se beneficie al autodesarrollo propio y laboral competitivo unido a la labor y con una óptica al futuro”.
- b. Involucramiento Laboral:** “Procura saber la identidad de los colaboradores con los intereses empresariales y con la responsabilidad para con el avance de dicha empresa” (Baltazar y Chirinos, 2014 refiriendo al autor Palma 2004).

- c. Supervisión:** “Tal inspección son las contribuciones de funcionabilidad e importancia de los dirigentes corporativos directores que son capacitados en la inspección u supervisión centralmente en la actividad de trabajo, en función se desarrolla una relación de soporte y dirección para los trabajos que constituyen un lugar importante dentro de su cumplimiento cotidiano” (Urbina y Monteza, 2014 refiriendo al autor Palma, 2004).

- d. Comunicación:** “Se explica sobre el diálogo comunicacional que lo define como aporte importante de la calidad y nivel de fluidez, velocidad, transparencia, ilación y exactitud de la indagación concerniente y oportuna al desempeño íntimo de la compañía con una consideración hacia los consumidores u compradores”. (Urbina y Monteza, 2014 alegando al autor Palma, 2004).

- e. Condiciones Laborales:** “Dada la importancia de la indagación de que la empresa abastece los componentes de materia prima, financieros y/o psicosociales obligatorios para desempeño de los trabajos confiados” (Baltazar y Chirinos, 2014 aludiendo al autor Palma, 2004).

Desde luego la calidad de adaptación del cuestionario llegando a ser de manera manejable o computarizada; dando importancia al puntaje en el método de computarización para acceder a un puntaje de componentes y niveles en entorno global al ambiente de trabajo que de concerniente a las reglas sistemáticas determinadas se califica entre 1 a 5 puntos, con una suma de estima de 250 de porcentaje alto en la jerarquía global y de 50 de puntuación para cada uno de los elementos. Dentro de estos rangos de valoración estimados para dicha prueba se coteja que este apoyo está en las calificaciones directas, lo que se toma a manera verídica definido que a una creciente calificación se halla como algo óptimo dicha apreciación hacia el entorno laboral y la decreciente calificación es el que le da un sentido opuesto. Dicha información instrumental obligatoria pertenece a:

- ❖ El instrumento del CL-SPC es donde se halla dichas guías teórico práctico para mencionada gestión, puntuación e interpretación en coordinación a la estandarización realizada con el prototipo de remisión.
- ❖ Dentro de la cartilla CL – SPC, en referencia a la interpretación redactada así también digitada. Como circunstancia de utilización manejable, se señalará con un bolígrafo en el recuadro que crea concerniente a su juicio y criterio de distinguir su entorno de trabajo en donde se desarrolla laborando.
- ❖ Existe una combinación para la digitación de dichas calificaciones e interpretación del instrumento, con el que se cuenta para monitorear tal programa. La información del efecto del trabajo es viable de indagación en los cuestionarios habituales desde el programa computarizado.

Como Variable de Cultura Organizacional conseguimos conceptualizar intrínsecamente a favor de afirmaciones agrupadas, valores usuales, valores tradicionales y la motivación. Además, se toma en cuenta puesto que un componente decisivo en el impulso u reciprocidad de sapiencias, explorando que el talento de sabiduría y la ganancia de preparaciones son factibles por la relación y el incentivo de integrantes de la organización y la ayuda, participación, relación, y familiaridad para proporcionar su cambio (Shao et al, 2012).

Otra definición es la de Gross (2009). El cual hace referencia que la organización se conceptualiza acorde a un grupo de personas que laboran en equipo para consolidar una determinada finalidad, adentro de una compañía, es un elemento regulado, consciente y preparada por dos o más individuos, que cumplen la función de alcanzar una meta o una serie de objetivos en común, Así mismo, también se denomina como el grupo de ideas, emociones, disposiciones, costumbres, opiniones y modelos de interconexión centralmente entre los conjuntos existentes en todas las entidades.

Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009), definen a la construcción empresarial como el modelo global de comportamientos, opiniones y valores cuyos son

compartidos por los integrantes de dichas entidades, las personas de dicha organización son los que establecen en mucha concordancia como posición de su tradición, es decir la erudición como normativa establece un conjunto de procedimientos de consideraciones compartidas por un considerable aporte de los miembros de una entidad que los diferencian de muchas.

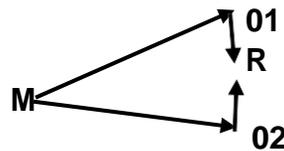
El Modelo de los Valores de Competencia en el cual nos apoyaremos es para el desarrollo de la actual indagación, es el que nos enseña la presencia de cuatro tipos de cultura en una organización los cuales son: clan, adhocracia, jerarquía y mercado (Cameron, Quien, DeGraff, & Thakor, 2006).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

La investigación se delimita en función del tipo cuantitativo. Este tipo está orientado a recopilar datos cuantitativos y numéricos, mediante instrumentos estandarizados, respecto a variables específicas, para realizar valoraciones y mediciones de las mismas, contrastar hipótesis e interpretar la información (Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, M. 2010). De acuerdo al diseño de estudio, se denomina correlacional. El diseño tiene el fin de determinar el grado y la fuerza de la asociación entre dos o más variables en una determinada muestra y respecto a una variable de estudio. De igual modo es transversal en la medida de que los datos se recogen en un solo momento de aplicación de instrumentos Ato, López y Benavente (2013, p.70)

A continuación, se presenta la simbolización que evidencia lo mencionado:



Dónde:

O1: Clima Laboral

O2: Cultura organizacional

R: Relación

M: Muestra

3.2. Variables y operacionalización

Se define como las características o atributos que admiten diferentes valores, además, consiste en traducir los conceptos (variables) a hechos observables para lograr su medición y poderlas analizar posteriormente (Sáinz y Gutiérrez, 2008).

Variable 1

Variable Dependiente: Clima Laboral

Definición Conceptual

Según Palma (2004) es la percepción sobre aspectos vinculados al entorno laboral, donde se admite un aspecto diagnóstico que orienta las acciones preventivas de índole correctivos necesarios para y/o mejorar el desempeño de los procesos y resultados de la organización.

Definición Operacional

Para determinar aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores se obtuvo la respuesta, en función a la Escala de Opiniones del CL SPC, para determinar las características del Clima Laboral, el cual estaba conformado por 50 ítems agrupados en 5 factores, el objetivo fue determinar el clima laboral que caracteriza a la organización considerando como intervalos el ninguna o nunca, poco, regular o algo, mucho, todo o siempre.

Dimensiones

1. Autorrealización
2. Involucramiento Laboral
3. Supervisión
4. Comunicación
5. Condiciones Laborales.

Indicadores

1. Nivel de relación con la autorrealización.
Nivel de desempeño.
2. Nivel de logro en el trabajo.
Nivel de Competitividad.

Nivel de compromiso.

3. Nivel de percepción global del entorno empresarial.

Nivel de Normas y procedimientos.

Nivel de responsabilidad.

4. Nivel de Conflictividad.

Nivel de relación armoniosa.

5. Nivel de recompensas o remuneración.

Oportunidad de Trabajo.

Escala de Medición

Ordinal: Muy de acuerdo (1), De acuerdo (2), Indeciso (3), No está de acuerdo (4), Está muy en desacuerdo (5).

Variable 2

Variable Independiente: Cultura Organizacional

Definición Conceptual

Para Goldston (2007) hace denotación a la cultura organizacional como el representante más significativo para el triunfo de una entidad empresarial. Una ilustración puede crear una vía efectiva o perjudicial o afectar el modo de responsabilidad. También, dicho autor puntea que una enérgica cultura organizacional puede fomentar motivación, compromiso y lealtad de los empleados a la organización.

Definición Operacional

Instrumento de Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) desarrollado por Cameron y Quinn (1999), el cual es una herramienta de medición de la cultura organizacional empleando como indicación la guía de valores de capacidad para fijar la cultura de una entidad que pide que los colaboradores resuelvan a seis incógnitas con cuatro opciones de respuesta cada una.

Dimensiones

1. Características Dominantes

2. Liderazgo Organizacional
3. Gestión de Empleados
4. Unión de la Organización
5. Énfasis Estratégico
6. Criterio al Éxito.

Indicadores

1. Gente competitiva

Trabajo dinámico e innovador.

Nivel de control y disciplina.

2. Liderazgo de desarrollo interdisciplinario.

Liderazgo emprendedor.

Liderazgo orientado a los resultados.

Liderazgo eficiente y organizado.

3. Estilo de Trabajo en Equipo.

Estilo para la toma de riesgos e innovación.

Estilo para enfrentar competitividad.

Estilo de estabilidad en el puesto de trabajo.

4. Nivel de lealtad.

Nivel de trabajo.

Nivel de logro y metas.

Nivel de reglas formales y políticas.

5. Énfasis en el desarrollo humano.

Énfasis en la adquisición de nuevos recursos.

Énfasis en acciones competitivas.

Énfasis en la permanencia y estabilidad.

6. Éxito en el desarrollo de los recursos humanos.

Éxito en base a productos y servicios.

Éxito a espíritu ganador.

Éxito en base a eficiencia.

Escala de Medición

Ordinal: Muy de acuerdo (1), De acuerdo (2), Indeciso (3). No está de acuerdo (4). Está muy en desacuerdo (5).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población es un conjunto de casos que está constituido, por un conjunto de 4100 colaboradores de una empresa Agroindustrial, con el fin de solucionar y conocer las insuficiencias de los colaboradores, con una gran visión de obtener un reconocimiento dentro del medio de su trayectoria laboral.

La muestra, finalmente la conforman 100 colaboradores de una empresa Agroindustrial, de los cuales se muestra a continuación

Estructura de los trabajadores Personal Administrativo fundo - Trujillo.

Área Funcional	Nº de trabajadores	%
Operaciones	15	10
Administración y Finanzas	18	45
Logística	5	5
RR HH	16	15
Otros	2	25
Total	56	100 %

Estructura de los trabajadores Personal Administrativo fundo - Chao.

Área Funcional	Nº de trabajadores	%
Control Interno	12	50
Seguridad y Salud	8	12
Psicología	3	9
Almacén	7	6
Oficina Palto	9	20
Tópico	5	3
Total	44	100 %

El muestreo empleado fue probabilístico, la muestra se obtuvo mediante el muestreo aleatorio simple con un nivel de significancia del 5% y error de muestreo del 10%, conforme se muestra a continuación:

Tamaño De Muestra

Para obtener el tamaño de muestra en la presente investigación se utilizó el muestro aleatorio simple, cuya fórmula es:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha/2}^2 * p * q}{(N - 1) * E^2 + Z_{\alpha/2}^2 * p * q}$$

Donde:

$Z_{\alpha/2}$: Valor tabulado de la Distribución Normal Estandarizada ($Z_{\alpha/2} = Z_{0.975} = 1.96$)

α : Nivel de significancia del 5% ($\alpha=0.05$)

E : Precisión o error de muestreo del $\pm 10\%$ ($d= \pm 0.10$)

p : Proporción de colaboradores con adecuado clima laboral del 50% ($p=0.50$)

q : Proporción de colaboradores con inadecuado clima laboral del 50%
($q=0.50$)

pq : Varianza máxima del 25% ($p*q=0.25$)

N : Población de 4100 colaboradores ($N=4100$)

n : Tamaño de muestra

Reemplazando valores, obtenemos el tamaño de muestra:

$$n = \frac{4100 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{(4100 - 1) * 0.010^2 + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 100$$

por lo tanto, el tamaño de muestra será de 100 colaboradores, y mediante la afijación proporcional se obtuvo para las áreas administrativas Fundo Trujillo y Fundo Chao.

Criterios de inclusión

colaboradores de ambos géneros.

colaboradores contratados vigentes. (Empleado – Obrero)

colaboradores que ocupan un cargo o jefatura.

Criterios de exclusión

colaboradores con menos de 3 meses en la empresa.

colaboradores que estuvieron de vacaciones cuando se dio la evaluación.

colaboradores de subcontrata.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Dentro de la cultura organizacional, pretendemos evaluar con este instrumento: El OCAI, está ajustado a la guía contemplativa llamado “the competing values framework” que se ha expuesto precedentemente.

Cameron y Quinn (1999) despliegan que el instrumento para decretar la civilización de una empresa que han trazado, está formado por un repertorio que delega a que los colaboradores confirmen a seis incógnitas con cuatro elecciones de respuesta cada una.

El actual formulario está compuesto por seis interrogaciones, con cuatro elecciones de respuesta cada una reconocida con las letras A, B, C y D. Donde cada una de las letras crea énfasis a uno de los tipos de ambiente imperioso explicadas precedentemente. Existiendo así que para instituir explícitos valores a cada dilema de opción de contestación se gocen 100 puntos entre cada una de las elecciones, fijándole una alta calificación a aquella opción que más se aproxima al contexto de la entidad o del área departamental central de estudio. (Cameron & Quinn, 1999).

Dentro de la extensión de la cultura logran equipararse a partir de los caracteres en cimiento a las contestaciones mostradas a las seis interrogaciones que constituyen como pieza importante del cuestionario.

El primer enunciado (A) pretende calcular la estimación de guía de la compañía al modelo de cultura de “clan”, el segundo (B) en función a la cultura de “adhocracia”, el tercero (C) a la cultura de “mercado” y el cuarto (D) se centraliza particularmente a un modelo de ambiente “jerarquizada” todos ellos entre 0 y 100 en servicio de la media de las contestaciones.

Propiamente dicho para automatizar las calificaciones, se conduce a sumar toda la cotización de una elección de refutación, en particular, todas las calificaciones determinadas a la letra A y se distribuyen en 6 y así de igual forma con las restantes letras (B, C y D) para automatizar los promedios por letra.

Con el formulario establecido fijando esta guía exploratoria se aprueba a determinar la orientación imperiosa de la cultura en la entidad administrativa apoyada en estas cuatro características de cultura; al mismo tiempo de favorecer en la determinación de la fuerza y coherencia de la cultura empresarial.

La confidencialidad en ilustraciones antepuestas se ha confirmado ser ponderada. De la Cruz y Sarria (2015) lograron efectos que concurren solo prudentemente confidenciales para diligencias de indagación y exploración con variables (cooperación, $\alpha = .62$ a base de 100 por ciento de puntaje repartido y $.60$ a base de la conversión aplicada; creación, $.52$ y $.51$; control, $.68$ y $.70$; competición, $.38$ y $.42$).

Dentro del Clima Laboral: Se explica que con dicha investigación detallada la acogida de indagación se manejó tanto cuestionales principales como secundarias, y se desarrolló oportunamente de forma:

- **Primaria:** A través del formulario estandarizado de interrogaciones, en el cual dicho colaborador notifica sus refutaciones sellando la opción elegida concernientemente.

Así mismo, se utilizaron formularios para que dichos colaboradores de la entidad, se presenten a desarrollar con la finalidad de lograr otros discernimientos en función al contenido de indagación de estudio. El formulario de recogida de información a manejar será el examen examinado “Escala de Opiniones CL - SPC”, de la Psicóloga Sonia Palma Carrillo del año 2004, para establecer las peculiaridades del entorno empresarial de una entidad empresarial Resguardo y Custodia S.A.C situada en la ciudad de Chiclayo. Está constituido por 50 ítems agrupados en 5 factores, dicho fin es decretar el ambiente de trabajo que define a la entidad respetando a modo que los intervalos el ninguna o nunca, poco, regular o algo, mucho, todo o siempre. Este formulario comprenderá dichas circunstancias de validez y confiabilidad, será evaluable por medio de la Escala de Likert. Engloba refutar que el espacio de pase de formularios fue de 07 días.

- **Secundaria:** Por medio de tratados, investigaciones, folios online, ensayos, informes noticieros, videos etc. Se alude indicar que dicho estudio es de mucha preeminencia para el progreso del estudio es preciso a lograr alcanzar cimientos teóricos imprescindibles para alcanzar lo que se aspira examinar e investigar.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se hizo un proyecto de investigación que fue presentado a la Gerencia de la empresa agroindustrial, quien dio el permiso para acceder a la muestra, así también se comunicó a las jefaturas de cada área respecto a la aplicación virtual de ambos cuestionarios, a través de formularios que se enviaron por correo corporativo, teniendo un plazo de una semana para su resolución. Por consiguiente, se cerró el

cuestionario virtual y se tabularon las respuestas en una base de datos para su procesamiento estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Para concluir con la aplicación del instrumento, se realizó la descarga de datos en una hoja de Microsoft Excel 2021 para organizar los datos, y posterior a ello se traslada la data al programa SPSS para su análisis estadístico.

Para comparar las hipótesis planteadas se aplicó la estadística inferencial, asimismo, se aplicó la prueba de Kolgomorov-smirnoff para conocer la normalidad de los datos donde la significancia inferior a 0.05 indicara que los datos no son normales, por lo que se utilizara a prueba la correlación de Spearman; mientras que, sí la significancia es superior a 0.05 indicaría que los datos distribuyen normalmente y, por lo tanto, se utilizara el coeficiente de correlación de Pearson. (Romero, 2016).

Para determinar si se acepta o rechaza la hipótesis nula, se establecerá la significancia de 0.05. (Supo, 2014). Por otro lado, para conocer el tipo y nivel de relaciones entre variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson o Spearman (Ventura y Caycho, 2017).

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo al código ético de la universidad cesar vallejo (2020), se toman en consideración los siguientes artículos: el artículo 1, sugiere que se deben promover las buenas prácticas de investigación científica en función al artículo 3, se respeta a las personas, su integridad y autonomía. De igual modo, en el artículo 4 se desarrolla la búsqueda del bienestar, en donde se evita el daño a las personas, así también en el artículo 7, busca que las investigaciones deben cumplir con el rigor científico que se requiere, siguiendo la secuencia metodológica establecida, por otro lado, en el artículo 9 hace referencia a la responsabilidad para cumplir con los requisitos éticos, legales y de seguridad. Además, se respeta el artículo 15, que refiere a la política antiplagio.

Por otra parte, el consejo Nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica(2019), sugiere que toda actividad científica debe enmarcar dentro de la integridad, honestidad intelectual y responsabilidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1: Clima organizacional y características dominantes de la cultura organizacional de los colaboradores de la Empresa Hass Perú S.A, 2021.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	
		Coeficiente de correlación	0.066
Rho de Spearman	CARACTERISTICAS DOMINANTES	Sig. (bilateral)	0.512
		N	100

Nota: Información obtenida de la base SPSS

En la tabla 1 se observa a la correlación de Clima organizacional y las características dominantes de cultura organizacional, calculado con el coeficiente de correlación de spearman; donde se obtiene un nivel de significación mayor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se afirma que no existe relación.

Tabla 2: Clima organizacional y liderazgo organizacional en la cultura organizacional de los colaboradores de Hass Perú S.A,2021

		CLIMA ORGANIZACIONAL
	Coeficiente de Correlación	0.006
Rho de Spearman	LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral) 0.955
	N	100

Nota: Información obtenida de la base SPSS

En la tabla 2 se observa a la correlación de Clima organizacional y liderazgo organizacional de cultura organizacional calculado con el coeficiente de correlación de spearman; donde se obtiene un nivel de significacion mayor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipotesis nula y se afirma que no existe relación.

Tabla 3: Clima organizacional y gestión de los empleados cultura organizacional de los empleados de la empresa Hass Perú S.A, 2021.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	
Rho de Spearman	GESTIÓN DE EMPLEADOS	Coefficiente de correlación	0.042
		Sig. (bilateral)	0.675
		N	100

Nota: Información obtenida de la base SPSS

La tabla 3 muestra la correlación entre el clima organizacional y la gestión de los empleados sobre la cultura organizacional, calculada con el coeficiente de correlación de Spearman; cuando el nivel de significancia es mayor 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula y se demuestra que no existe relación.

Tabla 4: Clima organizacional y unión de la organización de la cultura organizacional de los colaboradores de la Empresa Hass Perú S.A, 2021.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	
Rho de Spearman	UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	Coefficiente de correlación	0.133
		Sig. (bilateral)	0.187
		N	100

Nota: Información obtenida de la base SPSS

En la tabla 4 se observa a la correlación de Clima organizacional y unión de la organización de cultura organizacional, calculada con el coeficiente de correlación de Spearman; donde se ha obtenido una significancia superior a 0.05, por lo que, se acepta la hipótesis nula y se afirma que no existe relación.

Tabla 5: Clima organizacional y énfasis estratégico de la cultura organizacional de los colaboradores de la Empresa Hass Perú S.A, 2021.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	
		Coeficiente de correlación	0.129
Rho de Spearman	ÉNFASIS ESTRATÉGICO	Sig. (bilateral)	0.202
		N	100

Nota: Información obtenida de la base SPSS

En la tabla 5 se observa a la correlación de Clima organizacional y énfasis estratégico de cultura organizacional, calculada con el coeficiente de correlación de Spearman; donde se ha obtenido una significancia superior a 0.05, por lo que, se acepta la hipótesis nula y se afirma que no existe relación.

Tabla 6: Clima organizacional y criterio de éxito de la cultura organizacional de los colaboradores de la Empresa Hass Perú S.A, 2021.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	
Rho de Spearman	CRITERIO AL ÉXITO	Coeficiente de correlación	0.102
		Sig. (bilateral)	0.311
		Nº	100

Nota: Información obtenida de la base SPSS

En la tabla 6 se observa a la correlación de Clima organizacional y criterio de éxito de cultura organizacional, calculada con el coeficiente de correlación de Spearman; donde se ha obtenido una significancia superior a 0.05, por lo que, se acepta la hipótesis nula y se afirma que no existe relación.

Tabla 7: Clima organizacional y cultura organizacional de los colaboradores de la Empresa Hass Perú S.A, 2021.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	0.085
		Sig. (bilateral)	0.402
		N	100

Nota: Información obtenida de la base SPSS

En la tabla 7 se observa a la correlación de Clima organizacional y cultura organizacional, calculada con el coeficiente de correlación de Spearman; donde se ha obtenido una significancia superior a 0.05, por lo que, se acepta la hipótesis nula y se afirma que no existe relación.

Tabla 8: Nivel de cultura organizacional en los Colaboradores en la Empresa Hass Perú S.A.

Nivel de cultura organizacional	No	%
Malo	34	34.0
Regular	34	34.0
Bueno	32	32.0
Total	100	100.0

Nota: Información obtenida de los test

En la tabla 8 se encontró que el 34%, tenían un nivel regular de cultura organizacional, un 34% tiene un bajo nivel de cultura organizacional y el 32%, tiene una buena cultura organizacional.

Tabla 9: Nivel de cultura organizacional por dimensiones en los Colaboradores en la Empresa Hass Perú S.A.

Nivel de cultura organizacional por dimensiones		nº	%
Características Dominantes	Malo	47	47.0
	Regular	25	25.0
	Bueno	28	28.0
Liderazgo Organizacional	Malo	34	34.0
	Regular	35	35.0
	Bueno	31	31.0
Gestión de Empleados	Malo	43	43.0
	Regular	30	30.0
	Bueno	27	27.0
Unión de la Organización	Malo	53	53.0
	Regular	17	17.0
	Bueno	30	30.0
Énfasis Estratégico	Malo	37	37.0
	Regular	41	41.0
	Bueno	22	22.0
Criterio al Éxito	Malo	47	47.0
	Regular	25	25.0
	Bueno	28	28.0
Total		100	100.0

Nota: Información obtenida de los test

En la tabla 9 se observa con respecto a las características dominantes, predomina un 47% de significancia negativa, un 25% regular y 28% bueno. En referencia a liderazgo organizacional, predomina un 35% regular, 34% malo y 31% bueno.

Tabla 10: Nivel de clima laboral en los Colaboradores en la Empresa Hass Perú S.A.

Nivel de clima laboral	n_o	%
Malo	34	34.0
Regular	33	33.0
Bueno	33	33.0
Total	100	100.0

Nota: Información obtenida de los test

En la tabla 10 se obtuvo que el 34% presenta un mal clima laboral, 33% regular y 33% malo.

Tabla 11: Nivel de clima laboral y nivel de cultura organizacional en los Colaboradores en la Empresa Hass Perú S.A.

Nivel de cultura organizacional	Nivel de clima laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	n _o	%	n _o	%	n _o	%	n _o	%
Malo	16	16.0	10	10.0	8	8.0	34	34.0
Regular	10	10.0	13	13.0	11	11.0	34	34.0
Bueno	8	8.0	10	10.0	14	14.0	32	32.0
Total	34	34.0	33	33.0	33	33.0	100	100.0

Nota: Información obtenida de los test

En la tabla 11 se a determinado el clima laboral y el nivel de cultura organizacional, en las cuales se obtuvieron porcentajes de 34% malo, 33% bueno y 33% regular.

V. DISCUSIÓN

En los últimos años, las organizaciones han ocupado un lugar muy importante dentro de la sociedad, debido que estas son entes de principal ingreso tanto para el país, como también una fuente de trabajo para la sociedad.

Así mismo, estas entidades, ya sean públicas o privadas, así como lo mencionamos, se encuentran conformadas por un grupo humano, el que será el encargo de gracias a su productividad, identificación y desempeño, llevará a que todos ellos trabajen con el mismo fin, que es el desarrollo y progreso de dicho establecimiento.

Sin embargo, no todo es tan sencillo como parece, debido a que, si bien es cierto el ser humano es sociable por naturaleza, cada uno es un mundo por explorar, donde pensará, opinará y actuará según sus intereses, crianza y percepción de cada situación que experimente dentro o fuera del trabajo; ocasionando así que no siempre esté de acuerdo con quien lo rodea.

Lo antes mencionado, invita a pensar que, en algún momento dentro de las organizaciones se podría generar un clima desfavorable tanto para los colaboradores como para quienes acuden a adquirir un servicio, puesto que ello genera un alto impacto en el desempeño laboral, así como la satisfacción laboral, se verá vulnerada frente a un ambiente hostil.

Sin embargo, no solo esto es una de las fuentes generadora de dificultades dentro de una organización, debido a que en toda empresa no siempre contará con colaboradores que se sientan identificados con el ente donde se están desempeñando, ya sea porque no estén de acuerdo con las normas, valores que han sido establecidas por el área de gerencia, o simplemente por una falta de identificación o consideración.

Cuando hablamos acerca de la cultura organizacional, nos referimos al conjunto de valores, actitudes y apoyo hacia los directivos, que adoptarán los colaboradores para el bien de la organización, así mismo la identificación que tendrán con la empresa, y

ese compromiso que asumirán para cooperar en el surgimiento de dicha entidad (Isensee, et al. 2020).

Así mismo, encontramos a Méndez - Álvarez (2019), quien realizó una síntesis de diversas definiciones acerca de la cultura organizacional realizada por diversos autores; menciona que es algo establecido por cada empresa de forma independiente, con la finalidad de establecer pautas y normas a las que se deberán regir los colaboradores, para así mejorar ciertos comportamientos, ideas y la forma de percepción de cada uno de ellos, a base de valores, las mismas que tendrán un periodo indeterminado de durabilidad.

Respecto al clima laboral, es conocido como la percepción que tendrá cada miembro de la organización, basándose en diversos elementos y cómo estos se empleen o cómo se puedan desarrollar las situaciones que se susciten dentro de la misma; del mismo modo se conoce que la satisfacción laboral, la necesidad de logro la eficacia, el desempeño laboral son elementos que se evalúan a consecuencia del clima laboral, puesto que si el clima laboral se torna difícil o se percibe como malo, todos los aspectos mencionados se verán vulnerados (Berberoglu, 2018).

También Sánchez, et al. (2012), como se citó en Loor, et al. (2020); mencionan que el clima laboral es el área donde un colaborador lleva a cabo sus actividades de forma diaria, así mismo cómo es tratado por parte de los jefes, como las relaciones que se establecen entre colaboradores, haciendo referencia a la agrupación de elementos, que generan un impacto de la actitud, motivación o conducta de cada trabajador de la empresa.

Así mismo tenemos lo manifestado por Mutonyi, et al. (2022), quien acota que la cultura organizacional y los recursos del clima organizacional, son elementos que se correlacionan significativamente, debido a que son necesarios para que la percepción de los colaboradores se modifique, empezando a sentir atracción organizacional acerca de la entidad donde se están desempeñando.

Por otro lado, no podemos dejar de hablar la etapa de transición por la que todo el mundo atravesó, que fue la pandemia a causa del SARS-CoV-2, la misma que generó

un alto impacto de nivel mundial; sin embargo una de las áreas que se vio más vulneradas fue la laboral, debido a que tuvo que su modalidad tuvo que cambiar de la presencialidad a la virtualidad, generando diversas dificultades tanto para la empresa como para los colaboradores; muy a parte del grado de afectación que tuvieron alguno de ellos, puesto que al caer la adquisición de servicios, también se pudo conocer que muchos de ellos perdieron el trabajo ya que la empresa no contaba con los recursos necesarios para poder solventar todas las remuneraciones en su totalidad, como también existieron otros casos donde los sueldos se redujeron perjudicando de una u otra forma al colaborador (Spicer,2020).

Pasada la etapa de confinamiento al que estuvimos sometidos aproximadamente dos años, el retornar a lo presencial, fue un proceso dificultoso también, puesto que ya se habían establecido nuevos recursos así como metodología para que los colaboradores se puedan adaptar a dicho cambio, lo que generó malestar en los trabajadores de diversas empresas, sin embargo por mantener su puesto se vieron en la obligación de aceptar, así mismo respecto a la mencionado con anterioridad, la remuneración, condiciones ambientales, fueron elementos que en algunas instituciones que se vieron afectadas, generando incomodidad entre los colaboradores, afectando así su compromiso con la organización, clima laboral, satisfacción y hasta cierto punto su desempeño.

En base a ello, y habiendo puesto en contexto la problemática, es que el presente estudio tiene como fin el poder determinar si existe correlación entre el clima laboral y la cultura organizacional en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Chao-La Libertad.

En primer lugar, se tiene que, respecto al primer objetivo específico, en la tabla 1 se detalla que, se evidencia en cuanto a la correlación entre el clima organizacional y la dimensión de características dominantes de cultura organizacional, habiendo sido calculado mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un nivel de significancia > 0.05 , aceptando así la hipótesis nula, afirmando que no existe una correlación entre ambas.

Así mismo se observa que en dicha dimensión, el 47% la ubica en un nivel negativo, mientras que el 28% en un nivel bueno y un 25% en un nivel regular; la presente se caracteriza por comprender la competitividad entre compañeros, el trabajo dinámico y la disciplina con su entorno profesional y su implicancia en su trabajo asignado, siendo estos los cuales mejoran los resultados dentro de la empresa (Tamayo y Romero, 2018).

Por otro lado, respecto al segundo objetivo específico, en la tabla 2, se detalla que, en cuanto a la correlación entre clima organizacional y a dimensión de liderazgo organizacional, habiendo sido calculado mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un nivel de significancia >0.05 , aceptando así la hipótesis nula y afirmando que no existe una relación entre las antes mencionadas.

Lo cual difiere con lo descrito por Salazar, et al. (2009), quienes manifiestan que dentro de una organización es importante la relación que se llega a mantener entre los colaboradores y quienes conforma el área de gerencia, así mismo que ellos adopten el rol de líder para que así puedan guiarlos al objetivo planteado por la empresa, ya que esto originará seguridad y confianza en los trabajadores, fortaleciendo el clima dentro de la organización.

Asimismo en la característica de liderazgo organizacional, predomina un 35% regular, 34% malo y 31% bueno, en esta dimensión se considera que la variable está realizada con la autorrealización y liderazgo, el autodesarrollo propio y laboral competitivo, además el liderazgo dentro de una organización guía a los colaboradores a resultados óptimos para la empresa (Baltazar y Chirinos, 2014 citando a Palma, 2004).

Respecto al tercer objetivo específico, en la tabla 3, se detalla que, en cuanto a la correlación entre clima organizacional y a dimensión de gestión de empleados, habiendo sido calculado mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un nivel de significancia >0.05 , aceptando así la hipótesis nula y afirmando que no existe una relación entre las antes mencionadas.

Sin embargo, Tamayo y Romero (2018), mencionan que para que exista un clima organizacional adecuado, es relevante que se desarrolle una distribución y evaluación

de cada colaborador, así como también el brindar una estabilidad respecto al puesto asignado, ya que fomenta la indagación de sus labores, así mismo le ofrece una ordenación apropiada para que conciba el trabajo de sus diligencias.

Así mismo, En la tercera dimensión, Gestión de empleados, predomina el 43% malo, 27 % bueno y 30% regular, esta dimensión se caracteriza por medir, el estilo de trabajo en equipo, la toma de riesgos e innovación, el afrontamiento de competitividad, y la estabilidad en el puesto de trabajo.

Respecto al cuarto objetivo específico, en la tabla 4, se detalla que, en cuanto a la correlación entre clima organizacional y a dimensión de unión de la organización, habiendo sido calculado mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un nivel de significancia >0.05 , aceptando así la hipótesis nula y afirmando que no existe una relación entre las antes mencionadas.

Lo cual concuerda con lo expuesto por Llacchua (2015), quien en el estudio que llevó a cabo pudo reconocer que, el clima organizacional no se relaciona directamente con la lealtad e identificación de un colaborador, debido a que esto no genera un impacto relevante; sin embargo, recalca que los valores, reglas y opiniones de parte de la jefatura si es algo que genera impacto.

Así mismo, la cuarta dimensión, Unión de la organización, predomina un 53% malo, 30% bueno y 17% regular 30%, esta dimensión hace referencia al nivel de lealtad dentro de los colaboradores de la empresa, el nivel de trabajo, de sus logros y metas, además de las reglas formales y políticas que se manejan dentro de la organización.

Respecto al quinto objetivo específico, en la tabla 5, se detalla que, en cuanto a la correlación entre clima organizacional y la dimensión de énfasis estratégico, habiendo sido calculado mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un nivel de significancia >0.05 , aceptando así la hipótesis nula y afirmando que no existe una relación entre las antes mencionadas.

Así mismo se tiene que, en la quinta dimensión énfasis estratégico, predomina un 41% regular, 37% malo y 22% bueno, consiste en las acciones competitivas de los

colaboradores, el desarrollo personal, acciones competitivas, además de la permanencia y estabilidad en el puesto que ejerce el colaborador.

Respecto al sexto objetivo específico, en la tabla 6, se detalla que, en cuanto a la correlación entre clima organizacional y la dimensión de criterio de éxito, habiendo sido calculado mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un nivel de significancia >0.05 , aceptando así la hipótesis nula y afirmando que no existe una relación entre las antes mencionadas.

Así mismo se tiene que, en la dimensión criterio al éxito predomina un 47% malo, 28% bueno y 25% regular, esta dimensión hace énfasis en el espíritu ganador de los individuos, considera también la eficacia basándose en sus productos y servicios.

Por otro lado, respecto al nivel de cultura organizacional, se evidencia en la tabla 8 que el 34%, tenían un nivel regular de cultura organizacional, un 34% tiene un bajo nivel de cultura organizacional y el 32%, tiene una buena cultura organizacional

Y, respecto al nivel de clima laboral, se evidencia en la tabla 10 que el 34% presenta un mal clima laboral, 33% bueno y 33 malo. Siendo clima laboral la percepción que tiene el individuo sobre el entorno laboral el cual orienta acciones preventivas de índole correctivos para optimizar y fortalecer el funcionamiento y resultados de las organizaciones (Palma, 2004).

Haciendo referencia al objetivo general, en la tabla 7, se evidencia que respecto a la correlación entre el clima organizacional y cultura organizacional, habiendo sido calculada mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un significancia > 0.05 , aceptando así la hipótesis nula, afirmando que no existe una correlación entre ambos constructos.

Lo cual difiere con lo expuesto por Gavino (2017), quien refiere que la conexión en la civilización empresarial y condiciones de trabajo en las entidades generan una convivencia positiva, mejorando el desarrollo de los individuos en una organización.

También tenemos a lo expuesto por Ramos y Tejera (2017), quienes mencionan que entre la cultura organizacional y el clima organizacional, existe una relación positiva, y

esto se da desde el punto observacional el valor de tener a favor al contexto situacional para su estudio del clima laboral.

Por otro lado, Rodríguez, et al. (2018), mencionan que, si bien es cierto entre el clima organizacional, la cultura organizacional y la transformación gerencial organizacional son elementos que trabajan enlazados, también se pueden desarrollar de forma individual.

Finalmente, en cuanto a mi aporte como investigadora considero que, en base a lo obtenido en la presente investigación, que si bien es cierto no se evidenció una correlación entre ambas variables, en base a la literatura que he revisado, considero que la cultura organizacional si es un elemento importante que podría de una u otra forma fortalecer el clima organizacional.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que no existen relación entre Clima Laboral y Cultura organizacional.
2. Se determinó en cuanto con su participación de los colaboradores que su nivel de clima laboral y su nivel de cultura organizacional es bueno con un 14.0% y malo con un 16.0%, lo que expresa una clara realidad de que se necesita reestructurar un mejor modelo de trabajo y técnicas que sean aceptables para un mejor aporte.
3. Se determinó que el nivel de clima laboral y nivel de cultura organizacional por dimensiones en los Colaboradores en la Empresa Hass Perú S.A. En cuanto a las dimensiones de características dominantes la significancia es malo con un 23.0% y bueno con un 13.0%. Liderazgo Organizacional la significancia es mala con un 16.0 % y bueno con un 13.0%. Resultado de las dos dimensiones más altas con significación estándar.
4. En cuanto al clima laboral y cultura organizacional, se obtuvo un valor de correlación de spearman brown de 0.322 con probabilidad 0.001, siendo altamente significativo ($p \leq 0.01$), por lo que aceptamos la hipótesis alternativa, es decir si existe correlación directa entre clima laboral y cultura organizacional.
5. Dentro de las estadísticas descriptivas del clima laboral se obtuvo como puntaje máximo un valor de 250 y en cultura organizacional se halla un valor de 113 en los Colaboradores en la Empresa Hass Perú S.A, lo que respalda u na buena significación de correlación entre las variables.
6. Desarrollada la Prueba de Kolmogorov Smirnov del clima laboral 0.174 y cultura organizacional 0.144 en los Colaboradores en la Empresa Hass Perú S.A, se obtiene altamente significativo.
7. La variable de Cultura organizacional según el nivel malo tenemos el valor de ≤ 44 , con el nivel regular de 45-53 y Bueno 54 +. Lo que aporta una significancia dentro de lo normal.
8. Se determinó dentro de la variable de Cultura Organizacional que existe una relación entre Clima Laboral con un Nivel Malo de ≤ 173 , Regular con un Nivel de 174-201 y con Nivel Bueno 202 +.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la empresa, debe dar cumplimiento a los programas de capacitación, promoción, inducción, compensación. Y si es factible, buscar la mejora continua de la ejecución de estas, dando facilidades de acceso para que participe todo el personal o su mayoría.
2. Los jefes y gerentes deben estar en constante actualización y capacitación de temas como: habilidades blandas, comunicación efectiva, dirección de equipos, planificación y visión. De igual forma en la parte técnica, así se optimizará tanto el desempeño como el manejo de los grupos y su llegada al personal.
3. La organización debe dar seguimiento a las actividades de integración y recreación para el personal. En este sentido, es necesario el monitoreo a los planteamientos de la trabajadora social y de las psicólogas, otorgándoles facilidades para el desarrollo de sus planes, puesto que trabaja según las necesidades y problemáticas de los colaboradores.
4. A otros investigadores, deben considerar las limitaciones de recursos, tecnológicas y tiempo de la población a quien se aplica los cuestionarios para facilitar el llenado de los test.
5. Investigar a profundidad los factores sociodemográficos que también influyen en la correlación del clima y cultura organizacional.

REFERENCIAS

- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología* 29 (3) – 2013. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Baltazar, D. y Chirinos, J. (2014). Clima Laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú. Licenciatura. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 18(1), 1-9. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Cameron, K. S., & Quinn R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the competing values framework*. EUA: Addison -Wesley Publishing Company, Inc.
- Cameron, K. S., Quinn, R. E., DeGraff, J., & Thakor. A. V. (2006). *Competing values leadership: Creating value in organizations*. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Campos, G. y Sosa, V. (2011). *Estrategias metodológicas para la elaboración de tesis de posgrado*. México, Porrúa.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación Tecnológica (2019). Código nacional de la integridad científica. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigointegridadcientifica.pdf>
- Galarza, L. (2006). *Cultura y el Clima Organizacional en una Empresa de Servicio Público de Electricidad*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Mar de Plata. <https://core.ac.uk/download/pdf/154836257.pdf>
- Gavino, A. (2017). *Cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37805/gavino_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gross, M. (2009). Definición y características de la cultura organizacional. (Archivo PDF). <http://manuelgross.bligoo.com/definicion-y-caracteristicas-de-la-cultura-organizacional-actualizado>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación (Quinta ed.). México D. F., México: McGraw - Hill.
- Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K., & Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 275, 122944. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652620329899>
- Johns, G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of Management Review*, 31, 386-408.
- Llacchua, F. (2015). *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37805/gavino_aa.pdf?sequence=1
- Loor, K., Araujo, C. y Maridueña, J. (2020). Clima Laboral en la Satisfacción del personal en el GAD del Cantón Palestina. *Revista Mapa*, 4 (21). <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/258/356>
- Mendez-Álvarez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Revista Universidad y Empresa*, 21(37), 136-169. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-46392019000200136
- Mutonyi, B., Slåtten, T., Lien, G. & González-Piñero, M. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Serv Res* 22, 637. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08042-x>
- Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL – SPC. Lima, Perú.

- Palma, S. (2004). Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias. Perú. Revista de Investigación en Psicología. 101 p. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USM. Lima.
- Ramos, V. y Tejera, E (2017) Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Revista Acción Psicológica*. 14(3), 225-239. <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646015.pdf>
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. (10ª ed). México. Editorial: Pearson Educación de México.
- Rodríguez, H; Montilla, A y Quijije, P. (2018). Clima y Cultura Organizacional y su Relación con el Cambio Gerencial de Organizaciones Tradicionales a Organizaciones Inteligentes. *Revista de Ciencias Sociales y Económicas*. 2(1). <https://doi.org/10.18779/csye.v2i1.270>
- Sáinz, A., & Gutierrez, S. (2008). Metodología científica en la economía de la empresa: el diseño del proceso de investigación. *Revista Ciencias Estratégicas*, 16(19), 119-136.
- Salazar, J; Guerrero, J; Machado, Y y Cañedo, R. (2009). Climate and organizational culture: two essential components in the working productivity. *ACIMED*, 20(4), 67-75. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S102494352009001000004&script=sci_arttext&tlng=en
- Segredo, A; García, A; León, P y Perdomo, I. (2017). Organizational development in culture and climate: a conceptual approximation. *INFODIR*, 86 -99. <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200/476>
- Shao, Z., Feng, Y. y Liu, L., The mediating effect of organizational culture and knowledge sharing on transformational leadership and Enterprise Resource Planning systems success: An empirical study in China, *Computers in Human Behavior* (28), 2400–2413 (2012). https://www.researchgate.net/publication/257253037_The_mediating_effect_of_organizational_culture_and_knowledge_sharing_on_transformational_leadership_and_Enterprise_Resource_Planning_systems_success_An_empirical_study_in_China

- Sierra, M. (2015). El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V. Licenciatura. Universidad Rafael Landívar.
- Spearman, C. (1913). Correlations of sums and differences. *British Journal of Psychology*, 5, 417-426.
- Spearman, C. (1907). Demonstration of formulae for true measurement of correlation. *American Journal of Psychology*, 18, 161-169
- Spicer, A. (2020). Organizational culture and COVID-19. *Journal of Management Studies*, 57(8), 1737-1740. <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/26042/10/>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Tamayo, Ñ. y Romero, C. (2018). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018*. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional de Educación. <http://200.60.81.165/bitstream/handle/UNE/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Urbina, N. y Monteza, L. (2014). Diagnóstico Y Propuesta Para Mejorar El Clima Organizacional En La Empresa Ny Ingeniería S.A.C Ubicada En La Ciudad De Chiclayo. Licenciatura. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

ANEXOS

Anexo N° 01: Caracterización de los colaboradores según las áreas de una empresa agroindustrial.

Tabla 1

Estructura de los trabajadores de la Compañía 1 según el área personal

Área Funcional	Nº de trabajadores	%
Operaciones	15	10
Administración y Finanzas	18	45
Logística	5	5
RR HH	16	15
Otros	2	25
Total	56	100 %

Tabla 2

Estructura de los trabajadores de la Compañía 1 según el área

Área Funcional	Nº de trabajadores	%
Control Interno	12	50
Seguridad y Salud	8	12
Psicología	3	9
Almacén	7	6
Oficina Palto	9	20
Tópico	5	3
Total	44	100 %

Estadísticas descriptivas del clima laboral y cultura organizacional en los Colaboradores en la Empresa Hass Perú S.A

Variables	Muestra	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Promedio	Desviación estándar	
Cultura organizacional	100	24	113	50.3	18.1	
Dimensiones	Características Dominantes	100	4	17	7.9	3.0
	Liderazgo Organizacional	100	4	20	8.5	3.2
	Gestión de Empleados	100	4	20	8.2	3.6
	Unión de la Organización	100	4	20	8.5	3.4
	Énfasis Estratégico	100	4	20	8.2	3.3
	Criterio al Éxito	100	4	20	9.0	3.3
Clima organizacional	100	64	250	177.3	47.8	

Nota: Información obtenida de los test

Nivel de clima laboral y nivel de cultura organizacional por dimensiones en los Colaboradores en la Empresa Hass Perú S.A

Nivel de cultura organizacional por dimensiones		Nivel de clima laboral						Total	
		Malo		Regular		Bueno		no.	%
		no.	%	no.	%	no.	%		
Características Dominantes	Malo	23	23.0	11	11.0	13	13.0	47	47.0
	Regular	5	5.0	12	12.0	8	8.0	25	25.0
	Bueno	6	6.0	10	10.0	12	12.0	28	28.0
Liderazgo Organizacional	Malo	16	16.0	10	10.0	8	8.0	34	34.0
	Regular	9	9.0	14	14.0	12	12.0	35	35.0
	Bueno	9	9.0	9	9.0	13	13.0	31	31.0
Gestión de Empleados	Malo	20	20.0	13	13.0	10	10.0	43	43.0
	Regular	7	7.0	11	11.0	12	12.0	30	30.0
	Bueno	7	7.0	9	9.0	11	11.0	27	27.0
Unión de la Organización	Malo	22	22.0	19	19.0	12	12.0	53	53.0
	Regular	5	5.0	7	7.0	5	5.0	17	17.0
	Bueno	7	7.0	7	7.0	16	16.0	30	30.0
Énfasis Estratégico	Malo	16	16.0	11	11.0	10	10.0	37	37.0
	Regular	15	15.0	15	15.0	11	11.0	41	41.0
	Bueno	3	3.0	7	7.0	12	12.0	22	22.0
Criterio al Éxito	Malo	20	20.0	16	16.0	11	11.0	47	47.0
	Regular	5	5.0	10	10.0	10	10.0	25	25.0
	Bueno	9	9.0	7	7.0	12	12.0	28	28.0
Total		34	34.0	33	33.0	33	33.0	100	100.0

Nota: Información obtenida de los test

En la tabla 5 se observó que existe en las dimensiones de características dominantes predomina un 23% malo, regular 12% y bueno 13%, en liderazgo organizacional un 16% malo, 14% regular y 13% bueno, en gestión de empleados un 20% malo, 13% regular y 10% bueno, en unión de la organización un 22% malo, 19% regular y 12% bueno, en énfasis estratégico un 16% malo, 11% regular y 10% bueno y en criterio al éxito un 20% malo, 16% regular y 11% bueno.

CONFIABILIDAD DEL CULTURA ORGANIZACIONAL MEDIANTE LA PRUEBA TEST RETEST

	TEST RETEST	Significancia
CULTURA ORGANIZACIONAL	0.926	0.0000001

Nota: Información obtenida de la base SPSS

En la prueba test retest, se observa una correlación interclase se obtiene una significancia inferior a 0.05 por lo que se afirma la existencia de una relación y el coeficiente de correlación es de 0.926; indicando que el cuestionario es confiable.

Normalidad de los datos - Prueba de Kolmogorov Smirnov del clima laboral y cultura organizacional en los Colaboradores en la Empresa Hass Perú S.A

Variables	Prueba de Kolmogorov smirnov	Probabilidad p	Significancia	
Cultura organizacional	0.144	0.000	Altamente significativo - Los datos no son normales	
Dimensiones	Características Dominantes	0.207	0.000	Altamente significativo - Los datos no son normales
	Liderazgo Organizacional	0.175	0.000	Altamente significativo - Los datos no son normales
	Gestión de Empleados	0.250	0.000	Altamente significativo - Los datos no son normales
	Unión de la Organización	0.146	0.000	Altamente significativo - Los datos no son normales
	Énfasis Estratégico	0.178	0.000	Altamente significativo - Los datos no son normales
	Criterio al Éxito	0.117	0.002	Altamente significativo - Los datos no son normales
	Clima laboral	0.174	0.000	Altamente significativo - Los datos no son normales

Nota: Información obtenida de los test

Percentiles y Baremos del clima laboral y cultura organizacional en los Colaboradores en la Empresa Hass Perú S.A

Percentiles	Dimensiones						Cultura organizacional	Clima laboral
	Características Dominantes	Liderazgo Organizacional	Gestión de Empleados	Unión de la Organización	Énfasis Estratégico	Criterio al Éxito		
1	4	4	4	4	4	4	24	64
2	4	4	4	4	4	4	24	69
3	4	4	4	4	4	4	24	74
4	4	4	4	4	4	4	24	74
5	4	4	4	4	4	4	24	76
10	4	4	4	4	4	4	27	97
15	5	5	5	4	4	5	30	111
20	5	6	5	5	5	6	36	135
25	6	7	6	6	6	7	40	151
30	6	7	7	7	7	8	43	159
35	7	8	7	8	7	8	46	176
40	7	8	7	8	8	8	47	185
45	7	8	8	8	8	8	48	188
50	8	8	8	8	8	9	49	192
55	8	8	8	9	8	9	50	195
60	8	9	8	9	8	10	51	198
65	8	9	8	9	9	10	53	201
70	8	10	8	10	9	10	55	204
75	9	10	9	10	9	11	57	209
80	10	10	9	11	10	11	58	213
85	11	10	11	11	10	12	64	221
90	12	11	13	13	12	13	69	231
95	14	16	15	16	16	15	95	247
99	17	20	20	20	20	20	113	250
100	17	20	20	20	20	20	113	250
Muestra	100	100	100	100	100	100	100	100
Suma	790	846	818	854	815	902	5025	17725
Mínimo	4	4	4	4	4	4	24	64
Máximo	17	20	20	20	20	20	113	250
Media	8	8	8	9	8	9	50	177
Mediana	8	8	8	8	8	9	49	192
Moda	8	8	8	8	8	8	48	185
Rango	13	16	16	16	16	16	89	186
Varianza	9.0	10.2	12.7	11.3	10.9	10.6	327.3	2288.6
Desv. Desviación	3.0	3.2	3.6	3.4	3.3	3.3	18.1	47.8

Nota : Información obtenida de los test

Tabla 18**Nivel de cultura organizacional**

Nivel	PC	Dimensiones					Criterio al Éxito	Cultura organizacional
		Características Dominantes	Liderazgo Organizacional	Gestión de Empleados	Unión de la Organización	énfasis Estratégico		
Malo	1-33	<= 7	<= 7	<= 7	<= 8	<= 7	<= 8	<= 44
Regular	34-66	8	8 - 9	8	9	8 - 9	9 - 10	45 - 53
Bueno	67-100	9 +	10 +	9 +	10 +	10 +	11 +	54 +

Nivel de clima laboral

Nivel	PC	Clima laboral
Malo	1-33	<= 173
Regular	34-66	174 - 201
Bueno	67-100	202 +

Confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach del clima laboral y cultura organizacional en los Colaboradores en la Empresa Hass Perú S.A**Cultura Organizacional**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.899	24

El instrumento es confiable

Estadísticas de total de elemento

Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	49.18	203.16	0.62	0.89
Item 2	49.15	205.93	0.46	0.90
Item 3	49.26	209.12	0.38	0.90
Item 4	48.82	200.92	0.53	0.89
Item 5	49.30	205.79	0.41	0.90
Item 6	49.07	205.20	0.45	0.90
Item 7	48.35	204.55	0.35	0.90
Item 8	49.23	205.09	0.48	0.90
Item 9	49.08	200.13	0.58	0.89
Item 10	49.07	199.40	0.61	0.89
Item 11	48.80	206.24	0.34	0.90
Item 12	49.06	202.84	0.48	0.89
Item 13	49.08	197.29	0.61	0.89
Item 14	49.09	202.14	0.54	0.89
Item 15	48.27	203.84	0.39	0.90
Item 16	49.13	207.35	0.40	0.90
Item 17	49.09	200.12	0.58	0.89
Item 18	49.03	202.55	0.52	0.89
Item 19	48.72	203.60	0.44	0.90
Item 20	49.04	199.57	0.67	0.89
Item 21	49.14	195.74	0.73	0.89
Item 22	48.99	202.13	0.54	0.89
Item 23	48.35	204.39	0.35	0.90
Item 24	49.00	205.45	0.51	0.89

Clima laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.989	50

El instrumento es confiable

Estadísticas de total de elemento

Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	173.80	2229.72	0.60	0.99
Item 2	173.38	2224.52	0.65	0.99
Item 3	173.34	2208.51	0.55	0.99
Item 4	173.59	2194.41	0.83	0.99
Item 5	173.64	2209.67	0.73	0.99
Item 6	173.66	2194.27	0.80	0.99
Item 7	173.63	2213.69	0.73	0.99
Item 8	173.82	2199.54	0.82	0.99
Item 9	173.75	2189.26	0.86	0.99
Item 10	173.75	2201.99	0.82	0.99
Item 11	173.72	2205.42	0.80	0.99
Item 12	173.74	2194.21	0.85	0.99
Item 13	173.62	2201.87	0.87	0.99
Item 14	173.70	2194.96	0.85	0.99
Item 15	173.83	2204.20	0.83	0.99
Item 16	173.70	2205.08	0.77	0.99
Item 17	173.57	2186.83	0.91	0.99
Item 18	173.63	2200.86	0.82	0.99
Item 19	173.73	2211.86	0.81	0.99
Item 20	173.65	2195.62	0.84	0.99
Item 21	173.86	2195.31	0.79	0.99
Item 22	173.63	2198.07	0.83	0.99
Item 23	173.54	2190.47	0.89	0.99
Item 24	173.68	2210.60	0.72	0.99
Item 25	173.52	2199.95	0.86	0.99
Item 26	173.57	2199.20	0.83	0.99
Item 27	173.65	2195.58	0.88	0.99
Item 28	173.81	2197.89	0.79	0.99
Item 29	173.53	2192.13	0.85	0.99
Item 30	173.71	2194.03	0.83	0.99
Item 31	173.62	2194.08	0.80	0.99
Item 32	173.66	2190.21	0.88	0.99
Item 33	173.58	2193.36	0.86	0.99

Item 34	173.79	2199.62	0.84	0.99
Item 35	174.09	2209.19	0.76	0.99
Item 36	173.77	2210.99	0.76	0.99
Item 37	173.68	2209.86	0.72	0.99
Item 38	173.62	2191.01	0.83	0.99
Item 39	173.81	2175.63	0.88	0.99
Item 40	173.67	2179.13	0.87	0.99
Item 41	173.81	2181.97	0.91	0.99
Item 42	173.73	2186.16	0.84	0.99
Item 43	173.59	2193.17	0.85	0.99
Item 44	173.84	2193.81	0.80	0.99
Item 45	173.98	2196.97	0.76	0.99
Item 46	174.01	2182.33	0.89	0.99
Item 47	173.73	2195.94	0.83	0.99
Item 48	173.64	2184.70	0.85	0.99
Item 49	173.97	2204.84	0.72	0.99
Ítem 50	173.91	2211.07	0.69	0.99

14. Estadísticas descriptivas del clima laboral y cultura organizacional en los Colaboradores en la Empresa Hass Perú S.A

Variables	Muestra	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Promedio	Desviación estándar
Cultura organizacional	100	24	113	50.3	18.1
Características Dominantes	100	4	17	7.9	3.0
Liderazgo Organizacional	100	4	20	8.5	3.2
Gestión de Empleados	100	4	20	8.2	3.6
Unión de la Organización	100	4	20	8.5	3.4
Énfasis Estratégico	100	4	20	8.2	3.3
Criterio al Éxito	100	4	20	9.0	3.3
Clima organizacional	100	64	250	177.3	47.8

Nota: Información obtenida de los test

CONFIABILIDAD DEL CULTURA ORGANIZACIONAL MEDIANTE LA PRUEBA TEST RETEST

	TEST RETEST	Significancia
CULTURA ORGANIZACIONAL	0.926	0.0000001

Nota: Información obtenida de la base SPSS

En la prueba test retest, se observa una correlación interclase se obtiene una significancia inferior a 0.05 por lo que se afirma la existencia de una relación y el coeficiente de correlación es de 0.926; indicando que el cuestionario es confiable.

Normalidad de los datos - Prueba de Kolmogorov Smirnov del clima laboral y cultura organizacional en los Colaboradores en la Empresa Hass Perú S.A

Variables	Prueba de Kolmogorov smirnov	Probabilidad p	Significancia
Cultura organizacional	0.144	0.000	Altamente significativo - Los datos no son normales
Características Dominantes	0.207	0.000	Altamente significativo - Los datos no son normales
Liderazgo Organizacional	0.175	0.000	Altamente significativo - Los datos no son normales
Gestión de Empleados	0.250	0.000	Altamente significativo - Los datos no son normales
Unión de la Organización	0.146	0.000	Altamente significativo - Los datos no son normales
Énfasis Estratégico	0.178	0.000	Altamente significativo - Los datos no son normales
Criterio al Éxito	0.117	0.002	Altamente significativo - Los datos no son normales
Clima laboral	0.174	0.000	Altamente significativo - Los datos no son normales

Nota: Información obtenida de los test

Percentiles y Baremos del clima laboral y cultura organizacional en los Colaboradores en la Empresa Hass Perú S.A

Percentiles	Dimensiones						Cultura organizacional	Clima laboral
	Características Dominantes	Liderazgo Organizacional	Gestión de Empleados	Unión de la Organización	Énfasis Estratégico	Criterio al Éxito		
1	4	4	4	4	4	4	24	64
2	4	4	4	4	4	4	24	69
3	4	4	4	4	4	4	24	74
4	4	4	4	4	4	4	24	74
5	4	4	4	4	4	4	24	76
10	4	4	4	4	4	4	27	97
15	5	5	5	4	4	5	30	111
20	5	6	5	5	5	6	36	135
25	6	7	6	6	6	7	40	151
30	6	7	7	7	7	8	43	159
35	7	8	7	8	7	8	46	176
40	7	8	7	8	8	8	47	185
45	7	8	8	8	8	8	48	188
50	8	8	8	8	8	9	49	192
55	8	8	8	9	8	9	50	195
60	8	9	8	9	8	10	51	198
65	8	9	8	9	9	10	53	201
70	8	10	8	10	9	10	55	204
75	9	10	9	10	9	11	57	209
80	10	10	9	11	10	11	58	213
85	11	10	11	11	10	12	64	221
90	12	11	13	13	12	13	69	231
95	14	16	15	16	16	15	95	247
99	17	20	20	20	20	20	113	250
100	17	20	20	20	20	20	113	250
Muestra	100	100	100	100	100	100	100	100
Suma	790	846	818	854	815	902	5025	17725
Mínimo	4	4	4	4	4	4	24	64
Máximo	17	20	20	20	20	20	113	250
Media	8	8	8	9	8	9	50	177
Mediana	8	8	8	8	8	9	49	192
Moda	8	8	8	8	8	8	48	185
Rango	13	16	16	16	16	16	89	186
Varianza	9.0	10.2	12.7	11.3	10.9	10.6	327.3	2288.6
Desv. Desviación	3.0	3.2	3.6	3.4	3.3	3.3	18.1	47.8

Nota : Información obtenida de los test

Nivel de cultura organizacional

Nivel	PC	Dimensiones					Criterio al Éxito	Cultura organizacional
		Características Dominantes	Liderazgo Organizacional	Gestión de Empleados	Unión de la Organización	énfasis Estratégico		
Malo	1-33	<= 7	<= 7	<= 7	<= 8	<= 7	<= 8	<= 44
Regular	34-66	8	8 - 9	8	9	8 - 9	9 - 10	45 - 53
Bueno	67-100	9 +	10 +	9 +	10 +	10 +	11 +	54 +

Nivel de clima laboral

Nivel	PC	Clima laboral
Malo	1-33	<= 173
Regular	34-66	174 - 201
Bueno	67-100	202 +

Confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach del clima laboral y cultura organizacional en los Colaboradores en la Empresa Hass Perú S.A

Cultura Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.899	24

El instrumento es confiable

Estadísticas de total de elemento

Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	49.18	203.16	0.62	0.89
Item 2	49.15	205.93	0.46	0.90
Item 3	49.26	209.12	0.38	0.90
Item 4	48.82	200.92	0.53	0.89
Item 5	49.30	205.79	0.41	0.90
Item 6	49.07	205.20	0.45	0.90
Item 7	48.35	204.55	0.35	0.90
Item 8	49.23	205.09	0.48	0.90
Item 9	49.08	200.13	0.58	0.89
Item 10	49.07	199.40	0.61	0.89
Item 11	48.80	206.24	0.34	0.90
Item 12	49.06	202.84	0.48	0.89
Item 13	49.08	197.29	0.61	0.89
Item 14	49.09	202.14	0.54	0.89
Item 15	48.27	203.84	0.39	0.90
Item 16	49.13	207.35	0.40	0.90
Item 17	49.09	200.12	0.58	0.89
Item 18	49.03	202.55	0.52	0.89
Item 19	48.72	203.60	0.44	0.90
Item 20	49.04	199.57	0.67	0.89
Item 21	49.14	195.74	0.73	0.89
Item 22	48.99	202.13	0.54	0.89
Item 23	48.35	204.39	0.35	0.90
Item 24	49.00	205.45	0.51	0.89

Clima laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.989	50

El instrumento es confiable
 Estadísticas de total de elemento

Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	173.80	2229.72	0.60	0.99
Item 2	173.38	2224.52	0.65	0.99
Item 3	173.34	2208.51	0.55	0.99
Item 4	173.59	2194.41	0.83	0.99
Item 5	173.64	2209.67	0.73	0.99
Item 6	173.66	2194.27	0.80	0.99
Item 7	173.63	2213.69	0.73	0.99
Item 8	173.82	2199.54	0.82	0.99
Item 9	173.75	2189.26	0.86	0.99
Item 10	173.75	2201.99	0.82	0.99
Item 11	173.72	2205.42	0.80	0.99
Item 12	173.74	2194.21	0.85	0.99
Item 13	173.62	2201.87	0.87	0.99
Item 14	173.70	2194.96	0.85	0.99
Item 15	173.83	2204.20	0.83	0.99
Item 16	173.70	2205.08	0.77	0.99
Item 17	173.57	2186.83	0.91	0.99
Item 18	173.63	2200.86	0.82	0.99
Item 19	173.73	2211.86	0.81	0.99
Item 20	173.65	2195.62	0.84	0.99
Item 21	173.86	2195.31	0.79	0.99
Item 22	173.63	2198.07	0.83	0.99
Item 23	173.54	2190.47	0.89	0.99
Item 24	173.68	2210.60	0.72	0.99
Item 25	173.52	2199.95	0.86	0.99
Item 26	173.57	2199.20	0.83	0.99
Item 27	173.65	2195.58	0.88	0.99
Item 28	173.81	2197.89	0.79	0.99
Item 29	173.53	2192.13	0.85	0.99
Item 30	173.71	2194.03	0.83	0.99
Item 31	173.62	2194.08	0.80	0.99
Item 32	173.66	2190.21	0.88	0.99
Item 33	173.58	2193.36	0.86	0.99
Item 34	173.79	2199.62	0.84	0.99
Item 35	174.09	2209.19	0.76	0.99
Item 36	173.77	2210.99	0.76	0.99
Item 37	173.68	2209.86	0.72	0.99

Item 38	173.62	2191.01	0.83	0.99
Item 39	173.81	2175.63	0.88	0.99
Item 40	173.67	2179.13	0.87	0.99
Item 41	173.81	2181.97	0.91	0.99
Item 42	173.73	2186.16	0.84	0.99
Item 43	173.59	2193.17	0.85	0.99
Item 44	173.84	2193.81	0.80	0.99
Item 45	173.98	2196.97	0.76	0.99
Item 46	174.01	2182.33	0.89	0.99
Item 47	173.73	2195.94	0.83	0.99
Item 48	173.64	2184.70	0.85	0.99
Item 49	173.97	2204.84	0.72	0.99
Ítem 50	173.91	2211.07	0.69	0.99

Anexo N° 02: Matriz de Consistencia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE: CULTURA ORGANIZACIONAL	Para Goldston (2007) hace referencia a la cultura organizacional como el agente más importante para el éxito de una organización. Una cultura puede crear un camino efectivo o perjudicial o afectar el modo de responsabilidad. También, dicho autor puntúa que una cultura energética organizacional puede fomentar motivación, compromiso y lealtad de los empleados a la organización.	Instrumento de Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) desarrollado por Cameron y Quinn (1999), el cual es una herramienta de medición de la cultura organizacional utilizando como referencia el modelo de valores de competencia para determinar la cultura de una organización que demanda que los participantes contesten a seis interrogantes con cuatro opciones de respuesta cada una.	Características Dominantes	Gente competitiva Trabajo dinámico e innovador. Nivel de control y disciplina.	Ordinal Muy de acuerdo (1), De acuerdo (2), Indeciso (3) No está de acuerdo (4) Está muy en desacuerdo (5).
			Liderazgo Organizacional	Liderazgo de desarrollo interdisciplinario. Liderazgo emprendedor. Liderazgo orientado a los resultados. Liderazgo eficiente y organizado.	
			Gestión de Empleados	Estilo de Trabajo en Equipo. Estilo para la toma de riesgos e innovación. Estilo para enfrentar competitividad. Estilo de estabilidad en el puesto de trabajo.	
			Unión de la Organización	Nivel de lealtad. Nivel de trabajo. Nivel de logro y metas. Nivel de reglas formales y políticas.	

			Énfasis Estratégico	Énfasis en el desarrollo humano. Énfasis en la adquisición de nuevos recursos. Énfasis en acciones competitivas. Énfasis en la permanencia y estabilidad.	
			Criterio al Éxito	Éxito en el desarrollo de los recursos humanos. Éxito en base a productos y servicios. Éxito a espíritu ganador. Éxito en base a eficiencia.	
VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA LABORAL	Según Palma (2004) es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta a acciones preventivas y de índole correctivos necesarios para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.	Para determinar los aspectos de las condiciones laborales de los colaboradores se obtendrá la respecta, en función a la Escala de Opiniones del CL SPC, para determinar las características del Clima Laboral, el cual está conformado por 50 ítems agrupados en 5 factores, el objetivo es determinar el clima laboral que caracteriza a	Autorrealización	Nivel de relación con la autorrealización. Nivel de desempeño.	Ordinal Ninguno o Nunca (1) Poco (2) Regular o Algo (3) Mucho (4) Todo o Siempre (5)
			Involucramiento Laboral	Nivel de logro en el trabajo. Nivel de Competitividad. Nivel de compromiso.	
			Supervisan	Nivel de percepción global del ambiente laboral. Nivel de Normas y procedimientos. Nivel de responsabilidad.	

		la organización considerando como intervalos el ninguna o nunca, poco, regular o algo, mucho, todo o siempre.	Comunicación	Nivel de Conflictividad. Nivel de relación armoniosa.	
			Condiciones Laborales	Nivel de recompensas o remuneración. Oportunidad de Trabajo.	

Anexo N° 03: Escala

ESCALA CLIMA LABORAL

Sonia Palma Carrillo

DATOS PERSONALES:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Ninguno o Nunca	:	1
Poco	:	2
Regular o Algo	:	3
Mucho	:	4
Todo o Siempre	:	5

1.Existen oportunidades de progresar en la institución.	
2.Se siente comprometido con el éxito en la organización.	
3.El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	
4.Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	
5.Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	
6.El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	
7.Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	
8.En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	
9.En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	
10. ..Los objetivos de trabajo son retadores.	
11. ..Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	
12. ..Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	
13. ..La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	
14. ..En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	
15. ..Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	
16. ..Se valora los altos niveles de desempeño	
17. ..Los trabajadores están comprometidos con la organización	
18. ..Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	
19. ..Existen suficientes canales de comunicación.	
20. ..El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	

21. ..Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	
22. ..En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	
23. ..Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	
24. ..Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	
25. ..Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	
26. ..Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	
27. ..Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	
28. ..Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	
29. ..En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	
30. ..Existe buena administración de los recursos.	
31. ..Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	
32. ..Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	
33. ..Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	
34. ..La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	
35. ..La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	
36. ..La empresa promueve el desarrollo del personal.	
37. ..Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	
38. ..Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	
39. ..El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	
40. ..Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	
41. ..Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	
42. ..Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	
43. ..El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	
44. ..Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	
45. ..Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	
46. ..Se reconocen los logros en el trabajo.	
47. ..La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	
48. ..Existe un trato justo en la institución	
49. ..Se conocen los avances en las otras áreas de la organización	
50. ..La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	

Anexo N° 04: Test

Cuestionario de Cultura Organizacional

Cada participante debe expresar libremente lo que siente y piensa, respondiendo a los cuestionarios con objetividad y expresando su propio punto de vista.

A continuación encontrará 6 ítems, cada uno con 4 preguntas, deberá responder distribuyendo 100 puntos según la poniéndole un mayor puntaje a la afirmación que más se asemeje a la realidad de su organización y puntajes inferiores a los que corresponda.

Segmentación
<p>Gerencia</p> <p>Administración de personal</p> <p>Selección de personal</p>

I	Características Dominantes	
A	Mi área de trabajo es un lugar muy personal. La gente se siente como en una familia ampliada y se lleva muy bien	
B	Mi área de trabajo es dinámica, innovadora y emprendedora. La gente está dispuesta a asumir retos y tomar riesgos	
C	Mi área de trabajo está muy orientada a resultados. Una preocupación principal es lograr que se haga el trabajo. La gente es muy competitiva y orientada al logro.	
D	Mi área de trabajo es muy controlada y estructurada. Los procedimientos formales generalmente gobiernan lo que la gente hace. Es muy disciplinada.	

II	Liderazgo Organizacional	
A	La Jefatura de mi área de trabajo ejerce un liderazgo que es ejemplo de preocupación por el desarrollo de sus colaboradores (orienta, brinda dirección y consejo, apoya y facilita el trabajo de sus colaboradores)	
B	El liderazgo de mi área de trabajo ejemplifica el ser emprendedor, innovador y arriesgado.	
C	El liderazgo de mi área de trabajo ejemplifica cierta agresividad, con propósito y gran orientación a resultados.	
D	El liderazgo de mi área de trabajo se caracteriza por brindar ejemplo de eficiencia, coordinación y organización.	

III	Gestión de Empleados	
A	En mi área de trabajo, el estilo para gestionar a los empleados se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	
B	En mi área de trabajo, el estilo de gestionar a los empleados se caracteriza por la libertad, por permitir y reconocer la toma de riesgos y la innovación	
C	En mi área de trabajo, el estilo de gestionar a los empleados se caracteriza por sus altos niveles de competitividad, fuertes demandas hacia los resultados.	
D	En mi área de trabajo, el estilo de gestionar a los empleados se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y estabilidad en las relaciones	

IV	Unión de la Organizacional	
A	Lo que mantiene unida a mi área de trabajo son la lealtad y confianza mutua. El compromiso con la organización es alto.	
B	Lo que mantiene unida a mi área de trabajo son el compromiso con la innovación y el desarrollo. Existe énfasis en estar a la vanguardia.	
C	Lo que mantiene unida mi área de trabajo son el énfasis en el logro y en alcanzar las metas. La agresividad y el ganar son temas recurrentes.	
D	Lo que mantiene unida a mi área de trabajo son las reglas formales y políticas. Mantener la fluidez del área importante.	

V	Énfasis Estratégico	
A	En mi área de trabajo se enfatiza en el desarrollo humano. La confianza, la apertura y la participación.	
B	En mi área de trabajo se enfatiza la adquisición de nuevos recursos y la creación de nuevos retos. Tratar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades es valorado.	
C	En mi área de trabajo se enfatiza las acciones competitivas y el logro. Alcanzar objetivos retadores y ganar imagen son características dominantes.	
D	En mi área de trabajo se enfatiza la permanencia y estabilidad. Eficiencia, control y operaciones ágiles son importantes.	
VI	Criterio de Éxito	
A	En mi área de trabajo, se define éxito en base al desarrollo de los recursos humanos, trabajo en equipo, compromiso de los empleados y preocupación por la gente.	
B	En mi área de trabajo se define el éxito en base a tener los productos o servicios mas innovadores y/o únicos. Es una área líder.	
C	En mi área de trabajo se define éxito en base en base a la agresividad, el espíritu ganador y la consecución de los objetivos previstos .	
D	En mi área de trabajo se define éxito en base a eficiencia. Entrega confiable y fluidez en la ejecución son críticos	

Anexo N° 05: Retest

Cuestionario de Cultura Organizacional

A continuación, encontrará 6 ítems, cada uno con 4 afirmaciones sobre la cultura organizacional de su empresa. Deberá expresar si está de acuerdo, en desacuerdo o indiferente ante tales afirmaciones.

SEXO	Varón () Mujer ()
EDAD	

Puntúe de 1 a 5 sabiendo que:

- El 1 muy de acuerdo.
- El 2 de acuerdo.
- El 3 indeciso.
- El 4 no está de acuerdo.
- El 5 está muy en desacuerdo.

Rodee con un círculo la puntuación elegida. Gracias

N	ITEM	PUNTUACIÓN
CARACTERÍSTICAS DOMINANTES		
A	Mi área de trabajo es un lugar muy personal. La gente se siente como en una familia y se lleva muy bien	1 2 3 4 5
B	Mi área de trabajo es dinámica, innovadora y emprendedora. La gente está dispuesta a asumir retos y tomar riesgos.	1 2 3 4 5
C	Mi área de trabajo está muy orientada a resultados. Una preocupación principal es lograr que se haga el trabajo. La gente es muy competitiva y orientada al logro.	1 2 3 4 5
D	Mi área de trabajo es muy controlada y estructurada. Los procedimientos formales generalmente gobiernan lo que la gente hace. Es muy disciplinada.	1 2 3 4 5
LIDERAZGO ORGANIZACIONAL		
A	La jefatura de mi área de trabajo ejerce un liderazgo que es ejemplo de preocupación por el desarrollo de sus colaboradores (orienta, brinda dirección y consejo, apoya y facilita el trabajo de sus colaboradores).	1 2 3 4 5

B	El liderazgo de mi área de trabajo ejemplifica el ser emprendedor, innovador y arriesgado.	1 2 3 4 5
C	El liderazgo de mi área de trabajo ejemplifica cierta agresividad, con propósito y gran orientación a resultados.	1 2 3 4 5
D	El liderazgo de mi área de trabajo se caracteriza por brindar ejemplo de eficiencia, coordinación y organización.	1 2 3 4 5
GESTIÓN DE EMPLEADOS		
A	En mi área de trabajo, el estilo para gestionar a los empleados se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	1 2 3 4 5
B	En mi área de trabajo, el estilo para gestionar a los empleados se caracteriza por la libertad, por permitir y reconocer la toma de riesgos y la innovación.	1 2 3 4 5
C	En mi área de trabajo, el estilo para gestionar a los empleados se caracteriza por sus altos niveles de competitividad, fuertes demandas hacia los resultados.	1 2 3 4 5
D	En mi área de trabajo, el estilo para gestionar a los empleados se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y estabilidad en las relaciones.	1 2 3 4 5
UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN		
A	Lo que mantiene unida a mi área de trabajo son la lealtad y confianza mutua. El compromiso con la organización es alto.	1 2 3 4 5
B	Lo que mantiene unida a mi área de trabajo son el compromiso con la innovación y el desarrollo. Existe énfasis en estar en la vanguardia.	1 2 3 4 5
C	Lo que mantiene unida a mi área de trabajo es el énfasis en el logro y en alcanzar las metas. La agresividad y el ganar son temas recurrentes.	1 2 3 4 5
D	Lo que mantiene unida a mi área de trabajo son las reglas formales y políticas. Mantener la fluidez del área importante.	1 2 3 4 5
ÉNFASIS ESTRATÉGICO		

A	En mi área de trabajo se enfatiza en el desarrollo humano. La confianza, la apertura y la participación.	1 2 3 4 5
B	En mi área de trabajo se enfatiza la adquisición de nuevos recursos y la creación de nuevos retos. Tratar nuevas y la búsqueda de oportunidades es valorada.	1 2 3 4 5
C	En mi área de trabajo se enfatiza las acciones competitivas y el logro. Alcanzar objetivos retadores y ganar imagen son características dominantes.	1 2 3 4 5
D	En mi área de trabajo se enfatiza la permanencia y estabilidad. Eficiencia, control y operaciones ágiles son importantes.	1 2 3 4 5
CRITERIO DE ÉXITO		
A	En mi área de trabajo, se define éxito en base al desarrollo de los recursos humanos, trabajo en equipo, compromiso de los empleados y preocupación por la gente.	1 2 3 4 5
B	En mi área de trabajo se define el éxito en base a tener los productos o servicios más innovadores y/o únicos. Es un área líder.	1 2 3 4 5
C	En mi área de trabajo se define el éxito en base a la agresividad, el espíritu ganador y la consecución de los objetivos previstos.	1 2 3 4 5
D	En mi área de trabajo se define el éxito en base a eficiencia. Entrega confiable y fluidez en la ejecución son críticos.	1 2 3 4 5

Anexo 6: Base de datos

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	
1	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	D1	D2	D3	D4	D5	D6	CO	
2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	8	8	9	8	9	8	50
3	4	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	12	20	20	19	17	14	102	
4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	8	9	7	7	7	8	46	
5	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	16	13	20	16	20	20	105	
6	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1	5	1	4	8	8	8	8	8	44	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	16	16	15	16	16	16	95	
8	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	6	5	5	4	5	30
9	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	2	4	7	8	4	6	8	37
10	1	2	1	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	4	3	6	10	9	9	8	11	53	
11	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	8	7	8	6	8	7	44
12	2	2	1	2	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	7	8	8	11	8	11	53
13	4	4	2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	4	3	2	12	13	13	11	12	10	71	
14	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	2	2	2	2	5	2	1	2	5	2	1	1	5	2	5	8	6	11	10	9	49	
15	3	3	2	4	2	4	1	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	3	4	2	4	3	4	2	12	10	13	11	12	13	71	
16	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	5	7	6	5	7	8	38	
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	8	8	8	8	8	48	
18	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	4	1	1	1	4	1	6	6	6	7	7	7	39	
19	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	16	12	15	15	15	15	88	
20	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	2	4	1	4	5	4	8	4	8	33	
21	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	13	16	14	13	17	14	87	
22	1	1	2	2	1	3	4	1	1	2	2	2	1	1	4	1	1	2	4	1	2	4	4	2	6	9	7	7	8	12	49	
23	2	1	1	4	1	4	4	1	1	2	2	1	1	2	4	2	1	2	1	1	1	4	2	2	8	10	6	9	5	9	47	
24	4	3	3	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	12	10	14	13	9	10	68	
25	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	7	6	6	8	6	4	37	
26	4	3	2	4	2	4	3	2	3	4	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	13	11	13	11	8	11	67
27	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	8	7	7	6	6	6	40	
28	2	2	1	2	1	2	4	1	1	2	2	2	1	2	4	2	1	2	2	2	2	2	4	2	7	8	7	9	7	10	48	
29	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	8	10	8	10	9	13	58
30	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	8	4	4	4	10	34	

	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	
1	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30	C31	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41	C42	C43	C44	C45	C46	C47	C48	C49	C50	clima		D1	D2	D3	D4	D5	D6	CO	
2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	100		8	8	9	8	9	8	50
3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	175		12	20	20	19	17	14	102		
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	196		8	9	7	7	7	8	46	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	198		16	13	20	16	20	20	105	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	196		4	8	8	8	8	8	44	
7	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	208		16	16	15	16	16	16	95	
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	186		5	6	5	5	4	5	30	
9	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	202		4	7	8	4	6	8	37	
10	4	4	1	2	1	1	1	1	4	2	1	4	1	1	1	3	4	2	2	2	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	3	97	0.314	6	10	9	9	8	11	53	
11	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	185	0.284	8	7	8	6	8	7	44	
12	2	3	3	3	4	4	2	4	2	3	2	2	4	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	5	3	3	138	0.228	7	8	8	11	8	11	53	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	195	0.322	12	13	13	11	12	10	71	
14	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	206	0.325	5	8	6	11	10	9	49	
15	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	225	0.310	12	10	13	11	12	13	71	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	192	0.322	5	7	6	5	7	8	38	
17	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	74		8	8	8	8	8	8	48	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	153		6	6	6	7	7	7	39	
19	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	191		16	12	15	15	15	15	88	
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	189		4	5	4	8	4	8	33	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	250		13	16	14	13	17	14	87	
22	2	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	1	2	3	1	3	1	4	4	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	111		6	9	7	7	8	12	49	
23	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	3	3	213		8	10	6	9	5	9	47	
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	194		12	10	14	13	9	10	68	

Anexo 07: Criterio de jueces

D	En mi área de trabajo se enfatiza la permanencia y estabilidad. Eficiencia, control y operaciones ágiles, son importantes.	X		X		X	
---	--	---	--	---	--	---	--



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION: 1. Autorrealización								
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño	X		X		X		
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		
DIMENSION: 2. Involucramiento Laboral								
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización	X		X		X		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X		
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	X		X		X		
DIMENSION: 3. Supervisión								
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
48	Existe un trato justo en la institución	X		X		X		
DIMENSION: 4. Comunicación.								
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
D	Lo que mantiene unida a mi área de trabajo son las reglas formales y políticas. Mantener la fluidez del área importante.	X		X		X		
DIMENSION: 5. Énfasis Estratégico								
A	En mi área de trabajo se enfatiza en el desarrollo humano. La confianza, la apertura y la participación.	X		X		X		
B	En mi área de trabajo se enfatiza la adquisición de nuevos recursos y la creación de nuevos retos. Tratar nuevas y la búsqueda de oportunidades es valorada.	X		X		X		
C	En mi área de trabajo se enfatiza las acciones competitivas y el logro. Alcanzar objetivos retadores y ganar imagen son características dominantes.	X		X		X		

D	En mi área de trabajo se enfatiza la permanencia y estabilidad. Eficiencia, control y operaciones ágiles son importantes.	X		X		X	
DIMENSIÓN: 6. Criterio de Éxito		SI	NO	SI	NO	SI	NO
A	En mi área de trabajo, se define éxito en base al desarrollo de los recursos humanos, trabajo en equipo, compromiso de los empleados y preocupación por la gente.	X		X		X	
B	En mi área de trabajo se define el éxito en base a tener los productos o servicios más innovadores y/o únicos. Es un área líder.	X		X		X	
C	En mi área de trabajo se define el éxito en base a la agresividad, el espíritu ganador y la consecución de los objetivos previstos.	X		X		X	
D	En mi área de trabajo se define el éxito en base a eficiencia. Entrega confiable y fluidez en la ejecución son críticos.	X		X		X	

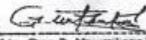
Observaciones (precisar si hay suficiencia): EN REFERENCIA AL CRITERIO DE VALIDACIÓN REFUTADO, SE APORTA QUE HAY PERTENENCIA DE SIGNIFICACIÓN FRENTE A LA DESIGNACIÓN DE ÍTEMS, RESPALDANDO UNA PREVIA CORRECCIÓN EN UN ÍTEM. ASI MISMO LA RELEVANCIA Y CLARIDAD SI APLICA EN LOS ÍTEMS
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GINA DANIELIS MAXIMILIANO FERNANDEZ DNI: 73011437

Especialidad del validador: COACHING ORGANIZACIONAL Y ESPECIALISTA EN VIOLENCIA INTRA FAMILIAR.

28 de 05 del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Lic. Gina D. Maximiliano Fernández
 C.P.S.P. N° 39453
 PSICOLOGA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: 1. Autorrealización								
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño	X		X		X		
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		
DIMENSION: 2. Involucramiento Laboral								
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización	X		X		X		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X		
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	X		X		X		
DIMENSION: 3. Supervisión								
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
48	Existe un trato justo en la institución	X		X		X		
DIMENSION: 4. Comunicación.								
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		

		SI	NO	SI	NO	SI	NO
D	En mi área de trabajo se enfatiza la permanencia y estabilidad. Eficiencia, control y operaciones ágiles son importantes.	X		X		X	
DIMENSIÓN: 6. Criterio de Éxito		SI	NO	SI	NO	SI	NO
A	En mi área de trabajo, se define éxito en base al desarrollo de los recursos humanos, trabajo en equipo, compromiso de los empleados y preocupación por la gente.	X		X		X	
B	En mi área de trabajo se define el éxito en base a tener los productos o servicios más innovadores y/o únicos. Es un área líder.	X		X		X	
C	En mi área de trabajo se define el éxito en base a la agresividad, el espíritu ganador y la consecución de los objetivos previstos.	X		X		X	
D	En mi área de trabajo se define el éxito en base a eficiencia. Entrega confiable y fluidez en la ejecución son críticos.	X		X		X	

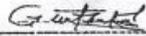
Observaciones (precisar si hay suficiencia): EN REFERENCIA AL CRITERIO DE VALIDACIÓN REFUTADO, SE APORTA QUE HAY PERTENENCIA DE SIGNIFICACIÓN FRENTE A LA DESIGNACIÓN DE ÍTEMS, RESPALDANDO UNA PREVIA CORRECCIÓN EN UN ÍTEM. SI MISMO LA RELEVANCIA Y CLARIDAD SI APLICA EN LOS ÍTEMS
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dri Mg: GINA DANIELIS MAXIMILIANO FERNANDEZ DNI: 730-11437

Especialidad del validador: COACHING ORGANIZACIONAL Y ESPECIALISTA EN VIOLENCIA INTRAFAMILIAR.

28 de 05 del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Lic. Gina D. Maximiliano Fernandez
 C.P.S.P. N° 35453
 PSICOLOGA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN: 1. Características Dominantes								
A	Mi área de trabajo es un lugar muy personal. La gente se siente como en una familia y se lleva muy bien	X		X		X		
B	Mi área de trabajo es dinámica, innovadora y emprendedora. La gente está dispuesta a asumir retos y tomar riesgos.	X		X		X		
C	Mi área de trabajo está muy orientada a resultados. Una preocupación principal es lograr que se haga el trabajo. La gente es muy competitiva y orientada al logro.	X		X		X		
D	Mi área de trabajo es muy controlada y estructurada. Los procedimientos formales generalmente gobiernan lo que la gente hace. Es muy disciplinada.	X		X		X		
DIMENSIÓN: 2. Liderazgo Organizacional								
A	La jefatura de mi área de trabajo ejerce un liderazgo que es ejemplo de preocupación por el desarrollo de sus colaboradores (orienta, brinda dirección y consejo, apoya y facilita el trabajo de sus colaboradores).	X		X		X		
B	El liderazgo de mi área de trabajo ejemplifica el ser emprendedor, innovador y arriesgado.	X		X		X		
C	El liderazgo de mi área de trabajo ejemplifica cierta agresividad, con propósito y gran orientación a resultados	X			X		X	CAMBIAR A DESARROLLO CIERTA IMPOSICION
D	El liderazgo de mi área de trabajo se caracteriza por brindar ejemplo de eficiencia, coordinación y organización.	X		X		X		
DIMENSIÓN: 3. Gestión de Empleados								
A	En mi área de trabajo, el estilo para gestionar a los empleados se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	X		X		X		
B	En mi área de trabajo, el estilo para gestionar a los empleados se caracteriza por la libertad, por permitir y reconocer la toma de riesgos y la innovación.	X		X		X		
C	En mi área de trabajo, el estilo para gestionar a los empleados se caracteriza por sus altos niveles de competitividad, fuertes demandas hacia los resultados.	X		X		X		
D	En mi área de trabajo, el estilo para gestionar a los empleados se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y estabilidad en las relaciones.	X		X		X		
DIMENSIÓN: 4. Unión de la Organización								
A	Lo que mantiene unida a mi área de trabajo son la lealtad y confianza mutua. El compromiso con la organización es alto.	X		X		X		
B	Lo que mantiene unida a mi área de trabajo son el compromiso con la innovación y el desarrollo. Existe énfasis en estar en la vanguardia.	X		X		X		
C	Lo que mantiene unida a mi área de trabajo es el énfasis en el logro y en alcanzar las metas. La agresividad y el ganar son temas recurrentes.	X		X		X		
D	Lo que mantiene unida a mi área de trabajo son las reglas formales y políticas. Mantener la fluidez del área importante.	X		X		X		
DIMENSIÓN: 5. Énfasis Estratégico								
A	En mi área de trabajo se enfatiza en el desarrollo humano. La confianza, la apertura y la participación.	X		X		X		
B	En mi área de trabajo se enfatiza la adquisición de nuevos recursos y la creación de nuevos retos. Tratar nuevas y la búsqueda de oportunidades es valorada.	X		X		X		
C	En mi área de trabajo se enfatiza las acciones competitivas y el logro. Alcanzar objetivos retadores y ganar imagen son características dominantes.	X		X		X		

24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X	
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X	
39	El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X	
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización	X		X		X	
DIMENSIÓN: 5. Condiciones Laborales.		SI	NO	SI	NO	SI	NO
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X	
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	X		X		X	
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X	
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X	
30	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X	
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	X		X		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): DICHO INSTRUMENTO SI EXPRESA NOTABLE RELACION, ENTRE SUS DIMENSIONES, YA QUE MANIFIESTA BUENA CAPACIDAD DE VALORACION FRENTE A SUS ITEMS DE DICHO INSTRUMENTO.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

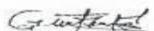
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GINA DANELLIS MAXIMILIANO FERNANDEZ DNI. 7.50.11437

Especialidad del validador: COACHING ORGANIZACIONAL Y ESPECIALISTA EN VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

28 de 05 del 2022

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Lic. Gina D. Maximiliano Fernández
 C.P. & P. N° 39453
 PSICOLOGA

 Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y cultura organizacional en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Chao – La Libertad - 2022.", cuyo autor es POLO ALVARADO CAROLINA SARAI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 16 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN DNI: 19081715 ORCID 0000-0003-4781-8646	Firmado digitalmente por: VALZASA el 16-08-2022 12:33:20

Código documento Trilce: TRI - 0416877