



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Clima Organización en colaboradores, según variables
sociodemográficas en una empresa privada de Callao 2021”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Elias Vargas, Kathia Sofia (ORCID: 0000-0003-0038-4297)

Portal Chacaltana, Alexa Yolanda Preciosa (ORCID: 0000-0001-9735-4099)

ASESORA:

Mg. Ledesma Luzuriaga, Lizbeth Yvonne (ORCID: 0000-0003-3158-6473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

CALLAO, PERÚ

2021

Dedicatoria

Con mucho amor el mismo que les tengo a cada uno de ellos dedico esta investigación a mi familia, que siempre me apoyan en todo aspecto y tengo la seguridad que jamás lo dejaran de hacer, y de manera especial a mis padres, que me han criado con excelentes valores y me apoyan en todo momento, sé que cada esfuerzo será recompensado, a mi hermano, que es mi ejemplo de persona, padre y profesional, lo admiro mucho, a mi pareja, que desde el día que comparte los días conmigo ha sido un apoyo fundamental, gracias compañero de vida, a mis abuelas, que son las personas más tiernas y en vida gozaran de mis logros y a mis dos abuelos que están en el cielo, a uno de ellos no tuve la dicha de conocerlo, sin embargo se lo orgulloso que esta de mí, y a mi abuelo Patricio prometo ser una excelente profesional pero sobre todo una maravillosa persona, noble, honesta y perseverante como fuiste en vida tú.

Kathia Sofia Elias Vargas

Dedicatoria

Dedico con todo mi amor este trabajo a mi madre, quién siempre está a mi lado y es un pilar fundamental en mi vida, a mi hermano, quien me ha dado aliento y protección en los días más difíciles. A mi pareja, gracias por la dicha de tenerte como compañero de vida.

Y de manera especial a mi padre, sé que desde el cielo celebra este triunfo conmigo, gracias por tantas enseñanzas y por ese amor tan puro e incondicional que me diste hasta el último día, te amo papá.

Alexa Portal Chacaltana

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios, a mis padres, por formarme y ser parte de este logro, a mi hermano que siempre ha sido y es mi ejemplo a seguir, a mi pareja que es mi apoyo incondicional. Asimismo, a nuestra asesora Mg. Ledesma por resolver cada una de nuestras dudas y motivarnos a seguir hasta el final, admiro su paciencia y amabilidad, muchas gracias.

Kathia Sofia Elias Vargas

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por permitirme estar donde estoy, por darme salud y las oportunidades para poder seguir mis sueños.

A mi familia, amigos, y seres queridos, en especial a mi mamá, papá, hermano y pareja, quienes estuvieron conmigo durante todo este camino dándome soporte, aliento y mucho amor para nunca darme por vencida.

Alexa Portal Chacaltana

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Índice de contenido	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variable y operacionalización	
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de figuras

Figura 1: Tipos de clima organizacional – sistema I y II según Lickert (citado por Copelo y Espinoza, 2017)

Figura 2: Tipos de clima organizacional – sistema II y VI según Lickert (citado por Copelo y Espinoza, 2017)

Figura 3: Dimensiones según Lickert

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal comparar el nivel de clima organizacional según variables sociodemográficas en colaboradores en una empresa privada del Callao 2021. Para esta investigación se utilizó una metodología cuantitativa, de tipo aplicada y de nivel descriptivo – comparativo. La muestra fue de tipo censal, conformada por 100 trabajadores conformado por gerencia, recursos humanos, jefatura y asesores. La técnica que se empleó fue el cuestionario. Asimismo, el instrumento utilizado es la escala de Clima Organizacional de Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria (2012) en la versión adaptada por Copelo y Espinoza (2017). Los resultados indican que el 95% de los colaboradores de la empresa privada del Callao, poseen un nivel medio de clima organizacional, mientras que sólo un 5% evidenció un clima organizacional alto. Se concluye que la variable de clima organizacional muestra diferencias significativas según sexo, teniendo mayor índice de clima en los colaboradores del sexo masculino y no se muestra diferencias significativas según estado civil, es decir que el estado civil no es un factor relevante para el clima organizacional.

Palabras Clave: Clima organizacional, variables sociodemográficas, sexo y estado civil.

Abstract

The main objective of this research is to compare the level of organizational climate according to sociodemographic variables in collaborators in a private company in Callao 2021. A quantitative, applied and descriptive-comparative methodology was used for this research. The sample was of a census type, made up of 100 workers workers made up of management, human resources, leadership and advisers. The technique used was the questionnaire. Likewise, the instrument used is the Organizational Climate scale of Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo and Sanabria (2012) in the version adapted by Copelo and Espinoza (2017). The results indicate that 95% of the collaborators of the private company in Callao, have a medium level of organizational climate, while only 5% evidenced a high organizational climate. It is concluded that the organizational climate variable shows significant differences according to sex, having higher climate index in male collaborators and no significant differences are shown according to marital status, i.e. marital status is not a relevant factor for organizational climate.

Keywords: Organizational climate, sociodemographic variables, sex and marital status.

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es el ambiente existente entre los trabajadores pertenecientes a una empresa, este tiene que ver con el nivel de motivación de los mismos y refleja las propiedades motivacionales del ambiente organizacional (Chiavenato 2009).

Según Iglesias y Sánchez (2015) nos dicen que el clima organizacional influye en la motivación de cada individuo en su centro de trabajo, asimismo la disciplina es una de las teorías de las relaciones humanas, ya que recalca la importancia del cargo que tiene el hombre en su entorno social.

Sandoval (2004), indica que el clima refleja el manejo interno de la empresa, puede ser de progreso, confianza, inseguridad o temor. Por lo tanto, la manera en la que el individuo se comporta en la organización no va a depender únicamente de los rasgos individuales, sino también en cómo percibe su ambiente de trabajo y los elementos de la organización.

El clima organizacional abarca varios factores, estos son tanto internos como externos, como por ejemplo el involucramiento de la empresa, óptimo ambiente de trabajo, relación e interacción con los demás trabajadores, percepción que tiene el individuo, entre otros. (Camacho & Mayorga, 2017).

Es importante lograr identificar en los empleados, la influencia de los aspectos del clima organizacional, como la motivación extrínseca e intrínseca, puesto que va a determinar la actitud del colaborador en la empresa, esta puede ser tanto positiva como negativa. (Rusu & Avasilcai, 2014).

Uno de los principales obstáculos por el que atraviesan las organizaciones en la actualidad es buscar un ambiente de trabajo óptimo, adecuado y flexible, que pueda promover la innovación laboral y la satisfacción. (Permarupan, et al., 2013). El comportamiento y las actitudes laborales de los empleados se ven influenciados por las percepciones que tiene el individuo en base a su entorno laboral, así como

también las percepciones compartidas con sus compañeros del mismo entorno laboral. (Yip, 2014).

El clima organizacional tiene patrones de repetidas actitudes, comportamientos y emociones que identifican el día a día en la empresa, y se relaciona a momentos actuales de una empresa y la interacción de los grupos, empleados y como se desempeñan laboralmente. Por lo tanto, la gerencia se encarga de manipular el clima junto con recursos humanos para intervenir en el comportamiento de cada trabajador. (Ramírez y Domínguez, 2012).

Actualmente, el clima organizacional es un factor determinante para una empresa, puesto que afecta de manera directa al rendimiento, comportamiento y motivación de los miembros. Se debe resaltar que los trabajadores son el elemento principal para cumplir las metas de la organización. Un adecuado ambiente organizacional generará un desempeño óptimo en las diversas áreas de la empresa ayudando a su crecimiento, mientras que un inadecuado clima organizacional vuelve deficiente el trabajo y la permanencia en la empresa.

En Argentina, la plataforma Bumeran (2019) realizó una encuesta 1000 colaboradores, obteniendo que el 64% mencionó que hay desinterés por parte de la empresa, un 19% indica que existe una mala relación con sus compañeros de trabajo, el 14% evidencia mal trato por parte de sus jefes directos y un 3% comenta que existe rivalidad entre los miembros de su mismo equipo de trabajo. Además de ello, más de la mitad (66%) menciona no sentirse valorados por la empresa, de ellos un 48% indica no ser remunerados de manera equivalente al trabajo que realizan y un 41% mencionó que sus logros no son registrados cuando cumplen sus objetivos.

Por otro lado, en el Perú, en el año 2018, se realizó una encuesta demostrando que el 81% de los colaboradores indicó que el clima organizacional es fundamental para su desempeño y el 19% indicó que este factor no influye en sus funciones laborales, un 86% que afirmaron estarían aptos a renunciar a su trabajo actual si contara con un mal clima organizacional. Según los encuestados el tercer aspecto más valorado es tener en cuenta todos los beneficios de un colaborador formal (22%), siguiendo con posibilidad de hacer línea de carrera (19%) e incentivos como la flexibilidad de

horario (9%). Dados resultados demuestran la definida importancia de contar con un adecuado clima organizacional. (Aptitus 2019).

En la empresa donde se realizó el estudio, se dialogó con algunos trabajadores de los cuales una gran parte indicó que no se sentían conforme con el clima existente, muchas de estas respuestas se basaban en la falta de compañerismo, motivación, comprensión, entre otros, llegando a influenciar de manera negativa en sus funciones laborales.

Adicional a ello, uno de los jefes de la organización nos indicó que se busca mantener un buen clima, sin embargo, no le dan la prioridad que se necesita evidenciándose así en la productividad laboral y en la satisfacción de los trabajadores.

Por consecuente, en vista de los datos expuestos, se muestra que el clima organizacional es una variable relevante de estudio, para la empresa y los miembros que la integran, por lo que se establece el siguiente problema de investigación: ¿Cuáles son los niveles de clima organizacional según variables sociodemográficas en una empresa privada del Callao?

La justificación teórica de la presente investigación es completamente de interés profesional, puesto que además de tener mayor conocimiento referente al clima organizacional, también se podrá medir el mismo en los trabajadores de una empresa privada del Callao.

Por otro lado, en la justificación práctica será de utilidad para futuras investigaciones referentes al tema de clima organizacional y que sea de aporte para la empresa, puesto que evidenciando el nivel de clima organizacional existente podrán mantenerse o reforzar los factores influyentes en él, para un óptimo desarrollo de sus miembros. En cuanto a la justificación metodológica se utiliza el cuestionario de clima organizacional, para la medición del nivel del clima organizacional en base a las dimensiones que la conforman.

Por ese motivo, la presente investigación estableció el objetivo general y los objetivos específicos los cuales se plantearon para poder brindar una respuesta a

la pregunta realizada por la problemática ya mencionada, y que dirigieron la presente investigación. El problema general de la investigación fue comparar el nivel de clima organizacional según variables sociodemográficas en colaboradores en una empresa privada del Callao 2021. Asimismo se plantearon los siguientes objetivos específicos comparar el nivel del clima organizacional en las dimensiones tales como los métodos de mando, características de las fuerzas motivacionales, las características de los procesos de comunicación, las características de los procesos de influencia, toma de decisiones, las características de los procesos de planificación, las características de los procesos de control, los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento según sexo, y estado civil en una empresa privada del Callao.

Por esa razón, se dispone la siguiente hipótesis general, que existe una relación significativa entre el clima organizacional y las variables sociodemográficas, en colaboradores de una empresa privada del Callao.

Finalmente, en las hipótesis específicas se planteó que existe una relación significativa en colaboradores de una empresa privada del Callao, según variables sociodemográficas.

II. MARCO TEÓRICO

El concepto clima organizacional se ha implementado hace unos años atrás, sin embargo, fue incluido por primera vez en la rama organizacional por Gellerman en el año 1960, mencionado por García (2009) quien nos indica que el clima organizacional es un factor relevante en el crecimiento de la empresa.

Actualmente ya existen diversas investigaciones que se realizan a nivel internacional, considerado un tema de suma importancia en la industria organizacional, relacionado con el progreso de las empresas.

A nivel local

Rodríguez (2019) en su investigación, tuvo como objetivo principal determinar los niveles de clima organizacional en colaboradores internados de un centro de trabajo y su comparación según cada dimensión. Su estudio fue de tipo descriptiva comparativa. Como resultado se obtuvo que existe diferencias relevantes de clima organizacional, donde los trabajadores contratados muestra mínimos resultados que el personal permanente.

Por su lado, Chávez y Chauca (2020) en su investigación, tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgos y el clima organizacional en un centro de estudio. La investigación es de tipo descriptivo correlacional. Se realizó de acuerdo a edad, estado civil, sexo y condición laboral. Como conclusión precisó que el estado civil tiene relación con los estilos de liderazgo y clima organizacional y el sexo tiene relación sobre los niveles de organización.

Así mismo, Guzmán (2018), en su estudio, tuvo como objetivo evidenciar la relación entre satisfacción laboral y el clima organizacional de los colaboradores. Fue de tipo hipotético deductivo, de diseño transversal no experimental, descriptivo – correlacional. La muestra fue constituida por 15 trabajadores. Obtuvo como conclusión que el clima organizacional influirá, de manera favorable o no favorable, en el desempeño de los colaboradores.

Pajuelo (2018) realizó un estudio, cuyo objetivo fue analizar la relación entre el clima organizacional y la gestión del desempeño de los maestros del colegio. El tipo de investigación es descriptivo – comparativo, con corte transversal no experimental, y su población estuvo conformada por 62 docentes. Concluyó que el clima organizacional sí tiene relación directa en el desempeño del docente.

En cuanto a Bobadilla y California (2017) en su estudio, busco establecer la relación que tienen el clima y el desempeño organizacional en los institutos de Huancayo. Los resultados demuestran que entre el clima y desempeño laboral existe una relación, mediante el coeficiente de contingencia.

Por otra parte, Gálvez (2017) en su investigación, tuvo como objetivo determinar el nivel de clima organizacional en un colegio, según la percepción de los maestros del colegio ya mencionado. El estudio fue de tipo descriptiva simple. La muestra fue de 80 maestros del nivel de inicial hasta secundaria. Los resultados indican que, si se obtuvo la determinación por niveles, llegando a la conclusión que el 51.2% intuye un nivel considerado y el otro 48.8% intuye un nivel aceptado del clima organizacional.

Asimismo, a nivel internacional

Montoya, Bello, Bermúdez, Burgos, Fuentealba y Padilla (2017), en su investigación, tuvo como finalidad examinar la relación entre clima y satisfacción laboral de maestros y administrativos de un centro de estudio. El estudio fue cuantitativo correccional. Con una población de 166 individuos. Los resultados dan a conocer una diferencia significativa en cuanto al nivel de clima organizacional según la variable sociodemográfica de sexo con un valor de significancia = 0,029.

Por su parte, Neri (2020) en su estudio de las diferencias sociodemográficas, tuvo como principal objetivo identificar esas diferencias en una muestra de trabajadores de empresas industriales. Como resultaron obtuvieron diferencias significativas ($p = .05$). del género consideración, liderazgo y satisfacción en el área directiva. Asimismo, la antigüedad en la empresa se relaciona con cada una de las ya mencionadas. Se concluye analizando las diferencias e importancia de los resultados para que el clima organizacional sea más efectivo.

En cuanto a Meza (2017) en su investigación, tuvo como objetivo examinar si hay disconformidad entre hombres y mujeres. La investigación es de tipo cuantitativo con alcance descriptivo-comparativo. La población evaluada es de 132 colaboradores. Se obtuvieron como resultados que no existe diferencias respecto a satisfacción laboral y clima organizacional para varones y féminas en la organización aplicada. Se concluye que existe un nivel equitativo para ambos sexos de acuerdo a la satisfacción y clima organizacional.

Carrillo, Redondo y Arbeláez (2020) realizaron un estudio de tipo descriptivo y correccional, tuvo como objetivo identificar como las variables tiene relación

respecto al desempeño de cada trabajador. En conclusión, se observó que el conjunto de las variables seguimiento, control y liderazgo, es determinante para la generación de un clima laboral adecuado.

Para abarcar más el tema, tenemos también los siguientes autores:

Maish (2004), afirma que apreciando el clima laboral se puede identificar las problemáticas que hay en una organización, ya que los trabajadores serán quienes faciliten o dificulten la productividad, y por ende afecta directamente a la organización.

Yinghong y Morgan (2004) mencionan que el clima organizacional mejora la integración de cada colaborador, teniendo resultados óptimos, asimismo, considera fundamental que los trabajadores deben de estar cómodos en su centro de trabajo para que la empresa prospere.

Cuando el clima organizacional se encuentra desarrollado de una manera óptima genera un efecto favorecedor para la salud, evidenciándose en niveles moderados de estrés; cuando es negativo llega a deteriorar la salud incrementando niveles de estrés, por otro lado, cuando la experiencia es neutra genera un efecto de desmotivación, reflejándose en bajos indicadores de estrés (Pinho, 2014, citado por Da Cruz et al., 2018).

Si un trabajador disminuye de manera considerable su rendimiento laboral, es indicio de que posiblemente esté atravesando por algún problema. En esa instancia es donde la empresa debe velar por el bienestar del trabajador, ya que en una organización no importa únicamente la parte laboral y de producción, sino también la parte humanística, puesto que los subordinados merecen tener una buena calidad de vida en el ambiente en donde pasan gran parte de su día (Jiménez & Jiménez, 2016).

Con todo lo expuesto, se puede evidenciar el impacto negativo en la empresa a causa de un inadecuado clima organizacional, pero, ¿qué consecuencias tiene en el colaborador? Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), un ambiente laboral inadecuado puede llegar a afectar la salud tanto física como psicológica de

los trabajadores, produciendo ansiedad y/o depresión. Adicional a ello puede incentivar el consumo de sustancias dañinas para la salud como las drogas y el alcohol.

Asimismo, estos autores, hacen mención de que para lograr un adecuado clima organizacional se debe considerar contar con un buen ambiente físico en donde el trabajador esté cómodo con la infraestructura, adicional a ello, debe tener un ambiente social grato en donde prevalezca el trabajo en equipo y el compañerismo. También, es sumamente importante la innovación, esta debe practicarse de manera diaria puesto que la rutina disminuye la productividad del trabajador. Por otro lado, es indispensable el cumplimiento de la remuneración económica, ya que cuando hay alguna inconformidad referente a ello, los trabajadores pierden motivación y desencadena problemas adicionales que repercuten en otros trabajadores, trayendo como consecuente una influencia negativa en la empresa.

Para iniciar con las teorías relacionadas al tema, se explicará la teoría de 2 autores que adaptaron el instrumento llamado cuestionario de clima organizacional, el cual se ha utilizará para la presente investigación.

Por lo que se refiere Copelo y Espinoza (2017) definen el clima organizacional como un estado de ánimo en el cual los trabajadores lo expresan a través de la eficiencia y eficacia, la productividad evidenciara la mejora de la empresa. Asimismo, tienen como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Comercial Pacheco E.I.R.L. – Huancayo.

Por consiguiente, se ha utilizado el cuestionario de clima organizacional, lo cual obtuvo como resultados satisfactorios, dando la aprobación para que sea puesto en práctica en distintas investigaciones.

Copelo y Espinoza (2017), utilizan la teoría de Likert para definir el concepto de clima organizacional, el cual es considerado como la percepción que tiene la persona en relación al ambiente que lo rodea; resaltando que las reacciones que tiene un individuo en una situación siempre va a ser en base a la percepción que tiene de esta.

En cuanto a las dimensiones, Copelo y Espinoza se basaron en la teoría de Likert, el cual se encarga de medir el clima organizacional mediante 8 dimensiones, estas son:

Métodos de mando que explica la manera en que se ejecuta el liderazgo con el fin de influenciar en los trabajadores, también las características de las fuerzas motivacionales nos dicen que los métodos que se utilizan para poder motivar a los trabajadores y atender a sus necesidades, las características de los procesos de comunicación son los tipos de comunicación en la organización y la manera en como los ejercen, las características de los procesos de influencia significa la importancia de la relación entre los superiores y los subordinados para poder entablar los objetivos de la empresa, la toma de decisiones es la importancia de la información en la cual se basan para tomar decisiones, y la distribución de funciones, las características de los procesos de planificación es la manera en la que se establece los objetivos y las directrices, las características de los procesos de control que es la distribución a través de pautas, siguiendo un control dentro de las instancias organizacionales y por último los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento que refiere a los objetivos de perfeccionamiento y de rendimiento de la organización.

Lickert (1968) en su teoría indica que el comportamiento del subordinado va a depender de manera directa de cómo ellos perciben la organización y del comportamiento administrativo, en otras palabras, estará determinada por la percepción que tienen. Existen factores que van a influenciar en como el trabajador va a percibir el clima organizacional, dentro de ellos tenemos los parámetros relacionados con el contexto, la tecnología y la estructura de la organización, salario remunerado y posición jerárquica que ocupa, actitudes, personalidad, grado de satisfacción y percepción del clima organizacional que tienen los subordinados y los superiores.

Es una de las más dinámicas e ilustrativas del clima, establece que las organizaciones deben emplear métodos que aseguren el cumplimiento de sus metas y las aspiraciones de sus colaboradores. Los resultados que obtiene una organización son influenciadas por el clima, entre ellos tenemos la productividad, el

rendimiento, el ausentismo, la satisfacción de los empleados, las rotaciones, entre otros.

Lickert (citado por Copelo y Espinoza, 2017) plantea una teoría de diagnóstico y análisis del sistema organizacional, centrado en variables que definen características de la empresa y que tiene relación en la manera de cómo perciben de manera individual el clima, estas son:

Las variables causales, son las variables independientes, las cuales se encargan de buscar el sentido en el que la organización evoluciona y alcanzar metas. Abarca la estructura de la organización y administrativa como las competencias, reglas, decisiones y las actitudes.

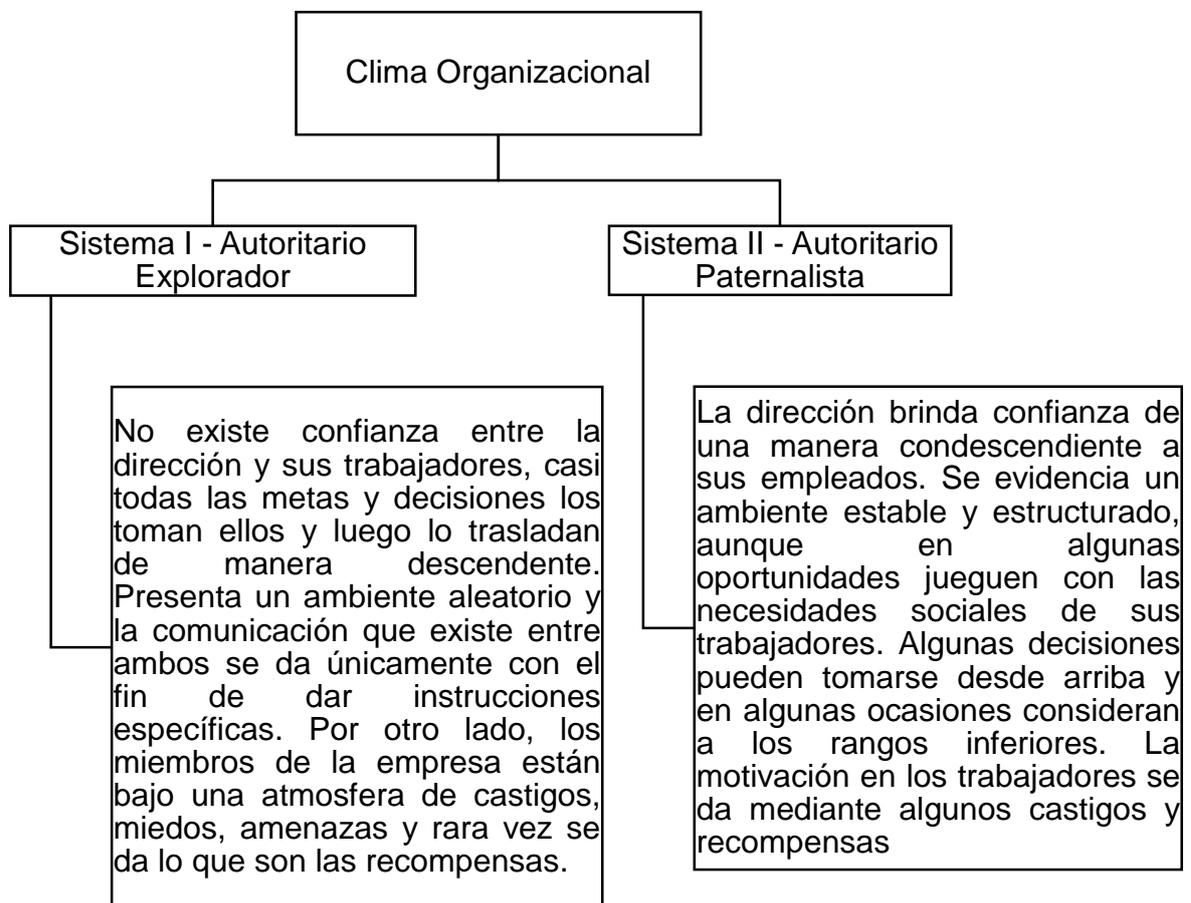
Por otro lado, tenemos las variables intermedias, son aquellas que buscan medir el estado interno de la organización, evidenciado en los aspectos de motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

Culminando, tenemos las variables finales, que son las consecuencias de las variables anteriores. Buscan entablar los resultados obtenidos de la organización, como la pérdida y ganancia, la productividad.

Asimismo, menciona que existen diversos tipos de clima organizacional, uno de ellos es el clima autoritario, el cual está conformado por 2 sistemas, el primero es el autoritario explorador y el segundo sistema es la autoridad paternalista.

Figura 1

Tipos de clima organizacional – sistema I y II según Lickert (citado por Copelo y Espinoza, 2017)

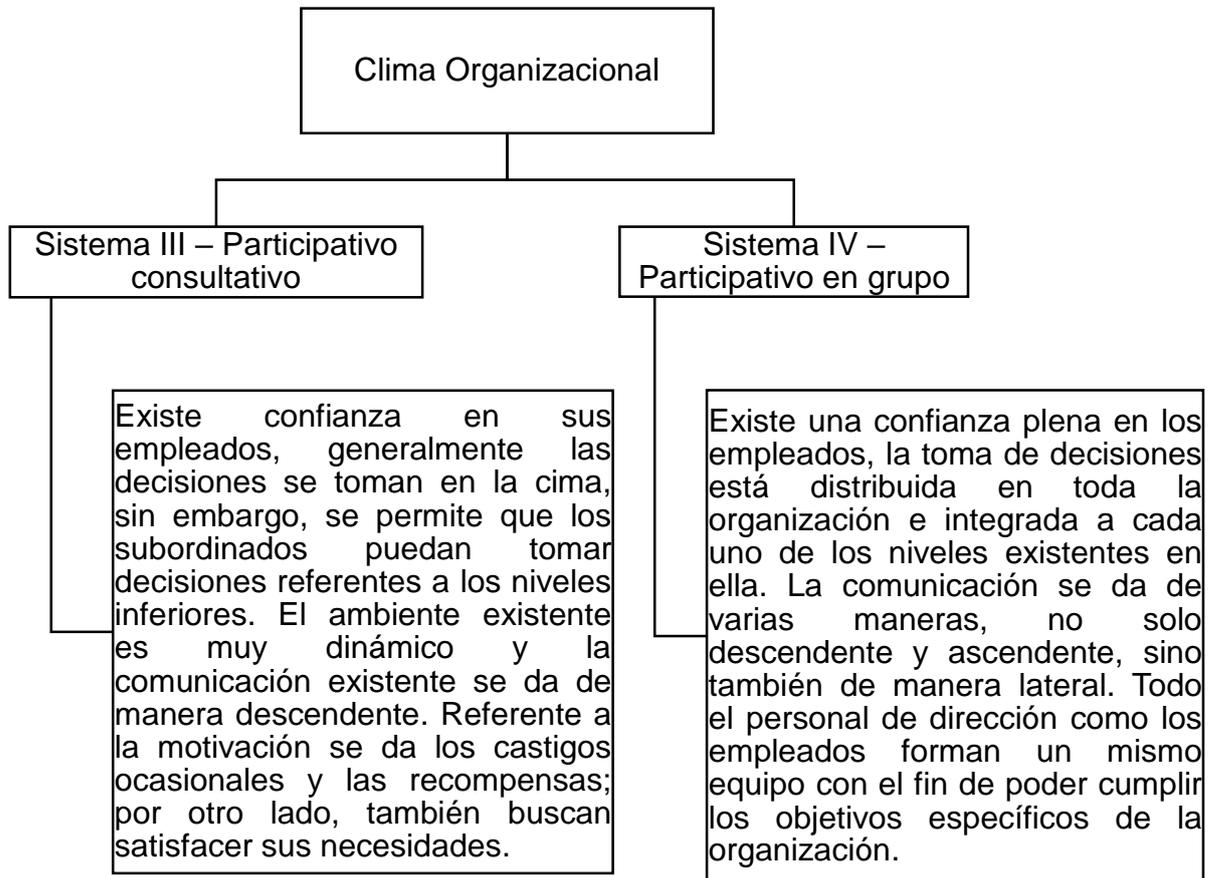


Elaboración propia.

Otro clima que existe es el clima participativo, el cual está estructurado por el sistema III, que es consultativo y el sistema IV, que es la participación grupal.

Figura 2

Tipos de clima organizacional – sistema II y VI según Lickert (citado por Copelo y Espinoza, 2017)



Elaboración propia.

Referente a las dimensiones, Likert plantea 8 dimensiones, estas son:

Figura 3

8 dimensiones según Lickert



En el ámbito de la filosofía se encuentra la organización. Granell (1997) nos dice que la filosofía organizacional está relacionada con las ideas que comparten los integrantes de un grupo social; por otro lado, García y Dolan en el mismo año mencionan que es una forma característica de hacer las cosas y sus pensamientos dentro de la empresa. Dirani (2011) nos dice que son creencias y valores que cada empleado demuestra y se adapta en el trabajo, impulsando a su desarrollo y compromiso en la empresa.

Con respecto a la filosofía del clima organizacional, Dávila, Noriega, Máynez, Hernández y Torres (2017) nos dice que es una herramienta teórica relevante con la finalidad de impulsar el comportamiento del personal, es decir motivarlos con el propósito de la organización, influyendo en el ánimo y la comodidad en el trabajo.

Según Hall y Hall (1990) la filosofía es un impacto para el clima organizacional enfocándose en la evolución social a través de los años, generando más importancia y mejorando el manejo de las organizaciones a través de una serie de factores como la motivación, cultura y clima.

Gellerman (1960) Introdujo la definición de clima organizacional e industrial en la rama de la psicología organizacional, siguiendo los pasos de las definiciones analógicas llamándolo personalidades de la organización. Las tácticas y objetivos de los trabajadores las cuales se manifiestan en sus actitudes se consideran importantes en el clima.

Por otro lado, es importante mencionar la cultura organizacional, ya que junto al clima organizacional se encuentran relacionados entre sí y forman parte de un solo sistema, en donde si se da algún cambio en alguna de ellas afectará a la otra y viceversa. El clima organizacional influye de manera directa y significativa, puesto que las percepciones de los trabajadores van a determinar en gran parte sus mitos, creencias, valores y conductas que conforman dicha cultura organizacional.

Un clima y una cultura organizacional adecuada propician compromisos en los trabajadores más allá de los intereses personales, lo que beneficia a la organización y en la calidad de vida que les brinda a sus subordinados. De igual manera, dentro de la organización se genera estabilidad social, ya que los trabajadores se sienten a gusto con su empleo y ello trae consigo mayor productividad (Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009).

Para ello, resaltaremos el Modelo de Cultura Organizacional de Daniel R. Denison quien define a la cultura organizacional como las creencias, valores y principios primordiales que forman parte de la base del sistema gerencial de una organización. En su modelo, se basa en la correlación entre las mediciones del desempeño (aumento de ventas, retorno de inversión, innovación, calidad y satisfacción de los trabajadores) y la cultura organizacional. Busca incrementar de manera significativa el desempeño. El autor resalta 4 atributos que una organización debe tener para lograr ser efectiva, estos son: adaptabilidad, misión, consistencia y participación. (Denison, 1991).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo

La presente investigación es de tipo aplicada porque los resultados detallaran los problemas existentes en la investigación a través de diversos hallazgos ante la problemática. Según Murillo, citado en Vargas (2009), indica que la investigación aplicada o también conocida como investigación empírica tiene la finalidad de aplicar los conocimientos adquiridos basados en una investigación previa con la finalidad de darle solución práctica.

El nivel de investigación descriptivo, refiere a las características y datos de las personas o grupos que son parte de una investigación. Es decir, permite medir la información obtenida para así describir e interpretar a la población. Según Morales (2012) nos dice que trata, principalmente, sobre la calificación de una manifestación o actividad precisa indicando sus características más particulares o las diferencias entre ellas.

El nivel de investigación comparativo, se refiere a un estudio donde se establecen relaciones, en este caso se está comparando la variable “clima organizacional” – variables “sociodemográficas” se buscará establecer similitudes y diferencias entre ambos. Según Gomez y Leon (2014) nos dice que es la conformación de una estructura teórica que ayudara a comparar a través del proceso de hipótesis, el cual se extrae de estudios y labores previos sobre el objetivo de estudio.

Diseño

Asimismo, el diseño es no experimental, refiere a la investigación en donde las variables a utilizar no serán manipuladas, serán desarrolladas con la información ya brindada. Tal cual lo manifiesta Argote, Acosta, Minguela & Sandoval (2009), es aquella que se lleva a cabo sin manipular las variables, en otras palabras, no se hace variar de manera intencional las variables independientes. Lo que se realiza es estas investigaciones es atender los fenómenos tal cual se den en su contexto original, para posterior a ello poder analizarlos.

Por otro lado, tenemos el nivel de investigación el cual es descriptivo – comparativo, que según en este nivel de investigación busca describir el presente estado de las características más relevantes del fenómeno que se está estudiando.

3.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: El clima organizacional es considerado como la percepción que tiene la persona en relación al ambiente que lo rodea; resaltando que las reacciones que tiene un individuo en una situación siempre va a ser en base a la percepción que tiene de esta. (Copelo y Espinoza, 2017).

Definición operacional: La variable será medida por un cuestionario integrado por 40 ítems, los cuales están distribuidos en 8 dimensiones. Estas dimensiones nos ayudarán a identificar el nivel de clima organizacional en los colaboradores.

Dimensiones: Métodos de mando (ítems 3, 6, 13, 29 y 38), características de las fuerzas motivacionales (ítems 5, 11, 14, 19 y 39), características de los procesos de comunicación (ítems 4, 12, 18, 31 y 35), las características de los procesos de influencia (ítems 1, 10, 22, 24 y 34), toma de decisiones (ítems 7, 9, 16, 20 y 21), las características de los procesos de planificación (ítems 25, 28, 32, 33 y 37), las características de los procesos de control (ítems 2, 8, 23, 26 y 36), los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento (ítems 15, 17, 27, 30 y 40).

Escala de medición: La escala medición es de Likert. Está conformada por 40 ítems y su nivel de medición es ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para Pascual (2004) La población de estudio se dispone por un grupo determinado y cotejado, la cual cumple con los requisitos necesarios para hacer selección de una muestra.

Para realizar la presente investigación, la población está constituida por 100 asesores de venta de una empresa privada.

Muestra

La muestra es de tipo censal porque todos los individuos son considerados como muestra, es decir el 100% de los colaboradores conformado por gerencias. Recursos humanos, jefatura y asesores de ventas de una empresa privada se les aplicara el instrumento. Según Ramírez (2017), la muestra se considera censal porque se seleccionó a la totalidad de trabajadores siendo una cantidad manejable de individuos.

Criterios de inclusión

Los colaboradores de una empresa privada, asimismo, que acepten el cuestionario de forma voluntaria a partir de los 21 años a más y trabajadores de ambos sexos.

Criterios de exclusión

Se excluirá a los colaboradores que no deseen participar en el estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se trabajo fue la encuesta, la cual se basa en la recolección de datos, a través de un cuestionario en donde se ingresaran las respuestas de los participantes, lo cual ayuda la descripción de la variable y su cuantificación (Ramírez y Zwerg, 2012).

Se realizará un cuestionario en Google, el cual será enviado a todos los asesores de venta de la organización, con la finalidad de que puedan realizarlo de manera anónima, y recopilar los datos correspondientes para la ejecución del estudio. El cuestionario solicitará datos de cada participante como, sexo y estado civil.

Para la investigación se utilizará el “Cuestionario de clima organizacional de Copelo y Espinoza”, esta es una adaptación de la “Escala de clima organizacional de Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria”

INSTRUMENTO

Ficha técnica

Nombre : Cuestionario de clima organizacional

Autores : Copelo y Espinoza

Procedencia : 2017

Administración : Individual

Tiempo : 20 min.

Estructuración : 8 dimensiones - 40 ítems

Aplicación : Adultos

Reseña histórica:

El instrumento de evaluación lleva por nombre original “Escala de clima organizacional (EDCO)”, fue construida por Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith y Sanabria Bibiana en el año 2012 con una procedencia de Colombia, su finalidad es hallar un parámetro a nivel general acerca de la percepción que los trabajadores tienen dentro de la empresa, y esta sobre ellos. Esta prueba tiene 40 ítems, los cuales están distribuidos en 8 dimensiones. Estas dimensiones su función es evidenciar el nivel de clima organizacional en los trabajadores. En la prueba no hay respuestas positivas o negativas, la aplicación se puede aplicar de manera individual o grupal. Para ello, se empleará la escala de tipo Likert, considerando siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca. En el Perú, Roció Copelo y Omega Espinoza en el año 2017 adaptaron la prueba como “Cuestionario de clima organizacional”.

Consigna de aplicación:

- Lee cada idea cuidadosamente
- No existe respuesta positiva o negativa, se desea conocer como sientes y actúas en diversas situaciones.

Calificación e interpretación

El cuestionario Clima organizacional, está estructurado por 8 dimensiones las cuales contienen sus indicadores correspondientes, los cuales tienen una calificación según la escala Likert.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Mediante el Alfa de Cronbach (α) se determinó que el instrumento presenta una adecuada confiabilidad para su aplicación, teniendo un puntaje de 0.89. La validez del instrumento fue determinada mediante 3 expertos en donde el puntaje final obtenido es de 0.92.

Propiedades psicométricas peruanas

Respecto al instrumento de Copelo y Espinoza (2017), obtuvieron un Alfa de Cronbach (α) de 0.70, lo que evidencia una confiabilidad significativa. Asimismo, referente a la validez del instrumento fue determinada mediante 3 expertos, en donde obtuvieron un puntaje de 0.79, lo que indica que el instrumento a aplicar es válido.

3.5 Procedimientos

Para iniciar se estableció el tema de investigación, se recopiló datos sobre el tema de estudio para no tener dificultades en el proceso, al tener en cuenta que había suficiente información se elaboró el planteamiento del problema, para tener una descripción breve de la cuestión en la que se va abordar y se quiere mejorar sobre el estado actual a un estado deseado.

También se planteó los objetivos en base a lo que queremos lograr a través de este estudio, con un propósito general y propósitos específicos. Asimismo, para tener sustento de la variable se realizó 6 antecedentes, los cuales 3 son internacionales

y 3 nacionales, como también se colocó distintas teorías que aportan al estudio, teniendo óptimos resultados en sus investigaciones.

En cuanto a la metodología se tuvo en cuenta a autores donde sustenta el significado del tipo y diseño con el que se realiza el presente estudio.

En relación a la aplicación, se solicita la autorización a los investigadores del instrumento original que realizaron en el año 2012 la validación de la prueba que mide el clima organizacional, el cual fue desarrollada por Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria. Se redactó un mensaje que fue enviado a través de correo electrónico a los autores de la validación de la prueba, recibiendo su respuesta positiva para continuar la investigación.

Asimismo, se solicitó la autorización también de los investigadores de la adaptación del instrumento que realizaron en el año 2017 que mide el clima organizacional, el cual fue desarrollado por Copelo y Espinoza. Se redactó un mensaje que fue enviado por medio de correo electrónico a los autores de la validación de su adaptación de la prueba, siendo su respuesta positiva para continuar la investigación.

Luego se realizó una carta de presentación redactada por las autoras de la investigación, para conseguir la autorización de aplicar el instrumento en la organización donde se llevará a cabo dicho estudio.

Se obtuvo los permisos correspondientes, se procedió a la coordinación con el jefe sobre cómo se realizará la aplicación del instrumento. Por otra parte, nos encontramos en una coyuntura mundial a causa de la pandemia del Covid – 19, por lo cual no se realizará de manera presencial y se ha optado por la creación del formulario virtual del instrumento, el cual sirvió para recopilar los datos necesarios para el desarrollo de la investigación. Además, se pidió el consentimiento informado a cada uno de los colaboradores dentro del formulario virtual.

Para finalizar, con los datos que se recopiló del instrumento se laboró una base de en Excel, con los datos recopilados, para luego realizar el análisis a nivel estadístico

en el programa SPSS Statistics con la finalidad de poder obtener los resultados en base a los objetivos planteados en el estudio.

3.6 Métodos de análisis de datos

Lo primero que se realizó fue la elección del tema, previa investigación, se recopiló datos sobre el tema de estudio para no tener dificultades en el proceso, al tener en cuenta que había suficiente información se elaboró el planteamiento del problema, para tener una descripción breve de la cuestión en la que se va a abordar y se quiere mejorar sobre el estado actual a un estado deseado.

Se inició con la selección de los datos adquiridos de las respuestas de los participantes, seguidamente se utilizó el programa SPSS 25 para realizar el análisis estadístico inferencial de Kolmogorov para la prueba de normalidad y poder determinar si la variable de estudio es paramétrica o no paramétrica.

Según el resultado obtenido la variable es no paramétrica, por lo cual se hizo uso de los gráficos Kruskal-Wallis (más de 2 dimensiones) y U de Mann-Whitney (menos de dos dimensiones).

Posteriormente se realizaron las tablas descriptivas las cuales permitieron conocer el nivel de clima organizacional en los colaboradores según las variables sociodemográficas de sexo y estado civil, así como también expresado en las dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación está haciendo uso de código de ética de la Universidad Cesar Vallejo (2017), donde se considera los aspectos primordiales como la honestidad, ya que requiere de un procedimiento transparente y libre de plagio, respetando los derechos de otros autores. Así mismo nos habla de responsabilidad lo que implica estrictamente cumplir los requisitos legales y éticos. Por otro lado, es de suma importancia el respeto por los demás en cuanto integridad y autonomía, valorar la dignidad del ser humano, independientemente de cualquier característica que presente, de igual manera se debe de pedir libre consentimiento para la participación en la investigación, se les debe dar la información completa tanto

como lo beneficios o riesgos previstos. Dicho esto, el participante podrá revocar su consentimiento si él lo cree necesario.

En cuanto al código de ética y deontología del colegio de psicólogos del Perú (2017), nos dice que en el ejercicio profesional de la carrera de psicología se presentan 2 preceptos importantes, uno de ellos es el de beneficencia, el cual se basa en la búsqueda del bien de la persona, y el de no maleficencia, busca evitar que se genere un daño o lesión de cualquier forma.

Por lo cual se tomará en consideración los incisos determinados por el código de ética y deontología del psicólogo peruano.

Art. 22.- En la investigación con seres humanos el psicólogo deberá respetar los reglamentos y leyes, tanto de nivel nacional como internacional.

Art. 24.- El psicólogo tiene el deber de solicitar a los participantes el consentimiento informado, asimismo debe respetar la decisión tomada por cada persona.

Art. 26.- El psicólogo tiene la obligación de no cometer falsificación ni plagio.

Art. 27.-El profesional de la salud mental debe hacer uso de pruebas psicológicas debidamente validadas de manera científica.

Por otro lado, tenemos los principios de la ética de investigación en seres humanos, los cuales se basan en tres principios base, estos son: el respeto por las personas, se refiere al derecho de tomar sus propias decisiones mediante el consentimiento informado, en la cual la persona decidirá si participará o no de manera voluntaria en la investigación, por otro lado, tenemos a la beneficencia, que hace responsable al investigador del bienestar mental, físico y social del participante y hacerlo primordial ante el interés profesional o personal, la búsqueda de nuevos conocimientos y del beneficio científico, y por último tenemos a la justicia, el cual prohíbe poner en riesgo a un grupo de personas para beneficiar únicamente a otras personas.

Concluyendo lo presentado, se garantiza la adecuada aplicación del cuestionario, nosotras como investigadoras consideraremos los aspectos mencionados en el

desarrollo de esta investigación asegurando el cuidado de nuestros participantes, respetando sus decisiones y manteniendo la confidencialidad, el anonimato y el respeto que cada uno de ellos merece.

IV. RESULTADOS

a.- Resultados descriptivos

Una vez finalizada la aplicación del instrumento y procesamiento de datos se realizó el análisis correspondiente, obteniendo como resultado lo siguiente:

Clima Organizacional

La variable clima organizacional y sus dimensiones correspondientes, evidenciaron los siguientes resultados:

Tabla 1

Nivel de clima organizacional en colaboradores de una empresa privada

Nivel de Clima Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
	95	95,0
	5	5,0
	100	100,0

Nota.

En la tabla 1 se evidencia que el 5% de los colaboradores, presentaron un alto nivel de clima organizacional y un 95% alcanzó un nivel medio.

b.- Prueba de normalidad

En este aspecto, se mostrará el resultado de la prueba de normalidad de la muestra.

Tabla 2

Prueba de normalidad de Kolmorov-Smirnov, para ajustes de la variable clima organizacional

		Clima Organizacional
N		100
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,05
	Desv. Desviación	,219
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,540
	Positivo	,540
	Negativo	-,410
Estadístico de prueba		,540
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Nota. En la tabla 2 se observa la puntuación de la variable de la presente investigación con sus respectivas dimensiones, muestra un índice de significancia menor a 0,05, por lo cual, la muestra no se ajusta a una distribución normal, esto quiere decir que se empleará los estadísticos no paramétricos, para realizar las comparaciones se utilizarán: Kruskal-Wallis (más de 2 dimensiones) y U de Mann-Whitney (menos de dos dimensiones).

c.- Resultados inferenciales

Hg: Existen diferencias significativas en el clima organizacional según variables sociodemográficas

H0: No existen diferencias significativas en el clima organizacional según variables sociodemográficas

Tabla 3

Comparación del clima organizacional en colaboradores de una empresa privada según variables sociodemográficas

	Sexo	Estado_civil
H de Kruskal-Wallis	4,439	,226
gl	1	1
Sig. asintótica	,035	,635

H1: Existen diferencias significativas en cuanto al clima organizacional en colaboradores de una empresa privada según sexo.

H0: No existen diferencias significativas en cuanto al clima organizacional en colaboradores de una empresa privada según sexo.

Tabla 4

Comparación del clima organizacional en colaboradores de una empresa privada según sexo.

Estadísticos	Clima Organizacional
U de Mann-Whitney	1127,000
W de Wilcoxon	2208,000
Z	-2,107
Sig. asintótica(bilateral)	,035

Nota. En la tabla 4 se evidencia que según el estadístico U de Mann-Whitney se identificó que $p=0,035$ es menor a $0,05$, esto quiere decir que, se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, si existe diferencias significativas en cuanto al clima organizacional en colaboradores de una empresa privada según sexo.

H2: Existen diferencias significativas en cuanto al clima organizacional en colaboradores de una empresa privada según estado civil.

H0: No existen diferencias significativas en cuanto al clima organizacional en colaboradores de una empresa privada según estado civil.

Tabla 5

Comparación del clima organizacional en colaboradores de una empresa privada según su estado civil.

Estadístico	Clima Organizacional
H de Kruskal-Wallis	,359
GI	2
Sig. Asintótica	,836

Nota. En la tabla 5 se evidencia que según el estadístico Kruskal-Wallis se identificó que $p=0,836$ es mayor a $0,05$, esto quiere decir que, se acepta la hipótesis nula, por lo tanto, no existe diferencias significativas en cuanto al clima organizacional en colaboradores de una empresa privada según su estado civil.

Hipótesis Específicas

H1: Existen diferencias significativas en cuanto a la variable sociodemográfica sexo expresado en las dimensiones.

H0: No existen diferencias significativas en cuanto a la variable sociodemográfica sexo expresado en las dimensiones.

Tabla 6

Comparación de la variable sociodemográfica sexo expresado en las dimensiones.

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
U de Mann-Whitney	1133,000	1157,000	1207,000	1173,000	1178,000	985,000	1219,500	1223,000
W de Wilcoxon	2214,000	2642,000	2288,000	2658,000	2663,000	2066,000	2704,500	2708,000
Z	-,762	-,594	-,245	-,490	-,447	-1,795	-,157	-,135
Sig.asintótica(bilateral)	,446	,552	,807	,624	,655	,073	,875	,893

Nota. En la tabla 6 se evidencia que según el estadístico Mann-Whitney se identificó que todas las significancias son mayores a $0,05$, esto quiere decir que, se acepta la hipótesis nula, por lo tanto, no existe diferencias significativas en cuanto a la variable sociodemográfica sexo expresado en las dimensiones.

H2: Existen diferencias significativas en cuanto a la variable sociodemográfica estado civil expresado en las dimensiones.

H0: No existen diferencias significativas en cuanto a la variable sociodemográfica estado civil expresado en las dimensiones.

Tabla 7

Comparación la variable sociodemográfica estado civil expresado en las dimensiones.

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
U de Mann-Whitney	399,000	505,500	441,500	415,000	465,500	352,000	439,500	472,500
W de Wilcoxon	490,000	596,500	4269,500	4243,000	556,500	443,000	530,500	563,500
Z	-1,725	-,622	-1,284	-1,583	-1,035	-2,210	-1,303	-,978
Sig.asintótica(bilateral)	,084	,534	,199	,113	,300	,027	,193	,328

Nota. En la tabla 7 se evidencia que según el estadístico Mann-Whitney se identificó que todas las significancias son mayores a 0,05, esto quiere decir que, se acepta la hipótesis nula, por lo tanto, no existe diferencias significativas en cuanto a la variable sociodemográfica estado civil expresado en las dimensiones.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio es desarrollado en un enfoque cuantitativo, con una muestra de 100 participantes trabajadores de una empresa privada del Callao. Para la investigación se aplicó una estadística descriptiva-comparativa. Posterior a la aplicación de prueba de normalidad, según el puntaje de significancia obtenido, se estableció utilizar pruebas no paramétricas como U de Mann de Whitney y H de Kruskal Wallis, con la finalidad de evaluar las diferencias significativas que puedan existir según las variables en estudio.

Como objetivo general, se planteó identificar el nivel de clima organizacional según variables sociodemográficas, encontrando diferencias significativas en la variable de sexo con un valor de significancia de $p = 0,035$. Este resultado es similar al obtenido en el estudio de Montoya, Bello, Bermúdez, Burgos, Fuentealba y Padilla (2017), puesto que en dicha investigación se evidencia una diferencia significativa en cuanto al nivel de clima organizacional según la variable sociodemográfica de sexo con un valor de significancia = 0,029, sin embargo, ellos obtuvieron un mayor puntaje en las mujeres, mientras que en la presente investigación se encontró mayor puntaje en los varones.

Con quién se halló un resultado diferente fue con Meza (2017), quien en su investigación determinó que no existen diferencias significativas en cuanto al nivel de clima organizacional diferenciado en la variable sociodemográfica de sexo.

Importante para estos datos es el estudio realizado por Espinoza y Jiménez (2018) llamada Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional, en donde obtienen como resultado que las mujeres son más propensas a percibir un clima organizacional inadecuado, causa de esto se puede considerar a que existen diferencias significativas en cuanto al salario, posición laboral, contrato, entre otros aspectos.

Por otro lado, los resultados en cuanto al nivel de clima organizacional según la variable sociodemográfica estado civil, se hayo que no existen diferencias significativas, con un valor de significancia de $p = 0,836$, de igual manera en el estudio realizado por Morante (2018), se demostró que el estado civil no es relevante para la percepción del clima organizacional, su mayor población se

encontraba en el rango de casados o convivientes, y arrojaron un nivel de clima organizacional desfavorable, similar a los solteros.

Resultado contrario se obtuvo en la investigación realizada por Chávez y Chauca (2020), en donde consiguieron un valor de significancia $p = 0,033$ ($p < 0,05$), demostrando así que existe diferencias significativas en el clima organizacional según el estado civil del sujeto.

En lo que respecta a las hipótesis específicas, nuestro primer resultado en cuanto a la variable sociodemográfica sexo expresando en nuestras 8 dimensiones, se determinó que no existen diferencias significativas ya que los valores de significancia fueron mayores a $p > 0,05$. Para ello, Neri (2021), obtuvo como resultado de su estudio que sí había diferencias significativas en algunas de sus dimensiones satisfacción de los trabajadores, consideración de directivos, relaciones sociales y el liderazgo de directivos; teniendo en cuenta que su muestra estuvo conformada por 550 colaboradores de dos empresas.

Finalmente, en resultado obtenido referente a la variable sociodemográfica estado civil expresado en nuestras 8 dimensiones, sólo se halló diferencias significativas en la dimensión de planificación con un valor de significancia de 0,027. Resultado similar con la investigación de Neri, en donde tampoco encontró diferencias significativas en cuanto a sus dimensiones según en estado civil.

VI. CONCLUSIONES

Podemos mencionar las siguientes conclusiones más relevantes y significativas:

PRIMERA

El 95 % de los colaboradores de la empresa privada del Callao, evidenciaron un nivel medio de clima organizacional, mientras que sólo un 5% evidenció un clima organizacional alto.

SEGUNDA

La variable de clima organizacional muestra diferencias significativas según sexo, teniendo mayor índice de clima en los colaboradores del sexo masculino.

TERCERA

La variable de clima organizacional no muestra diferencias significativas según estado civil, es decir el estado civil no es muy relevante.

VII. RECOMENDACIONES

En esta parte de la investigación podemos mencionar las siguientes recomendaciones:

PRIMERA:

La organización debe involucrarse más con sus colaboradores y hallar los motivos por los cuales no existe un adecuado clima organizacional y tomar acciones ante ello. También pueden reforzar los factores que influyan en ellos, como el trabajo en equipo, motivación, apoyo laboral entre otros.

SEGUNDA:

Priorizar de manera constante al personal de la organización, principalmente al sexo femenino donde se halló un menor nivel de clima organizacional.

TERCERA:

Contratar personal con características de liderazgo y empatía previo examen psicológico a cargo del área responsable y realizar capacitaciones para la mejora del desarrollo personal del empleado.

Referencias

- Agrawal, S. and Goswami, K. (2014). Factors Influencing Entry of ITES Firms into High Value Services. *Journal of Management Research*, 14(1). https://www.researchgate.net/profile/Soni_Agrawal2/publication/282245661_Factors_Influencing_Entry_of_ITES_Firms_into_High_Value_Services/links/5667b6aa08aea62726ee98df/Factors-Influencing-Entry-of-ITES-Firms-into-High-Value-Services.pdf#page=25
- Aptitus. (20 de agosto de 2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *El comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/?ref=ecr>
- Argote, D., Acosta, P., Minguela, K. y Sandoval, J. (2010). *Diseño no experimental transversal*. Slideshare. <http://es.slideshare.net/merlina10/diseo-no-38-experimental-transversal-252>
- Bumeran. (5 de mayo de 2019). *Clima laboral: más de la mitad de los argentinos se siente disconforme*. Apertura negocios. <https://www.cronista.com/apertura-negocio/empresas/Clima-laboral-mas-de-la-mitad-de-los-argentinos-se-siente-disconforme-20190505-0001.html>
- Bustamante, M., Lapo, M. y Grandon, M. (2016). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30), 126-141. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-70272016000100010
- Camacho, A. and Mayorga, D. (2017). Psychosocial labor risks. an organizational, legal and social perspective. *Prolegómenos*, 40(20), 159-172. <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>

- Caraveo, M. y Del Carmen, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27, 78-82. https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf
- Chirinos, Y. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, (84), 43-61. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>
- Copelo, R. y Espinoza, K. (2017). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile [Tesis de licenciatura, Universidad nacional del centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1276/RELACI%C3%93N%20DEL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%C3%91O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cordero, M. (2016). Clima organizacional según la percepción de los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de comas, 2016 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21629/Cordero_QMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Da Cruz, S., Souza S., Nascimento, K. y Souza, K. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios. *Alternativas en psicología*, (38), 61-75. <https://www.alternativas.me/attachments/article/154/Alternativas%20en%20Psicolog%C3%ADa%2038%20-%20Agosto%202017%20-%20Enero%202018.pdf#page=61>
- Denison, D., Haaland, S. and Goelzer, P. (1991). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. *The Academy of Management Review*, 3, 20-227.

https://www.researchgate.net/publication/274649299_Corporate_Culture_and_Organizational_Effectiveness

Díaz, C. y León, E. *Método comparativo* [Archivo PDF].
http://eprints.uanl.mx/9943/1/carlos_gomez_diaz_cap11_metodocomparativo_pdf.pdf

Dorta, A. (7 de enero de 2013). *Definiciones y dimensiones del clima organizacional*. Centro de desarrollo gerencial.
[http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html#:~:text=Para%20Chiavenato%20\(2009\)%2C%20el,propiedades%20motivacionales%20del%20ambiente%20organizacional.](http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html#:~:text=Para%20Chiavenato%20(2009)%2C%20el,propiedades%20motivacionales%20del%20ambiente%20organizacional.)

Gálvez, L. (2017). *Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra señora de Montserrat” del distrito de Lima, Perú, año 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6191/G%C3%A1lvez_RLE.pdf?sequence=1

García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*, (42).
<file:///C:/Users/kathi/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYSuDiagnostico-5006497.pdf>

Gómez, C., y León, E. (2014). *Método comparativo* [Archivo PDF].
<http://eprints.uanl.mx/9943/>
http://eprints.uanl.mx/9943/1/carlos_gomez_diaz_cap11_metodocomparativo_pdf.pdf

Iglesias, A. y Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727897X2015000300002&script=sci_arttext&tlng=en

Jiménez, D. y Jiménez, E. Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(18), 26-34.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6151768.pdf>

Leung, T. (2014). Sustainability in Shipping and Logistics. *Science direct*, 30(3), 345-347.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S209252121400056X>

Madhukar, V. and Sharma, S. (2017). Organisational Climate: A Conceptual Perspective. *International Journal of Management, IT & Engineering*, 7(8), 276-288.
<file:///C:/Users/User/Downloads/organisationalclimate01.08.2017.pdf>

Maish. (2004). *Marco teórico del clima organizacional* [Archivo PDF].
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitulo_2.pdf

Martín, S. (2013). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. *Enfermería en cardiología*, (59), 27-30.
https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf

Meza, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial – México. *Revista de investigación en comunicación y desarrollo*, 8(2), 149-159.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6220298>

Morales, F. (2012). *Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*. Academia Edu.

http://www.academia.edu/download/34550277/Conozca_3_tipos_de_investigacion.docx

Noordin, F., Omar, S., Sehan, S. and Idrus, S. (2010). Organizational Climate And Its Influence On Organizational Commitment. *International Business & Economics Research Journal*, 9(2).
<https://www.clutejournals.com/index.php/IBER/article/view/516/503>

Organización mundial de la salud. (2010). *Ambientes de trabajos saludables: un modelo para la acción* [Archivo pdf].
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf;jsessionid=7C2BB540E62127E90BA22F0BF7208FC0?sequence=1

Pérez, I., Maldonado, M. y Bustamante, S. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. *Investigación post grado*, 21(2), 231-248. <https://www.redalyc.org/pdf/658/65821209.pdf>

Permarupan, Y., Al- Mamun A., Ahmad R. and Binti, N. (2013). Organizational Climate on Employees' Work Passion: A Review. *Canadian Social Science*, 9(4), 63-68. <file:///C:/Users/User/Downloads/3647-7146-2-PB.pdf>

Ramirez, A. (2017). *Estrategias metodológicas del docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Especialidad Contabilidad – Informática del Instituto Superior Tecnológico Estatal Quillabamba Filial Pichari – Cusco, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle].
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2465/TM%20CE-Du%204069%20R1%20-%20Ramirez%20Valdez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, A. y Domínguez, L. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*,

41(109).

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S244876782012000100021&script=sci_arttext

Ramirez, F. y Zwerg, A. (2012). Metodología de la investigación: más que una receta. *Dialnet*, (20), 91-111.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4044261.pdf>

Roa, Y. (2004). *Diagnóstico del clima organizacional en el departamento de operaciones de una empresa transnacional* [Tesis de postgrado, Universidad Católica Andrés Bello].
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1863.pdf>

Rodríguez, I. (2019). *Clima organizacional percibido por colaboradores internos de una empresa contac center de lima metropolitana 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villareal].
<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3695/RODRIGUEZ%20MEJIA%20ISAC%20OSCAR-%20TITULO%20PROFESIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y. y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 1024-9435.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* [Archivo PDF].
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Schneider, B., Enrhart, M. and Macey, W. (2014). Organizational Climate and Culture. *The Annual Review of Psychology*, (64), 361-388.

<https://pdfs.semanticscholar.org/b6a0/531e0e761642fe8ab0d1e2809468e2c766ee.pdf>

Vargas, E. y Chávez E. (2 de septiembre de 2019). *Clima laboral, ¿qué impacto tiene en las empresas?* Conexión Esan. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas/>

Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista educación*, 33(1), 155-165. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Yadav, A. and Redhu, K. (2020). Organizational Climate and Organizational Effectiveness Relationship: Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(4), 2970-2982. <http://serisc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/22279/11186>

Yinghong, S. and Morgan, W. (2004). Supportiveness of Organizational Climate, Market Orientation, and New Product Performance in Chinese Firms. *Product innovation management*, (21), 375-388. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53035973/Supportiveness_of_Organizational_Climate20170507-24385-1jf05gu.pdf?1494205969=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSupportiveness_of_Organizational_Climate.pdf

Anexos

Anexo 1: Operacionalización de la variable Clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Unidad de medida	Escala	Rango
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional es la manera en como es percibida la organización, es un factor que influencia de manera muy significativa dentro de la misma. Copelo y Espinoza (2017).	El clima organizacional es la percepción que tienen los subordinados de la empresa, esta percepción es fundamental para el desarrollo de la misma, puesto que generará consecuencias en la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, compromiso, entre otros, estas consecuencias pueden ser positivas o negativas, ello dependerá de la percepción que tienen.	<p>Métodos de mando</p> <p>Características de las fuerzas motivacionales</p> <p>Características de los procesos de comunicación</p> <p>Características de los procesos de influencia</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Características de los</p>	<p>Capacidad de liderazgo</p> <p>Valoración de recompensas</p> <p>Eficiencia en los sistemas de comunicación</p> <p>Percepción de las relaciones interpersonales</p> <p>Capacidad de delegar decisiones</p>	<p>Puntaje</p> <p>Puntaje</p> <p>Puntaje</p> <p>Puntaje</p>	<p>Escala ordinal</p>	<p>Nivel Bajo: De 40 a 93 puntos.</p> <p>Promedio: De 94 a 147 puntos.</p> <p>Nivel alto: Puntajes entre 148 y 200</p>

			procesos de planificación	Claridad y coherencia en la dirección	Puntaje		
			Características de los procesos de control	Percepción del proceso de control	Puntaje		
			Objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento	Valoración del proceso de capacitación	Puntaje		
					Puntaje		

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO: “Clima Organizacional en colaboradores, según variables sociodemográficas en una empresa privada del Callao 2021”

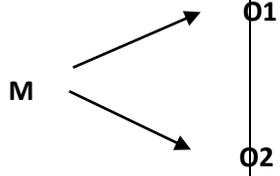
AUTOR: Copelo y Espinoza (2017)

PROBLEMA	OBJETTIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuáles son los niveles de clima organizacional según variables sociodemográficas en una privada del callao 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Comparar el nivel de Clima Organizacional en una empresa privada del Callao 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>- Comparar el nivel del clima organizacional en las dimensiones tales como estilo de gerencia, reconocimiento, autonomía, entusiasmo y apoyo, recompensa e</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existen diferencias significativas en el clima organizacional según variables sociodemográficas en una empresa privada del Callao 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe diferencias significativas en clima organizacional expresado en las dimensiones tales como estilo de gerencia, reconocimiento, autonomía, entusiasmo y apoyo, recompensa e innovación</p>	Variable : Clima organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Métodos de mando	- Capacidad de liderazgo	3, 6, 13, 29 y 38	<p>Nivel Bajo: De 40 a 93 puntos.</p> <p>Promedio: De 94 a 147 puntos.</p>
			Características de las fuerzas motivacionales	- Valoración de recompensas	5, 11, 14, 19 y 39	

	innovación según sexo, edad, grado instrucción y estado civil en una empresa privada del Callao 2021.	según sexo, edad, grado instrucción y estado civil según sexo, y estado civil en trabajadores de una empresa privada del Callao 2021.	Las características de los procesos de influencia	- Percepción de las relaciones interpersonales	1, 10, 22, 24 y 34	entre 148 y 200
			Toma de decisiones	- Capacidad de delegar decisiones	7, 9, 16, 20 y 21	
			Las características de los procesos de planificación	- Claridad y coherencia en la dirección	25, 28, 32, 33 y 37	
			Las características de los procesos de control	- Percepción del proceso de control	2, 8, 23, 26 y 36	
			Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento	- Valoración del proceso de capacitación	15, 17, 27, 30 y 40	
			ESTADÍSTICA A UTILIZAR			

**DESCRIPTIVA –
COMPARATIVA**

El diseño de
diagrama:



Donde:
M = representa a
la muestra de
estudio.

O1= representa la
primera variable
según dato
sociodemográfico.

O2= representa la
segunda variable
según datos
sociodemográficos.

			Se mostrarán los resultados de los instrumentos en tablas de frecuencia grafica de barras a Nivel de Dimensiones.			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS				
<p>TIPO: El tipo de investigación es descriptivo – comparativo, que según en este nivel de investigación busca describir el presente estado de las características más relevantes del fenómeno que se está estudiando.</p> <p>Según Morales (2012) nos dice que el nivel</p>	<p>POBLACIÓN: La presente investigación, la población está constituida por 100 asesores de venta de una empresa privada del Callao.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: La muestra es de tipo censal porque todos los individuos son considerados como muestra, es decir el 100% de los asesores de ventas de una empresa privada se</p>	<p>VARIABLE: Clima organizacional</p> <p>TECNICA: La técnica que se utilizó fue la encuesta, la cual consiste en la recolección de datos, mediante un cuestionario en donde se registrarán las respuestas de los participantes, lo cual facilita la descripción de la variable y su cuantificación (Calderón, 2012).</p> <p>Instrumentos: “Cuestionario de clima organizacional”</p> <p>Autor: Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria</p>				

<p>descriptivo trata, principalmente, sobre la calificación de una manifestación o actividad precisa indicando sus características más particulares o las diferencias entre ellas.</p> <p>Según Gomez y Leon (2014) nos dice que el nivel comparativo es la conformación de una estructura teórica que ayudara a comparar a través del proceso de hipótesis, el cual se extrae de estudios y labores previos sobre el objetivo de estudio.</p> <p>DISEÑO: es no experimental,</p>	<p>les aplicara el instrumento. Ramírez (2017) la muestra se considera censal porque se seleccionó a la totalidad de trabajadores siendo una cantidad manejable de individuos.</p>	<p>Adaptación peruana: Roció Copelo y Omega Espinoza Año: 2017 Ámbito de Aplicación: Asesores de ventas de una empresa privada del Callao.</p>	
---	--	---	--

<p>refiere al estudio en donde las variables que se van a trabajar no serán manipuladas, serán desarrolladas con la información ya brindada. Tal cual lo manifiesta Argote, Acosta, Minguela & Sandoval (2009), es aquella que se lleva a cabo sin manipular las variables, en otras palabras, no se hace variar de manera intencional las variables independientes. Lo que se realiza es estas investigaciones es atender los fenómenos tal cual se den en su</p>			
--	--	--	--

contexto original, para posterior a ello poder analizarlos.			
--	--	--	--

Anexos 3





Gmail interface showing an email thread titled "SOLICITUD DE PERMISO".

Recibidos 388

Destacados

Postpuestos

Enviados

Menos

Importantes

Chats

Programados

Borradores 23

Meet

Nueva reunión

Unirse a una reunión

Hangouts

Kathia -
Veo tu momento

No hay chats recientes
Iniciar uno nuevo

insent

4 de 381

SOLICITUD DE PERMISO Recibidos X

Kathia Elias -kathiaofia@gmail.com- para wldiaz -
sáb, 24 abr 16:39

Buenas tardes Waldyr, por el presente le hago llegar la solicitud de permiso para poder realizar la aplicación del cuestionario clima organizacional en la tienda donde usted labora como jefe de ventas. Agradeceré la confirmación de la misma para así iniciar con la aplicación de la prueba.

Quedo atenta a su respuesta.
De ante mano gracias.

Kathia Elias Vargas
Estudiante de XI ciclo de psicología de la Universidad César Vallejo

Waldyr Rodolfo Diaz Zevallos -wldiaz@maestro.com.pe- para mí -
sáb, 24 abr 16:42

Buenas tardes estimada Kathia,
Confirmo la solicitud de permiso para que pueda aplicar el cuestionario en la empresa.
Desde hoy puede iniciar,
Gracias,

Saludos Cordiales,
WALDYR DIAZ
JEFE COMERCIAL
MAESTRO CALLAO
CEL: 987 425 492

MAESTRO