



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional percibido por los trabajadores de la  
empresa textil Almeriz S.A., Lima, 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTOR:**

Br. Pedrith Roxana Dioses Zavala

**ASESOR:**

Mg. Willian Sebastián Flores Sotelo

**SECCIÓN**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del Talento Humano

**PERÚ - 2018**

.....  
Dra. Luzmila Garro Aburto  
Presidente

.....  
Mg. Miluska Vega Guevara  
Secretario

.....  
Dr. William Flores Sotelo  
Vocal

### **Dedicatoria**

A mi familia, por sus consejos, perseverancia, sus valores y motivación constante al confiar en mí, además de su infinita bondad amor, apoyándome incondicionalmente, comprendiendo mis ideales.

### **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de superarme profesionalmente.

Al Mg. Flores Soto Willian, por su asesoría en el desarrollo de la presente.

Al Dr. Gimmy Roberto Asmad Mena por su amistad y ayuda profesional.

La autora.

## Declaración de autoría

Yo, Pedrith Roxana Dioses Zavala, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría Gestión del talento humano, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Clima organizacional percibido por los trabajadores de la empresa textil Almeriz S.A., Lima ,2017” presentada, en 121 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión del talento humano, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 16 de junio del 2017

---

Firma

Pedrith Roxana Dioses Zavala

DNI: 46544707

## Presentación

Señores miembros del jurado calificador

De conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, pongo a vuestra consideración la evaluación de la tesis Clima organizacional percibido por los trabajadores de la empresa textil Almeriz S.A., Lima, 2017, elaborada con el propósito de obtener el grado académico de maestra en Gestión del Talento Humano.

En el presente trabajo, se estudia la percepción del clima organizacional. El estudio comprende los siguientes capítulos: el capítulo I se refiere a la introducción; el capítulo II se refiere al Marco metodológico; El capítulo III, describe resultados; el capítulo IV se refiere a la discusión; el capítulo V a las conclusiones; el capítulo VI a las recomendaciones. Por último, el capítulo VII menciona las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

Espero la valoración que corresponda a la presente investigación, así como me dispongo a atender las observaciones y sugerencias formuladas, las mismas que permitirán su enriquecimiento, lo que redundará en beneficio del personal de la empresa.

Los Olivos, 16 de Junio del 2017

---

Br. Pedrith Roxana Dioses Zavala

**Tabla de contenido**

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Tabla de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
<b>Abstract</b>	xii
I. Introducción	xiii
1.1 Antecedentes	14
1.1.1 Antecedentes internacionales	14
1.1.2 Antecedentes nacionales	17
1.2 Fundamentación científica	21
1.2.1 Clima organizacional	21
1.2.2 Modelos teóricos de clima organizacional	22
1.3 Justificación	37
1.4 Problema	38
1.4 Problema general	40
1.4.2 Problemas específicos	41
1.5 Hipótesis	41
1.6 Objetivos	42
1.6.1 Objetivo general	42
1.6.2 Objetivos específicos	42
II. Marco metodológico	43

2.1 Variables	44
2.2 Operacionalización de la variable	45
2.3 Método de la investigación	46
2.4 Tipo de estudio	46
2.5 Diseño de la Investigación	47
2.6 Población de estudio	48
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
2.8 Métodos de análisis de datos	54
2.9 Aspectos éticos	54
III. Resultados	55
3.1 Descripción de resultados	56
3.1.1 Descripción de la Variable: Clima organizacional	56
IV. Discusión	66
V. Conclusiones	72
Vi. Recomendación	76
VII. Referencias bibliográficas	79
VIII. Anexos	82
Anexo A: Matriz de consistencia	83
Anexo B: Matriz de Operacionalización	85
Anexo C: Instrumento	86
Anexo D: Certificado de validez	89
Anexo E: Matriz de datos	92
Anexo F: Artículo científico	98
Anexo G: Prueba Piloto	109



**Lista de tablas**

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable	45
Tabla 2 Población de estudio	48
Tabla 3 Muestra de estudio	51
Tabla 4 Expertos validadores de los instrumentos	53
Tabla 5 Alfa de Cronbach de la variable clima organizacional	53
Tabla 6 Niveles del clima organizacional percibido por los trabajadores de la empresa Almeriz S.A., Lima, 2017	56
Tabla 7 Niveles de la dimensión estructura del clima organizacional	57
Tabla 8 Niveles de la dimensión responsabilidad del clima organizacional	58
Tabla 9 Niveles de la dimensión recompensa del clima organizacional	59
Tabla 10 Niveles de la dimensión desafío del clima organizacional	60
Tabla 11 Niveles de la dimensión relaciones del clima organizacional	61
Tabla 12 Niveles de la dimensión cooperación del clima organizacional	62
Tabla 13 Niveles de la dimensión estándares del clima organizacional	63
Tabla 14 Niveles de la dimensión conflicto del clima organizacional	64
Tabla 15 Niveles de la dimensión identidad del clima organizacional	65

## Lista de figuras

	Pág.
Figuras 1 Modelo de clima organizacional (Katz y Kahn, 1961)	23
Figuras 2 Modelo de clima organizacional (Schneider y Hall, 1982, p. 16)	24
Figuras 3 Modelo de clima organizacional según Evans (2001)	27
Figuras 4 Niveles del clima organizacional percibido por los trabajadores de la empresa Almeriz S.A., Lima, 2017	56
Figuras 5 Niveles de la dimensión estructural del clima organizacional	57
Figuras 6 Niveles de la dimensión responsabilidad del clima organizacional	58
Figuras 7 Niveles de la dimensión recompensa del clima organizacional	59
Figuras 8 Niveles de la dimensión desafío del clima organizacional	60
Figuras 9 Niveles de la dimensión relaciones del clima organizacional	61
Figuras 10 Niveles de la dimensión cooperación del clima organizacional	62
Figuras 11 Niveles de la dimensión estándares del clima organizacional	63
Figuras 12 Niveles de la dimensión conflicto del clima organizacional	64
Figuras 13 Niveles de la dimensión identidad del clima organizacional	65

## Resumen

La investigación titulada “Clima organizacional percibido por los trabajadores de la empresa textil Almeriz S.A., Lima, 2017” tuvo como objetivo determinar la percepción del clima organizacional por los trabajadores en la empresa. Es necesario que hoy en día las organizaciones realicen estudios de dicha variable. La percepción positiva o negativa que tenga el trabajador del entorno depende de su compromiso, pertenencia y el cumplimiento de sus actividades en el trabajo. Su principal activo el talento humano.

La investigación se desarrolló con una metodología descriptiva deductiva, estudio del tipo básica, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 302 trabajadores de la empresa en mención y una muestra de 172 trabajadores, los cuales fueron nominados mediante un muestreo probabilístico, a los cuales se les aplicó una encuesta mediante un instrumento de 53 ítems, con una escala Likert con cinco alternativas de respuesta, validado por juicio de experto y confiabilidad de Alfa de Cronbach para recoger datos del clima organizacional.

Los resultados obtenidos indicaron del total de trabajadores de la empresa textil Almeriz S.A., Lima 2017, percibieron el clima organizacional en el nivel bueno de 54,7 % en el nivel bueno, el 40,1 % señalaron el nivel regular, y finalmente el 5,2 % sostuvieron estar en el nivel malo. Indicando tener un adecuado clima organizacional en la empresa, debido a que los mayores valores porcentuales en el nivel regular y bueno según la percepción de los trabajadores de la empresa.

*Palabras claves:* clima organizacional, estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándar, conflicto, identidad.

## Abstract

The research entitled "Organizational climate perceived by the workers of the textile company Almeriz S.A., Lima, 2017" aimed to determine the perception of the organizational climate by the workers in the company. It is necessary that nowadays organizations carry out studies of said variable. The positive or negative perception that the worker has of the environment depends on their commitment, belonging and the fulfillment of their activities at work. Its main asset is human talent.

The research was developed with a descriptive deductive methodology, basic type study, descriptive level, non-experimental design, quantitative approach. The population consisted of 302 workers of the mentioned company and a sample of 172 workers, who were nominated by means of a probabilistic sampling, to which a survey was applied by means of an instrument of 53 items, with a Likert scale with five alternatives of response, validated by expert judgment and reliability of Alfa de Cronbach to collect organizational climate data.

The obtained results indicated of the total of workers of the textile company Almeriz SA, Lima 2017, perceived the organizational climate in the good level of 54.7% in the good level, 40.1% indicated the regular level, and finally the 5, 2% maintained being at the wrong level. Indicating having an adequate organizational climate in the company, due to the higher percentage values in the regular and good level according to the perception of the company's employees.

Keywords: organizational climate, structure, responsibility, reward, challenges, relationships, cooperation, standard, conflict, identity.