



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Clima y estructura organizacional en la empresa Telecable  
Chiclín del Valle S.A.C., Chicama - Trujillo, 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Leon Loge, Maria Teresa (ORCID: 0000-0003-2156-5169)  
Pastor Miñano, Tracy Sarashma (ORCID: 0000-0002-4177-6580)

**ASESOR:**

Mg. Nauca Torres, Enrique Santos (ORCID: 0000-0002-5052-1723)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO - PERÚ**

**2022**

## Dedicatoria

Dedico esta investigación a:  
Dios, por bendecirme día a día,  
A mis padres por su amor incondicional

María Teresa León Loge

Dedico esta investigación a:  
A Dios por ser mi guía,  
A mis hijas por ser mi motivación  
A mis padres, por su apoyo y  
dedicación.

Tracy Sarashma Pastor Miñano

## Agradecimiento

Agradecemos a Dios por hacer posible la realización de esta tesis, a nuestro asesor, por conducirnos a un correcto desarrollo del informe, a la Universidad César Vallejo, por brindarnos herramientas digitales para poder dar sustento al trabajo, así como el aprendizaje recibido por los docentes de calidad que laboran en dicha institución.

Las autoras

## Índice de contenidos

|   |     |
|---|-----|
| Carátula.....   | i   |
| Dedicatoria .....   | ii  |
| Agradecimiento .....                                      | iii |
| Índice de contenido .....                                 | iv  |
| Índice de tablas .....                                    | v   |
| Resumen.....  | vi  |
| Abstract.....   | vii |
| I. INTRODUCCIÓN.....                                      | 1   |
| II. MARCO TEÓRICO.....                                    | 4   |
| III. METODOLOGÍA.....                                     | 12  |
| 3.1.Tipo y diseño de investigación .....                  | 12  |
| 3.2.Variable y operacionalización.....                    | 13  |
| 3.3.Población, muestra y muestreo.....                    | 13  |
| 3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... | 14  |
| 3.5.Procedimientos .....                                  | 16  |
| 3.6.Método de análisis de datos .....                     | 16  |
| 3.7.Aspectos éticos.....                                  | 16  |
| IV. RESULTADOS .....                                      | 18  |
| V. DISCUSIÓN.....   | 23  |
| VI. CONCLUSIONES .....                                    | 28  |
| VII. RECOMENDACIONES.....                                 | 29  |
| REFERENCIAS.....  | 30  |
| ANEXOS .....  | 34  |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Técnicas e instrumentos.....  | 14 |
| Tabla 2. Validación de expertos .....  | 15 |
| Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos.....  | 15 |
| Tabla 4 Nivel de clima organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC.....         | 18 |
| Tabla 5 Nivel de clima organizacional por dimensiones.....                                       | 18 |
| Tabla 6 Nivel de estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC.....    | 19 |
| Tabla 7 Nivel de estructura organizacional por dimensiones .....                                 | 20 |
| Tabla 8 Correlación entre las dimensiones de clima y la variable estructura organizacional ..... | 21 |
| Tabla 9 Correlación entre clima y estructura organizacional.....                                 | 22 |

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación del clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021, desarrollando así un estudio de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y con diseño no experimental – transversal. Se consideró como muestra a 98 colaboradores, por lo que se empleó como instrumento el cuestionario, el mismo que fue validado por juicio de expertos, con una confiabilidad alta; Alfa de Cronbach superior a 0,7. Al respecto, se obtuvo como resultados que existe un nivel medio de clima organizacional en la empresa con el 57,1 % del total de los encuestados; mientras que, existe un nivel alto de estructura organizacional de acuerdo con el 39,8 %, seguido de un 33,7% que considera un nivel medio. Como conclusión general, se determinó que existe una relación significativa entre el clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021, con un grado de correlación moderado, dado que se obtuvo una significancia de ,000 y un coeficiente de ,406. Lo cual concluye que al fortalecer el clima organizacional, se tendrá una repercusión positiva moderada en la estructura organizacional.

**Palabras clave:** clima, estructura organizacional, colaborador, organización

## **Abstract**

The main objective of this research is to determine the relationship between organizational climate and structure in the company Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021, thus developing an applied study, with a quantitative approach, correlational level and non-experimental - cross-sectional design. A sample of 98 collaborators was considered as a sample, so the questionnaire was used as an instrument, which was validated by expert judgment, with a high reliability; Cronbach's Alpha higher than 0.7. In this regard, the results showed that there is a medium level of organizational climate in the company with 57.1% of the total respondents, while there is a high level of organizational structure according to 39.8%, followed by 33.7% who consider a medium level. As a general conclusion, it was determined that there is a significant relationship between organizational climate and organizational structure in the company Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021, with a moderate degree of correlation, given that a significance of .000 and a coefficient of .406 were obtained. This concludes that strengthening the organizational climate will have a moderate positive impact on the organizational structure.

**Keywords:** Working environment, work organization, organizational structure

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad, a nivel mundial existe una latente problemática en la estructura organizacional, que se ve reflejado en el clima laboral de cada empresa. Esto trae consigo diferentes estudios sobre la importancia de la estructura organizacional. Tal como se encontró en la investigación donde plantea la relación que existe en la implementación de una nueva estructura y el clima organizacional en una empresa en Venezuela, en las áreas de gerencia comercial y distribución, encontrando que las variables estructurales organizativas se fundamentan en los centros integrales del servicio con el clima organizacional dentro de la empresa, siendo favorable su clima en cada uno de los departamentos mejorando el desempeño de sus colaboradores (Aldana et al., 2019).

Así mismo, se ha analizado la estructura de los procedimientos organizacionales en la administración pública en España, donde identifican la importancia de la inestabilidad empresarial. Al aplicar una estructura organizacional en entidades españolas, y como sus normativas incentivan a la estructuración de las organizaciones, contribuyendo con su relación con la sociedad y el crecimiento de la economía del país. Así como la generación de empleos para los ciudadanos. Es importante que el estado tome cartas en el asunto para el control y formación de los empresarios para que realicen una estructura en sus organizaciones, esto beneficiará a todos los actores involucrados en el sector empresarial (Díaz, 2019).

Por otro lado, respecto a la variable clima organizacional en el emprendimiento sostenible en Colombia, contribuye en un mejor ambiente laboral incrementando el desarrollo del emprendimiento, favoreciendo con la correcta interacción de los colaboradores. Encontrando como resultados que un clima organizacional bajo incide negativamente en el desarrollo del emprendimiento sostenible, se puede concluir que los colaboradores sienten insatisfacción con el clima laboral de la empresa donde trabajan (Chirinos et al., 2018).

Se realizó un estudio para identificar la importancia de la estructura organizacional en cooperativas, permitiendo estandarizar los departamentos y funcionar eficientemente para un mejor control de las funciones de los

colaboradores, así mismo los directivos se enfocan en utilizar estilos transformacional y transaccional, y el Laissez Faire es el más usado para la mejora de la estructura organizacional en compañías (Galarza, et. al, 2017).

A nivel nacional, un estudio acerca del análisis del clima organizacional en las microempresas peruanas para determinar el impacto que produce el liderazgo, encontrando que es muy importante debido a que se incorporan nuevas estructuras a las empresas, logrando que el desempeño se incremente y sea óptimo, esto parte de una relación directa positiva que tiene la variable y se incorpora de la mano de un esquema de estructura organizacional que potencia los departamentos que comprende la microempresa y genera un crecimiento sostenible en las empresas peruanas (Capuñay, 2019).

Así mismo, se logró identificar que la empresa Telecable Chiclín del Valle cuenta con una estructura organizacional que se desempeña de acuerdo con una jerarquía centralizada, tramo de control y cadena de mando que no se encuentran establecidas correctamente, no se utilizan manuales que den las pautas para el cumplimiento de las funciones de los colaboradores, de esa manera es que afecta en su clima organizacional y brindar un correcto servicio para sus clientes.

Luego de identificar la problemática actual, se consideró importante analizar los aspectos que vinculan las variables clima y estructura organizacional, es por esa razón que de lo anteriormente mencionado se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación del clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021?. Y como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC? ¿Cuál es el nivel de la estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC? ¿Cuál es la relación de las dimensiones del clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC?

La presente investigación se justificó según los criterios del estudio de Fernández y Baptista (2014), que desarrolla los siguientes aspectos: justificación teórica, la cual permite incorporar nuevos conocimientos a investigaciones futuras, sobre la problemática abordada, servir de antecedentes y fundamento teórico. Justificación práctica, favorece a un mejor diseño estructural para administrar correctamente la empresa de Telecable Chiclín del Valle SAC y de

esa manera mejorar el clima organizacional, reduciendo las brechas existentes en la problemática. Concerniente a la justificación metodológica, la investigación propone un instrumento relacionado a las dimensiones de las variables, por ello puede ser de ayuda para próximos estudios y finalmente, justificación social, la investigación contribuye a una mejora del servicio brindado por la empresa, mejorando su productividad y satisfacción de sus clientes.

De esa manera se logró establecer el siguiente objetivo general: Determinar la relación del clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021. Y como objetivos específicos: Evaluar el nivel del clima organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC. Evaluar el nivel de la estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC. Determinar la relación de las dimensiones de clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC.

Y finalmente, se consideró la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO.

Es preciso señalar que no existen muchos estudios que involucren una posible relación entre el clima y la estructura organizacional en empresas, considerando las principales bases de datos de renombre internacional, sin embargo, en su defecto se han seleccionados aquellos aportes que involucran a alguna de las variables con información relevante en cuanto a algunos de los objetivos planteados, que permitan comprender los resultados obtenidos en trabajos previos.

Dentro del marco internacional, se destaca el estudio realizado por Sodsri et al., (2021) desarrollado en Tailandia, cuyo objetivo fue estudiar los niveles de clima organizacional y otras variables relacionadas en una organización de dicho país, en coherencia con el primer objetivo específico del presente estudio. Al respecto, el diseño metodológico utilizado fue no experimental de tipo transversal, desarrollado en el actual contexto. Para ello se consideró una muestra de 420 personas quienes fueron encuestados y otros 17 informantes clave para complementar su aporte. Los resultados demostraron que el 71% de participantes consideran que el clima organizacional presenta un nivel alto, concluyendo que ello se encuentra orientado a los objetivos que persigue su institución, conllevando también a generar una mejor gestión de los recursos humanos.

Por su parte, Datta (2020) en su artículo científico realizado en la India planteó también como objetivo medir el clima organizacional e identificar sus dimensiones subyacentes aplicado en un conjunto de organizaciones del sector hotelero en dicho país. El enfoque metodológico utilizado fue tipo cuantitativo, con un diseño no experimental, donde se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección a 504 colaboradores de 18 organizaciones. Los resultados encontrados demostraron que las principales dimensiones de las variables con la cohesión, claridad y objetividad, espíritu de profesión, variedad y retroalimentación en el trabajo, concluyendo en la predominancia de un clima organizacional de nivel medio-bajo. Además, concluyen que gracias a un buen manejo del clima organizacional en las empresas se puede lograr una disminución en la rotación de su personal o la deserción, siendo necesario motivar a los colaboradores para disminuir dicha tendencia.

Aldana et al. (2019) en su estudio realizado en Venezuela, tuvieron como objetivo estudiar la relación existente entre el clima organizacional y una nueva estructura organizativa en Corpoelec Falcón. La metodología de la investigación es no experimental, de nivel correlacional y transversal, aplicando un cuestionario a 34 de los colaboradores del área comercial de esta empresa. Los resultados encontrados arrojaron un coeficiente de correlación de Pearson de valor 0.882. En ese sentido se concluye en una relación existente entre las variables, siendo favorable para el centro de trabajo, lo que significa que a mejor estructura organizativa mejor también será su clima organizacional, por lo que se recomienda aprovechar el elemento para instaurar un plan de mejora en la empresa.

Además, Quelhas et al. (2019), en su publicación científica realizada en Brasil, plantearon como finalidad la identificación de los aspectos culturales y del clima organizacional de una empresa constructora para determinar su posible impacto en el comportamiento de la misma. La metodología fue de diseño no experimental y de métodos mixtos a través del estudio de casos, cuya muestra estuvo ahondada en la totalidad de colaboradores de dicha institución, a quienes se les aplicó instrumentos de recolección cuantitativos y cualitativos. Los resultados encontrados sobre la variable clima organizacional demuestran que en esta empresa existe un buen ambiente de trabajo por lo que se concluye que gracias a este nuevo conocimiento en cuanto a las variables mencionadas en esta organización se busca alcanzar la excelencia empresarial, con mejoras en los puntos deficientes identificados.

Mientras que, Gil et al. (2018) en su estudio realizado en Colombia, establecieron como objetivo medir el clima organizacional de una empresa privada de telecomunicaciones en la ciudad de Caquetá, de acuerdo con el modelo Litwin y Stringer. La metodología de la investigación tuvo un enfoque mixto, no experimental y transversal, donde se aplicó un cuestionario a los 25 empleados de la empresa. Los resultados, de acuerdo con las dimensiones del clima organizacional, mostraron un valor mínimo de 0,199 respecto a la dimensión conflicto y la dimensión cooperación presentó el máximo valor de 0,315, de un total de 5 puntos. Se concluye, que luego del análisis realizado, los valores obtenidos fueron óptimos, evidenciándose en un buen clima organizacional en la empresa, asimismo, las dimensiones responsabilidad,

desafíos, relaciones, cooperación, estándares e identidad alcanzaron percepciones favorables superiores al promedio; mientras que las dimensiones recompensa, además de la dimensión conflicto, presentaron percepciones deficientes.

Asimismo, Semper et al. (2019) en su estudio artículo académico publicado en Cuba, consideraron como parte de sus objetivos descriptivos evaluar el clima organizacional en un nosocomio. Al respecto, se empleó una metodología de diseño no experimental considerado como población de estudio a los pacientes de dicho establecimiento, a quienes se aplicó un cuestionario. Los resultados encontrados demostraron que las dimensión más afectada en cuanto al clima de la institución fue la estructura organizacional con una valoración de 4,86, por debajo de la media, al igual que las condiciones de trabajo con una puntuación de 3,64, también por debajo de su promedio. Concluyendo así que el clima organizacional fue inadecuado con puntuaciones integrales de 53,4, clasificándose como un clima en riesgo.

Por otro lado, respecto a la segunda variable, Bello y Bianchi (2018), quienes desarrollaron su investigación en la industria educativa Uruguay, estipularon como uno de sus objetivos conocer la evidencia sobre la estructura organizacional de las empresas, utilizando un diseño metodológico no experimental de nivel descriptivo-correlacional, tomando como muestra a 328 empresas participantes de la encuesta de actividades de innovación de Uruguay. En ese sentido, se identificó que existe mayormente estructuras organizacionales débiles en la mayoría de empresas con un valor promedio de 1,832 sobre 5, concluyendo que la estructura organizacional de las empresas innovadoras promueven la interacción con los colaboradores, reduciendo la diferenciación vertical entre jerarquías con mayor funcionalidad, favoreciendo el desarrollo de nuevas ideas o procesos.

En tanto, Gómez (2018), mediante su artículo desarrollado en la ciudad de Bogotá, evidenció que las estructuras jerárquicas son un paradigma predominante en la mayoría de organizaciones por lo que estableció como objetivo identificar los rasgos que permitan comprender a la empresa como un sistema estructural ágil, desarrollando un estudio de diseño no experimental, considerando un nivel descriptivo, por lo que consideró como muestra la revisión documentaria en cuanto a las implicancias empresariales con dicho diseño

estructural. En cuanto a los resultados, se identificaron como principales rasgos que caracterizan a las empresas en cuanto a su estructura, a los recursos, valores, objetivos e intercambio de información. Como conclusiones se comprendió que las organizaciones empresariales con estructuras flexibles ofrecen una perspectiva diferente a aquellas con paradigmas tradicionales, puesto que permiten procesar la información sin tanta precariedad.

Dentro del ámbito nacional existe también escasa literatura en cuanto a ambas variables juntas, no obstante, existen estudio relevantes en cuanto a resultado descriptivo por cada una de las variables, en línea con los dos primeros objetivos específicos de la presente investigación. Tal es el caso de Astolingón (2021), en cuya tesis de posgrado estableció como principal propósito mejorar la estructura organizacional de una empresa de servicios en la ciudad de Chiclayo, partiendo de una análisis dela situación actual en cuanto al clima y estructura organizacional de la empresa, por lo que ejecutó una metodología de diseño no experimental, enfoque cuantitativa y corte transversal empleando las técnicas de la entrevista y el análisis documental. Los resultados encontrados demostraron que la organización no contaba con un eficiente jerarquía con una valoración de 2 sobre 10; sin embargo, mantenía un buen clima laboral con una valoración de 10 sobre 10. Concluyendo que para alcanzar una organización con jerarquía de autoridad alta y flexible es necesario tener alineadas la tareas, roles y puestos de trabajo, con normas claras y metas definidas.

Briones (2019) en su estudio realizado en Chiclayo, tuvo como finalidad diagnosticar el clima organizacional en una empresa de telecomunicaciones con sucursal en Chiclayo. La metodología del estudio fue no experimental de tipo básico y nivel descriptivo, aplicando como instrumento un cuestionario a través de la técnica de la encuesta a 30 colaboradores de la organización para analizar la variable. Los resultados obtenidos sobre el diagnóstico del clima siendo deficiente para sus dimensiones: 23.8% para la comunicación y supervisión, 20% sobre las condiciones laborales, 17.8% en realización personal y 14.6% en involucramiento laboral. Concluyendo que es necesario hacer uso de herramientas para la línea de trabajo y talento humano que permitan mejorar el clima, así como su trascendencia y beneficie a la empresa.

Asimismo, Pichardo (2020) en su estudio realizado en un centro médico en la provincia constitucional del Callao, Lima, tuvo como finalidad principal

determinar la relación entre la estructura organizacional y el clima laboral en esta organización. La metodología del estudio fue no experimental, transversal, de nivel correlacional y enfoque cuantitativo, aplicando dos cuestionarios a una muestra representativa de 50 colaboradores entre personal auxiliar, técnicos y profesionales. Los resultados obtenidos mostraron que el clima laboral es bueno en la empresa de acuerdo al 76,0%; mientras que la estructura organizacional es eficiente de acuerdo al 84,0%. Se concluyó a través del coeficiente de correlación de Spearman que ambas variables se encuentran correlacionadas con un p\_valor de 0,00 y un coeficiente de 0,638, por lo que presentó un grado moderado. A nivel específico también se evidenció la relación con las dimensiones órgano directivo, órgano auxiliar, y órgano de línea, con coeficientes de 0,528; 0,520; y 0,738, respectivamente.

Mientras tanto, Tineo (2019) en su artículo realizado en una organización de la ciudad de Moyobamba en la Región San Martín, planteó como propósito principal detallar los niveles del clima organizacional en dicha institución. La metodología del estudio fue de tipo descriptiva, cuantitativa y diseño no experimental, aplicándose un cuestionario previamente validado a 57 colaboradores. Los resultados obtenidos de la variable contemplaron las siguientes dimensiones: estructura (90,2 %), recompensa (54,4 %) e identidad (68,4 %), cada uno de ellos con niveles aceptables; mientras que la dimensión relaciones (40,4 %) alcanzó niveles regulares. Concluyendo que el clima organizacional en la institución fue aceptable de acuerdo al 70,2% de los colaboradores; mientras que, un 26,3% lo consideró regular.

Finalmente, el único estudio de alcance local que contempló ambas variables fue el de Herrera y Zelada (2021), el cual fue ejecutado en la ciudad de Trujillo, planteando como objetivo determinar la relación entre la percepción de la estructura organizacional y el clima laboral en la empresa agroindustrial de dicha localidad. La metodología de diseño no experimental, tipo aplicada, enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Se emplearon dos cuestionarios administrados a una muestra representativa de 316 colaboradores. Como resultados se obtuvo un p\_valor menor a 0,01 y un coeficiente de correlación de 0,569, concluyendo que sí existe una relación significativa de grado moderado entre la estructura organizacional y el clima laboral. Además, a nivel específico, se demostró también la correlación directa y altamente significativa

( $p_{\text{valor}} < 0,01$ ) con las dimensiones organización lineal, organización funcional, organización de staff y comités, con coeficientes moderados de 0,472; 0,324; 0,423; y 0,447, respectivamente.

De acuerdo con la variable Clima Organizacional, Chiavenato (2017, p.74) señala respecto al clima organizacional analiza las propiedades del ambiente en una empresa como una cualidad que los miembros experimentan y determina su conducta. Quiere decir, que diversos factores de la empresa generan diferentes tipos de motivación en los colaboradores pudiendo ser favorables o desfavorables.

Para Weigle et al. (2017, p.169) señala que el clima organizacional se define como el ambiente que existe entre los integrantes de una empresa, o la percepción que tiene el grupo que se manifiesta por medio de la convivencia continua a través de sus políticas, procesos, valores y estructuras. Por lo tanto, el clima suele considerarse por la percepción subjetiva de una realidad objetiva, siendo ambas realidades las que interactúan generando lo que se conoce como clima organizacional, las cuales deberán coincidir.

El clima organizacional consiste en analizar la percepción del entorno o atmosfera que se presenta en el lugar de trabajo, ya sea en alguno de las áreas o en su totalidad, se evalúa tomando en cuenta por el ambiente percibido por los miembros de la empresa. Se vincula con la interacción de los trabajadores, su estructura y los procesos que se llevan a cabo en la organización, e influye de tal manera en el comportamiento y desempeño de los colaboradores que forman parte de la compañía (Alarcón, 2020).

Para Apipalakul y Kummoon (2017) el clima organizacional es el agregado de climas psicológicos, que son las percepciones de los individuos sobre sus entornos de trabajo. Sin embargo, definir con precisión el clima en una organización no es fácil porque se basa en las percepciones de los empleados. Sin embargo, es cierto que el clima tiene una fuerte influencia en las actitudes de los empleados en cuanto a su sentido de pertenencia, relaciones personales y desempeño laboral.

Se puede concluir, del análisis de las definiciones anteriores destacar los diferentes factores para el clima organizacional, esto está relacionado directamente con la percepción de los trabajadores de la empresa, donde no se asemejan ninguna empresa, pues el clima organizacional está relacionados con

el nivel de motivación que se desarrolle en la empresa, y por último, la percepción que tengan los trabajadores tiene notable injerencia en su comportamiento, positiva o negativamente, cuando se presenta una conducta negativa genera un desequilibrio en los agentes organizacionales alterando las actividades laborales y repercusión en el desempeño total de la organización (Pastor y León, 2021).

Cabe mencionar la responsabilidad que tiene la gerencia para identificar las causas de los fenómenos que suceden en su organización, sobre todo aquellos que puedan alterar el correcto funcionamiento de la estructura organizacional, es menester dar importancia al recurso humano como fundamento para que la empresa siga funcionando debidamente. Esta herramienta ayudará a la administración a dar solución a los problemas que se susciten con los colaboradores de su empresa, favoreciendo el clima organizacional entre los trabajadores (Pastor y León, 2021).

Las dimensiones del clima organizacional son: de acuerdo con el cuestionario realizado por Litwin y Stringer, (como se citó en Goetendia, 2020), el cual consta de cuatro dimensiones: organización; consiste en el análisis de normas, deberes y reglamentos que la empresa ha establecido, de acuerdo con la percepción de sus colaboradores. responsabilidad; consiste en el nivel de percepción de la empresa otorga autonomía y responsabilidad a sus trabajadores. cooperación; se encarga de la evaluación de la percepción que tiene cada colaborador al sentir apoyo por el equipo de trabajo que cuenta la empresa. conflicto; se encarga del reconocimiento del grado de tolerancia que existe ante el conflicto que cada uno de los trabajadores tiene en la organización.

Sobre la variable estructura organizacional Franklin (2014) define a la organización como la entidad social que se enfoca para la consecución de metas basadas en un sistema estructurado y coordinado que se vincula con el entorno. Así mismo, nace desde el proceso administrativo se genera la definición de la estructura organizacional, de esa manera se genera la delegación de facultades, los enfoques para el manejo del recurso humano, cambio organizacional y cultura. Para la empresa debe existir y ofrecer un significado a los colaboradores, debiendo tener objetivos verificables, ideas claras, recursos, coordinación vertical y horizontal y autoridad precisa en la estructura organizacional (Valverde, como se citó en Blanco et al., 2020).

En otras palabras, la estructura organizacional se encarga de la manera en que la empresa divide el trabajo indagando en la relación entre los procesos del entorno e internos, tanto como la concordancia de las actividades, (Mintzberg, como se citó en Torres et al., 2017). Por otro lado, las investigaciones realizadas a las cooperativas en Latino América manifiestan que estas analizan diferentes aspectos como el tamaño, estructuras organizativas, orígenes, oferta de productos, antigüedad (Coque, como se citó en Torres et al., 2017).

Concernientes a las dimensiones de la estructura organizacional, menciona en el estudio realizado por Blanco et al. (2020) señala las dimensiones de la estructura organizacional: Especialización y departamentalización del trabajo; es la capacidad que se desarrolla en una organización para establecer departamentos y áreas especializadas, con la finalidad de establecer un orden en la empresa. Cadena de mando y formalización; es la capacidad de delegar funciones y jefaturas para un trabajo articulado, permitiendo que la empresa tenga una estructura formal y mejor disposición de las funciones de los trabajadores.

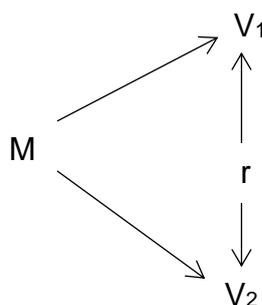
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación respecto a su propósito fue aplicada, debido a que consistió en realizar un estudio original donde se incorporaron nuevos conocimientos sobre la problemática suscitada en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC brindando fundamentos para solucionar el objetivo planteado de forma práctica (Concytec, 2018).

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, debido a que los resultados se plasmaron mediante valores numéricos, por medio de la escala de Likert que mostraron el panorama actual del clima organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, asimismo, se consideró a sus dimensiones para medir la variable de forma numérica, logrando analizar los resultados y brindar un valor sobre la situación encontrada (Martínez, 2018).

El diseño de la investigación fue no experimental, pues no se llegó a manipular las variables. Además, fue transversal pues en la recopilación de los datos se consideró un periodo determinado. Asimismo, contó con un alcance o nivel correlacional pues se buscó establecer la correlación estadística que existe entre las variables en estudio, así como encontrar el grado de asociación entre ellas, para obtener los resultados de la investigación (Martínez, 2018).



Dónde:

M: Muestra de la investigación

V<sub>1</sub>: Análisis del Clima Organizacional

V<sub>2</sub>: Análisis de la Estructura Organizacional

R: Relación entre las variables

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Clima Organizacional

Definición conceptual: Weigle et al. (2017, p.169) señalan que el clima organizacional se define como “el ambiente que existe entre los integrantes de una empresa, o la percepción que tiene el grupo que se manifiesta por medio de la convivencia continua a través de sus políticas, procesos, valores y estructuras”.

#### Variable 2: Estructura Organizacional

Definición conceptual: La estructura organizacional se encarga de la manera en que la empresa divide el trabajo indagando en la relación entre los procesos del entorno e internos, tanto como la concordancia de las actividades (Mintzberg, como se citó en Torres et al., 2017).

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

La presente investigación tuvo como población de estudio a todos los colaboradores de la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama – Trujillo (130 trabajadores sede Chiclín), correspondiente a las áreas de: gerencia, personal administrativo y área comercial, que conforman la empresa.

Los criterios de inclusión considerados son todos los colaboradores que pertenecen a la empresa Telecable Chiclín del Valle, en todas las áreas que cuenta la compañía y aquellos que tienen un vínculo contractual con la empresa.

A partir de los criterios de exclusión, se dejó de lado a aquellos que brindan sus servicios a través de recibos por honorarios, tuvieron licencia por salud y contaron con poco tiempo de laborando en la empresa (Guevara, et. Al, 2020).

#### Muestra

El cálculo de la muestra se realizó de la siguiente manera:

$$\frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$\frac{130 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 (130-1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

124,852

1,2829

n= 97,32

Luego de realizar el cálculo de la muestra, se obtuvo un total de 98 colaboradores para la recolección de datos.

### **Muestreo**

La investigación contó con un muestro probabilístico, pues la población de estudio fue seleccionada por el criterio de inclusión, de esa manera se contó con la muestra que cumplió con los aspectos necesarios para evaluar cada una de las variables de acuerdo con sus dimensiones, teniendo asó una información real y trascendente para el estudio (Díaz, y Martínez, 2020).

### **Unidad de Análisis**

La unidad de análisis de la investigación fueron los colaboradores de la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la presente investigación se identificaron las siguientes técnicas e instrumentos:

La técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, de esa manera se recolectaron los datos de cada una de las variables de acuerdo con sus dimensiones.

Tabla 1.

*Técnicas e instrumentos*

| Variables                             | Técnica  | Instrumento  |
|---------------------------------------|----------|--------------|
| Variable 1: Clima Organizacional      | Encuesta | Cuestionario |
| Variable 2: Estructura Organizacional | Encuesta | Cuestionario |

Se detalló cada técnica e instrumento de acuerdo con los objetivos planteados en la investigación, permitiendo un procedimiento claro para recolección de datos.

### **Validez del instrumento**

Se analizaron por medio de juicio de expertos, con la finalidad de verificar su entendimiento, claridad y correcto desarrollo del instrumento, pues el cuestionario de que fue diseñado por Litwin y Stinger, que fue adaptado por (Hernández y Mendoza, 2018), para medir la variable clima organizacional se realizó en base a las dimensiones que estuvieron directamente relacionadas con la muestra, además se ha incorporado ítems que sobre la variable estructura organizacional de acuerdo con la teoría presentada por Blanco et al. (2020). En ese sentido, se obtuvo los siguientes resultados de la validez:

Tabla 2.

#### *Validación de expertos*

| Apellidos y nombres del experto | Grado académico | Resultado |
|---------------------------------|-----------------|-----------|
| Nauca Torres, Enrique Santos    | Magister        | Válido    |
| Bocanegra Cruzado, Antonio      | Magister        | Válido    |
| Colchado Cerdán, Tania Vanessa  | Magister        | Válido    |

### **Confiabilidad del instrumento**

Se hizo el cálculo del Alfa de Cronbach, de esa manera se logró medir la confiabilidad del instrumento para su pronta aplicación a la muestra, para ser evaluada mediante la escala de Likert.

Tabla 3.

#### *Confiabilidad de los instrumentos*

| Variables                                  | Alfa de Cronbach | Nivel de consistencia |
|--|------------------|-----------------------|
| Cuestionario 1 – Clima organizacional      | 0,710            | Aceptable             |
| Cuestionario 2 – Estructura organizacional | 0,873            | Bueno                 |

*Nota:* Ambos cuestionarios tuvieron un índice superior a 0,7.

### **3.5. Procedimientos**

El presente estudio se realizó una vez que se contó con la documentación necesaria en cuanto a la autorización de la empresa para su posterior ejecución, es así que se pudo contar con el nombre de la empresa en el título y aplicar el instrumento a los colaboradores de la misma. Además, se procedió a realizar una prueba piloto para poder verificar la confiabilidad de los instrumentos, haciendo uso del coeficiente del Alpha de Cronbach, lo que brindó certeza de los cuestionarios ejecutados.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov [Anexo 4] para determinar el coeficiente a aplicar para el análisis de la correlación; se usó el estadígrafo Rho de Spearman. Asimismo, en el presente estudio se utilizó el análisis descriptivo e inferencial, de esa manera se logró la comprensión de los resultados obtenidos.

En ese sentido, cabe precisar que la estadística descriptiva consistió en resumir y presentar los datos que se observaron, para ello se hace uso de los gráficos y tablas. Respecto a la estadística inferencial consistió en estudiar la probabilidad de éxito de las diferentes soluciones a los problemas que partieron de la extracción de la información de la población y se usó con la finalidad de comprobar la hipótesis.

Para el procesamiento de los datos se hizo uso del software SPSS 25, donde se obtuvo el cálculo de los coeficientes para analizar la confiabilidad y correlación de las variables, así mismo se utilizó el programa Excel, lo que permitió procesar debidamente los resultados para su posterior interpretación y análisis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Respecto a los aspectos éticos se han considerado los lineamientos de la Universidad César Vallejo, basándose en los reglamentos y normas de investigación, la información obtenida fue totalmente auténtica y correctamente parafraseada, fundamentándose en las normas APA-7, se respetaron los

derechos del autor, por esa razón es que cada información está citada conforme corresponde. La información fue real, tomada de la muestra, sin manipularla ni modificarla, siendo resultados favorables para solución de la problemática presentada en el estudio.

## IV. RESULTADOS

**4.1. Objetivo específico 1:** Evaluar el nivel del clima organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC

Tabla 4

*Nivel de clima organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC*

| Categoría        | ni | %       |
|------------------|----|---------|
| Bajo (74 – 88)   | 14 | 14,3 %  |
| Medio (89 – 103) | 56 | 57,1 %  |
| Alto (104 – 118) | 28 | 28,6 %  |
| Total            | 98 | 100,0 % |

*Nota.* ni: número de colaboradores

En la tabla 4, se observó que el clima organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC presenta un nivel medio de acuerdo al 57,1 %, Mientras que, el 28,6 % un nivel alto y el 14,3 % un nivel bajo. Ello manifiesta que la apreciación que los colaboradores emiten en cuanto al clima organizacional es medianamente favorable, existiendo aún un porcentaje con opinión desfavorable.

Tabla 5

*Nivel de clima organizacional por dimensiones*

| Dimensión              | Nivel | ni | %      |
|------------------------|-------|----|--------|
| D1:<br>Organización    | Bajo  | 10 | 10,2 % |
|                        | Medio | 57 | 58,2 % |
|                        | Alto  | 31 | 31,6 % |
| D2:<br>Responsabilidad | Bajo  | 13 | 13,3 % |
|                        | Medio | 41 | 41,8 % |
|                        | Alto  | 44 | 44,9 % |
| D3:<br>Cooperación     | Bajo  | 48 | 49,0 % |
|                        | Medio | 30 | 30,6 % |
|                        | Alto  | 20 | 20,4 % |
| D4:<br>Conflicto       | Bajo  | 14 | 14,3 % |
|                        | Medio | 59 | 60,2 % |
|                        | Alto  | 25 | 25,5 % |

*Nota.* ni: número de colaboradores

En cuanto a las dimensiones de esta variable, se aprecia en la Tabla 5 que la dimensión organización del clima organizacional presenta un nivel medio según el 58,3 %, el 31,6 % un nivel alto y el 10,2 % un nivel bajo, demostrando que las tareas se encuentran parcialmente definidas, al igual que las funciones, políticas, normas y procedimientos. Mientras que la dimensión responsabilidad presenta un nivel alto de acuerdo al 44,9 %, seguido de un nivel medio de acuerdo al 41,8 % y un nivel bajo según el 13,3 %, atribuible a que existe una filosofía que enfatiza el cumplimiento de las acciones a tiempo, la solución de problemas y la corrección de errores. Asimismo, la dimensión cooperación muestra un nivel bajo según el 49,0 %, un nivel medio según el 30,6% y un nivel alto con el 20,4%, debido a que en la empresa existe cierto recelo, presión, bajo desempeño y no se fortalece el trabajo en equipo. Y, la dimensión conflicto presenta un nivel medio según el 60,2 %, seguido de un nivel alto según el 25,5 % y un nivel bajo con el 14,3 %, evidenciando que el personal que labora aquí es por lo general conflictiva, con bastante iniciativa por parte de los superiores para decir lo que se piensa.

#### **4.2. Objetivo específico 2:** Evaluar el nivel de la estructura organizacional en la empresa *Telecable Chiclín del Valle SAC*

Tabla 6

*Nivel de estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC*

| Categoría       | ni | %      |
|-----------------|----|--------|
| Bajo (20 – 28)  | 26 | 26,5%  |
| Medio (29 – 37) | 33 | 33,7%  |
| Alto (38 – 45)  | 39 | 39,8%  |
| Total           | 98 | 100,0% |

*Nota.* ni: número de colaboradores

Se aprecia que en la tabla 6, la estructura organizacional en la empresa *Telecable Chiclín del Valle SAC* presenta un nivel alto de acuerdo al 39,8 %. Seguido, de un nivel medio de acuerdo al 33,7 % y un 26,5 % con un nivel bajo. Estos resultados muestran que en esta organización se cuenta con un orden parcial que les permite trabajar de manera organizada, lo cual facilita la dirección

y administración de sus actividades; sin embargo, ello es parcial porque existen opiniones divididas en cuanto a los otros niveles, que podrían generar desorden, por lo que es necesario tomar acción en dichas proporciones.

Tabla 7

*Nivel de estructura organizacional por dimensiones*

| Dimensión  | Nivel | ni | %     |
|--|-------|----|-------|
| D1: Especialización y departamentalización del trabajo | Bajo  | 17 | 17,3% |
|  | Medio | 49 | 50,0% |
|  | Alto  | 32 | 32,7% |
| D2: Cadena de mando y formalización                    | Bajo  | 16 | 16,3% |
|  | Medio | 62 | 63,3% |
|  | Alto  | 20 | 20,4% |

*Nota.* ni: número de colaboradores

Mientras que al evaluar las dimensiones de la variable estructura organizacional, se aprecia en la Tabla 7 en que la dimensión especialización y departamentalización del trabajo presenta un nivel medio según el 50,0 %, el 32,7 % un nivel alto y el 17,3 % un nivel bajo. Ello manifiesta que se cuenta con áreas o departamentos diferenciados en la organización, parcialmente estructuradas y con el desarrollo eventual de capacitaciones para fortalecer sus capacidades. Así también, la dimensión cadena de mando y formalización presenta un nivel medio de acuerdo al 63,3 %, además, el 20,4 % presenta un nivel alto y el 16,3 % un nivel bajo, corroborando que los jefes y/o supervisores son flexibles y/o muestran confianza a sus subordinados.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación de las dimensiones de clima y estructura organizacional en la empresa *Telecable Chiclín del Valle SAC*

Tabla 8

*Correlación entre las dimensiones de clima y la variable estructura organizacional*

| Dimensiones del clima organizacional | Coeficiente     | Estructura organizacional |
|--------------------------------------|-----------------|---------------------------|
| D1: Organización                     | Rho de Spearman | ,417                      |
|                                      | Sig.            | ,000                      |
| D2: Responsabilidad                  | Rho de Spearman | ,216                      |
|                                      | Sig.            | ,032                      |
| D3: Cooperación                      | Rho de Spearman | ,224                      |
|                                      | Sig.            | ,026                      |
| D4: Conflicto                        | Rho de Spearman | ,375                      |
|                                      | Sig.            | ,000                      |

Se logra apreciar en la tabla 8, que todas las significancias evaluadas entre las dimensiones de clima y la variable estructura organizacional son menores a ,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna; es decir, sí existe relación entre las dimensiones de clima y estructura organizacional en la empresa *Telecable Chiclín del Valle SAC*, Chicama -Trujillo, 2021.

Por lo tanto, se demuestra que existe relación entre la organización y la estructura organizacional (Sig.:,000) con un grado de correlación moderado (,417); entre la responsabilidad y la estructura organizacional (Sig.:,032) con un grado de correlación bajo (,216); entre la cooperación y la estructura organizacional (Sig.:,026) con un grado de correlación bajo (,224); y entre el conflicto y la estructura organizacional (Sig.:,000) con un grado de correlación bajo (,375).

Al respecto, estas correlaciones se traducen en que al mejorar la estructura organizacional de la empresa aumentará de manera proporcional también cualquiera de estas dimensiones.

**Objetivo general:** Determinar la relación del clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021

Tabla 9

*Correlación entre clima y estructura organizacional*

| Variable             | Coefficiente    | Estructura organizacional |
|----------------------|-----------------|---------------------------|
| Clima organizacional | Rho de Spearman | ,406                      |
|                      | Sig.            | ,000                      |

*Nota.* D: dimensión; Sig: significancia

Como parte de la prueba de hipótesis, se demostró en la tabla 9 que la significancia es de ,000 (menor a ,05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis de investigación (Hi); es decir, hay evidencia estadística de que sí existe relación significativa entre el clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021.

Al respecto, dicha relación presenta un grado moderado (rho: ,406), por lo que al mejorar la estructura organizacional de la empresa, mejorará también de manera moderada su clima organizacional.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se contempló como principal objetivo determinar la relación del clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021, por lo que fue necesario formular también tres objetivos específicos para una mejor comprensión; siendo los dos primeros objetivos específicos analizados mediante la estadística descriptiva; mientras que, el tercer objetivo específico y el objetivo general fueron contrastados mediante la estadística inferencial.

Respecto al primer objetivo específico, en esta investigación se buscó evaluar el nivel del clima organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC. En tanto, Chiavenato (2017) señala respecto al clima organizacional, que este analiza las propiedades del ambiente en una empresa como una cualidad que los miembros experimentan y determina su conducta, queriendo decir, que a partir de los diversos factores de se desarrollan en la empresa generan diferentes tipos de motivación en los colaboradores pudiendo ser favorables o desfavorables. Al respecto, luego de procesar los resultados se encontró que existe un nivel medio de clima organizacional de acuerdo con el 57,1 % de los colaboradores, ya que en su mayoría perciben deficiencias en cuanto a la organización, responsabilidad, cooperación y conflicto, afectando el ambiente en el que se desenvuelven. Mientras que, de manera particular, los valores más representativos de cada una de las dimensiones del clima en la organización demuestran resultados parecidos; en ese sentido, la dimensión organización del clima organizacional presenta un nivel medio según el 58,3 %, demostrando que las tareas se encuentran parcialmente definidas, al igual que las funciones, políticas, normas y procedimientos; la dimensión responsabilidad presenta un nivel alto de acuerdo al 44,9 %, atribuible a que existe una filosofía que enfatiza el cumplimiento de las acciones a tiempo, la solución de problemas y la corrección de errores; la dimensión cooperación muestra un nivel bajo según el 49,0 %, debido a que en la empresa existe cierto recelo, presión, bajo desempeño y no se fortalece el trabajo en equipo. Y, la dimensión conflicto presenta un nivel medio según el 60,2 %, evidenciando que el personal que labora aquí es por lo general conflictiva, con bastante iniciativa por parte de los superiores para decir lo que se piensa. En la investigación de Gil et al. (2018)

realizado en Colombia en una empresa del sector telecomunicaciones, se encontró similitud con este resultado, ya que se obtuvo un valor mínimo de 0,199 respecto a la dimensión conflicto y la dimensión cooperación presentó el máximo valor de 0,315, de un total de 5 puntos. Complementariamente, también dentro del contexto internacional, se encuentra la investigación de Sodsri et al., (2021) desarrollado en Tailandia, quien encontró que el 71% de participantes de su investigación consideraron que el clima organizacional presentó un nivel alto, orientado sus acciones al logro de sus objetivos, conllevando también a generar una mejor gestión de los recursos humanos. Por lo tanto, se puede decir que el clima organizacional tanto en empresas privadas de diversos sectores por lo general presentan niveles bajos o moderados, por lo que esta organización no es la excepción, identificando un gran campo de acción para poder implementar mejoras que conlleven a obtener ambientes idóneos para que los colaboradores puedan realizar sus funciones a cabalidad.

Así también, en cuanto al segundo objetivo específico, se buscó evaluar el nivel de la estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC. Según, Franklin (2014) señala que la organización es una entidad social que se enfoca para la consecución de metas basadas en un sistema estructurado y coordinado que se vincula con el entorno, por lo que, según sea su estructura organizacional, se genera la delegación de facultades, los enfoques para el manejo del recurso humano, cambio organizacional y cultura. Mientras que para Mintzberg (como se citó en Torres et al., 2017), la estructura organizacional se encarga de la manera en que la empresa divide el trabajo indagando en la relación entre los procesos del entorno e internos, tanto como la concordancia de las actividades. Al respecto, luego de procesar los resultados se encontró que existe un nivel alto de estructura organizacional de acuerdo con el 39,8 % de los colaboradores, ya que en esta organización se cuenta con un orden parcial en cuanto a su estructura, que les permite trabajar de manera organizada, lo cual facilita la dirección y administración de sus actividades. A nivel específico, los valores más representativos de cada una de las dimensiones señalan que; la dimensión especialización y departamentalización del trabajo presenta un nivel medio según el 50,0 %, ello manifiesta que se cuenta con áreas o departamentos diferenciados en la organización, parcialmente estructuradas y con el desarrollo eventual de capacitaciones para fortalecer sus capacidades; al igual que la

dimensión cadena de mando y formalización dado que presenta un nivel medio de acuerdo al 63,3 % de los colaboradores encuestados, corroborando que los jefes y/o supervisores son flexibles y/o muestran confianza a sus subordinados. En la investigación de Bello y Bianchi (2018), se encontró discrepancia con este resultado desarrollado en la industria educativa Uruguay, ya que se señala también la existencia de estructuras organizacionales débiles en la mayoría de empresas con un valor promedio de 1,832 sobre 5, probablemente debido a que la estructura organizacional de las empresas innovadoras promueven la interacción con los colaboradores, reduciendo la diferenciación vertical entre jerarquías con mayor funcionalidad, favoreciendo el desarrollo de nuevas ideas o procesos. Por lo tanto, se puede decir que gracias a la estructura organizacional se puede definir la jerarquía o la identificación de los puestos, así como las funciones a desarrollar de una manera más clara, por lo que, al no tener un alto nivel de ello, se debería mejorar dichos aspectos; sin embargo, ello es parcial en esta organización porque existen opiniones divididas en cuanto a los otros niveles, que podrían generar desorden, por lo que es necesario tomar acción en dichos reportes.

Mientras que, a nivel inferencial, en referencia al tercer objetivo específico, se buscó determinar la relación de las dimensiones de clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC. Las dimensiones del clima organizacional de acuerdo con Litwin y Stringer, (como se citó en Goetendia, 2020), consta de cuatro dimensiones: estructura organizacional que consiste en el análisis de normas, deberes y reglamentos que la empresa ha establecido, de acuerdo con la percepción de sus colaboradores; responsabilidad que consiste en el nivel de percepción de la empresa otorga autonomía y responsabilidad a sus trabajadores; cooperación que se encarga de la evaluación de la percepción que tiene cada colaborador al sentir apoyo por el equipo de trabajo que cuenta la empresa; y el conflicto que se encarga del reconocimiento del grado de tolerancia que existe ante el conflicto que cada uno de los trabajadores tiene en la organización. En ese sentido, los resultados obtenidos corroboran la existencia de una relación significativa entre cada una de las dimensiones con la variable estructura organizacional, rechazando las hipótesis nulas y aceptando las alternas; es decir, se demostró que sí existe relación entre la organización y la estructura organizacional (Sig.:,000); entre la

responsabilidad y la estructura organizacional (Sig.:,032); entre la cooperación y la estructura organizacional (Sig.:,026) con un grado de correlación bajo (,224); y entre el conflicto y la estructura organizacional (Sig.:,000). Esto significa que al mejorar la estructura organizacional de la empresa aumentará de manera proporcional también cualquiera de estas dimensiones. Los resultados obtenidos son semejantes a los obtenidos por Gómez (2018), quien mediante su artículo desarrollado en la ciudad de Bogotá, evidenció que las estructuras jerárquicas son un paradigma predominante en la mayoría de organizaciones identificando como principales rasgos que caracterizan a las empresas en cuanto a su estructura, a los recursos, valores, objetivos e intercambio de información, por lo que existe asociación con el clima organizacional, de esta manera se comprende que las organizaciones empresariales con estructuras flexibles ofrecen una perspectiva diferente a aquellas con paradigmas tradicionales, puesto que permiten procesar la información sin tanta precariedad, conllevando a repercutir en su clima organizacional. Al encontrar evidencia de dichas relaciones, se puede decir que para mejorar el clima organizacional de esta organización, en cuanto a cualquiera de sus dimensiones, uno de los caminos más prácticos es fortaleciendo su estructura organizacional, por lo que al ser más flexible y no tan burocrática, los trabajadores podrían desarrollar sus funciones en un contexto más agradable.

Finalmente, como parte del objetivo general, se buscó determinar la relación del clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021. En tanto, para Alarcón (2020), el clima organizacional analiza la percepción del entorno o atmosfera que se presenta en el lugar de trabajo, ya sea en alguno de las áreas o en su totalidad, se evalúa tomando en cuenta por el ambiente percibido por los miembros de la empresa, estando vinculado con la interacción de los trabajadores, su estructura y los procesos que se llevan a cabo en la organización. En ese sentido, se obtuvo una significancia menor a ,05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis de investigación demostrando, con evidencia estadística que sí existe relación significativa entre el clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021; sin embargo, dichos componentes presentan un grado moderado, puesto que se obtuvo un coeficiente de ,406, siendo contrastados con su interpretación correspondiente.

Ello sugiere que al mejorar la estructura organizacional de la empresa, ya sea en su estructura orgánica, manuales de procesos, manuales de organización y funciones u otro aspecto relacionado a ello, mejorará también de manera moderada su clima organizacional. Es así que, también se encuentra la investigación de Pichardo (2020), con resultados semejantes, ya que se concluyó a través del coeficiente de correlación de Spearman que ambas variables se encuentran correlacionadas con un p\_valor de 0,00 y un coeficiente de 0,638, por lo que presentó un grado moderado. A nivel específico también se evidenció la relación con las dimensiones órgano directivo, órgano auxiliar, y órgano de línea, con coeficientes de 0,528; 0,520; y 0,738, respectivamente. Demostrando de esta manera que cuando las organizaciones se proponen a flexibilizar su estructura organizacional, se obtiene mejores ambientes de trabajo, clima organizacional, satisfacción del personal y una mejor comunicación con sus colaboradores, ayudando a cumplir los objetivos personales y organizacionales.

## VI. CONCLUSIONES

1. De manera general, se concluye que existe una relación significativa entre el clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021, con un grado de correlación moderado, dado que se obtuvo una significancia de ,000 y un coeficiente Rho de Spearman de ,406. Ello indica que al fortalecer el clima organizacional de la empresa, se tendrá una repercusión positiva moderada en la estructura organizacional.
2. Se conoció que existe un nivel medio de clima organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021, con el 57,1 % del total de los encuestados, lo cual se evidencia deficiencias en cuanto a la organización, responsabilidad, cooperación y conflicto, afectando el ambiente en el que se desenvuelven los colaboradores.
3. Se concluye que existe un nivel alto de estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021, de acuerdo con el 39,8 % de los colaboradores, no obstante, existen opiniones divididas ya que otro gran porcentaje percibe lo contrario; es decir, existe también un 33,7% que considera un nivel medio de estructura organizacional, referido a que la empresa cuenta con un ordenamiento parcial en su estructura, considerando la especialización y departamentalización del trabajo, así como la cadena de mando y formalización.
4. Se comprobó la existencia de una relación significativa entre las dimensiones de clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, obteniendo valores de significancia menores a 0,05 en cada una de las correlaciones realizadas. Esto significa que al mejorar particularmente cualquiera de las dimensiones del clima organizacional (organización, responsabilidad, cooperación o conflicto), conllevará a tener una mejor estructura organizacional.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Ejecutar actividades extralaborales y/o recreativas en ambientes distintos a donde de vienen desarrollando sus actividades diarias, con la finalidad de integrar a los colaboradores de la empresa y fomentar la cooperación, relaciones sanas, así como amistades entre colegas, de esta manera se puede también disminuir los conflictos laborales e inspirarlos a disfrutar de su trabajo.

Desarrollar con mayor frecuencia capacitaciones enfocadas en flexibilizar el trabajo, resolución de problemas, asunción de responsabilidades, uso adecuado de re cursos, entre otros, a través de programas de aprendizaje para empoderar al colaborador así como reconocer sus logros, premiando el buen rendimiento.

Invertir en el diseño e implementación de su estructura organizacional, mediante una reestructuración orgánica, formulación de manuales de procesos, manuales de organización y funciones u otros documentos de gestión relacionados a ello, mejorando también el clima de la empresa, dada la comprobación de relación entre las variables en estudio.

Desarrollar investigaciones de enfoque mixto y diseños experimentales, con la finalidad de desarrollar mejoras en el clima o estructura organizacional de la empresa y poder comparar los resultados del antes y después de las acciones tomadas, permitiendo un mayor análisis y enfocarse en aquellos resultados aún deficientes, tomando en cuenta que la mayoría de estudios son de tipo correlacional.

## REFERENCIAS

- Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 236-254. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570962992018/>
- Aldana, J., Isea, J., Ramos, J. y Martínez, A. (2019). Análisis de la estructura organizacional basada en centros integrales de servicios sobre el clima organizacional de Corpoelec Falcón, Venezuela. *Emprende y Transforma*, 1(1), 71-79. <https://doi.org/10.33829/emprendeytransforma-0101-2019-71-79>
- Astolingón, A. (2021). *Modelo de calidad QIN para la estructura organizacional en una Empresa de Servicios, Chiclayo* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57578>
- Apipalakul, C., y Kummoon, D. (2017). The effects of organizational climate to conflict management amongst organizational health personnel. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 237, 1216-1222. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042817301921>
- Bello, A., y Bianchi, C. (2018). Educational Diversity, Organizational Structure and Innovative Performance: Evidence from Uruguayan Industry. *Estudios de Economía*, 45(2), 203-229. <https://www.scielo.cl/pdf/ede/v45n2/0304-2758-ede-45-2-00203.pdf>
- Blanco, A., Vásquez, Á., García, R., y Melamed, E. (2020) Estructura organizacional como determinante competitivo en pequeñas y medianas empresas del sector alimentos. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(2), 133-147. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063431012>
- Briones, S. (2019). *Diagnóstico del clima organizacional. Caso una empresa de telecomunicaciones con sede Chiclayo, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2475>

- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). Editorial McGraw-Hill. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf)
- Chirinos, Y., Meriño, V., y Martínez, C. (2018) El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84(1), 43-61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica*. Disposiciones generales. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Datta, A. (2020). Measuring the influence of hospitality organizational climate on employee turnover tendency. *TQM Journal*, 32(6), 1307-1326. <https://doi.org/10.1108/TQM-08-2019-0198>
- Díaz, D, y Martínez, V. (2020). Diseños muestrales en hogares: diferencias y similitudes entre muestras probabilísticas y muestras con rutas y cuotas. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 171(1), 23-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7518515>
- Díaz, O. (2019) Análisis de la equidad en los procedimientos organizacionales como antecedente de acoso laboral en la administración pública: Su exploración en la estructura organizacional de los ayuntamientos. *Gestión y Política Pública*, 28(1), 69-105. <https://cutt.ly/nTL8N4G>
- Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). McGraw-Hill.
- Franklin, E. (2014). *Organización de empresas. Análisis, diseño y estructura*. McGraw-Hill. <https://acortar.link/bmj7>
- Galarza, S., Aguilar, J., Trujillo, L., Caraguay, V., y Lorenzo, A. (2017). Estructura organizacional y estilos de liderazgo en Cooperativas de Ahorro y Crédito

de Pichincha. *Cooperativismo y Desarrollo: COODES*, 5(1), 19-31.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6044786>

Gil, C., Carvajal, D., y Trujillo, A. (2018). Study of organisational climate in a telecommunications SME in Florencia, Caquetá, Colombia: an approach to the Litwin and Stringer model. *Revista criterios*, 25(1), 39-59.  
<http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/Criterios/article/view/1718>

Goetendia, M. (2020) Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 236-254.  
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>

Gómez, J. D. (2018). Implications of organisational structure. *Ingeniería Solidaria*, 14(26), 1-17. <https://doi.org/10.16925/in.v14i26.2455>

Guevara, G.; et. al (2020) Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.

Herrera, E., y Zelada, H. (2021). *Estructura organizacional y clima laboral en la Empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo—2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66664>

Martínez, C. (24 de Enero de 2018). *Investigación descriptiva: definición, tipos y características*. Lifeder. <https://cutt.ly/JTL3VVc>

Pichardo, N. (2020). *Relación entre estructura organizacional y clima laboral en el personal del servicio de nutrición del Centro Médico Naval Callao 2020* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50482>

- Quelhas, A., Filho, J., Neto, J., y Pereira, V. (2019). Model to Measure Adherence of Culture, Climate, and Organizational Behavior in a Construction Company. *Journal of Management in Engineering*, 35(4), 19-50. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000688](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000688)
- Semper, A., Sánchez, Z., Segredo, A., Hernández, A., Álvarez, M., y Mestre, V. (2019). Clima organizacional en la atención a pacientes con morbilidad materna extremadamente grave. *Revista cubana de salud pública*, 45(1), 1-17. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662019000100002&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000100002&lng=es&nrm=iso)
- Sodsri, S., Tanapol, K., y Bundit, P. (2021). Influences of Transformational leadership, Organizational climate, Human resource management, Organizational structure, and Job satisfaction on the Innovative creation of employees for the Faculty of Medicine Ramathibodi hospital, Mahidol University. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(12), 336-347. <https://www.turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/7322>
- Tineo, L. (2019). *Clima organizacional en la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35508>
- Torres, S., García, J., Ballesteros, L., Cuenca, V. y Fernández, A. (2017). Estructura organizacional y estilos de liderazgo en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Pichincha. *Coodes*, 5(1), 19-31. <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/156/294>
- Weigle, C., Benditto, B., González, N., y Vera, G. (2017). *Psicología laboral explorando prácticas actuales*. Editorial Lugar.

## **ANEXOS**

## Anexo 01. Operacionalización de Variables

| VARIABLE                  | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIONES  | INDICADORES         | ÍTEMS        | ESCALA DE MEDICIÓN   |
|---------------------------|--|---|--|---------------------|--------------|--|
| Clima Organizacional      | Weigle, et. al (2017, p. 169) señala que el clima organizacional se define como el ambiente que existe entre los integrantes de una empresa, o la percepción que tiene el grupo que se manifiesta por medio de la convivencia continua a través de sus políticas, procesos, valores y estructuras. | Se han considerado las dimensiones planteadas por el estudio de realizado por Litwin y Stringer, (citado por Goetendia, 2020), aplicándose un cuestionario validado, y los ítems se medirán por la escala de Likert que proponen los autores. Las dimensiones son: Estructura, organizacional, Responsabilidad, Cooperación, Conflicto. | Organización                                       | Reglamentos         | Del 1 al 10  | Escala de Likert<br>1: Nunca<br>2: Casi nunca<br>3: A veces<br>4: Casi siempre<br>5: Siempre |
|                           |  |   |  | Procedimiento       |              |  |
|                           |  |   | Compromiso   |                     |              |  |
|                           |  |   | Responsabilidad                                    | Iniciativa personal | Del 11 al 17 |  |
|                           |  |   |  | Rotación            |              |  |
| Cooperación               | Compañerismo   | Del 18 al 23  |  |                     |              |  |
|                           | Apoyo positivo   |   |  |                     |              |  |
| Conflicto                 | Competencia  | Del 24 al 28  |  |                     |              |  |
| Estructura Organizacional | La estructura organizacional se encarga de la manera en que la empresa divide el trabajo indagando en la relación entre los procesos del entorno e internos, tanto como la concordancia de las actividades, (Mintzberg, citado por Torres, et. al, 2017).  | Las dimensiones consideras en el estudio de Blanco, et. al (2020)<br>Son: Especialización y departamentalización del trabajo, Cadena de mando y formalización, que se medirán a través de un cuestionario medido por la escala de Likert.   | Especialización y departamentalización del trabajo | Normativa           | Del 1 al 6   | Escala de Likert<br>1: Nunca<br>2: Casi nunca<br>3: A veces<br>4: Casi siempre<br>5: Siempre |
|                           |  |   |  | Organigrama         |              |  |
|                           |  |   | Cadena de mando y formalización                    | Equipos de trabajo  | Del 7 al 10  |  |
|                           |  |   |  | Liderazgo           |              |  |

## Anexo 2. Instrumento Cuestionario para la variable Clima y Estructura Organizacional

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Este cuestionario es anónimo, está dirigido a los colaboradores de la empresa. Se analizará sobre Clima y Estructura Organizacional en la empresa **Telecable Chiclin del Valle SAC**, Chicama - Trujillo, 2021. La información que brinde será manejada con confidencialidad y la información será procesada y analizada solo con fines académicos, ¿desea participar como encuestado en esta investigación?

SI  NO

| Nunca (N) | Casi Nunca (CN) | Algunas Veces (AV) | Casi siempre (CS) | Siempre (S) |
|-----------|-----------------|--------------------|-------------------|-------------|
| 1         | 2               | 3                  | 4                 | 5           |

### Variable Clima Organizacional

| Enunciado  | N        | CN       | AV       | CS       | S        |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Dimensión 1: Organización</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 1. En esta organización las tareas están claramente definidas  |          |          |          |          |          |
| 2. En esta organización las funciones están debidamente estructuradas  |          |          |          |          |          |
| 3. En esta organización se tiene definido los cargos y jefaturas en cada área                                  |          |          |          |          |          |
| 4. Conozco claramente las políticas de esta organización   |          |          |          |          |          |
| 5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización  |          |          |          |          |          |
| 6. En esta organización no se tiene barreras de comunicación con los superiores.                               |          |          |          |          |          |
| 7. La empresa cuenta con normas y políticas que son respetados por los colaboradores.                          |          |          |          |          |          |
| 8. La productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación                                |          |          |          |          |          |
| 9. En esta organización, a veces no se tiene claro a quien reportar.   |          |          |          |          |          |
| 10. Nuestros jefes muestran interés por que las normas, métodos y procedimientos estén claros y sean cumplidos |          |          |          |          |          |
| <b>Dimensión 2: Responsabilidad</b>  |          |          |          |          |          |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 11. Se tiene confianza en el cumplimiento de las funciones que realiza cada uno de los trabajadores en la organización. |  |  |  |  |  |
| 12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo, sin estar verificándolo con él.  |  |  |  |  |  |
| 13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer; del resto, yo soy responsable por el trabajo      |  |  |  |  |  |
| 14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa, y trato de hacer las cosas por mí mismo.             |  |  |  |  |  |
| 15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.                             |  |  |  |  |  |
| 16. En esta organización, cuando alguien comete un error, siempre hay una gran cantidad de excusas.                     |  |  |  |  |  |
| 17. En esta organización, uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades                         |  |  |  |  |  |
| Dimensión 3: Cooperación  |  |  |  |  |  |
| 18. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.   |  |  |  |  |  |
| 19. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.  |  |  |  |  |  |
| 20. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.                 |  |  |  |  |  |
| 21. La dirección piensa que si todas las personas están contentas, la productividad marcará bien.                       |  |  |  |  |  |
| 22. Aquí es más importante llevarse bien con los demás, que tener un buen desempeño                                     |  |  |  |  |  |
| 23. Me siento orgulloso de mi desempeño.  |  |  |  |  |  |
| Dimensión 4: Conflicto  |  |  |  |  |  |
| 24. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado, para evitar desacuerdos.                  |  |  |  |  |  |
| 25. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.       |  |  |  |  |  |
| 26. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.                                       |  |  |  |  |  |
| 27. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.   |  |  |  |  |  |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 28. Lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible. |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|

| Nunca (N) | Casi Nunca (CN) | Algunas Veces (AV) | Casi siempre (CS) | Siempre (S) |
|-----------|-----------------|--------------------|-------------------|-------------|
| 1         | 2               | 3                  | 4                 | 5           |

### Variable Estructura Organizacional

| Enunciado  | N | CN | AV | CS | S |
|--|---|----|----|----|---|
| <b>Dimensión 1: Especialización y departamentalización del trabajo</b>   | 1 | 2  | 3  | 4  | 5 |
| 1. En la organización cuentan con profesionales especialistas para las áreas.                                    |   |    |    |    |   |
| 2. La empresa cuenta con departamentos o áreas de servicio   |   |    |    |    |   |
| 3. La empresa cuenta con flujogramas de funciones  |   |    |    |    |   |
| 4. Al iniciar sus labores en la empresa, recibió capacitaciones sobre la misión, visión y valores de la compañía |   |    |    |    |   |
| 5. En la empresa existen áreas debidamente estructuradas entre trabajadores y coordinadores                      |   |    |    |    |   |
| 6. Al iniciar sus labores en la compañía, se le capacitó sobre cada área que contiene la empresa.                |   |    |    |    |   |
| <b>Dimensión 2: Cadena de mando y formalización</b>  |   |    |    |    |   |
| 7. La empresa cuenta con jefes y supervisores de áreas.  |   |    |    |    |   |
| 8. Considera que en su área el supervisor cumple debidamente sus funciones                                       |   |    |    |    |   |
| 9. En su área tiene un plan de funciones de cada uno de los colaboradores  |   |    |    |    |   |
| 10. Cuenta con un supervisor directo a quien informar sobre sus funciones  |   |    |    |    |   |

¡Muchas gracias por su participación!

### Anexo 03. Validaciones

- 1er.

#### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Clima y Estructura Organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama - Trujillo, 2021. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios   | Detalle  | Calificación                      |
|-------------|--|-----------------------------------|
| Suficiencia | El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta          | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Claridad    | El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Coherencia  | El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo                   | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Relevancia  | El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido                      | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: Clima Organizacional

Según la teoría de Litwin y Stringer el comportamiento en el trabajo se basa en tres motivos intrínsecos los cuales serían tres necesidades: la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación (Hernández, et. al, 2018).

| Dimensión | Indicadores | Ítem | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|-----------|-------------|------|-------------|----------|------------|------------|-------------|
|-----------|-------------|------|-------------|----------|------------|------------|-------------|

|                           |                     |   |   |   |   |   |  |
|---------------------------|---------------------|---|---|---|---|---|--|
| Dimensión Estructura      | Reglamentos         | En esta organización las tareas están claramente definidas  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                           |                     | En esta organización las funciones están debidamente estructuradas  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                           |                     | En esta organización se tiene definido los cargos y jefaturas en cada área  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                           |                     | Conozco claramente las políticas de esta organización   |   |   |   |   |  |
|                           | Procedimiento       | Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                           |                     | En esta organización no se tiene barreras de comunicación con los superiores.                                       | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                           |                     | La empresa cuenta con normas y políticas que son respetados por los colaboradores.                                  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                           | Compromiso          | La productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                           |                     | En esta organización, a veces no se tiene claro a quien reportar.   | 1 | 1 | 0 | 1 |  |
|                           |                     | Nuestros jefes muestran interés por que las normas, métodos y procedimientos estén claros y sean cumplidos          | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
| Dimensión Responsabilidad | Iniciativa Personal | Se tiene confianza en el cumplimiento de las funciones que realiza cada uno de los trabajadores en la organización. | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                           |                     | A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo, sin estar verificándolo con él.  | 1 | 0 | 1 | 1 |  |
|                           |                     | Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer; del resto, yo soy responsable por el trabajo      | 1 | 1 | 1 | 1 |  |

|                     |                |   |   |   |   |   |  |
|---------------------|----------------|---|---|---|---|---|--|
|                     |                | En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa, y trato de hacer las cosas por mí mismo.       | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                     |                | Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.                       | 1 | 1 | 0 | 1 |  |
|                     | Rotación       | En esta organización, cuando alguien comete un error, siempre hay una gran cantidad de excusas.               | 1 | 1 | 0 | 1 |  |
|                     |                | En esta organización, uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades                   | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
| Cooperación         | Compañerismo   | En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.   | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                     |                | La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                     |                | En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.           | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                     | Apoyo positivo | La dirección piensa que si todas las personas están contentas, la productividad marcará bien.                 | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                     |                | Aquí es más importante llevarse bien con los demás, que tener un buen desempeño                               | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|                     |                | Me siento orgulloso de mi desempeño.  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
| Dimensión Conflicto | Competencia    | En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado, para evitar desacuerdos.            | 1 | 1 | 0 | 1 |  |
|                     |                | La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable. | 1 | 1 | 1 | 1 |  |

|  |  |   |   |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|---|---|--|
|  |  | Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.                     | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |  | Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.                       | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |  | Lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible. | 1 | 1 | 1 | 1 |  |

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento          | Cuestionario Clima Organizacional   |
| Objetivo del instrumento        | Determinar la relación del clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021. De esa manera contribuir a la mejora de problemática de la investigación |
| Nombres y apellidos del experto | Nauca Torres Enrique Santos   |
| Documento de identidad          | 41657065  |
| Años de experiencia en el área  | 7 años  |
| Máximo Grado Académico          | Magister  |
| Nacionalidad                    | Peruana   |
| Institución                     | Universidad cesar vallejo   |
| Cargo                           | Docente   |
| Número telefónico               | 944603868   |
| Firma                           |   |
| Fecha                           | 16 /11/ 2021  |

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

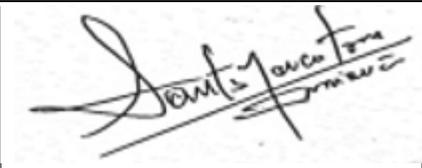
Definición de la variable: Estructura Organizacional

La estructura organizacional, nace desde el proceso administrativo se genera la definición, de esa manera se genera la delegación de facultades, los enfoques para el manejo del recurso humano, cambio organizacional y cultura. Para la empresa debe existir y ofrecer un significado a los colaboradores, debiendo tener objetivos verificables, ideas claras, recursos, coordinación vertical y horizontal y autoridad precisa en la estructura organizacional, (Valverde, citado por Blanco, et. al, 2020).

| Dimensión  | Indicadores | Ítem  | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|--|-------------|---|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Dimensión Especialización y departamentalización del trabajo | Organigrama | En la organización cuentan con profesionales especialistas para las áreas.                                    | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|  |             | La empresa cuenta con departamentos o áreas de servicio   | 1           | 0        | 1          | 1          |             |
|  |             | La empresa cuenta con flujogramas de funciones  | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|  | Normativa   | Al iniciar sus labores en la empresa, recibió capacitaciones sobre la misión, visión y valores de la compañía | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|  |             | En la empresa existen áreas debidamente estructuradas entre   | 1           | 1        | 1          | 1          |             |

|   |                    |  |   |   |   |   |  |
|---|--------------------|--|---|---|---|---|--|
|   |                    | trabajadores y coordinadores   |   |   |   |   |  |
|   |                    | Al iniciar sus labores en la compañía, se le capacitó sobre cada área que contiene la empresa. | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
| Dimensión Cadena de mando y formalización | Liderazgo          | La empresa cuenta con jefes y supervisores de áreas.   | 1 | 0 | 1 | 1 |  |
|   |                    | Considera que en su área el supervisor cumple debidamente sus funciones                        | 1 | 0 | 0 | 1 |  |
|   | Equipos de trabajo | En su área tiene un plan de funciones de cada uno de los colaboradores                         | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|   |                    | Cuenta con un supervisor directo a quien informar sobre sus funciones                          | 1 | 1 | 1 | 1 |  |

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento          | Cuestionario estructura organizacional  |
| Objetivo del instrumento        | Determinar la relación del clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021. De esa manera contribuir a la mejora de problemática de la investigación |
| Nombres y apellidos del experto | Nauca Torres Enrique Santos   |
| Documento de identidad          | 41657065  |
| Años de experiencia en el área  | 7 años  |
| Máximo Grado Académico          | Magister  |
| Nacionalidad                    | Peruana   |
| Institución                     | Universidad cesar vallejo   |
| Cargo                           | Docente   |
| Número telefónico               | 944603868   |
| Firma                           |   |

|       |              |
|-------|--------------|
| Fecha | 16 /11/ 2021 |
|-------|--------------|

- 2da.

### **VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL**

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Clima y Estructura Organizacional en la empresa Telecable Chiclin del Valle SAC, Chicama - Trujillo, 2021. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios   | Detalle  | Calificación                      |
|-------------|--|-----------------------------------|
| Suficiencia | El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta          | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Claridad    | El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Coherencia  | El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo                   | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Relevancia  | El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido                      | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### **MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Definición de la variable: Clima Organizacional

Según la teoría de Litwin y Stringer el comportamiento en el trabajo se basa en tres motivos intrínsecos los cuales serían tres necesidades: la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación (Hernández, et. al, 2018)

| Dimensión                 | Indicadores         | Ítem  | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|---------------------------|---------------------|---|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Dimensión Estructura      | Reglamentos         | En esta organización las tareas están claramente definidas  | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                           |                     | En esta organización las funciones están debidamente estructuradas  | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                           |                     | En esta organización se tiene definido los cargos y jefaturas en cada área  | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                           |                     | Conozco claramente las políticas de esta organización   |             |          |            |            |             |
|                           | Procedimiento       | Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización  | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                           |                     | En esta organización no se tiene barreras de comunicación con los superiores.                                       | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                           |                     | La empresa cuenta con normas y políticas que son respetados por los colaboradores.                                  | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                           | Compromiso          | La productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación  | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                           |                     | En esta organización, a veces no se tiene claro a quien reportar.   | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                           |                     | Nuestros jefes muestran interés por que las normas, métodos y procedimientos estén claros y sean cumplidos          | 1           | 1        | 0          | 1          |             |
| Dimensión Responsabilidad | Iniciativa Personal | Se tiene confianza en el cumplimiento de las funciones que realiza cada uno de los trabajadores en la organización. | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|                           |                     | A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo, sin estar verificándolo con él.  | 1           | 1        | 1          | 1          |             |

|             |                     |  |  |   |   |   |   |  |
|-------------|---------------------|--|--|---|---|---|---|--|
|             |                     | Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer; del resto, yo soy responsable por el trabajo | 1  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|             |                     | En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa, y trato de hacer las cosas por mí mismo.        | 1  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|             | Rotación            | Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.                        | 1  | 1 | 0 | 1 |   |  |
|             |                     | En esta organización, cuando alguien comete un error, siempre hay una gran cantidad de excusas.                | 1  | 1 | 0 | 1 |   |  |
|             |                     | En esta organización, uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades                    | 1  | 1 | 1 | 1 |   |  |
| Cooperación | Compañerismo        | En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.  | 1  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|             |                     | La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.   | 1  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|             |                     | En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.            | 1  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|             | Apoyo positivo      | La dirección piensa que si todas las personas están contentas, la productividad marcará bien.                  | 1  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|             |                     | Aquí es más importante llevarse bien con los demás, que tener un buen desempeño                                | 1  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|             |                     | Me siento orgulloso de mi desempeño.   | 1  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|             | Dimensión Conflicto | Competencia  | En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado, para evitar desacuerdos. | 1 | 1 | 1 | 0 |  |
|             |                     |  | La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos                    | 1 | 1 | 1 | 1 |  |

|  |  |   |   |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|---|---|--|
|  |  | puede ser bastante saludable.   |   |   |   |   |  |
|  |  | Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.                     | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |  | Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.                       | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |  | Lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible. | 1 | 1 | 1 | 1 |  |

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento          | Cuestionario clima organizacional   |
| Objetivo del instrumento        | Determinar la relación del clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021. De esa manera contribuir a la mejora de problemática de la investigación |
| Nombres y apellidos del experto | Bocanegra Cruzado Antonio   |
| Documento de identidad          | 18011299  |
| Años de experiencia en el área  | 10 años   |
| Máximo Grado Académico          | Magister  |
| Nacionalidad                    | Peruana   |
| Institución                     | Universidad cesar vallejo   |
| Cargo                           | Docente   |
| Número telefónico               | 957517819   |
| Firma                           |  <p>Mg. Antonio Bocanegra Cruzado<br/>ADMINISTRADOR<br/>CLAP 08399</p>  |
| Fecha                           | 23 /11/ 2021  |

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: Estructura Organizacional

La estructura organizacional, nace desde el proceso administrativo se genera la definición, de esa manera se genera la delegación de facultades, los enfoques para el manejo del recurso humano, cambio organizacional y cultura. Para la empresa debe existir y ofrecer un significado a los colaboradores, debiendo tener objetivos verificables, ideas claras, recursos, coordinación vertical y horizontal y autoridad precisa en la estructura organizacional, (Valverde, citado por Blanco, et. al, 2020).

| Dimensión  | Indicadores | Ítem  | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|--|-------------|---|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Dimensión Especialización y departamentalización del trabajo | Organigrama | En la organización cuentan con profesionales especialistas para las áreas.                                    | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|  |             | La empresa cuenta con departamentos o áreas de servicio   | 1           | 0        | 1          | 1          |             |
|  |             | La empresa cuenta con flujogramas de funciones  | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|  | Normativa   | Al iniciar sus labores en la empresa, recibió capacitaciones sobre la misión, visión y valores de la compañía | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|  |             | En la empresa existen áreas debidamente estructuradas entre trabajadores y coordinadores                      | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|  |             | Al iniciar sus labores en la compañía, se le capacitó sobre cada área que contiene la empresa.                | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|  |             |   |             |          |            |            |             |

|  |                    |   |   |   |   |   |  |
|--|--------------------|---|---|---|---|---|--|
| Dimensión<br>Cadena de<br>mando y<br>formalización | Liderazgo          | La empresa cuenta con jefes y supervisores de áreas.                    | 1 | 0 | 1 | 1 |  |
|  |                    | Considera que en su área el supervisor cumple debidamente sus funciones | 1 | 0 | 0 | 1 |  |
|  | Equipos de trabajo | En su área tiene un plan de funciones de cada uno de los colaboradores  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                    | Cuenta con un supervisor directo a quien informar sobre sus funciones   | 1 | 1 | 1 | 1 |  |

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento          | Cuestionario estructura organizacional  |
| Objetivo del instrumento        | Determinar la relación del clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021. De esa manera contribuir a la mejora de problemática de la investigación |
| Nombres y apellidos del experto | Bocanegra Cruzado Antonio   |
| Documento de identidad          | 18011299  |
| Años de experiencia en el área  | 10 años   |
| Máximo Grado Académico          | Magister  |
| Nacionalidad                    | Peruana   |
| Institución                     | Universidad cesar vallejo   |
| Cargo                           | Docente   |
| Número telefónico               | 957517819   |
| Firma                           |  <p>Mg. Antonio Bocanegra Cruzado<br/>ADMINISTRADOR<br/>CLAP 08399</p>   |
| Fecha                           | 23 /11/ 2021  |

- 3era.

### **VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL**

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Clima y Estructura Organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama - Trujillo, 2021. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios   | Detalle  | Calificación                      |
|-------------|--|-----------------------------------|
| Suficiencia | El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta          | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Claridad    | El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Coherencia  | El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo                   | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Relevancia  | El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido                      | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### **MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Definición de la variable: Clima Organizacional

Según la teoría de Litwin y Stringer el comportamiento en el trabajo se basa en tres motivos intrínsecos los cuales serían tres necesidades: la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación (Hernández, et. al, 2018)

| Dimensión            | Indicadores               | Ítem   | Suficiencia   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |  |
|----------------------|---------------------------|--|---|----------|------------|------------|-------------|--|
| Dimensión Estructura | Reglamentos               | En esta organización las tareas están claramente definidas   | 1   | 1        | 1          | 0          |             |  |
|                      |                           | En esta organización las funciones están debidamente estructuradas   | 1   | 1        | 0          | 1          |             |  |
|                      |                           | En esta organización se tiene definido los cargos y jefaturas en cada área                                 | 1   | 1        | 1          | 1          |             |  |
|                      |                           | Conozco claramente las políticas de esta organización  |   |          |            |            |             |  |
|                      | Procedimiento             | Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización   | 1   | 1        | 1          | 1          |             |  |
|                      |                           | En esta organización no se tiene barreras de comunicación con los superiores.                              | 1   | 1        | 1          | 1          |             |  |
|                      |                           | La empresa cuenta con normas y políticas que son respetados por los colaboradores.                         | 1   | 1        | 1          | 1          |             |  |
|                      | Compromiso                | La productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación                               | 0   | 1        | 1          | 1          |             |  |
|                      |                           | En esta organización, a veces no se tiene claro a quien reportar.  | 1   | 1        | 1          | 1          |             |  |
|                      |                           | Nuestros jefes muestran interés por que las normas, métodos y procedimientos estén claros y sean cumplidos | 1   | 1        | 0          | 1          |             |  |
|                      | Dimensión Responsabilidad | Iniciativa Personal  | Se tiene confianza en el cumplimiento de las funciones que realiza cada uno de los trabajadores en la organización. | 1        | 1          | 1          | 1           |  |
|                      |                           |  | A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo, sin estar verificándolo con él.  | 1        | 0          | 1          | 1           |  |

|             |                     |  |  |   |   |   |   |  |
|-------------|---------------------|--|--|---|---|---|---|--|
|             |                     | Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer; del resto, yo soy responsable por el trabajo | 1  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|             |                     | En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa, y trato de hacer las cosas por mí mismo.        | 1  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|             | Rotación            | Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.                        | 1  | 1 | 0 | 1 |   |  |
|             |                     | En esta organización, cuando alguien comete un error, siempre hay una gran cantidad de excusas.                | 1  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|             |                     | En esta organización, uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades                    | 1  | 1 | 1 | 1 |   |  |
| Cooperación | Compañerismo        | En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.  | 1  | 1 | 0 | 1 |   |  |
|             |                     | La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.   | 1  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|             |                     | En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.            | 1  | 1 | 1 | 0 |   |  |
|             | Apoyo positivo      | La dirección piensa que si todas las personas están contentas, la productividad marcará bien.                  | 1  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|             |                     | Aquí es más importante llevarse bien con los demás, que tener un buen desempeño                                | 1  | 1 | 1 | 1 |   |  |
|             |                     | Me siento orgulloso de mi desempeño.   | 1  | 0 | 1 | 1 |   |  |
|             | Dimensión Conflicto | Competencia  | En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado, para evitar desacuerdos. | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|             |                     |  | La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos                    | 1 | 1 | 1 | 1 |  |

|  |  |   |   |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|---|---|--|
|  |  | puede ser bastante saludable.   |   |   |   |   |  |
|  |  | Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.                     | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |  | Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.                       | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |  | Lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible. | 1 | 1 | 0 | 1 |  |

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento          | Cuestionario clima organizacional   |
| Objetivo del instrumento        | Determinar la relación del clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021. De esa manera contribuir a la mejora de problemática de la investigación |
| Nombres y apellidos del experto | Tania Vanessa Colchado Cerdán   |
| Documento de identidad          | 18143923  |
| Años de experiencia en el área  | 10 años como docente y administradora 19 años   |
| Máximo Grado Académico          | Magister  |
| Nacionalidad                    | Peruana   |
| Institución                     | Universidad cesar vallejo   |
| Cargo                           | Docente   |
| Número telefónico               | 964430296   |
| Firma                           |    |
| Fecha                           | 24 /11/ 2021  |

### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: Estructura Organizacional

La estructura organizacional, nace desde el proceso administrativo se genera la definición, de esa manera se genera la delegación de facultades, los

enfoques para el manejo del recurso humano, cambio organizacional y cultura. Para la empresa debe existir y ofrecer un significado a los colaboradores, debiendo tener objetivos verificables, ideas claras, recursos, coordinación vertical y horizontal y autoridad precisa en la estructura organizacional, (Valverde, citado por Blanco, et. al, 2020).

| Dimensión  | Indicadores | Ítem  | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|--|-------------|---|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Dimensión Especialización y departamentalización del trabajo | Organigrama | En la organización cuentan con profesionales especialistas para las áreas.                                    | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|  |             | La empresa cuenta con departamentos o áreas de servicio   | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|  |             | La empresa cuenta con flujogramas de funciones  | 1           | 1        | 1          | 0          |             |
|  | Normativa   | Al iniciar sus labores en la empresa, recibió capacitaciones sobre la misión, visión y valores de la compañía | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|  |             | En la empresa existen áreas debidamente estructuradas entre trabajadores y coordinadores                      | 1           | 0        | 1          | 1          |             |
|  |             | Al iniciar sus labores en la compañía, se le capacitó sobre cada área que contiene la empresa.                | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
| Dimensión Cadena de mando y formalización                    | Liderazgo   | La empresa cuenta con jefes y supervisores de áreas.  | 1           | 1        | 1          | 1          |             |
|  |             | Considera que en su área el supervisor cumple debidamente sus funciones                                       | 1           | 1        | 1          | 1          |             |

|  |                    |  |   |   |   |   |  |
|--|--------------------|--|---|---|---|---|--|
|  | Equipos de trabajo | En su área tiene un plan de funciones de cada uno de los colaboradores | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
|  |                    | Cuenta con un supervisor directo a quien informar sobre sus funciones  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento          | Cuestionario estructura organizacional  |
| Objetivo del instrumento        | Determinar la relación del clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle SAC, Chicama -Trujillo, 2021. De esa manera contribuir a la mejora de problemática de la investigación |
| Nombres y apellidos del experto | Tania Vanessa Colchado Cerdán   |
| Documento de identidad          | 18143923  |
| Años de experiencia en el área  | 10 años como docente y administradora 19 años   |
| Máximo Grado Académico          | Magister  |
| Nacionalidad                    | Peruana   |
| Institución                     | Universidad cesar vallejo   |
| Cargo                           | Docente   |
| Número telefónico               | 964430296   |
| Firma                           |    |
| Fecha                           | 24 /11/ 2021  |

### Anexo 3. Carta de aceptación

#### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Elmer Fernández Valverde identificado con DNI N° 09959233 en mi calidad de Gerente General de la empresa *Telecable Chiclin del Valle SAC*, con R.U.C N° 20477162844 ubicado en calle Grau N° 10 , en el centro poblado menor Chiclin, distrito de Chicama, provincia de Ascope

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A señorita Tracy Sarashma Pastor Miñano, identificada con DNI N° 46 623005 y a la señorita María Teresa León Loge, identificada con DNI N° 70155547 de la Carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa: Aplicación de cuestionario a los colaboradores de la empresa que represento para que puedan desarrollar la investigación titulada: *Clima y Estructura Organizacional en la Empresa Telecable Chiclin del Valle SAC, Chicama - Trujillo, 2021* con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación, para optar al grado de Bachiller.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada

- ( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
( x ) Mencionar el nombre de la empresa.

  
Firma y sello del Representante Legal  
DNI: 09959233

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante  
DNI: 46623005



Firma del Estudiante  
DNI: 70155547

#### Anexo 4. Pruebas de normalidad de datos

##### Prueba de distribución de datos entre dimensiones de clima y la variable estructura organizacional

|                               | Kolmogorov-Smirnov |    |      |
|-------------------------------|--------------------|----|------|
|                               | Estadístico        | gl | Sig. |
| D1: Organización              | ,149               | 98 | ,000 |
| D2: Responsabilidad           | ,173               | 98 | ,000 |
| D3: Cooperación               | ,138               | 98 | ,000 |
| D4: Conflicto                 | ,169               | 98 | ,000 |
| V2: Estructura organizacional | ,130               | 98 | ,000 |

*Nota.* Se evaluó con Kolmogorov-Smirnov (muestra mayor a 50)

En la tabla se evidencia que cada uno de los valores de la significancia obtenida en la prueba de normalidad de datos es 0, por lo que al estar debajo del ,05, se demuestra que estos presentan una distribución no paramétrica o dispersa, concluyendo en el uso del estadígrafo Rho de Spearman para evaluar las correlaciones.

##### Prueba de distribución de datos entre clima y estructura organizacional

|                               | Kolmogorov-Smirnov |    |      |
|-------------------------------|--------------------|----|------|
|                               | Estadístico        | gl | Sig. |
| V1: Clima organizacional      | ,101               | 98 | ,016 |
| V2: Estructura organizacional | ,130               | 98 | ,000 |

*Nota.* Se evaluó con Kolmogorov-Smirnov (muestra mayor a 50)

En la tabla se evidencia también que la significancia obtenida al desarrollar la prueba de distribución de datos que presentan una tendencia no paramétrica, dado que sus valores son menores a ,05. Siendo correcto evaluar la prueba de hipótesis con el estadígrafo Rho de Spearman.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima y estructura organizacional en la empresa Telecable Chiclín del Valle S.A.C., Chicama - Trujillo, 2021." , cuyos autores son PASTOR MIÑANO TRACY SARASHMA, LEON LOGE MARIA TERESA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 08 de Julio del 2022

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>   | <b>Firma</b>  |
|--|---|
| NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS<br><b>DNI:</b> 41657065<br><b>ORCID</b> ORCID: 0000-0002-5052-17 | Firmado digitalmente por:<br>ENAUCA el 20-07-2022<br>17:49:30 |

Código documento Trilce: TRI - 0329396