



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Cultura Organizacional y Clima Laboral en los trabajadores de una
empresa textil del Cercado de Lima, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada de Psicología**

AUTORA:

Pozo Barba, Wendy (ORCID: 0000-0001-5378-154X)

ASESORA:

Dra. Cortez Chávez, Claudia Virginia (ORCID: 0000-0001-8017-8543)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia, cada uno de ustedes ha sido parte fundamental con su apoyo y amor, para el término de la presente tesis.

A mi fuente de inspiración mi tía Bettyta que con su ejemplo y guía ha sido de gran apoyo y ejemplo a seguir.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de poder continuar mi desarrollo profesional.

A mis asesoras de la universidad por sus enseñanzas.

A mi asesor Dr. Luis Bazán por su apoyo constante para la culminación de la presente tesis.

Índice de contenidos

| | Pág. |
|---|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenido | iv |
| Índice de Tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEORICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 13 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 13 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 13 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo | 14 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 15 |
| 3.5. Procedimientos para la recolección de la información | 17 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 17 |
| 3.7. Aspectos éticos | 18 |
| IV. RESULTADOS | 19 |
| V. DISCUSIÓN | 31 |
| VI. CONCLUSIONES | 33 |
| VII. RECOMENDACIONES | 34 |
| REFERENCIAS | 36 |
| ANEXOS | 40 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1. Correlación entre cultura organizacional con el clima laboral en los Trabajadores | 20 |
| Tabla 2. Correlación entre la dimensión relaciones humanas y clima laboral en los trabajadores | 21 |
| Tabla 3. Correlación entre la dimensión organización y el clima laboral en los trabajadores | 22 |
| Tabla 4. Correlación entre la dimensión satisfacción laboral y clima laboral en los trabajadores | 23 |
| Tabla 5. Correlación entre compromiso institucional y clima laboral en los trabajadores. | 24 |
| Tabla 6. Nivel de cultura organizacional en los trabajadores | 25 |
| Tabla 7. Nivel de clima laboral en los trabajadores | 26 |

Resumen

La investigación tiene como objetivo, determinar la relación que existe entre la cultura organizacional con el clima laboral en los trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima, 2020, siendo el enfoque de investigación cuantitativo, de tipo de investigación básica, con alcance descriptivo-correlacional, diseño no experimental de corte transversal, obteniendo una muestra aleatoria de 186 trabajadores, considerando un nivel de confianza de 95% y 6% como margen de error, a los cuales se les aplicó un cuestionario concerniente a cultura organizacional de 22 ítems y clima laboral con 32 ítems, previamente validado mediante juicio de expertos y la V de Aiken cuyo valor fue de 0.98 y 0.99 respectivamente, ambos instrumentos muestran validez de contenido y una confiabilidad mediante el alfa de Cronbach de 0.858 para el de cultura organizacional y 0.867 para el de clima laboral, ambos valores señalan que existe una fuerte confiabilidad. Los resultados muestran que más del 90% de trabajadores sostiene la existencia de un alto nivel de cultura organizacional y clima laboral en la empresa. Llegando a concluir que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el clima laboral en trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima, 2020. ($0.000 < 0.05$).

Palabras clave: Cultura organizacional, clima laboral, compromiso, estructura normativa, identidad

Abstract

The objective of the research was "To determine the relationship that exists between the organizational culture and the work environment in a textile company in Cercado de Lima, 2020", being the quantitative research approach, of a basic research type, with a descriptive-correlational scope, non-experimental cross-sectional design, obtaining a random sample of 186 workers, considering a confidence level of 95% and 6% as a margin of error, to which a questionnaire concerning organizational culture of 22 items and work environment with 32 items, previously validated by expert judgment and Aiken's V whose value was 0.98 and 0.99 respectively, both instruments show content validity and a reliability through Cronbach's alpha of 0.858 for organizational culture and 0.867 for climate. both values indicate that there is strong reliability. The results show that more than 90% of workers maintain the existence of a high level of organizational culture and work environment in the company. Concluding that there is a significant relationship between the organizational culture and the work environment in a workers of textile company in Cercado de Lima, 2020. ($0.000 < 0.05$).

Keywords: organizational culture, work environment, commitment, normative structure, identity

I. INTRODUCCIÓN

Estados Unidos es la nación que más ha generado estudios organizacionales, que han visto sus resultados expresados en diversidad de libros, marcando corrientes teóricas sobre determinados temas. En particular, se empieza a hablar de cultura organizacional por los estudios desarrollados por Pettigrew a finales de los años 70, quien sostenía que la cultura organizacional está formada por un sistema de significados comunes para las personas que laboran en una empresa (Reyes y Moros,2019), todo esto con la finalidad de dar a conocer la manera en que se desenvuelven las personas y la forma en la que afecta en la productividad y desarrollo de la empresa.

Por lo tanto, la cultura organizacional distingue y orienta el camino de la empresa y en consecuencia proyecta una imagen de ella. El problema surge cuando la empresa ignora su propia cultura o no asume una cultura empresarial que la distinga del resto de empresas. Uno de los factores que intervienen en la cultura organizacional, indudablemente es el personal y éste trae consigo una serie de creencias y actitudes (Raffino, 2020) que si no son vigilados pueden generar una serie de conflictos y problemas causado por otros colegas formándose una especie de clima tormentoso, es decir, un clima laboral enrarecido por diversos aspectos, reflejando en la empresa una falta de cultura organizacional y en consecuencia una empresa sin identidad (Webcicap, 2017).

En el Perú, las empresas también tienen una determinada cultura organizacional y muchas de ellas no toman atención o no consideran a este factor y al clima laboral como agentes de cambio. En esta línea y en lo particular, las empresas textiles como base del proceso productivo textil juegan un rol importante, no solo para el país sino para el mundo en su contribución con telas de buena calidad ya sea de algodón, lana de alpaca y vicuña. En años anteriores al 2020, la demanda de los productos textiles se ha incrementado obligando a aumentar también su capacidad instalada, tal es así que el primer trimestre del 2020, la industria textil creció en 5% respecto al mismo periodo del 2019 (PerúRetail, 2020).

El clima laboral, es un factor de importancia, porque de ella depende el bienestar de la empresa y de muchas cosas más, como la calidad del producto, el mantenimiento de las instalaciones, etc., algo así como el estado de ánimo de una persona, siendo, por tanto, importante su estudio para evaluar la responsabilidad que tiene el trabajador con su actividad, el reto que tiene como trabajador, el nivel de relación interpersonal que tiene con sus colegas, entre otras características.

En este contexto, el estudio pretende demostrar el estado actual en el que se encuentra la empresa y resolver el problema ¿Existe relación entre la cultura organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima, 2020?

El problema se justifica de manera práctica por la necesidad de promover un adecuado clima laboral a partir de los resultados, pues estos serán convenientes para la gerencia, en el sentido de que permitirán corregir o mejorar aspectos que conforman la cultura organizacional de la empresa; teóricamente la investigación se justifica porque complementará la teoría o conocimiento existente sobre cultura organizacional y clima laboral, lo que a su vez contribuirá a generalizar los resultados a principios más amplios dentro de la psicología organizacional y en consecuencia de las ciencias administrativas.

Metodológicamente, la elaboración de dos instrumentos que medirán el comportamiento de las dos variables, previa demostración de su confiabilidad y validez, podrían ser utilizados como base por otros investigadores para realizar investigaciones similares. La relevancia del estudio es que permite ver, en un microcosmos, el comportamiento social de los trabajadores en la empresa el cual se verá reflejado en la cultura organizacional y en el clima laboral, para poder establecer posibles políticas o medidas al respecto, beneficiando tanto a la empresa como persona jurídica, como a los trabajadores. El resultado de la investigación es conveniente no solo para los trabajadores sino para la alta gerencia ya que permitirá conocer y luego corregir las debilidades que puedan significar una amenaza para la existencia de la empresa.

Para tal fin se plantearon los objetivos siguientes: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima, 2020, así también, siete objetivos específicos: Determinar la relación entre la dimensión relaciones humanas y clima laboral en los trabajadores; determinar la relación entre la dimensión organización y clima laboral en los trabajadores; determinar la relación entre la dimensión satisfacción laboral y clima laboral en los trabajadores; determinar la relación entre la dimensión compromiso institucional y clima laboral en los trabajadores, identificar el nivel de la cultura organizacional en los trabajadores, identificar el nivel del clima laboral en los trabajadores.

De igual manera, se planteó las hipótesis para demostrar los supuestos del estudio siendo la hipótesis general: Existe relación entre la cultura organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios sobre Cultura Organizacional y Clima Laboral son generosos, por ello se han considerado investigadores de países cercanos al nuestro, así como a nivel nacional. En Trujillo, Perú, Blas (2019) planteó como objetivo que se determine la relación que existe entre la cultura de la organización y los equipos de alto desempeño en la venta. Dicha investigación fue de un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo y correlacional, la muestra seleccionada fue de 31 colaboradores de empresas de seguros y bancos en la ciudad trujillana. El principal resultado que obtuvo fue que el 77.42% de colaboradores consideraron que existe una buena cultura organizacional, concluyendo que el grado de relación que existe es moderado tanto en la cultura organizacional y los equipos de alto desempeño. El estudio recomienda a las compañías de seguros y bancos promuevan una cultura organizacional para incentivar el compromiso considerando expectativas laborales para formar equipos de alto desempeño.

Por su parte Alvarado y Flores (2019) plantearon como objetivo determinar la asociación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de crédito y operaciones de la Caja Trujillo - Agencia Centro 2019, este estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y se tomó como muestra a 50 trabajadores de la empresa Caja Trujillo Agencia Centro 2019. Su principal resultado fue que el 74% de los trabajadores tienen un nivel de relaciones sociales regular o mediano, lo que posteriormente llegó a concluir que existe un bajo nivel de correlación entre relaciones interpersonales y la satisfacción laboral (τ_b de Kendall = 0.228). El investigador recomendó que se debe implementar un programa de relación interpersonal para aumentar la seguridad y confianza de los trabajadores frente a terceras personas.

Gavino (2018) en su tesis estableció como objetivo determinar la relación entre cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro- Puerto Inca- Huánuco, metodológicamente se enmarca en el diseño descriptivo correlacional, cuyo método descriptivo, estadístico e inductivo enmarca la investigación, el tipo de investigación fue básica y el diseño fue descriptivo correlacional, estableció una muestra de 14 docentes, obteniendo una fuerte correlación de Pearson equivalente a 0.93,

llegando a concluir que existe correlación significativa entre cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017.

Salazar (2018), en su estudio establece como objetivo determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la Oficina Registral de la Reniec, Callao, su metodología se delimitó en el enfoque cuantitativo de tipo correlacional de diseño no experimental descriptivo de tipo transversal, obteniendo como resultado principal que el 37.9% siempre tiene buenas relaciones interpersonales entre el personal administrativo lo que favorece el progreso de la institución, llegando a concluir que “existe una relación positiva grande y perfecta entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de la oficina Registral del Reniec del Callao-2017”.

En Tacna, Ríos (2017) en su trabajo de investigación planteó como objetivo el determinar si el trabajo en equipo influye sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital “Alto de la Alianza” de Tacna. Metodológicamente el estudio es de tipo aplicada, de diseño no experimental, su muestra estuvo conformada por 88 trabajadores de la gerencia y subgerencia de la Municipalidad distrital Alto de Alianza, Tacna. El principal resultado al que arribó es que existe un regular nivel de cooperación entre los trabajadores de la municipalidad distrital Alto de Alianza, concluyendo que el trabajo en equipo se realiza en términos regulares lo que le permitió sugerir la mejora en el compromiso del personal, impulsar la participación frecuente, entre otras.

De igual manera, en Lima, Perú, Salvador (2017) estableció como objetivo analizar la relación existente entre liderazgo y clima laboral de trabajadores de una compañía que se dedica a cobrar en la capital del Perú. Dicho estudio de enfoque cuantitativo, de diseño experimental-corte transversal, de alcance o nivel correlacional y con muestra de 65 colaboradores. El principal resultado señala que el 70,8% de los trabajadores indicaron la existencia de un nivel alto de clima laboral, mientras que el 1.5% de colaboradores consideran que existe un bajo nivel, llegando a concluir una positiva y mediana relación entre el liderazgo como también en clima laboral de los trabajadores de la compañía que se

dedica a cobrar. El Rho Spearman fue de 0,597 correlación positiva y media, $p= 0,000$. Se recomendó, que deben comunicarse más los líderes de la compañía y sus colaboradores a fin de mejorar el clima laboral.

Por otro lado, en Colombia, Wilches (2018) estableció como objetivo que se identifique al clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la minera. El estudio tuvo un enfoque mixto tanto cuantitativa como cualitativa, de nivel descriptivo y correlacional, seleccionó una muestra de 40 miembros de una empresa, de diferentes niveles jerárquicos, áreas y cargos, obteniendo como principal resultado que el 47% de las personas encuestadas señalaron que el equipo de trabajo reconoce los aportes que pudiera hacer, otro 40% señala que en la empresa reconoce el buen trabajo que se realiza. Asimismo, un 42% y otro 40%, están de acuerdo totalmente de acuerdo, respectivamente, con los incentivos que recibe de la empresa logrando satisfacer sus necesidades, se llegó a concluir que en la empresa hay una percepción positiva del clima organizacional. El investigador recomienda que debe existir coherencia entre lo planteado en los procedimientos establecidos y lo que se hace en la práctica.

En Ecuador, García (2017) en su investigación planteó como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de un Instituto Superior tecnológico. Metodológicamente la investigación tuvo un alcance correlacional, de diseño no experimental de corte Transversal, habiendo seleccionado una muestra de 126 administrativos y docentes de la institución. El principal resultado obtenido fue que la mayoría de los trabajadores siente un compromiso afectivo más que normativo y de continuidad en la empresa, siendo la correlación de 0.60, llegando a concluir que existe una correlación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, recomendando la búsqueda de más información y estudios que analicen estas variables en relación con otros factores organizacionales.

En Argentina, Roca (2016) en su estudio plantea como objetivo principal conocer las características culturales del INTA cuando se presenta el cambio organizacional. Se parte de un proceso de internalización con planeamiento de estrategia empresarial y cómo incide

este en el proceso de cambio de la organización. Para ello utilizó el método de estudio que, centrado en el enfoque cualitativo, de alcance descriptivo y de acuerdo con el periodo, fue de diseño longitudinal-prospectivo, la unidad de análisis considerada para el estudio fueron los trabajadores de la empresa que se investiga. El principal resultado fue que los artefactos culturales como parte de la cultura organizacional afectan de manera negativa el normal funcionamiento de las actividades, en cuanto a los valores de la organización frente a la sociedad, gozan de reconocimiento, pues cada una de las personas tiene un determinado rol y desempeño en su puesto de trabajo. Respecto a las relaciones interpersonales se mostraron desigualdades al percibir superioridad por el cargo que algunos ocupan. Producto de estos resultados se llegó a concluir que, a pesar de algunos desacuerdos, se evidencia el orgullo de pertenecer al INTA con las características particulares de su cultura organizacional. El estudio carece de recomendaciones.

En Guatemala, Reyes (2014) en su investigación formuló el objetivo para encontrarla relación entre la identificación y el desempeño laboral en un grupo de trabajadores de una empresa de abarrotes, para ello seleccionó una muestra de 35 trabajadores de la empresa de abarrotes, utilizando el cuestionario como instrumento para la recopilación de los datos, señalando que su investigación es de tipo descriptivo, transversal y correlacional. Por lo que obtuvo una baja correlación entre identidad laboral y desempeño, concluyendo así que no hay relación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre las variables estudiadas, por lo que recomendó, que para mantener la identidad laboral se deben realizar actividades y reuniones que conlleven a mejorar la identidad en un ambiente de confianza y armonía.

Los fundamentos que enmarcan la investigación, en primer lugar, se centran en la cultura organizacional que delimita un grupo de valores, opiniones y entendimiento trascendente en donde los miembros de la comunidad se organizan de forma típica. Asimismo, ofrecen diferentes maneras en que se define la idea, del sentir y reaccionar, tomar decisiones y otras acciones de los que colaboran en la empresa; pues empresas exitosas se caracterizan por tener una cultura que atrae, retiene y recompensa a sus colaboradores por desempeñarse y alcanzar la meta. Como lo sostiene Adeyoyin (como

se citó en Martínez y Yepes, 2017, p. 6) la cultura organizacional viene a ser “el grupo de costumbres que moldea la manera de relacionarse y actuar de los miembros de la organización. Estas costumbres influyen de manera directa en la manera de cómo se hace el trabajo”.

En este sentido, la cultura organizacional es un reflejo de las costumbres, hábitos, normas hasta la manera en la que se comunica con los empleados ya sea formal e informal, todas estas características hacen que una organización tenga su propia cultura (Marulanda, López y Cruz, 2018, p.246). A partir de las características únicas que posee toda empresa se dice que su cultura está conformada por un método de significado que van incorporando diariamente los trabajadores, compartido entre ellos mismos como producto o resultado de una construcción social, el cual está conformada por símbolos, los mismos que deben interpretarse en su verdadero contexto. (Reyes y Moros, 2019, párr. 31).

De lo anterior, González (como se citó en Niño, 2015, p.21) sostiene que cuando se habla de cultura estamos refiriéndonos al grupo de conductas, formas de proceder y actuación de la empresa en relación con objetivo y meta. Sobre este aspecto, Parker (citado por Barboza, 2018, p.19) señala que la cultura organizacional está compuesta por cinco dimensiones como: las relaciones humanas, organización, satisfacción laboral y compromiso institucional, en ese sentido estos componentes se desarrollan a continuación:

Sobre la organización como dimensión de la cultura organizacional, Parker (citado por Barboza, 2018, p.19) señala: que es un sistema que se diseñó para lograr las metas y los objetivos. Estas por su parte están constituidas por otros subsistemas que tienen relación con los que cumplirán una función específica. Es decir, una empresa que está conformada por un conjunto social de individuos, actividades que administran, y que interactuarán dentro de una estructura sistemática a fin de alcanzar objetivos que se propusieron (como se citó en Barboza, 2018, p.19).

Con respecto a la segunda dimensión satisfacción laboral, Parker (como se citó en Barboza, 2018, p. 19) señala que la satisfacción se encuentra relacionada entre el trabajo que realiza el colaborador y las expectativas que éste tiene frente a este. Por otro lado, la satisfacción laboral también se logra cuando existe un ambiente adecuado, infraestructura,

personal debidamente capacitado, salarios atractivos con sus respectivos beneficios y capacitación constante por lo que Castro, Contreras y Montoya (como se citó en Sánchez y García, 2017, p. 162) sostienen que es una parte importante para los que se encargan de la dirección de una organización ya que se trata de mantener la lealtad de un empleado con su organización, siendo productivo, sin tener nivel de ausencia o que lo roten, porque de ello dependerá del alto nivel de satisfacción con su labor.

Sobre el compromiso institucional Parker (citado por Barboza, 2018, p. 19) afirma que, “la responsabilidad que se acepta se transformará en la actitud y participación del colaborador, ello relacionado a su labor y su identificación con la empresa”. Referente a las relaciones humanas, Parker (citado por Barboza, 2018, p.19) señala que “son aquellas que se dedican a crear y mantener entre las personas una relación cordial, vínculo de amistad, que se basan en algunas normas que se aceptó por todos y, se fundamenta, en reconocer y respetar la personalidad del hombre”. De otro lado, Dalton, Houle y Watts, (como se citó en Osorio, 2019, p. 18) considera que las relaciones humanas son importantes “para aquellas entidades ya que los individuos son el recurso más significativo en su conjunto y destreza”. Asimismo, Ávila (como se citó en Osorio, 2019, p. 18) afirma que “efectivamente se dedican a que se cree y mantenga una relación cordial y amistosa entre las personas”.

El segundo fundamento teórico que envuelve a la investigación se da con respecto al clima laboral, que, a decir de muchos estudiosos, puede provenir tanto desde el lado externo de la empresa como a nivel interno. En ese sentido, Robbins (como se citó en Ortiz, 2016, p.11) sostiene que el clima laboral es un entorno conformado por instituciones y fuerzas fuera de la empresa que puede influenciar en el desempeño de los mismos trabajadores.

El clima laboral o también conocido como clima de la organización, se trata de la percepción del trabajador sobre su propio ambiente de trabajo expresados en el comportamiento, sentimiento y hasta conocimiento que tienen ellos mismos teniendo efecto en su motivación. (Meza, 2017, s.p). Llana quien cita la teoría de Litwin y Stinger (como se citó en Salvador, 2017, p.40) postula que existen ocho dimensiones que tratan de

explicar el clima que existe en una entidad específica “estructurada, responsable, que recompensará, con reto, con relación, que coopera, que tiene estándar, es conflictivo y se identifica con la organización”. Así, por ejemplo, la Estructura consiste, según Llanea (como se citó en Salvador, 2017, p.40), en lo “que percibe poseen los integrantes de la entidad con respecto a la normatividad, el reglamento, estándar, procedimiento, trámite o diversas limitantes que los enfrenta cuando desarrollan su labor”.

La segunda dimensión que conforma el clima laboral, la responsabilidad, se refiere básicamente al compromiso de los trabajadores con su trabajo y la empresa, en ese sentido Llanea (como se citó en Salvador, 2017, p.40) señala que “es la independencia de tomar decisiones que tienen relación con su labor”. Pacheco (2019, párr. 1-2) añade: Que cuando un trabajador se compromete con la finalidad de escalar o posicionarse en la entidad, no debemos dejar de lado al que está ubicado al final de esta cadena, sino que debe considerarlos como importantes y únicos, porque cada trabajador realiza una labor única. Por ello, la responsabilidad que se asuma en el puesto laboral deberá verse reflejada en la principal función que se irá a llevar a cabo.

Respecto a la dimensión recompensa, como beneficio para los trabajadores, en la mayoría de las empresas no se acostumbra a hacerlo por el trabajo del cual fue contratado, por eso debe rendir y producir, muchas de las recompensas formales de una empresa no están relacionadas con el rendimiento. Sin embargo, los trabajadores perciben que deberían de recibir una recompensa por su trabajo según Llanea, (como se citó en Salvador, 2017, p.40). Tal es así que Salter (citado por Enríquez y Mamani, 2019, p.144) considera que, “la mayoría de los beneficios adicionales como vacaciones pagadas, planes de seguros, y otros están en función de la calidad del miembro en la organización y de la antigüedad”. Las recompensas no relacionadas con el rendimiento pueden atraer inicialmente a un individuo y aun evitar que esa persona deje la organización, pero una vez en el puesto, probablemente no la motivarán.

Otro aspecto que conforma el clima laboral es el reto, según Llanea (como se citó en Salvador, 2017, p.40) las empresas les dan mayor atención y valor a aquellos

trabajadores que ante los desafíos logran los objetivos establecidos. Es decir, superan las barreras que se presentan al realizar las actividades laborales al tener la capacidad para resolver problemas (ADVISORS, 2019, párr. 1). Al afectar a las organizaciones también afecta a las personas, en especial cuando han asumido retos en su trabajo y en su vida personal.

Una dimensión más del clima laboral son las relaciones que el trabajador y la empresa poseen y más ahora en este segundo decenio del siglo XXI donde las redes sociales son parte del día a día de las personas, donde se comparte y se socializa permitiendo un mayor acercamiento personal, aunado a la percepción de un buen ambiente de trabajo que favorecen las relaciones humanas de manera horizontal, según Llaneza (como se citó en Salvador, 2017, p.40). Para Chiavenato (como se citó en Laura, 2019, p.17), las relaciones humanas no son más que la interrelación de personas que comparten algo en común, tratando de adaptarse a actitudes particulares no solo con el objeto de compartir, sino también de velar por intereses y aspiraciones particulares. En este contexto, toda empresa, en la medida que crece, necesita tener buena reputación para lograr el éxito, prosperar y trascender en el ámbito en el que opera.

Otra dimensión que conforma el clima laboral es, según Llaneza (como se citó en Salvador, 2017, p.40), la cooperación de los jefes con los trabajadores y entre trabajadores. La cooperación constituye una de las mejores opciones estratégicas para superar limitaciones tanto personales como empresariales. En ese sentido, Business School (2018, párr. 2) sostienen que la cooperación contribuye con el rendimiento de los trabajadores y en consecuencia la de los productos, sin dejar de notar que la cooperación favorece de manera implícita y explícita con las habilidades del personal, que a corto, mediano o largo plazo aporta a la empresa y en el último de los casos a generar su propio negocio, relacionado con la actividad en el que se desarrolla.

Sobre los conflictos que también forman parte del clima laboral, según Llaneza (como se citó en Salvador, 2017, p.40), son opiniones opuestas, pero es necesario mitigarlas para resolver posibles problemas. Por su parte, Corbin (s/f) indica que podrían presentarse: cuando no se trabaja en equipo; no hay comunicación; los trabajadores son tóxicos como los encargados; hay competencia; se envuelven en una relación amorosa;

trabajadores no hacen bien su labor; hay prejuicio (machismo / racismo); se producen enfrentamientos; hay cambio en la organización; explotación; conflictos de recursos; conflictos por valores y directrices confusas. Sin embargo, los conflictos no deberían ser un problema sino al contrario, una oportunidad para sincerar emociones y aclarar especulaciones que surge en todo grupo humano.

Finalmente, la identidad como parte del clima laboral es según Llaneza (como se citó en Salvador, 2017, p.40), un sentimiento de empatía que tiene el trabajador hacia la empresa donde labora, este sentimiento se verá reflejado como la personalidad de la empresa. Montiel (2016), señala que la identidad también es la personalidad de la empresa haciéndola única y por supuesto diferenciándose del resto. Esta personalidad toma dos características, una personalidad interna conformada por sus valores, cultura, etc. y la otra externa como por ejemplo la imagen de la empresa. Por otro lado, Lucas (2019, párr. 4) refiere que: “cuando se habla de la identidad de una corporación empresarial se trata más que de su aspecto de negocio y que están relacionadas con lo cultural y organizacional que son de suma importancia para toda empresa”.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es de tipo básico porque extrae de la realidad empírica los hechos o fenómenos para su mejor comprensión (Reglamento RENACYT, 2018). Con respecto al diseño de investigación, éste es no experimental, dentro de este marco, la investigación no ha manipulado los datos, sino que, al contrario, ha recogido los datos en la realidad empírica tal y como se presenta, previa planificación, siendo el diseño de investigación no experimental de corte transversal según Hernández et al. (2014).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Cultura Organizacional:

Definición conceptual: La Cultura organizacional es según Adeyoyin (2006) un “conjunto de costumbres que moldean la manera de relacionarse y actuar de los miembros de la organización. Estas costumbres influyen de manera directa en la manera de cómo se hace el trabajo”.

Definición operacional. - Se midió a través de un cuestionario con puntuaciones del 1 al 5, que cuenta con 22 ítems, los cuales presentan cuatro dimensiones y 5 alternativas de respuestas que son: Siempre (1), Casi siempre (2), Algunas veces (3), Casi nunca (4) y Nunca (5)

Indicadores. - Actividades laborales, cumple con las metas, establece estrategias, insumos necesarios, apoyo logístico, niveles jerárquicos, herramientas para realizar su trabajo, conforme con el trabajo que realiza, aumento de sueldo, adecuado ambiente de trabajo cumple en el tiempo, compromiso con la empresa, participa en reuniones de la empresa, apego con la empresa.

Escala de medición. - Corresponde a una escala ordinal.

Variable 2: Clima Laboral:

Definición conceptual: En cuanto a Clima laboral, es la percepción del trabajador sobre su propio ambiente de trabajo, expresados en el comportamiento, sentimiento y hasta conocimiento que tienen ellos mismos teniendo efecto en su motivación (Meza, 2017)

Definición operacional. - Se midió a través de un cuestionario con puntuaciones del 1 al 5, que cuenta con 32 ítems, el cual presenta cuatro dimensiones y cinco alternativas de respuestas que son: Siempre (1), Casi siempre (2), Algunas veces (3), Casi nunca (4), Nunca (5)

Indicadores. - Normas, reglas, estándares, procedimientos y tramites de la organización, Tiempo de trabajo, compromiso, automotivación, toma decisiones, recompensas por hacer su trabajo, brindan ayuda, cumple con los objetivos laborales, atención por parte de la gerencia, equidad en las recompensas, cooperación en todos los niveles, disposición, estrategias de equipo, identificación con la empresa, realiza un trabajo acorde.

Escala de medición. - Corresponde a una escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población objeto de estudio estuvo conformada, según la oficina de recursos humanos, por 608 trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima, a mayo de 2020 y obedece a poblaciones que deben compartir las mismas características (Hernández, et al; 2014)

Muestra:

Habiéndose obtenido una muestra optima de 186 trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima, considerando un nivel de confianza de 95% y 6% como margen de error. La muestra, como lo afirma Martínez y Murray (Como se citó en Allende, 2020, p. 14) es “un subconjunto de elementos que permitió realizar el análisis de ciertas características de estos elementos”.

Los criterios de inclusión:

Trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima.

Trabajadores mayores de 18 años de una empresa textil del Cercado de Lima.

Trabajadores de ambos sexos de una empresa textil del Cercado de Lima.

Trabajadores con 2 años o más laborando en una empresa textil del Cercado de Lima.

Los criterios de exclusión:

Para la población que conformó la muestra fue:

Trabajadores que se encontraban de vacaciones.

Muestreo:

El proceso seguido para la obtención de la muestra fue en primer lugar determinar la muestra óptima, como parte del muestreo probabilístico. Posteriormente, se seleccionó aleatoriamente de la población de trabajadores a las unidades de muestreo de acuerdo con el tamaño de la muestra. El muestreo como tal es un proceso por el cual se seleccionan a las unidades de análisis que conforman la población con el único fin de estudiarlas y describir el comportamiento de ciertos atributos. Para el estudio, la unidad de análisis lo conforma el trabajador de la empresa textil del cercado de Lima, en 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para recolectar los datos fue la encuesta, “las encuestas son un método de investigación y recopilación de datos utilizadas para obtener información de personas sobre diversos temas.

Instrumento. - El instrumento utilizado para recopilar los datos fue el cuestionario, que fue elaborado tomando como base la teoría de Parker (como se citó en Barboza, 2018, p. 19) sobre cultura organizacional, el mismo que está conformado por cuatro dimensiones. Para ello, se definió conceptualmente la variable obteniendo las dimensiones que la conforman. De manera análoga, se obtuvieron los indicadores al ser definidos de manera operacional.

El cuestionario tiene como fin recoger información sobre el concepto “cultura

organizacional”, la misma que está compuesta por un conjunto de afirmaciones numeradas del 1 al 5, donde 1 significa siempre, 2 casi siempre, 3 algunas veces, 4 casi nunca y 5 nunca. Debe elegir la alternativa que considere representa su sentir, marcando para tal fin con un aspa (X) en una de las cinco columnas

Antes de aplicar el cuestionario, se sometió a juicio de expertos, para ello se proporcionó a 4 expertos o profesionales vinculados al área de Gestión de Recursos Humanos, para que evalúen pertinencia, relevancia y claridad del instrumento mediante la V de Aiken para obtener un valor de 0.98 que significa mantener el ítem (Boluarte y Tamari, 2017). Posteriormente, se sometió a la prueba de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach en razón que los valores se encontraban medidos ordinalmente, se seleccionó a 10 trabajadores como muestra piloto obteniendo un alfa de Cronbach de 0.858, (anexo 9) es decir, el cuestionario es fuertemente confiable o que existe fuerte congruencia interna.

Para proceder a la elaboración del instrumento se realizó tomando en cuenta ocho dimensiones, según Llaneza, como lo cita en la teoría de Litwin y Stinger (como se citó en Salvador, 2017, p.40). Asimismo, de manera análoga, se obtuvieron los indicadores al ser definidos de manera operacional.

Por otro lado, el cuestionario tiene como fin recoger información sobre el concepto del clima laboral, las mismas que están compuestas por un conjunto de afirmaciones numeradas del 1 al 5, donde 1 significa siempre, 2 casi siempre, 3 algunas veces, 4 casi nunca y 5 nunca. Por consiguiente, debe elegir la alternativa que considere representa su sentir, marcando para tal fin con aspa (X) en una de las cinco columnas.

Antes de aplicar el cuestionario, se sometió a juicio de expertos, para ello se consultó a 4 expertos o profesionales vinculados al área de Gestión de Recursos Humanos, para que evalúen pertinencia, relevancia y claridad del instrumento mediante la V de Aiken para obtener un valor de 0.98 que significa mantener el ítem (Boluarte y Tamari, 2017), posteriormente, se sometió a confiabilidad del instrumento mediante el alfa de Cronbach en razón que los valores se encontraban medidos ordinalmente, se seleccionó a 10 trabajadores como muestra piloto obteniendo un alfa de Cronbach de 0.867, (es decir, el cuestionario es fuertemente

confiable o que existe fuerte congruencia interna).

3.5. Procedimientos para la recolección de la información

Los trabajadores que participaron del estudio firmaron previamente el respectivo consentimiento informado, se utilizó el cuestionario para medir ambas variables.

Se procedió a enviar la carta a la empresa, solicitando el permiso respectivo para poder realizar la investigación, luego de ello facilitaron una lista con los teléfonos celulares de los participantes, lo que permitió llamarlos para indicarles su participación y procedimiento, enviándoles el consentimiento informado vía WhatsApp.

Se les indicó que se les enviaría el cuestionario, por correo y que debían enviarlo completado, informándoles que tendrían 20 minutos para marcar los ítems que consideraban oportunos. Se registraron datos generales como la edad, sexo, rol en la empresa y estado civil.

Una vez que se recibió el cuestionario se procedió a vaciar la información en una base de datos las respuestas del cuestionario con cada ítem. Calculada la muestra óptima, el cuestionario se sometió a confiabilidad estadística y validez lo que permitió su aplicación a las unidades de análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de recopilar los datos mediante el cuestionario, éstos fueron ingresados al software estadístico SPSS V. 26 formando una base de datos debidamente organizada, lo que permitió gestionar y obtener tablas de una y doble entrada correspondiente a las dimensiones y variables, las que fueron interpretadas tomando como referencia los porcentajes de cada tabla.

3.7. Aspectos éticos

La conducta del investigador en todo momento fue y es transparente actuando de acuerdo a los principios de la conducta responsable en investigación, códigos deontológicos de investigación y colegio profesional de

Psicología actuando con valores morales, se revisó previamente el código de ética del Psicólogo peruano donde señala se debe contar con la aprobación de la institución y del participante, mencionado en el capítulo III, artículo 23 y 24. Previa a la investigación in situ se orientó a los participantes del estudio en cuanto a consentimiento informado y objetivo de la investigación sin que esto afecte sus actividades laborales. Asimismo, se tuvo especial cuidado en exponer a los trabajadores a actos que puedan perjudicarles o disminuir su estima personal o que tenga que ver con la invasión de intimidad o por diferentes medios privar a los participantes de algún derecho por su colaboración con la investigación.

IV. RESULTADOS:

Tabla 1

Correlación entre cultura organizacional con el clima laboral en los trabajadores

| | | | Cultura Organizacional | Clima laboral |
|-----------------|------------------------|----------------------------|------------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Cultura Organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,359** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 186 | 186 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 1, se observa una correlación Rho de Spearman que muestra que existe una mediana relación entre la cultura organizacional con el clima laboral en los trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima, 2020. Asimismo, $p=0.000 < 0.05$, comprueba que existe relación estadísticamente significativa entre cultura organizacional con el clima laboral.

Tabla 2

Correlación entre la dimensión relaciones humanas y clima laboral en los trabajadores

| | | | Relaciones Humanas | Cooperación |
|-----------------|--------------------|----------------------------|--------------------|-------------|
| Rho de Spearman | Relaciones Humanas | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,215** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,003 |
| | | N | 186 | 186 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En tabla 2 se evidencia una correlación Rho de Spearman donde existe una mediana correlación positiva. Asimismo, $p=0.003 < 0.05$, comprueba que existe una relación estadísticamente significativa entre relaciones humanas con el clima laboral entre trabajadores.

Tabla 3

Correlación entre la dimensión organización y el clima laboral en los trabajadores

| | | Organización | Clima laboral |
|-----------------|--------------|----------------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Organización | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,302** |
| | | N | . 186 |

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 3 se observa una correlación según Rho de Spearman que evidencia una baja correlación positiva. Asimismo, $p=0.000 < 0.05$, comprueba que existe una relación estadísticamente significativa entre organización de la empresa y clima laboral entre los trabajadores.

Tabla 4

Correlación entre la dimensión satisfacción laboral y clima laboral en los trabajadores

| | | | Satisfacción Laboral | Clima laboral |
|----------|--------------|----------------------------|-------------------------|------------------|
| Rho de | Satisfacción | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,090** |
| Spearman | Laboral | Sig. (bilateral) | . | ,223 |
| | | | N | 186 |

En la tabla 4, se observa una La correlación Rho de Spearman que indica una débil correlación positiva. Asimismo, $p=0.223 > 0.05$, comprueba que no existe una relación estadísticamente significativa entre satisfacción y clima laboral en los trabajadores hacia la empresa.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión compromiso institucional y el clima laboral en los trabajadores

| | | | Compromiso Institucional | Clima laboral |
|-----------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Compromiso Institucional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,186** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,011 |
| | | N | 186 | 186 |

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

En la tabla 5, según la Rho de Spearman, existe una baja correlación positiva. Asimismo, $p=0.011 < 0.05$, comprueba que existe una relación estadísticamente significativa entre compromiso institucional y clima laboral en los trabajadores.

Tabla 6

Nivel de cultura organizacional en los trabajadores de una empresa textil

| Niveles | Trabajadores | Porcentaje |
|---------|--------------|------------|
| Alto | 181 | 97.3 |
| Medio | 5 | 2.7 |
| Bajo | 0 | 0.0 |
| Total | 186 | 100 |

En la tabla 6, se observa una predominancia de 97.3% de trabajadores en el nivel alto de cultura organización, que laboran en una empresa textil y ningún trabajador se encuentra en niveles bajos y 2.7% en el nivel medio.

Tabla 7

Nivel de clima laboral en los trabajadores de una empresa textil

| Niveles | Trabajadores | Porcentaje |
|---------|--------------|------------|
| Alto | 169 | 90.9 |
| Medio | 17 | 9.1 |
| Bajo | 0 | 0.0 |
| Total | 186 | 100 |

En la tabla 7, se observa que un 90.9% de trabajadores de una empresa textil percibe que existe un alto nivel de clima laboral, mientras que otro 9.1% considera que el nivel de clima laboral en la empresa es mediano.

V. DISCUSIÓN

La prueba de hipótesis permitió evidenciar que existe relación positiva entre cultura organizacional con el clima laboral en los trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima, 2020. Sin embargo, esta relación es mediana, a pesar de que el 97.3% de los trabajadores manifiesta percibir una alta cultura organizacional, por otro lado, la mayoría de ellos (90.9%) afirma que percibe un alto clima laboral. Los resultados de la prueba también señalan la existencia de una mediana relación, es decir lo manifestado por los trabajadores sobre ambas variables simplemente es una percepción que creen existe o debe existir, pero que en el fondo es moderada (Rho Spearman 0.359). La prueba es significativa lo que permite inferir que con programas de capacitación se puede lograr estimar que a un mayor nivel de cultura organizacional mayor debería ser el clima laboral, inferencia que concuerda con los resultados obtenidos por Gavino (2018) en el que la correlación entre las variables cultura organizacional y clima laboral es fuerte al obtener una correlación de $r=0.93$. En la empresa se pueden encontrar trabajadores que verdaderamente se encuentran identificados con su centro de trabajo y que muestran un alto nivel de cultura organizacional, resultados que concuerdan con la investigación de Blas (2019) donde determina que el grado de relación que existe es moderado tanto en la cultura organizacional y los equipos de alto desempeño.

Las relaciones humanas constituyen un vínculo amical entre los trabajadores, estas ocurren de manera espontánea y pueden durar un corto o largo tiempo, a juzgar por lo señalado el 73.7% en los trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima 2020, muestra que el nivel de relaciones humanas es muy alto, este resultado es importante porque significa una convivencia pacífica entre seres humanos lo que facilita el trabajo creando un

adecuado ambiente laboral y en consecuencia fomenta un adecuado clima laboral ($R=0.215$; $p<0.05$) formando ese lazo de cooperación entre los demás, este resultado se aproxima al trabajo de Llacsá y Rado (2018) en el que determina una fuerte relación entre las relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública – Arequipa ($R=0.916$; $p<0.05$)

La organización de la empresa como parte de la cultura organizacional se refleja en el cumplimiento de las metas y objetivos, pero tras ella se encuentra todo un ejército de personas dedicadas a la planificación y ejecución tanto en la parte administrativa como operativa, de acuerdo a lo señalado por el 78.5% por los trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima, esta organización también supone cambios, pues nada es constante en el tiempo, sin embargo, la coordinación y orden para la realizar actividades de manera sistemática, donde los recursos materiales y humanos son necesarios para alcanzar los objetivos propuestos, tal y como lo señala Parker (como se citó en Barboza, 2018,p.19). El presente estudio, también demostró que existe una relación significativa entre organización de la empresa y clima laboral entre los trabajadores ($R=0.315$; $p < 0.05$), resultado que se acerca al estudio de Morón (2014) en el que una de sus conclusiones, señala que la organización empresarial deberá adaptarse a los cambios tanto internos como externos y que para cumplir con sus objetivos se necesita invertir en tecnología e innovación.

Respecto a la satisfacción laboral, se identificó que el 91.4% de los trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima, afirmaron estar altamente satisfechos con el trabajo que realizan, pero la prueba de hipótesis demostró que no existe una relación entre satisfacción laboral y clima laboral en los trabajadores hacia la empresa ($p=0.223 > 0.05$), es decir, el clima laboral no necesariamente se debe a cuan satisfechos se encuentren los trabajadores con su trabajo. Por otro lado, el estudio de Guzmán (2018) concluye que la satisfacción laboral está relacionada significativamente con el clima organizacional, sin embargo, el 53.3% de trabajadores manifiesta una inapropiada satisfacción en una empresa de carga internacional.

El 75.8% de los trabajadores afirmaron sentirse comprometidos con la empresa en factores que van desde la actitud frente al trabajo hasta su lealtad. En ese sentido, el estudio comprueba que existe una baja relación, pero estadísticamente significativa entre compromiso institucional y clima laboral de los trabajadores ($R=0.186$; $p=0.011 < 0.05$). Sobre este aspecto García (2017) también determina que el compromiso organizacional en una empresa es mediano ($r=0.6$) pero que a pesar de ello la relación es significativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se ha llegado a determinar que existe relación significativa entre la cultura organizacional con el clima laboral en una empresa textil del Cercado de Lima, esto significa que los trabajadores presentan adecuadas relaciones humanas, organización, satisfacción laboral y compromiso institucional que se relacionan con el clima laboral de los trabajadores

Segunda: Existe relación estadísticamente significativa entre relaciones humanas con el clima laboral, indicando que actividades laborales, el cumplimiento de metas, el establecimiento de estrategias, los insumos y apoyo logístico, cumplen un rol importante para el clima laboral de los trabajadores

Tercera: De igual manera, se ha determinado que existe relación estadísticamente significativa entre organización de la empresa y el clima laboral esto nos demuestra que los trabajadores cumplen con las metas y las estrategias establecidas por parte de las gerencias ya que cuentan con los insumos necesarios y el adecuado apoyo logístico.

Cuarta: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y clima laboral en los trabajadores, sin embargo, reconocen que cuentan con las herramientas adecuadas, y se encuentran conformes con el trabajo que realizan en un adecuado ambiente de trabajo

Quinta: Existe relación estadísticamente significativa entre compromiso institucional y clima laboral en los trabajadores, esto se refleja en que

los trabajadores cumplen con el tiempo establecido para realizar sus actividades laborales, demostrando que tienen un compromiso con la empresa lo cual demuestra una identificación con la empresa.

Sexta: Existe en la mayoría de trabajadores, un alto nivel de cultura organizacional, que se ve reflejada en el cumplimiento del trabajo en la alta productividad que cumplen con sus objetivos trazados por la empresa.

Séptima: Existe un alto nivel de clima laboral en los trabajadores de una empresa textil, que se ve reflejado en el nivel de cooperación que tienen trabajadores entre sí, y la disposición en todas las jerarquías para participar en el cumplimiento de estrategias, convirtiéndose en un grato ambiente de trabajo.

VII.RECOMENDACIONES:

Primera: Para fortalecer la relación entre cultura organizacional y clima laboral, es necesario afianzar, mediante actividades grupales que puedan ayudar a conocer la visión y misión de la empresa de manera clara y los valores de la empresa, pero también es necesario promover un ambiente de camaradería y para lograrlo se pueden realizar de manera frecuente reuniones sociales para los trabajadores, que ayudarán a socializar, motivar e impulsar el trabajo y lealtad hacia la empresa. Estas actividades crean comunicación efectiva en beneficio de la gestión de la empresa y en consecuencia lograr un adecuado clima laboral.

Segunda: En lo que respecta a las relaciones humanas entre compañeros de trabajo, es necesario fortalecer la confianza y la única manera es motivarlos a respetar y comprender al compañero de trabajo, honrar los compromisos, pero sobre todo comportarse como una persona íntegra, ya que la integridad constituye la mejor carta de presentación. En ese sentido, se recomienda que para cohesionar las buenas relaciones que existen entre los trabajadores de la empresa es necesario tener organizadas las actividades empresariales y sobre todo designar responsables y plazos, de acuerdo con la importancia de las actividades comprometidas.

Tercera: Como toda empresa, la organización se encuentra debidamente estructurada y articulada, afectando directamente la productividad ya sea de manera favorable o desfavorable. En ese sentido, cada trabajador debe tener su rol y responsabilidades claramente definidas, diferenciando marcadamente las jerarquías que existe en toda organización con la finalidad de evitar posibles desviaciones en la empresa.

Cuarta: A pesar que existe un alto nivel de satisfacción laboral que tienen los

trabajadores con la empresa, es recomendable capacitarlos, para que, entre otras cosas, interioricen el nombre de la empresa y su participación en el mercado local e internacional y el rol que juega en sus vidas el formar parte de ella, luego realizar un análisis FODA para luego elaborar un manual que permita establecer claramente las funciones de los trabajadores, de tal manera que en conjunto la empresa también adquiera su propia identidad y a la vez los trabajadores se encuentre satisfechos con trabajar en la empresa.

Quinta: Respecto al compromiso que deben tener los trabajadores con la empresa, no solo debe estar en función a recompensas que pueda recibir el trabajador, de manera excepcional, sino el compromiso que cada trabajador debe asumir con la empresa, además de cumplir con las metas que proponen de manera periódica. Por lo que se recomienda, realizar capacitaciones al personal para que cumpla con las metas, con un trabajo de calidad, lo que a su vez repercutirá en el producto y producción de la empresa logrando de alguna manera incrementar su compromiso hacia ella.

Sexta: Sobre el nivel de cultura organizacional, se sugiere afianzar las dimensiones que conforman este concepto estableciendo una política de comunicación efectiva, es decir consolidar la comunicación interna, donde ejecutivos y trabajadores se sientan escuchados, tomados en cuenta ante cualquier eventualidad que pudiera surgir en el ambiente de trabajo, sin temor a ser juzgados.

Séptima: Sobre el clima laboral de la empresa, se sugiere promover el mutuo respeto entre los trabajadores, sea cual fuere la jerarquía que ocupen. En ese sentido, promover un ambiente de tolerancia y respeto, de alguna manera, haría crear un clima de armonía en el trabajo.

REFERENCIAS

- ADVISORS (20 de marzo de 2019). Desafíos empresariales: 4 retos a los que enfrentan los negocios. <https://www.gb-advisors.com/es/desafios-empresariales/>.
- Allende, V. (2020). *Adaptación de la Escala de Aceptación de Mitos Modernos sobre la Agresión Sexual (AMMSA) en estudiantes universitarios de Lima*. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49448/Allende_BVA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarado, M. y Flores, E. (2019). *Relaciones interpersonales y satisfacción laboral de los trabajadores del área de crédito y operaciones de la Caja Trujillo - agencia centro 2019*. (Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego). Perú. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/5017/1/RE_ADMI_MARY.ALVARADO_ELSA.FLORES_RELACIONES.INTERPERSONALES_DATOS.pdf
- Atencia, J., Balaguera, Y. y Cantillo, S. (2017). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: empresas comerciales Santa Marta*. (Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia). <https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/5090/1/GRADO%20DE%20SATIFACCION%20LABORAL%20Y%20CONDICIONES%20DE%20TRABAJO%20EMPRESA%20EN%20SANTA%20MARTA.pdf>
- Barboza, W. (2018). *Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11835>
- Blas, M. (2019). *Cultura organizacional y equipos de alto desempeño en ventas en compañías de seguros y bancos* (Tesis maestría, Universidad César Vallejo). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35006/blas_gm.pdf?sequence=1.
- Boluarte, A. y Tamari, K. (2017). Validez de contenido y confiabilidad inter-observadores de Escala Integral Calidad de Vida. *Revista de Psicología*. 35(2), 617-642.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/issue/view/1424>.

Business School (07 de noviembre de 2018). Cooperación empresarial: definición y ventajas. <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/cooperacion-empresarial-definicion/>.

Corbin, J. (s/f). Los 15 problemas y conflictos más frecuentes en el trabajo. <https://psicologiymente.com/organizaciones/problemas-conflictos-mas-frecuentes-trabajo>.

Enríquez, M. y Mamani, M. (2019). *Asertividad y clima laboral en docentes del nivel de secundaria del distrito de Cerro Colorado*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín)

Gavino, A. (2018). *Cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017*. (Tesis de Postgrado, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37805/gavino_aa.pdf

Guzmán A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global*. (Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma). <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1658/TESIS%20ANGELICA%20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6° Ed. México: Mc Graw Hill Interamericana.

https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Laura, H. (2019). *Relaciones humanas y el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Azángaro – 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37441/laura_jh.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Llacsá, G. y Rado, R. (2018). *Relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018*. (Tesis de posgrado,

Universidad César Vallejo).
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj-ftWA8YDyAhWNCrkGHcqEC3lQFjALegQIKRAD&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500.12692%2F32674%2Fllacsa_cg.pdf%3Fsequence%3D1&usq=AOvVaw2H560v1LILk-0qW4PsFeqm

Lucas, G. (03 de julio de 2019). Identidad Corporativa: ¿qué es y cómo crear la de tu empresa? <https://rockcontent.com/es/blog/identidad-corporativa/#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20valores,quiere%20cultivar%20de%20s%C3%AD%20misma.>

Martínez, C. y Yépez, P. (2017). *Cultura organizacional en empresas constructoras limeñas y su influencia en el clima laboral en obra: estudio de casos*. (Tesis para Ingeniero Civil, Pontificia Universidad Católica del Perú). http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9763/MARTINEZ_CARLA_YEPEZ_PEDRO_CULTURA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marulanda, López y Cruz, (diciembre, 2018). *La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia. Información tecnológica. (29)6, 245-*

Meza, E. (2017). *Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. Comuni@cción. (8)2, s.p.* <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/208/142>

Mondragón, M. (2014). Uso de la Correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico. 8(1), 98-104.* https://www.researchgate.net/publication/332365912_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA

Montiel, S. (30 de noviembre 2016). 7 claves para definir la identidad corporativa de una empresa. <https://www.deustoformacion.com/blog/gestion-empresas/7-claves-para-definir-identidad-corporativa-empresa.>

Morón, G. (2014). *La organización como clave del éxito empresarial*. (tesis de pregrado,

Universidad Internacional de La Rioja).
https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/2336/Gemma_Moron_Molina_B.pdf?sequence=1

Nieto, E. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, en el año 2017*. (Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica de Ecuador).
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertación%20Erika>

Niño, J. (2015). La cultura organizacional en el contexto de la globalización. Apuntes Universitarios. Revista de Investigación, (5)2, julio-noviembre, pp.19-40.

Ochoa, (19 de febrero de 2015). El muestreo: qué es y por qué funciona. Recuperado de <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-que-es-porque-funciona>

Ortiz, E. (2016). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del cuartel general de la cuarta brigada de Montaña de la Región de Puno, año 2016*. (Tesis de Licenciado, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez).
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/762>

Osorio, L. (2019). *Relaciones Humanas y Gestión Educativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Pichanaki" del Distrito de Pichanaqui-Chanchamayo Junín – 2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35180/osorio_ol.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pacheco, J. (05 de junio de 2019). ¿Cuáles son las responsabilidades laborales? Recuperado el 22 de noviembre de 2020 de web y empresas website: <https://www.webyempresas.com/responsabilidades-laborales/>

Peru-retail (13 de marzo de 2020). Perú: Las exportaciones textiles y confecciones moverían US\$1,430 millones en 2020. <https://www.peru-retail.com/peru-exportaciones-textiles-confecciones-2020/#:~:text=Perú%3A%20Las%20exportaciones%20textiles%20y%20confecciones%20moverían%20US%241%2C430%20millones%20en%202020,-4%20March%2C%202020&text=Las%20exportaciones%20de%20textiles%20y,de>

Raffino, M. (25 de setiembre de 2020). Cultura organizacional. Concepto de.

Recuperada de <https://concepto.de/cultura-organizacional/>

Reglamento RENACYT (25 de noviembre de 2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. concytec.gob.pe. Recuperado de

Reyes, J. y Moros, H. (abril, 2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201&lng=es&tlng=es

Reyes, M. (2014). Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes. (Tesis de grado). <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Reyes-Maria.pdf>

Ríos, R. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital "Alto de la Alianza", en el año 2015*. (Tesis de pregrado). <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/317/1/Ríos-Rivera-Ronald-Juan.pdf>

Roca, M. (2016). *La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)*. (Tesis de maestría). Recuperada de http://www.revistacts.net/wp-content/uploads/2018/01/Tesis_Roca.pdf

Rosales, C. y Valdivia, J. (2020). *Exposición a la Violencia, Soledad y Experiencia Relacionada al Móvil en Adolescentes de Instituciones Educativas, Lima Metropolitana*. (Tesis de Licenciatura). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49294/Rosales_LCFM

Salazar, S. (2018). *Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral en la Oficina Registral del Reniec del Callao - 2017*. (Tesis de Postgrado). Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13950/Salazar_ZSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salvador, R. (2017). *Liderazgo y clima laboral de los colaboradores de una empresa dedicada a la cobranza en Lima, 2016*. (Tesis de pregrado). Lima:

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8582>

Sánchez, G. y García, L. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, vol.22, núm.2, junio, pp.161-166

-Valdivia_BJB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Webcicap (17 de julio de 2017). El conflicto laboral como parte de la cultura organizacional: causas y Soluciones. Costa Rica: Centro de investigación y capacitación en Administración Pública. Recuperada de <http://cicap.ucr.ac.cr/sitiomigrado/conflicto-laboral-parte-la-cultura-organizacional-causas-soluciones/>

Wilches, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minería Texas Colombia*. (Tesis de maestría). Recuperada de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1521/1/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | Metodología | Variable | Dimensiones |
|---|--|--|--|------------------------|---|
| ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima, 2020? | Determinar la relación entre la cultura organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima, 2020 | Existe relación significativa entre la cultura organizacional con el clima laboral en una empresa textil de Cercado de Lima, 2020 | Población: 608 trabajadores Muestra: 186 trabajadores, nivel de confianza 95% y 6% margen de error. | Cultura organizacional | <ul style="list-style-type: none"> . Relaciones humanas . Organización . Satisfacción laboral . Compromiso institucional |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas | Metodología | Variable | Dimensiones |
| 1.- ¿Cómo se relaciona la dimensión relaciones humanas con el clima laboral de los trabajadores? 2.- ¿Cómo se relaciona la dimensión organización y clima laboral en los trabajadores? 3.- ¿Cómo se relaciona la dimensión satisfacción laboral y clima laboral en los trabajadores? 4.- ¿Cómo se relaciona la dimensión compromiso institucional y clima laboral de en los trabajadores? 5.- ¿Cuál es el nivel de la cultura organizacional en los trabajadores? 6.- ¿Cuál es el nivel del clima laboral en los trabajadores? | 1.- Determinar la relación entre la dimensión relaciones humanas y clima laboral en los trabajadores. 2.- Determinar la relación entre la dimensión organización y clima laboral en los trabajadores. 3.- Determinar la relación entre la dimensión satisfacción laboral y clima laboral en los trabajadores 4.- Determinar la relación entre la dimensión compromiso institucional y clima laboral en los trabajadores | 1.- Existe relación estadísticamente significativa entre cultura organizacional con el clima laboral en una empresa textil del Cercado de Lima, 2020 2.- Existe una relación estadísticamente significativa entre relaciones humanas con el clima laboral entre trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima. 2020 3.- Existe una relación estadísticamente significativa entre organización de la empresa y clima laboral | Tipo de investigación: básica Diseño no experimental de corte Transversal Nivel: Descriptiva-Correlacional | Clima laboral | <ul style="list-style-type: none"> . Estructura . Responsabilidad . Recompensa . Reto . Relaciones . Cooperación . Conflictos . Identidad |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|
| | <p>5.- identificar el nivel de la cultura organizacional en los trabajadores.</p> <p>6.- Identificar el nivel del clima laboral en los trabajadores</p> | <p>en los trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima. 2020</p> <p>4.- existe una relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y clima laboral en los trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima. 2020</p> | | | |
|--|---|---|--|--|--|

Anexo 2. Tabla de Operacionalización de Variables

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|------------------------|---|---|--------------------------|---|---|
| Cultura Organizacional | <p>Adeyoyin (como se citó en Martínez y Yepes, 2017, p. 6), un "conjunto de costumbres que moldean la manera de relacionarse y actuar de los miembros de la organización. Estas costumbres influyen de manera directa en la manera de cómo se hace el trabajo".</p> <p>Parker (citado por Barboza, 2018, p. 19) dimensiona a la Cultura organizacional en cuatro aspectos: las relaciones humanas, organización, satisfacción laboral y compromiso institucional.</p> | <p>Se medirá mediante las puntuaciones del 1 al 5, el cuestionario cuenta con 22 ítems, el cual se califica con las siguientes puntuaciones:</p> <p>Siempre (1) Casi siempre (2) Algunas veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5)</p> | Relaciones humanas | Actividades laborales, cumple con las metas, Establece estrategias, insumos necesarios, apoyo logístico, niveles jerárquicos | <p>Ordinal</p> <p>Siempre (1) Casi siempre (2) Algunas veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5)</p> |
| | | | Organización | Cumple con las metas, establece estrategias, cuenta con insumos necesarios, apoyo logístico coordinación en niveles jerárquicos | |
| | | | Satisfacción laboral | Herramientas realizar su trabajo, conforme con el trabajo que realiza, aumento de sueldo, adecuado ambiente de trabajo. | |
| | | | Compromiso institucional | Cumple en el tiempo, compromiso con la empresa, participa en reuniones de la empresa, apego con la empresa | |

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|---------------|---|---|-----------------|--|---|
| Clima laboral | Robbins (como se citó en Ortiz, 2016, p.11) sostiene que el clima laboral es un entorno conformado por instituciones y fuerzas fuera de la empresa que puede influenciar en el desempeño de los mismos trabajadores | Se medirá mediante las puntuaciones del 1 al 5, el cuestionario cuenta con 32 ítems, el cual se califica con las siguientes puntuaciones : Siempre (1) Casi siempre (2) Algunas veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5) | Estructura | Normas, reglas, estándares, procedimientos y trámites de la organización | <p style="text-align: center;">Ordinal</p> Siempre (1) Casi siempre (2) Algunas veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5) |
| | | | Responsabilidad | Tiempo de trabajo, Compromiso, automotivación toma de decisiones | |
| | | | Recompensa | Recompensas por hacer su trabajo, equidad en las recompensas | |
| | | | Reto (desafío) | Brindan ayuda, cumple con los objetivos laborales, atención de parte de la gerencia. | |
| | | | Relaciones | Socialización, amistad, percepción positiva. | |
| | | | Cooperación | Cooperación en todos los niveles, disposición, estrategias de equipo. | |
| | | | Conflictos | Las ideas concuerdan, mitiga las discrepancias, resolución de problemas en grupo de trabajo. | |
| | | | Identidad | Identificación con la empresa, Realiza un trabajo acorde. | |

Anexo 3. Cuestionario para medir Cultura Organizacional

Instrucciones:

El cuestionario tiene como fin recoger información sobre la investigación titulada: “Cultura Organizacional”, la misma que está compuesta por un conjunto de afirmaciones numeradas del 1 al 5, donde 1 significa siempre, 2 casi siempre, 3 algunas veces, 4 casi nunca y 5 nunca. Debe elegir la alternativa que considere representa su sentir, marcando paratal fin con un aspa (X) en una de las cinco columnas. Se le recuerda, que esta técnica es anónima, se agradece su participación.

I.- Datos generales

1.- Edad: ...

2.- Sexo: a) Masculino () b) Femenino ()

3.- Rol en la empresa:

a) Operario () b) Técnico () c) Profesional ()

4.- Estado civil:

a) Soltero(a) () b) Casado(a) () c) Viudo(a) ()
d) Divorciado(a) () e) Conviviente ()

| Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Cultura Organizacional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1.- Después del trabajo de parto con mis compañeros. 3.- Tengo un compañero de trabajo que es mi gran amigo 4.- Comparto vivencias personales con mis compañeros de trabajo. 5.- Los fines de semana de parto de manera frecuente con mis compañeros. 6.- Respeto a todos mis compañeros de trabajo. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 7.- Sé reconocer la amistad de mis compañeros de trabajo. | | | | | |
| 8.- Mis actividades laborales las hago de acuerdo a un plan de trabajo.9.- Cumpló con las metas y objetivos establecidos por mi jefe. 10.- Establezco estrategias para cumplir con mis metas y objetivos. 11.- Cuento con los insumos necesarios para cumplir con las metas y objetivos establecidos. 12.- Recibo el apoyo logístico para cumplir con las tareas asignadas. | | | | | |
| 13.- Tengo las herramientas necesarias para realizar mi trabajo. 14.- Tengo mucho trabajo. 15.- Estoy conforme con el trabajo que realizo. 16.- Estoy a la espera de un aumento de sueldo. 17.- Mis actividades laborales los hago en un adecuado ambiente de trabajo. | | | | | |
| 18.- El trabajo que me asignan lo cumpro en el tiempo previsto 19.- Estoy contento de pertenecer y trabajar en esta empresa. 20.- Participo y apporto en reuniones/debates que involucran el bienestar de la empresa. 21.- Considero que mii trabajo es esencial para la empresa.22.- Mi experiencia laboral en la empresa es favorable. | | | | | |

Anexo 4. Cuestionario para medir Clima Laboral

| | | | | |
|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Clima Laboral | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1.- La empresa flexibiliza las normas laborales | | | | | |
| 2.- Cumplo con las reglas laborales de la empresa. | | | | | |
| 3.- Debo cumplir con estándares de trabajo impuestos por la empresa | | | | | |
| 4.- Cumplo con los procedimientos laborales. | | | | | |
| 5.- Existen limitaciones en el trabajo. | | | | | |
| 6.- Flexibilidad al realizar trámites laborales. | | | | | |
| 7.- Realizo mi trabajo en el tiempo programado. | | | | | |
| 8.- Estoy comprometido con mi trabajo | | | | | |
| 9.- Me siento auto motivado con mi trabajo | | | | | |
| 10.- Tomo mis propias decisiones para cumplir con mi trabajo. | | | | | |
| 11.- Recibo recompensa(s) por hacer mi trabajo. | | | | | |
| 12.- Existe equidad en las recompensas. | | | | | |
| 13.- Realizar mi trabajo se me dificulta | | | | | |
| 14.- Pido ayuda para resolver ciertas limitaciones que tengo al hacer mi trabajo. | | | | | |
| 15.- Cumplo con mis objetivos de trabajo. | | | | | |
| 16.- Percibo que lo que hago con mi trabajo llama la atención positiva de la gerencia. | | | | | |
| 17.- Durante el horario de trabajo comparto experiencias de trabajo con mis compañeros. | | | | | |
| 18.- Durante el horario de trabajo socializo con mis compañeros. | | | | | |
| 19.- Tengo amistad con todos mis compañeros de mi área de trabajo. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| <p>20.- Percibo que existe un buen ambiente de trabajo.</p> <p>21.- Socializo con el jefe inmediato superior.</p> | | | | | |
| <p>22.- Los jefes cooperan para con el trabajo que realizamos en la empresa.</p> <p>23.- Coopero con mis compañeros de trabajo.</p> <p>24.- Mis compañeros de trabajo cooperan con el trabajo que realizo.</p> <p>25.- Cuando existe una limitación en el trabajo establecemos estrategias para superarlas.</p> <p>26.- Apoyo a mis compañeros de trabajo ante problemas personales.</p> | | | | | |
| <p>27.- Las ideas que tengo sobre las políticas de trabajo concuerdan con las demis compañeros</p> <p>28.- Existe discrepancias entre los compañeros de trabajo ayudo a mitigar lasdiscrepancias.</p> <p>29. Resolvemos los problemas de trabajo en grupo.</p> | | | | | |
| <p>30.- Me siento identificado con la empresa.</p> <p>31.- El trabajo que realizo se ajusta a mi conveniencia.</p> <p>32.- Me siento bien al acudir a trabajar.</p> | | | | | |

Anexo 5. Cartas de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la universalización de la salud”

Señor

Felipe López Martínez

Coordinador de la Oficina de Relaciones

Humanas Industria Textil del Pacífico S.A.

Av. Oscar R. Benavides 1560.

Lima Presente. -

De mi consideración

Es grato saludarlo y en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Norte, es un gusto presentarle a la alumna Wendy Pozo Barba, identificada con DNI N° 10184818, código universitario N° 2014150671, matriculada en el Programa de Estudios de Psicología, desea realizar su trabajo de investigación sobre: “Cultura organizacional y Clima laboral en los trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima, 2020”, agradezco por antelación pueda brindar las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

MG. EDITH HONORINA JARA AMES

*Coordinadora de PE de Psicología
UCV Campus Lima Ate*

Anexo 6. Carta de presentación juicio de expertos

Dr.: Maximiliano Carnero Andía

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela profesional de psicología de la Universidad César Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciada en Psicología.

El título del trabajo de investigación es: “Cultura organizacional y Clima laboral en los trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima, 2020.”, y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Protocolo de evaluación

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.



Wendy Pozo Barba

D.N.I: 10184818

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Cultura organizacional

| Nº | DIMENSIONES / ítems | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/ Observaciones |
|--|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|----------------------------|
| | Ítems originales | Ítems Modificados | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| Dimensión 1: Relaciones humanas | | | | | | | | | |
| 1 | Después del trabajo comparto con mis compañeros. | Después del trabajo comparto con mis compañeros | X | | X | | X | | |
| 2 | Tengo un compañero de trabajo que es mi gran amigo | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 3 | Comparto vivencias personales con mis compañeros de trabajo. | Comparto mis experiencias personales con mis compañeros de trabajo | X | | X | | X | | |
| 4 | Los fines de semana comparto de manera frecuente con mis compañeros. | Los fines de semana comparto con mis compañeros | X | | X | | X | | |
| 5 | Respeto a todos mis compañeros de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 6 | Sé reconocer la amistad de mis compañeros de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Organización | | | | | | | | | |
| 7 | Existe coordinación entre los niveles jerárquicos de la empresa | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 8 | Mis actividades laborales las hago de acuerdo a un plan de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | | | |
| 9 | Cumplo con las metas y objetivos | Se mantiene | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|--|---|---|
| | establecidos por mi jefe. | | | | | | | |
| 10 | Establezco estrategias para cumplir con mis metas y objetivos. | Se mantiene | X | | X | | X | |
| 11 | Cuento con los insumos necesarios para cumplir con las metas y objetivos establecidos. | Se mantiene | X | | X | | X | |
| 12 | Recibo el apoyo logístico para cumplir con las tareas asignadas. | Se mantiene | X | | X | | X | |
| Dimensión 3: Satisfacción laboral | | | | | | | | |
| 13 | Tengo las herramientas necesarias para realizar mi trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | |
| 14 | Tengo mucho trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | |
| 15 | Estoy conforme con el trabajo que realizo. | Se mantiene | X | | X | | X | |
| 16 | Estoy a la espera de un aumento de sueldo. | Se mantiene | X | | X | | X | |
| 17 | Mis actividades laborales las hago en un adecuado ambiente de trabajo. | Mi trabajo lo hago en un adecuado ambiente de trabajo | X | | X | | X | |
| Dimensión 4: Compromiso institucional | | | | | | | | |
| 18 | El trabajo que me asignan lo cumplo en el tiempo previsto. | Se mantiene | | X | X | | | X |
| 19 | Estoy contento de pertenecer y trabajar en esta empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | |
| 20 | Participo y apporto en reuniones/debates que involucran el bienestar de la empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | |
| 21 | Considero que mi trabajo es esencial para la empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | |
| 22 | Mi experiencia laboral en la empresa es favorable. | Se mantiene | X | | X | | X | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Observaciones: Proceda

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Maximiliano Carnero Andía DNI: 40765223

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|--|----------------|-------------------|
| 01 | Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión | Administración | 1997 - 2006 |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|---------------|-----------|-------|-----------------|-------------------------------|
| 01 | Independiente | Consultor | Lima | | Asesor y consultor en Gestión |
| 02 | Fonbiepol | Gerente | Lima | | Gerencia |

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

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


Firma del Experto Informante.
DNI. 40765223

06 de enero de 2021

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima laboral

| Nº | DIMENSIONES / ítems | | Pertinencia1 | | Relevancia2 | | Claridad3 | | Sugerencias/ Observaciones |
|-------------------------------------|--|--|--------------|----|-------------|----|-----------|----|----------------------------|
| Nº | Ítems originales | Ítems Modificados | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| Dimensión 1: Estructura: | | | | | | | | | |
| 1 | La empresa flexibiliza las normas laborales | Las normas laborales de la empresa son flexibles | X | | X | | X | | |
| 2 | Cumplo con las reglas laborales de la empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 3 | Debo cumplir con estándares de trabajo impuestos por la empresa | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 4 | Cumplo con los procedimientos laborales. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 5 | Existen limitaciones en el trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 6 | Flexibilidad al realizar trámites laborales | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Responsabilidad | | | | | | | | | |
| 7 | Realizo mi trabajo en el tiempo programado. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 8 | Estoy comprometido con mi trabajo | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 9 | Me siento auto motivado con mi trabajo | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 10 | Tomo mis propias decisiones para cumplir con mi trabajo | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 3: Recompensa | | | | | | | | | |
| 11 | Recibo recompensa(s) por hacer mi trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 12 | Existe equidad en las recompensas | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 4: Reto (desafío) | | | | | | | | | |
| 13 | Realizar mi trabajo se me dificulta | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 14 | Pido ayuda para resolver ciertas limitaciones que tengo al hacer mi trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 15 | Cumplo con mis objetivos de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |

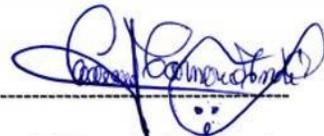
| | | | | | | | | | |
|---------------------------------|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 16 | Percibo que lo que hago con mi trabajo llama la atención positiva de la gerencia. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 5: Relaciones | | | | | | | | | |
| 17 | Durante el horario de trabajo comparto experiencias de trabajo con mis compañeros. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 18 | Durante el horario de trabajo socializo con mis compañeros. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 19 | Tengo amistad con todos mis compañeros de mi área de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 20 | Percibo que existe un buen ambiente de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 21 | Socializo con el jefe inmediato superior | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 6: Cooperación | | | | | | | | | |
| 22 | Los jefes cooperan para con el trabajo que realizamos en la empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 23 | Coopero con mis compañeros de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 24 | Mis compañeros de trabajo cooperan con el trabajo que realizo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 25 | Cuando existe una limitación en el trabajo establecemos estrategias para superarlas. | Cuando existe problemas en el trabajo establecemos estrategias para superarlas | X | | X | | X | | |
| 26 | Apoyo a mis compañeros de trabajo ante problemas personales. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 7: Conflictos | | | | | | | | | |
| 27 | Las ideas que tengo sobre las políticas de trabajo concuerdan con las de mis compañeros | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 28 | Existen discrepancias entre los compañeros de trabajo, ayudo a mitigar las discrepancias. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 29 | Resolvemos los problemas de trabajo en grupo | Se mantiene | X | | X | | X | | |

| Dimensión 8: Identidad | | | | | | | | |
|------------------------|---|-------------|---|--|---|--|---|--|
| 30 | Me siento identificado con la empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | |
| 31 | El trabajo que realizo se ajusta a mi conveniencia. | Se mantiene | X | | X | | X | |
| 32 | Me siento bien al acudir a trabajar | Se mantiene | X | | X | | X | |

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



Firma del Experto Informante.
DNI. 40765223

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CLIMA LABORAL

Observaciones: Proceda

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Maximiliano Carnero Andía DNI: 40765223

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|---|----------------|-------------------|
| 01 | Universidad Nacional José Faustino SánchezCarrión | Administración | 1997 - 2006 |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|---------------|-----------|-------|-----------------|-------------------------------|
| 01 | Independiente | Consultor | Lima | | Asesor y consultor en Gestión |
| 02 | Fonbiepol | Gerente | Lima | | Gerencia |

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


Firma del Experto Informante.
DNI. 40765223

06 de enero de 2021

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Cultura organizacional

| Nº | DIMENSIONES / ítems | | Pertinencia 1 | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/Observaciones |
|---------------------------------|--|------------------|---------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------------------|
| | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| Dimensión 1: Relaciones humanas | | | | | | | | | |
| Nº ítem | Ítems originales | Ítems Modificado | | | | | | | |
| 1 | Después del trabajo de departamento con mis compañeros. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 2 | Tengo un compañero de trabajo que es mi gran amigo | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 3 | Comparto vivencias personales con mis compañeros de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 4 | Los fines de semana de departamento de manera frecuente con mis compañeros | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 5 | Respeto a todos mis compañeros de trabajo. | Se mantiene | X | | | X | X | | |
| 6 | Se reconoce la amistad de mis compañeros de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Organización | | | | | | | | | |
| 7 | Existe coordinación entre los niveles jerárquicos de la empresa | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 8 | Mis actividades laborales las hago de acuerdo con un plan de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 9 | Cumplo con las metas y objetivos establecidos por mi jefe. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 10 | Establezco estrategias para cumplir con mis metas y objetivos. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 11 | Cuento con los insumos necesarios para cumplir con las metas y objetivos establecidos. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 12 | Recibo el apoyo logístico para cumplir con las tareas asignadas. | Se mantiene | X | | X | | X | | |

| Dimensión 3: Satisfacción laboral | | | | | | | | |
|--|---|---|---|--|---|--|---|--|
| 13 | Tengo las herramientas necesarias para realizar mi trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | |
| 14 | Tengo mucho trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | |
| 15 | Estoy conforme con el trabajo que realizo. | Se mantiene | X | | X | | X | |
| 16 | Estoy a la espera de un aumento de sueldo. | Se mantiene | X | | X | | X | |
| 17 | Mis actividades laborales los hago en un adecuado ambiente de trabajo. | Mis actividades laborales los hago en un ambiente de trabajo adecuado | X | | X | | X | |
| Dimensión 4: Compromiso institucional | | | | | | | | |
| 18 | El trabajo que me asignan lo cumplo en el tiempo previsto. | Se mantiene | X | | X | | X | |
| 19 | Estoy contento de pertenecer y trabajar en esta empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | |
| 20 | Participo y apporto en reuniones/debate que involucra el bienestar de la empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | |
| 21 | Considero que mi trabajo es esencial para la empresa. | Considero que mi trabajo contribuye a desarrollar la empresa | X | | X | | X | |
| 22 | Mi experiencia laboral en la empresa es favorable. | Se mantiene | X | | X | | X | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Observaciones: Aplicar

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Díaz Bracamonte Marianella Janet **DNI:** 07025472

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|---------------------------|---------------------|-------------------|
| 01 | Universidad Alas Peruanas | Dra. Administración | 2008 – 2009 |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

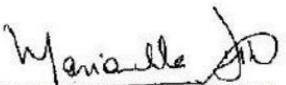
| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-------------------------------------|----------|-------|----------------------|----------------------------------|
| 01 | Universidad María Auxiliadora S.A.C | Director | Lima | 2018 a la actualidad | Escuela de Marketing Empresarial |
| 02 | | | | | |

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

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


Firma del Experto Informante

06 de enero de 2021

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima laboral

| Nº | DIMENSIONES / ítems | | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | Sugerencias/ Observaciones |
|-------------------------------------|---|-------------------|---------------|----|--------------|----|------------|----|-------------------------------|
| | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| Dimensión 1: Estructura | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| Nº ítem | Ítems originales | Ítems Modificados | | | | | | | |
| 1 | La empresa flexibiliza las normas laborales | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 2 | Cumplo con las reglas laborales de la empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 3 | Debo cumplir con estándares de trabajo impuestos por la empresa | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 4 | Cumplo con los procedimientos laborales. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 5 | Existen limitaciones en el trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 6 | Flexibilidad al realizar trámites laborales | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Responsabilidad | | | | | | | | | |
| 7 | Realizo mi trabajo en el tiempo programado. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 8 | Estoy comprometido con mi trabajo | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 9 | Me siento auto motivado con mi trabajo | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 10 | Tomo mis propias decisiones para cumplir con mi trabajo | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 3: Recompensa | | | | | | | | | |
| 11 | Recibo recompensa(s) por hacer mi trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | |
|------------------------------------|--|-------------|---|--|---|--|---|--|--|
| 12 | Existe equidad en las recompensas | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 4: Reto (desafío) | | | | | | | | | |
| 13 | Realizar mi trabajo se me dificulta | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 14 | Pido ayuda para resolver ciertas limitaciones que tengo al hacer mi trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 15 | Cumplo con mis objetivos de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 16 | Percibo que lo que hago con mi trabajo llama la atención positiva de la gerencia. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 5: Relaciones | | | | | | | | | |
| 17 | Durante el horario de trabajo comparto experiencias de trabajo con mis compañeros. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 18 | Durante el horario de trabajo socializo con mis compañeros. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 19 | Tengo amistad con todos los compañeros de mi área de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 20 | Percibo que existe un buen ambiente de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 21 | Socializo con el jefe inmediato superior | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 6: Cooperación | | | | | | | | | |
| 22 | Los jefes cooperan con el trabajo que realizamos en la empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 23 | Coopero con mis compañeros de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | |
|--------------------------------|--|-------------|---|--|---|--|---|--|--|
| 24 | Mis compañeros de trabajo cooperan con el trabajo que realizo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 25 | Cuando existe una limitación en el trabajo establecemos estrategias para superarlas. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 26 | Apoyo a mis compañeros de trabajo ante problemas personales. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 7: Conflictos | | | | | | | | | |
| 27 | Las ideas que tengo sobre las políticas de trabajo concuerdan con las de mis compañeros | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 28 | Existen discrepancias entre los compañeros de trabajo, ayudo a mitigar esas discrepancias. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 29 | Resolvemos los problemas de trabajo en grupo | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 8: Identidad | | | | | | | | | |
| 30 | Me siento identificado con la empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 31 | El trabajo que realizo se ajusta a mi conveniencia. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 32 | Me siento bien al acudir a trabajar | Se mantiene | X | | X | | X | | |

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Cultura organizacional

| Nº | DIMENSIONES / ítems | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/Observaciones |
|--|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------------------|
| | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| Dimensión 1: Relaciones humanas | | | | | | | | | |
| Nº ítem | Ítems originales | Ítems Modificados | | | | | | | |
| 1 | Después del trabajo de departamento con mis compañeros | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 2 | Tengo un compañero de trabajo que es mi gran amigo | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 3 | Comparto vivencias con mis compañeros de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 4 | Los fines de semana de departamento de manera frecuente con mis compañeros. | Los fines de semana me divierto sanamente con mis compañeros | X | | X | | X | | |
| 5 | Respeto a todos mis compañeros de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 6 | Se reconoce la amistad de mis compañeros de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Organización | | | | | | | | | |
| 7 | Existe coordinación entre los niveles jerárquicos de la empresa | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 8 | Mis actividades laborales las hago de acuerdo con un plan de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | |
|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 9 | Cumplo con las metas y objetivos establecidos por mi jefe. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 10 | Establezco estrategias para cumplir con mismetas y objetivos. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 11 | Cuento con los insumos necesarios paracumplir con las metas y objetivos establecidos. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 12 | Recibo el apoyo logístico para cumplir conlas tareas asignadas. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 3: Satisfacción laboral | | | | | | | | | |
| 13 | Tengo las herramientas necesarias para realizar mi trabajo. | Dispongo de herramientas necesarias para realizar mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 14 | Tengo mucho trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 15 | Estoy conforme con el trabajo que realizo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 16 | Estoy a la espera de un aumento de sueldo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 17 | Mis actividades laborales los hago en unadecuado ambiente de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 4: Compromiso institucional | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|-----------|--|---|---|--|---|--|---|---|--|
| 18 | El trabajo que me asignan lo cumplo en el tiempo previsto. | Cumplo con mi trabajo en el tiempo previsto | X | | X | | | x | |
| 19 | Estoy contento de pertenecer y trabajar en esta empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 20 | Participo y apporto en reuniones/debates que involucra el bienestar de la empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 21 | Considero que mi trabajo es esencial para la empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 22 | Mi experiencia laboral en la empresa es favorable. | Se mantiene | X | | X | | X | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Observaciones: Puede aplicar el cuestionario

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Acosta Ponce Wilber Jonel

DNI: 43366272

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|---------------------------------------|--------------------|-------------------|
| 01 | Universidad Inca Garcilaso de la Vega | Dr. Administración | 2005 – 2008 |
| 02 | | | |

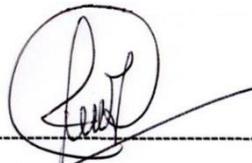
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|--------------------------|----------|-------|----------------------|--|
| 01 | Universidad AlasPeruanas | Director | Lima | 2016 a 2018 | Coordinar y gestionar actividades administrativas y académicas |
| 02 | Independiente | | Lima | 2018 a la actualidad | Asesor y consultor en Administración |
| 03 | | | | | |

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



Firma del Experto Informante.

06 de enero de 2021

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima laboral

| Nº | DIMENSIONES / ítems | | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias/ Observaciones |
|-------------------------------------|---|-------------------|-------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-------------------------------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 3 | | | |
| Dimensión 1: Estructura | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| Nº ítem | Ítems originales | Ítems Modificados | | | | | | | |
| 1 | La empresa flexibiliza las normas laborales | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 2 | Cumplo con las reglas laborales de la empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 3 | Cumplo con estándares de trabajo impuestos por la empresa | Modificado | X | | | X | X | | |
| 4 | Cumplo con los procedimientos laborales. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 5 | Existen limitaciones en el trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 6 | Flexibilidad al realizar trámites laborales | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Responsabilidad | | | | | | | | | |
| 7 | Realizo mi trabajo en el tiempo programado. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 8 | Estoy comprometido con mi trabajo | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 9 | Me siento auto motivado con mi trabajo | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 10 | Tomo mis propias decisiones para cumplir con mi trabajo | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 3: Recompensa | | | | | | | | | |
| 11 | Recibo recompensa(s) por hacer mi trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 12 | Existe equidad en las recompensas | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 4: Reto (desafío) | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---------------------------------|--|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 13 | Realizar mi trabajo se me dificulta | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 14 | Pido ayuda para resolver ciertas limitaciones que tengo al hacer mi trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 15 | Cumplo con mis objetivos de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 16 | Percibo que lo que hago con mi trabajo llama la atención positiva de la gerencia. | Percibo que mi trabajo llama la atención positiva de la gerencia | X | | X | | X | | |
| Dimensión 5: Relaciones | | | | | | | | | |
| 17 | Durante el horario de trabajo comparto experiencias de trabajo con mis compañeros. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 18 | Durante el horario de trabajo socializo con mis compañeros. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 19 | Tengo amistad con todos mis compañeros de mi área de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 20 | Percibo que existe un buen ambiente de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 21 | Socializo con el jefe inmediato superior | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 6: Cooperación | | | | | | | | | |
| 22 | Los jefes cooperan con el trabajo que realizamos en la empresa. | Mis jefes inmediatos superiores cooperan con el trabajo que realizamos | X | | X | | X | | |
| 23 | Coopero con mis compañeros de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 24 | Mis compañeros de trabajo cooperan con el trabajo que realizo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | |
|--------------------------------|---|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 25 | Cuando existe una limitación en el trabajo establecemos estrategias para superarlas. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 26 | Apoyo a mis compañeros de trabajo ante problemas personales. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 7: Conflictos | | | | | | | | | |
| 27 | Las ideas que tengo sobre las políticas de trabajo concuerdan con las de mis compañeros | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 28 | Existen discrepancias entre los compañeros de trabajo ayudo a mitigarlas | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 29 | Resolvemos los problemas de trabajo en equipo | Resolvemos los problemas de trabajo en equipo | X | | X | | X | | |
| Dimensión 8: Identidad | | | | | | | | | |
| 30 | Me siento identificado con la empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 31 | El trabajo que realizo se ajusta a mi conveniencia. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 32 | Me siento bien al acudir a trabajar | Se mantiene | X | | X | | X | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CLIMA LABORAL

Observaciones: Aplique el cuestionario

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Acosta Ponce Wilber Jonel

DNI: 43366272

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|---------------------------------------|--------------------|-------------------|
| 01 | Universidad Inca Garcilaso de la Vega | Dr. Administración | 2005 – 2008 |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

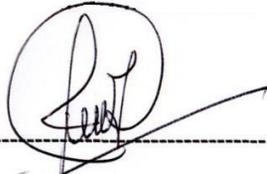
| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|---------------------------|----------|-------|----------------------|--|
| 01 | Universidad Alas Peruanas | Director | Lima | 2016 a 2018 | Coordinar y gestionar actividades administrativas y académicas |
| 02 | Independiente | | Lima | 2018 a la actualidad | Asesor y consultor en Administración |
| 03 | | | | | |

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

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



Firma del Experto Informante.

06 de enero de 2021

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Cultura organizacional

| Nº | DIMENSIONES / ítems | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/ Observaciones |
|--|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------------------------|
| | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| Dimensión 1: Relaciones humanas | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| Nº ítem | Ítems originales | Ítems Modificados | | | | | | | |
| 1 | Después del trabajo con mis compañeros de departamento. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 2 | Tengo un compañero de trabajo que es mi gran amigo | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 3 | Comparto vivencias personales con mis compañeros de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 4 | Los fines de semana de departamento frecuentemente con mis compañeros. | Los fines de semana me divierto sanamente con mis compañeros | X | | X | | X | | |
| 5 | Respeto a todos mis compañeros de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 6 | Se reconoce la amistad de mis compañeros de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Organización | | | | | | | | | |
| 7 | Mis actividades laborales las hago de acuerdo con un plan de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 8 | Cumplo con las metas y objetivos establecidos por mi jefe. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 9 | Establezco estrategias para cumplir con mis metas y objetivos. | Se mantiene | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 10 | Cuento con los insumos necesarios para cumplir con las metas y objetivos establecidos. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 11 | Recibo el apoyo logístico para cumplir con las tareas asignadas. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 12 | Existe coordinación entre los niveles jerárquicos de la empresa | | X | | X | | X | | |
| Dimensión 3: Satisfacción laboral | | | | | | | | | |
| 13 | Tengo las herramientas necesarias para realizar mi trabajo. | Dispongo de herramientas necesarias para realizar mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 14 | Tengo mucho trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 15 | Estoy conforme con el trabajo que realizo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 16 | Estoy a la espera de un aumento de sueldo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 17 | Mis actividades laborales los hago en un adecuado ambiente de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 4: Compromiso institucional | | | | | | | | | |
| 18 | El trabajo que me asignan lo cumplo en el tiempo previsto. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 19 | Estoy contento de pertenecer y trabajar en esta empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 20 | Participo y apporto en reuniones/debates que involucra el bienestar de la empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 21 | Considero que mi trabajo es esencial para la empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 22 | Mi experiencia laboral en la empresa es favorable. | Se mantiene | X | | X | | X | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Observaciones: Si existe suficiencia válida

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Carlos Alfonso Monja Manosalva **DNI:** 16648782

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|---------------------------------------|--------------------|-------------------|
| 01 | Universidad Inca Garcilaso de la Vega | Mg. Administración | 1994 – 1996 |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|---------------|-----------|-------|----------------------|--|
| 01 | Independiente | Consultor | Lima | 2018 a la actualidad | Asesor y consultor en Gestión y Desarrollo |
| 02 | | | | | |

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

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



Firma del Experto Informante.

06 de enero de 2021

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima laboral

| Nº | DIMENSIONES / ítems | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/ Observaciones |
|-------------------------------------|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------------------------|
| | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| Dimensión 1: Estructura | | | | | | | | | |
| Nº ítem | Ítems originales | Ítems Modificados | | | | | | | |
| 1 | La empresa flexibiliza las normas laborales | La empresa tiene normas laborales flexibles | | X | X | | X | | |
| 2 | Cumplo con las reglas laborales de la empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 3 | Debo cumplir con estándares de trabajo impuestos por la empresa | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 4 | Cumplo con los procedimientos laborales. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 5 | Existen limitaciones en el trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 6 | Flexibilidad al realizar trámites laborales | Existe flexibilidad al realizar trámites laborales internos | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Responsabilidad | | | | | | | | | |
| Nº ítem | Ítems originales | Ítems modificados | | | | | | | |
| 7 | Realizo mi trabajo en el tiempo programado. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 8 | Estoy comprometido con mi trabajo | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 9 | Me siento auto motivado con mi trabajo | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 10 | Tomo mis propias decisiones para cumplir con mi trabajo | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 3: Recompensa | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|------------------------------------|--|-------------|---|--|---|--|---|--|--|
| 11 | Recibo recompensa(s) por hacer mi trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 12 | Existe equidad en las recompensas | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 4: Reto (desafío) | | | | | | | | | |
| 13 | Realizar mi trabajo se me dificulta | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 14 | Pido ayuda para resolver ciertas limitaciones que tengo al hacer mi trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 15 | Cumplo con mis objetivos de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 16 | Percibo que lo que hago con mi trabajo llama la atención positiva de la gerencia. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 5: Relaciones | | | | | | | | | |
| 17 | Durante el horario de trabajo comparto experiencias de trabajo con mis compañeros. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 18 | Durante el horario de trabajo socializo con mis compañeros. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 19 | Tengo amistad con todos mis compañeros de mi área de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 20 | Percibo que existe un buen ambiente de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 21 | Socializo con el jefe inmediato superior | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 6: Cooperación | | | | | | | | | |
| 22 | Los jefes cooperan para con el trabajo que realizamos en la empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 23 | Coopero con mis compañeros de trabajo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 24 | Mis compañeros de trabajo cooperan con el trabajo que realizo. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 25 | Cuando existe una limitación en el trabajo establecemos estrategias para superarlas. | Se mantiene | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | |
|--------------------------------|---|-------------|---|--|---|--|---|--|--|
| 26 | Apoyo a mis compañeros de trabajo ante problemas personales. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 7: Conflictos | | | | | | | | | |
| 27 | Las ideas que tengo sobre las políticas de trabajo concuerdan con las de mis compañeros | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 28 | Existe discrepancias entre los compañeros de trabajo ayudo a mitigarlas | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 29 | Resolvemos los problemas de trabajo en grupo | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| Dimensión 8: Identidad | | | | | | | | | |
| 30 | Me siento identificado con la empresa. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 31 | El trabajo que realizo se ajusta a mi conveniencia. | Se mantiene | X | | X | | X | | |
| 32 | Me siento bien al acudir a trabajar | Se mantiene | X | | X | | X | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CLIMA LABORAL

Observaciones: Existe suficiencia válida

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Carlos Alfonso Monja Manosalva **DNI:** 16648782

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|---------------------------------------|--------------------|-------------------|
| 01 | Universidad Inca Garcilaso de la Vega | Mg. Administración | 1994 – 1996 |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|---------------|-----------|-------|----------------------|--|
| 01 | Independiente | Consultor | Lima | 2018 a la actualidad | Asesor y consultor en Gestión y Desarrollo |

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

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



Firma del Experto Informante.

06 de enero de 2021

ANEXO 7. Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol como participantes.

Por este medio se le invita a participar en la investigación titulado “Cultura organizacional y Clima laboral en los trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima, 2020” Si usted accede a participaren este estudio se le pedirá responder preguntas en un cuestionario. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recolecte será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre este trabajo de investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, si alguna de las preguntas durantela entrevista le parece incómodas tiene usted derecho de hacérselo saber al investigador ode no responderlas.

Si usted desea hacer una consulta puede escribir a Wendy Pozo Barba responsable del estudio, correo: wendypozob@hotmail.com o llamar al teléfono: 951092743

Agradezco de antemano por su participación

.....
Firma del Participante

Fecha

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Por este medio se le invita a participar en la investigación titulado "Cultura organizacional y Clima laboral en una empresa textil del Cercado de Lima, 2020" Si usted accede a participar en este estudio se le pedirá responder preguntas en un cuestionario. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recolecte será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este trabajo de investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas tiene usted derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Si usted desea hacer una consulta puede escribir a Wendy Pozo Barba responsable del estudio, correo: wendypozob@hotmail.com o llamar al teléfono 951 092 743.

Agradezco de antemano por su participación


DNI: 46241389

Firma del Participante

06/01/21

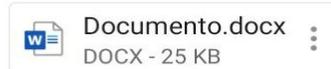
Fecha

ANEXO 8. Correo de envío del Cuestionario

Re: Cuestionario Tesis para Trabajadores



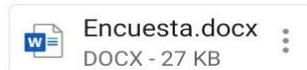
Wendy Pozo Barba
axa_ecommerce@hotmail.com



Obtener [Outlook para Android](#)



AXA e-commerce
Wendy Pozo Barba



Señorita Wendy, le envío la encuesta.

gracias

...

Tabla 1

Prueba de normalidad

| Variables | Dimensiones | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|------------------------|--------------------------|---------------------------------|-----|------|
| | | Estadístico | gl | Sig. |
| Cultura Organizacional | Relaciones humanas | ,107 | 186 | ,000 |
| | Organización | ,119 | 186 | ,000 |
| | Satisfacción laboral | ,133 | 186 | ,000 |
| | Compromiso institucional | ,123 | 186 | ,000 |
| Clima laboral | Estructura | ,112 | 186 | ,000 |
| | Responsabilidad | ,146 | 186 | ,000 |
| | Recompensa | ,150 | 186 | ,000 |
| | Reto | ,167 | 186 | ,000 |
| | Relaciones | ,104 | 186 | ,000 |
| | Cooperación | ,146 | 186 | ,000 |
| | Conflictos | ,150 | 186 | ,000 |
| | Identidad | ,169 | 186 | ,000 |

La tabla muestra los resultados de la prueba de Kolmogorov para determinar la normalidad. Así las probabilidades para las dimensiones: Relaciones humanas ($p= 0.000 < 0.05$), Organización ($p= 0.000 < 0.05$), Satisfacción laboral ($p= 0.000 < 0.05$), Compromiso institucional ($p= 0.000 < 0.05$) que corresponden a la variable Cultura organizacional son menores a 0.05 se concluye que las dimensiones son no normales, optando por la estadística no paramétrica para realizar las pruebas de hipótesis. De igual manera ocurre con las dimensiones de la variable Clima laboral donde se obtuvo probabilidades menores a 0.05, por lo que no se obtuvo normalidad en las dimensiones: Estructura ($p= 0.000 < 0.05$), Responsabilidad ($p= 0.000 < 0.05$), Recompensa ($p= 0.000 < 0.05$), Reto ($p= 0.000 < 0.05$), Relaciones ($p= 0.000 < 0.05$), Cooperación ($p= 0.000 < 0.05$), Conflictos ($p= 0.000 < 0.05$), Identidad ($p= 0.000 < 0.05$).

Por lo tanto, no existe normalidad en las dimensiones correspondientes a las dos variables. Por lo que se utilizará la prueba de Rho Spearman para la prueba de hipótesis.

Anexo 9. Cálculo del tamaño de muestra óptimo

El tamaño de muestra óptimo se obtuvo mediante la fórmula para estimar proporciones cuando una población no es conocida:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

Z: Valor en el eje de la abscisa, de la curva normal, para una probabilidad del 95% de confianza.

P: Proporción de trabajadores que manifestaron existe una adecuada cultura organizacional debido al clima laboral de una empresa textil (se asume P=0.5).

Q : Proporción de trabajadores que manifestaron no existe una adecuada cultura organizacional debido al clima laboral de una empresa textil (Q = 0.5 valor asumido debido al desconocimiento de Q)
e : Margen de error 5%

N : Población.

n : Tamaño óptimo de muestra.

Con un nivel de confianza de 95% y 6% como margen de error la muestra óptima es:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5)(608)}{(0.06)^2 (608-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 186 trabajadores

La muestra de trabajadores fue seleccionada aleatoriamente

Anexo 10. Muestra piloto para calcular la confiabilidad y validez: Cultura organizacional

| Ítem | SUJET O | | | | | | | | | |
|------|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | S1 | S2 | S3 | S4 | S5 | S6 | S7 | S8 | S9 | S10 |
| CO1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| CO2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| CO3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| CO4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| CO5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 |
| CO6 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| CO7 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 |
| CO8 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| CO9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| CO10 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| CO11 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| CO12 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| CO13 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| CO14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| CO15 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| CO16 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 |
| CO17 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 |
| CO18 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| CO19 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 |
| CO20 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 |
| CO21 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 |
| CO22 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 |

CONFIABILIDAD PARA CULTURA ORGANIZACIONAL MEDIANTE ALFA DE CRONBACH

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,858 | 22 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escalasi el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación totalde elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|------|--|--|--|--|
| CO1 | 42,20 | 110,622 | ,089 | ,862 |
| CO2 | 41,80 | 101,733 | ,453 | ,851 |
| CO3 | 42,00 | 110,222 | ,048 | ,868 |
| CO4 | 42,60 | 105,378 | ,459 | ,852 |
| CO5 | 42,10 | 95,656 | ,868 | ,836 |
| CO6 | 41,80 | 107,511 | ,210 | ,860 |
| CO7 | 42,20 | 100,622 | ,485 | ,850 |
| CO8 | 41,90 | 101,211 | ,859 | ,843 |
| CO9 | 42,30 | 97,344 | ,693 | ,842 |
| CO10 | 41,60 | 105,156 | ,382 | ,854 |
| CO11 | 42,00 | 100,222 | ,569 | ,847 |
| CO12 | 42,30 | 97,344 | ,792 | ,839 |
| CO13 | 42,60 | 100,044 | ,693 | ,844 |
| CO14 | 42,10 | 96,100 | ,561 | ,847 |
| CO15 | 42,20 | 101,511 | ,582 | ,847 |
| CO16 | 42,00 | 106,667 | ,238 | ,859 |
| CO17 | 41,70 | 105,344 | ,274 | ,859 |
| CO18 | 42,30 | 104,456 | ,386 | ,854 |
| CO19 | 42,10 | 104,767 | ,425 | ,853 |
| CO20 | 41,70 | 108,678 | ,102 | ,867 |
| CO21 | 42,40 | 104,044 | ,303 | ,858 |
| CO22 | 42,20 | 106,622 | ,478 | ,853 |

VALIDEZ PARA CULTURA ORGANIZACIONAL MEDIANTE V DE AIKEN

| Dimensiones | CULTURA ORGANIZACIONAL | | | Promedio |
|-------------|------------------------|------------|----------|----------|
| | PERTINENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | |
| D1 | 1,00 | 0,96 | 1,00 | 0,99 |
| D2 | 1,00 | 1,00 | 0,96 | 0,99 |
| D3 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| D4 | 0,95 | 1,00 | 0,95 | 0,97 |
| Promedio | 0,99 | 0,99 | 0,98 | 0,98 |

Anexo 11. Muestra piloto para calcular la confiabilidad: Clima Laboral

| Ítem | SUJETO | | | | | | | | | |
|------|--------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | S1 | S2 | S3 | S4 | S5 | S6 | S7 | S8 | S9 | S10 |
| CL1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| CL2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| CL3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| CL4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 |
| CL5 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| CL6 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 |
| CL7 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| CL8 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 |
| CL9 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 |
| CL10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| CL11 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 |
| CL12 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| CL13 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 |
| CL14 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| CL15 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| CL16 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| CL17 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| CL18 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| CL19 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 |
| CL20 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| CL21 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| CL22 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 |
| CL23 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| CL24 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| CL25 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| CL26 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| CL27 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| CL28 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| CL29 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| CL30 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| CL31 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| CL32 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 |

CONFIABILIDAD PARA CLIMA LABORAL MEDIANTE ALFA DE CRONBACH

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,867 | 32 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escalasi el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación totalde elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|------|---|---|---|---|
| CL1 | 62,60 | 166,711 | ,769 | ,856 |
| CL2 | 62,70 | 182,456 | ,064 | ,870 |
| CL3 | 62,60 | 175,156 | ,316 | ,865 |
| CL4 | 62,20 | 158,844 | ,701 | ,854 |
| CL5 | 62,50 | 173,833 | ,378 | ,864 |
| CL6 | 62,30 | 163,789 | ,619 | ,857 |
| CL7 | 61,60 | 175,600 | ,299 | ,866 |
| CL8 | 62,20 | 177,733 | ,131 | ,873 |
| CL9 | 62,30 | 167,789 | ,689 | ,857 |
| CL10 | 62,70 | 187,789 | -,161 | ,878 |
| CL11 | 61,70 | 168,678 | ,511 | ,860 |
| CL12 | 62,30 | 183,122 | ,002 | ,873 |
| CL13 | 62,10 | 177,656 | ,209 | ,868 |
| CL14 | 62,30 | 182,233 | ,036 | ,872 |
| CL15 | 62,40 | 167,600 | ,661 | ,857 |
| CL16 | 62,60 | 187,156 | -,181 | ,874 |
| CL17 | 61,90 | 172,100 | ,528 | ,861 |
| CL18 | 62,40 | 178,489 | ,167 | ,869 |
| CL19 | 61,90 | 163,433 | ,654 | ,856 |
| CL20 | 62,30 | 172,678 | ,466 | ,862 |
| CL21 | 62,40 | 174,711 | ,542 | ,862 |
| CL22 | 61,80 | 161,067 | ,670 | ,855 |
| CL23 | 62,10 | 187,433 | -,188 | ,874 |
| CL24 | 62,20 | 179,733 | ,334 | ,866 |
| CL25 | 62,40 | 169,156 | ,593 | ,859 |
| CL26 | 62,60 | 180,933 | ,146 | ,868 |
| CL27 | 62,00 | 161,556 | ,821 | ,852 |
| CL28 | 62,20 | 171,289 | ,572 | ,860 |
| CL29 | 61,70 | 167,122 | ,743 | ,856 |
| CL30 | 61,80 | 173,956 | ,428 | ,863 |
| CL31 | 61,40 | 175,156 | ,291 | ,866 |
| CL32 | 62,00 | 169,778 | ,566 | ,860 |

VALIDEZ PARA CLIMA LABORAL MEDIANTE V DE AIKEN

| Dimensiones | CLIMA LABORAL | | | Promedio |
|-------------|---------------|------------|----------|----------|
| | PERTINENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | |
| D1 | 0,96 | 0,96 | 1,00 | 0,97 |
| D2 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| D3 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| D4 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| D5 | 1,00 | 1,00 | 0,95 | 0,98 |
| D6 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| D7 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| D8 | 1,00 | 0,99 | 1,00 | 1,00 |
| Promedio | 0,99 | 0,99 | 0,99 | 0,99 |

Anexo 12. Tablas con rangos de Spearman

Rangos de Spearman*

| RANGO | RELACIÓN |
|---------------|-----------------------------------|
| -0.91 a -1.00 | Correlación negativa perfecta |
| -0.76 a -0.90 | Correlación negativa muy fuerte |
| -0.51 a -0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.11 a -0.50 | Correlación negativa media |
| -0.01 a -0.10 | Correlación negativa débil |
| 0.00 | No existe correlación |
| +0.01 a +0.10 | Correlación positiva débil |
| +0.11 a +0.50 | Correlación positiva media |
| +0.51 a +0.75 | Correlación positiva considerable |
| +0.76 a +0.90 | Correlación positiva muy fuerte |
| +0.91 a +1.00 | Correlación positiva perfecta |

* Mondragón, M. (2014).