

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

El Clima Organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa
Texgroup. S.A, Periodo 2018

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Presentado por:

Autora: Bachiller Karina Loayza Huachaca

Lima – Perú

2018

Dedicatoria:

*A Mi querida hermosa hija Luana Areli, por ser mi
motivación y prioridad en mi vida.*

*A mis padres Magna y Enrique por su comprensión,
amor y apoyo motivacional e incondicional en mi
desarrollo personal y profesional.*

*A mí querida madre por ser un ejemplo de mujer a
seguir gracias por todo tu apoyo.*

*A mis hermanos por el apoyo brindado en toda mi
etapa de crecimiento profesional.*

Agradecimiento:

*Mi agradecimiento primero a Dios, por bendecirme y
poner en mi vida personas gratas que me apoyaron
en este camino para cumplir este sueño anhelado.*

*Agradecer a un excelente equipo de trabajo. Equipo
de Gestión Humana de la empresa Texgroup S.A,
gratitud por todo su apoyo y motivación brinda en
esta etapa de mi vida.*

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la Directiva N°003-FPs y TS-2018, me es grato poder presentar mi trabajo de investigación titulado “El Clima Organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup. S.A Lima”, bajo la modalidad de **TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL** para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea adecuadamente evaluado y aprobado. c

Atentamente

Karina Loayza Huachaca

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de anexos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii

CAPÍTULO I: Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Objetivos	19
1.3.1. Objetivo general	19
1.3.2. Objetivos específicos	20
1.4. Justificación e importancia	21

CAPÍTULO II: Marco teórico conceptual

2.1. Antecedentes	23
2.1.1. Antecedentes internacionales	23
2.1.2. Antecedentes nacionales	26
2.2. Base teórica	30
2.2.1. Conceptualización de Clima Organizacional	31
2.2.2. Importancia del Clima Organizacional	32
2.2.3. Variables que influyen en el Clima Organizacional	33
2.2.4. Características del Clima Organizacional	33
2.2.5. Dimensiones del Clima Organizacional	34

2.3. Definiciones conceptuales	37
 CAPÍTULO III: Metodología de la investigación	
3.1. Tipo de investigación	39
3.2. Diseño de investigación	40
3.3. Población y muestra	40
3.4. Identificación de las variables y Operacionalización	41
3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación	43
 CAPÍTULO IV: Presentación, procesamiento y análisis de resultados	
4.1. Presentación de resultados generales	45
4.2. Presentación de resultados específicos	48
4.3. Procesamiento de los resultados	58
4.4. Discusión de los resultados	59
4.5. Conclusiones	62
4.6 Recomendaciones	64
 CAPÍTULO V: Programa de intervención	
5.1. Denominación del programa	67
5.2. Justificación del programa	67
5.3. Objetivos del programa	69
5.3.1 Objetivo general	69
5.3.2 Objetivos específicos	69
5.4. Sector al que se dirige	70
5.5. Metodología de la intervención	70
5.6. Sesiones de la actividad	73
5.7. Cronograma de actividades	76
 Referencias bibliográficas	 78

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia	85
Anexo 2. Carta de presentación	87
Anexo 2. Cuestionario de Calidad de la atención	88
Anexo 3. Fotografías de la muestra	91
Anexo 4. Reporte del Plagiarism Checker	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Operacionalización	42
Tabla 2. Escala de Calificación del Cuestionario	44
Tabla 3. Baremo de interpretación de la variable	44
Tabla 4. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. según el sexo	45
Tabla 5. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. según la edad	46
Tabla 6. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. según tiempo en la empresa	47
Tabla 7. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A.	48
Tabla 8. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión estructura	49
Tabla 9. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión responsabilidad.	50

Tabla 10. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión recompensa.	51
Tabla 11. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión desafíos	52
Tabla 12. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión relaciones	53
Tabla 13. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión cooperación	54
Tabla 14. Nivel de Clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup. S.A, según la dimensión estándares	55
Tabla 15. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión conflictos	56
Tabla 16. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión identidad	57
Tabla 17. Cronograma de las Actividades del programa de intervención	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de la investigación	40
Figura 2. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. según el sexo	45
Figura 3. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. según la edad	46
Figura 4. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. según tiempo en la empresa	47
Figura 5. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A.	48
Figura 6. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión estructura	49
Figura 7. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión responsabilidad.	50
Figura 8. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión recompensa.	51
Figura 9. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión desafíos	52
Figura 10. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión relaciones	53
Figura 11. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión cooperación	54
Figura 12. Nivel de Clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup. S.A, según la dimensión estándares	55

Figura 13. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión conflictos. 56

Figura 14. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión identidad. 57

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar el nivel de clima Organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup.S.A. Lima periodo 2018. El estudio es una investigación de tipo descriptiva, con un enfoque cuantitativo, de acuerdo al manejo de los datos. El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal.

La población estuvo conformada por 40 colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. la muestra fue censal debido a cantidad reducida de participantes. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario de Litwin y Stringer (1978), el cual evalúa en base a nueve dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad.

Según los resultados obtenidos, se concluye que el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup. S.A. se encuentra en un nivel promedio con un 88% siendo un porcentaje aceptable, pero con aspectos por perfeccionar y fortalecer, permitiendo así lograr la satisfacción y bienestar en los colaboradores del área de corte.

Palabras Claves: Clima, organización, percepción, colaboradores, identidad.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the level of climate Organizational in the collaborators of the cutting area of the company Texgroup.S.A.Lima, Period 2018. The study is a descriptive investigation, of basic level and with a quantitative approach according to the handling of the data. The research design is non-experimental, cross-sectional.

The population consisted of 40 collaborators from the cutting area of the company Texgroup S.A. the sample was census due to a reduced number of participants. The instrument used for data collection was the Litwin and Stringer (1978) questionnaire which it evaluates on the basis of nine dimensions: structure, responsibility, reward, challenges, relationships, cooperation, standards, conflict and identity

According to the results obtained it is concluded that the level of organizational climate in the collaborators of the cutting area of the company Texgroup. S.A. It is at an average level with 88% being an acceptable percentage but with aspects to improve and strengthen, thus allowing to achieve the satisfaction and wellbeing of the collaborators of the cutting area.

Key words: Climate, organization, perception, collaborators, identity.

INTRODUCCIÓN

Actualmente el tema de clima organizacional no es un tema ajeno dentro de las agendas de las organizaciones que desean lograr la sostenibilidad empresarial. Los constantes cambios y competitividad que están surgiendo en el campo laboral están llevando a las empresas a tomar decisiones de innovación dentro de su organización.

Pero esta innovación, no solo hace referencia a inversión en infraestructura o maquinarias de última generación. La innovación va más, de solo realizar mejoras en recursos materiales. Esta innovación tiene un nuevo enfoque que se llama clima organizacional, centrándose así en el capital humano, los colaboradores que son el recurso humano más importante dentro de la estructura de toda organización.

El termino Clima organizacional allende de lograr la satisfacción económica como organización, lo económico es un aspecto muy importante para seguir creciendo como empresa, pero no garantiza el crecimiento y sostenibilidad de las organizaciones. Lo que garantiza el desarrollo y sostenibilidad de las organizaciones, es cuando se logra mantener a los colaboradores satisfechos y orgullosos de pertenecer o ser parte de la organización. Podríamos decir en términos, cuando se ha logrado la fidelización de los colaboradores.

Hablar de capital humano dentro de la organización es hablar de todos los aspectos que llevan a que el colaborador se sienta satisfecho en su centro de trabajo. ¿Pero cómo llegamos a conocer si el colaborador está realmente satisfecho en su centro de trabajo?

Logramos entender la satisfacción del colaborador cuando la organización presenta

un buen nivel de clima organizacional.

El clima organizacional es la percepción que asumen el colaborador referente a su ambiente de trabajo y cómo este influye en su desempeño dentro de la organización. El clima organizacional abarca aspectos como las relaciones que mantiene el colaborador con sus pares, con sus mandos superiores, así como su entorno físico donde se encuentra laborando, es decir la estructura organizacional, la cultura, las políticas integradas de la empresa.

A partir de lo mencionado el tema de clima organizacional es un tema inmensamente relevante dentro de las organizaciones, dependerá de cómo cada organización maneje o intervenga en este tema, generando así un impacto positivo como negativo que repercutirá en el progreso de los colaboradores como la organización.

En razón a lo expuesto, es que surge la necesidad de investigar el clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup. Esperando de esta manera contribuir con la organización en el progreso del clima organizacional, de los colaboradores y logrando su satisfacción.

La tesista

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad los constantes cambios e innovaciones que están surgiendo en las organizaciones modernas. Están conllevando a las pequeñas y grandes empresas a realizar cambios y mejoras en sus organizaciones para seguir compitiendo en el ámbito laboral para así lograr posicionarse y alcanzar la sostenibilidad deseada. Actualmente el tema de clima organizacional no es una palabra ajena a las organizaciones, enfocarse en este tema dentro de sus organizaciones permitirá lograr mejores resultados.

Las organizaciones flamantes y triunfantes están haciendo énfasis en dar valor al capital humano, generando cambios en su paradigma de ver a sus colaboradores como un recurso más dentro de su organización al momento de enfrentar los retos que se les presentan. No basta con la implementación de cambios estratégicos en sus procesos, estándares de calidad e inversión tecnológica, si no se focalizan en potenciar al capital humano, para lograr la fidelización del colaborador con la organización.

Partiendo de este nuevo paradigma y dejando a tras modelos tradicionales que ya no funcionan en la actualidad, debido a que no sólo en el ámbito laboral han surgido grandes cambios, también se han visto cambios en las perspectivas de los colaboradores.

A pesar de tener una nueva visión de clima organizacional, aún existe organizaciones con paradigmas tradicionales que se resisten al cambio. Cuyo actuar genera un clima

organizacional desfavorable debido a sus políticas inadecuadas, ausencia de comunicación, liderazgo inadecuado, imparcialidad, falta de motivación, sentido de equipo, hospitalidad, ausencia de incentivos.

Un clima organizacional desfavorable que presente insuficiencia en su comunicación, estilos inadecuados de liderazgo y ausencia de reconocimiento, repercutirá en el desempeño laboral de los colaboradores, presentando inasistencia en su puesto de trabajo, retrasos y conflictos debido a su desmotivación al no encontrar sentido de pertenencia con la organización, no existiendo así una fidelización organizacional siendo este un factor clave.

Es por ello y por lo mencionado con anterioridad, la importancia de mantener o lograr un clima organizacional favorable, ya que el centro de trabajo es el lugar donde los colaboradores pasan el mayor tiempo de sus vidas, siendo este un espacio de convivencia, de compartir culturas y de relaciones humanas.

En el Perú esta problemática no es ajena, el diario la Republica (2018) publicó un artículo realizado por la consultora Aptitus, donde obtuvo los siguientes resultados por medio de la aplicación de una encuesta, un 86% de peruanos estarían dispuestos a retirarse de sus actuales centros de labores, si tuviera un mal clima laboral.

Según la consultora, uno de los aspectos más significativos para aceptar un empleo, es el tema de la remuneración con un 27%, seguido con un 23% dan prioridad a un grato clima organizacional en sus centros de labores. El tercer aspecto más valorado por los colaboradores con un 22% es de contar con todos los beneficios de un trabajo formal.

Seguidamente con un 19 % establecer un desarrollo profesional y con un 9% incentivos como horarios flexibles.

“Toda empresa tiene una estrategia definida para lograr la satisfacción en sus clientes; pero no todas desarrollan iniciativas para retener el talento. Es necesario vislumbrar que sus trabajadores son de distintas generaciones y por ende, valoran diferentes cosas, de acuerdo a su rango de edad", precisó Joseph Zumaeta, gerente de Aptitus.

Para la empresa Texgroup S.A, el clima organizacional es un factor muy importante para el progreso de la organización, porque busca la satisfacción de los colaboradores en todos los aspectos. Al ser una empresa dedicada al rubro de la confección textil y estar en un sector económico que en la actualidad está sufriendo una serie de variaciones debido a la competitividad del mercado y la baja inversión. Busca mantener una estabilidad en el ámbito laboral y lograr la satisfacción de los colaboradores, enfocándose en el clima organizacional ya que la empresa no es ajena a esta problemática.

Uno de los problemas más frecuentes que atraviesa la empresa en una de sus áreas, es la alta rotación, alto índice de ausentismo y baja productividad y baja satisfacción en los colaboradores. Estas problemáticas nos llevan a formularnos una serie interrogantes debido a que está sucediendo o influyendo en el comportamiento de los colaboradores.

Una iniciativa que tuvo la organización para reducir estas problemáticas fue la implementación del área de Gestión Humana en el año 2015, buscando mejorar así el clima organizacional a través de cinco aspectos básicos; redefinir y practicar valores, motivación,

trabajo en equipo, sostenibilidad y principalmente el autoconocimiento, para identificar los aspectos negativos que influyen en estas problemáticas.

En razón de lo expuesto es que se opta por investigar la problemática, el clima Organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional, según la dimensión estructura, en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima?

- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional, según la dimensión responsabilidad, en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima?

- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional, según la dimensión recompensa, en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima?

- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional, según la dimensión desafíos, en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima?

- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional, según la dimensión relaciones, en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima?

- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional, según la dimensión cooperación, en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima?

- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional, según la dimensión estándares, en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima?

- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional, según la dimensión conflictos, en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima?

- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional, según la dimensión identidad, en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima?

1.3 Objetivos

1.3.1. Objetivo general

-Determinar el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup? S.A. Lima

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar según la dimensión estructura, el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima.

-Identificar según la dimensión responsabilidad, el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima.

-Identificar según la dimensión recompensa, el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima.

-Identificar según la dimensión desafíos, el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima.

-Identificar según la dimensión relaciones, el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima.

-Identificar según la dimensión cooperación, el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima.

-Identificar según la dimensión estándares, el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima.

-Identificar según la dimensión conflictos, el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima.

-Identificar según la dimensión identidad, el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima.

1.4. Justificación e importancia

La situación actual que está atravesando el área de Corte, motivó a realizar esta investigación de Clima Organizacional. Esta investigación nace debido a que en los últimos meses la empresa se está viendo afectada, por un alto índice de rotación, ausentismo, por parte de los colaboradores. Conllevando a realizar un análisis reflexivo de que está sucediendo en su entorno laboral y que factores están influyendo en los colaboradores al momento de tomar ciertas decisiones.

La investigación permitirá identificar cuáles son las problemáticas y aspectos que están influyendo en la percepción y decisión de los colaboradores, así mismo permitirá a la empresa tomar decisiones e implementar mejoras en beneficio de los colaboradores como en la organización. Es por esta razón, la importancia de conocer cómo se está desarrollando y cuál es la perspectiva que tienen los colaboradores referentes al clima organizacional dentro de su área de trabajo.

Además, la investigación aportara en los siguientes aspectos:

Esta investigación aporta en lo teórico, porque brinda un repertorio de teorías y descripciones que sirve como un medio de consulta para futuras investigaciones, convirtiéndose en una herramienta útil tanto para profesionales del área de Recursos Humanos como profesionales que tengan bajo cargo al Recurso humano.

En el aspecto práctico, los resultados de la investigación permitirán implementar nuevas técnicas, estrategias a través de la ejecución de un programa de intervención con la finalidad mejorar el clima organizacional para obtener un desempeño eficiente.

En el aspecto metodológico, por medio de los instrumentos, técnicas, estructura presentada servirá como un medio de orientación metodológica para guiar a otros investigadores en el desarrollo de su estudio.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

- Zans, A. (2017) en su investigación titulada “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad de Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAM – Managua periodo 2016” planteo como objetivo de investigación, analizar el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad. La investigación fue un estudio cuantitativo, cualitativo de tipo descriptivo - explicativo.

La población estuvo conformada por un total de 88 trabajadores, la muestra fue aplicada a 59 trabajadores. Para dicho estudio, la información obtenida fue por medio de la aplicación de la encuesta. Se concluyó que, la apreciación que tienen los colaboradores con respecto a Clima Organizacional es de optimismo en mayor medida, por lo cual se consideró entre medianamente favorable y desfavorable.

- Cobas, P, Fernández, R, y Figueroa M. (2015) realizaron una investigación titulada “*Evaluación del Clima Organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial*”. Plantearon como objetivo de estudio evaluar el clima organizacional y la satisfacción personal. La investigación realizada fue un estudio de tipo observacional, transversal descriptivo.

La población estuvo conformada 86 colaboradores pertenecientes a todas las áreas. La información se adquirió mediante la aplicación de un cuestionario.

Se concluyó que los colaboradores del centro de rehabilitación se sienten medianamente satisfechos, dicha satisfacción está relacionada con el involucramiento que tenga el colaborador con la institución y con las repercusiones del centro debido a los constantes cambios directivos así mismo las consecuencias debido a la falta de seguimiento a los procesos administrativos que pueda generar un desequilibrio en la institución.

- Rizo, M. (2015) realizó una investigación titulada *“Diagnostico del Clima Organizacional en una dependencia gubernamental, en el periodo 2014-2015”*, planteo como objetivo diagnosticar las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores administrativos de las oficinas centrales de la (CMAS) .

La investigación tuvo un enfoque de estudio tipo cuantitativo- descriptivo y según su periodo y secuencia de estudio es transversal. La población estuvo conformada por 241 trabajadores administrativos y la muestra representativa fue de 88 trabajadores administrativos. Para dicho estudio la información obtenida fue mediante la aplicación de un cuestionario.

Se concluyó que el Clima Organizacional en los trabajadores administrativos activos de las oficinas centrales de la Comisión Municipal de Agua Potable y Saneamiento de Xalapa, es “medianamente favorable”, mientras que las dimensiones de del clima organizacional: Comunicación, liderazgo, motivación y satisfacción laboral se

encuentran en un nivel medio.

- Salcedo, Sary y Lozano, Y (2015) realizo una investigación titulada *“Análisis de los factores determinantes del Clima Organizacional aplicada en el modelo de Litwin y Stringer en dos Sucursales de Davivienda en Cartagena durante 2014”* planteo como objetivo analizar los factores que determinan el estado del Clima Organizacional aplicando el modelo de Litwin y Stringer.

La investigación tuvo un enfoque de naturaleza cuantitativa con estudio descriptivo explicativo. Debido a que su población era reducida, la muestra representativa fue de 26 individuos. Para dicho estudio la información se obtuvo mediante la aplicación de un cuestionario, Litwin y Stringer basado en 9 dimensiones.

Los autores concluyeron que el clima Organizacional en las dos sucursales de Davivienda, tienen una calificación regular en ambas sedes. La dimensión mejor percibida fue de conflicto, mientras que la que obtuvo una menor calificación fue la dimensión riesgos (desafíos).

-Tapias, A. (2014) realizo una investigación titulada “Diagnóstico del clima organizacional en el área administrativa de la Universidad Tecnológica del Choco Diego Luis Córdova”, planteando como objetivo de investigación realizar un diagnóstico del clima organizacional. La investigación fue un estudio analítico descriptivo. La población estuvo conformada por 233 empleados y la muestra lo constituyo 120 empleados. La información obtenida fue por medio de la aplicación de un cuestionario propuesta por Chang et al (2008).

Se concluyó que los empleados de la U.T.CH., no perciben un buen clima organizacional, puesto que de ocho dimensiones solo tres tuvieron respuestas favorables.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

- Vélchez, P. (2018) en su investigación titulada *“Clima organizacional de los colaboradores de la empresa Externa Asesores Empresariales S.A, La Victoria”*. Propuso como objetivo diagnosticar el nivel de Clima organizacional de los colaboradores de la empresa Externa Asesores Empresariales S.A. La investigación fue de tipo descriptiva con diseño no experimental, de enfoque cuantitativo.

La población estuvo representada por 30 colaboradores de la empresa Externa Asesores Empresariales S.A. Se utilizó como instrumento el cuestionario basado en el diseño de Litwin y Stringer, que consta de 9 dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad.

Según la investigación realizada se concluye que los colaboradores de la empresa externa asesores Empresariales S.A. Mantienen un Clima Organizacional nivel bueno con 80%, representando un aceptable Clima Organizacional según la percepción de los colaboradores.

-Ventura, S. (2018) en su investigación titulada *“Clima organizacional en los Trabajadores Asistenciales del instituto Nacional de Oftalmología, Lima-2017”*. Propuso como objetivo determinar los niveles de percepción del clima organizacional entre los trabajadores asistenciales del instituto Nacional de oftalmología. La investigación que desarrollo fue de diseño no experimental de corte transversal y descriptivo, con un enfoque cuantitativo.

La población objetiva estuvo conformada por 146 trabajadores asistenciales. Se utilizó como instrumento el cuestionario de Litwin y Stringer (1968), que tienen como dimensiones de clima organizacional: estructura, responsabilidad, reconocimiento, riesgo, calor, normas, apoyo conflicto e identidad.

Según los resultados obtenidos el nivel de clima organizacional en los trabajadores asistencial del instituto Nacional de Oftalmología fue de un nivel no saludable con un 50.7%. Según sus dimensiones: estructura, riesgo, calor, normas, apoyo, conflicto e identidad, presentan un nivel de percepción no saludable, así mismo las dimensiones responsabilidad, y recompensa presentan un nivel por mejorar.

Se concluye que los trabajadores asistenciales perciben un Clima Organizacional no saludable.

- Rivadeneyra, W. (2017) en su investigación titulada “*El Clima organizacional de la empresa privada Hermes Transporte Blindados S.A., Chiclayo-2017*”. Propuso como objetivo Analizar el Clima Organizacional de la empresa privada Hermes Transporte Blindados. El tipo de investigación fue descriptiva y el diseño fue no experimental.

La población estuvo conformada por 44 colaboradores de la empresa Hermes. Se utilizó como instrumento el cuestionario basado en el diseño de Litwin y Stringer, basado en 9 dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares, conflicto e identidad.

Se puede observar en los resultados que el Clima Organizacional de la empresa privada Hermes transporte blindados S.A., Chiclayo-2017. Es inadecuado ya que las nueve dimensiones que se analizaron, solo tres dimensiones se perciben de manera positiva (responsabilidad, calor e identidad).

- Davila, D. y Núñez, J. (2017) en su investigación titulada “*Clima organizacional en los colaboradores de una empresa de transporte Chiclayana, basado en el modelo de Litwin y Stringer, Chiclayo-2017*”. Propuso como objetivo determinar el Clima Organizacional de los colaboradores de la empresa de transporte Tour, Ángel Divino S.A.C. Chiclayo 2017. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo de corte trasversal.

La población estuvo conformada por 154 y la muestra de 110 colaboradores. Se utilizó como técnica la encuesta teniendo como instrumento el cuestionario basado en el diseño de Litwin y Stringer (1968) basado en 9 dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad. Se puede observar en los resultados que la dimensión estructura presenta mayor calificación con un 13.69% ubicándose en un nivel medio, así mismo la dimensión recompensa se ubica en el nivel medio, siendo esta la que obtuvo la menor calificación ubicándose de igual manera en un nivel medio.

Se puede concluir que el clima organizacional presente en la empresa transporte Tour, Ángel Divino S.A.C. se encuentra en un nivel medio.

- Campos, P. y Valverde, M. (2016) en su investigación “*Clima organizacional y satisfacción laboral en los profesor de la institución educativa primaria secundaria de menores Sagrado Corazón, distrito de Iquitos - 2014*” Plantearon como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los Profesores de la Institución Educativa Primaria Secundaria de Menores “Sagrado Corazón”, Iquitos - 2014.

La investigación utilizada fue el correlacional, con diseño no experimental de tipo transaccional correlacional. La población estuvo conformada por la 100 docentes ya que la población es pequeña. La técnica aplicada en la recolección de datos fue el Test de Escala Likert y el instrumento un cuestionario.

Los resultados de la obtenidos permitieron concluir que el 45% de docentes percibió que el clima organizacional es adecuado, mientras que el 55% restante percibió un clima inadecuado en la Institucion Educativa Primaria Secundaria de menores “Sagrado Corazón”, del distrito de Iquitos.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Conceptualización de Clima Organizacional

Desde mediados del pasado se ha venido investigando en diversas partes del mundo el papel que juegan los factores físicos y sociales en el comportamiento humano, indagando en el caso del clima Organizacional, la forma en que el individuo percibe la variedad de significados de su entorno laboral, la percepción que tiene de sus líderes, el manejo de su organización, sus niveles jerárquicos etc. (Carlos, 2003, p. 25)

Litwin y Stringer (1968) afirman que “el clima organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización”.

Estos autores hacen manifiesto que el estilo de dirección al interior de una empresa es clave en la percepción del clima en una empresa, ya que por medio de este los trabajadores se ubicaran dentro de un sistema abierto o cerrado, participativo o no participativo, tomando como referente su satisfacción y rendimiento laboral. (Ramos, 2012, p.15)

Brunet 1987 (citado por Ramos, 2012) define el clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales. (p.16)

Ramos, (2012) el clima organizacional “agrupa entonces aspectos organizacionales tales como el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización” (p.16).

Según el Ministerio de Salud (MINSA, 2014) define al Clima Organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

Para (Chiavenato, 2007) el clima organizacional es un espacio o ambiente donde individuos se relacionan y se comunican. Una de las principales particularidades del clima organizacional es que incide en la conducta de los colaboradores y en el grado de responsabilidad, motivación y el reconocimiento. (p.14)

A partir de estos conceptos podemos definir que el clima organizacional, como la percepción que tienen los individuos o colaboradores de su entorno o medio físico que los rodea, basado en cómo se va desarrollando los procesos de la organización, así como las relaciones interpersonales. Influenciando en su motivación y satisfacción viéndose o repercutiendo en su comportamiento laboral dentro de la organización.

2.2.2. Importancia del Clima Organizacional

Brunet (citado por Dávila, D y Núñez, J. 2017) la calidad del clima organizacional manifiesta los buenos valores, el comportamiento y la forma en que se llevan los integrantes de la organización, debido a todo esto cada colaborador se convierte en un componente importante del clima. Un administrador debe saber discernir y actuar según el clima de su organización por tres razones:

- Tener en cuenta cuales son los factores que favorecen al estrés o insatisfacción, en las actitudes negativas frente a la empresa.
- Debe saber hacia dónde dirigir sus intervenciones con previa evaluación.
- Entender con anterioridad cuales serían los futuros problemas que pueda surgir. Es por ello que el administrador es capaz de ejercer un control sobre cómo manejar el clima de la empresa para que de esta manera la administración sea más eficaz. (p.16)

Para Guillen y Guil (2000) el ambiente en las organizaciones es solo la percepción que tienen los trabajadores con respecto a la organización en las cuales trabajan. Los climas laborales tienen que tener repercusiones en las actitudes y los comportamientos de los trabajadores. Así se recalca lo importante que es un fenómeno que afecta a los trabajadores. (p.118)

Así mismo Quispe (2017) Manifiesta que el clima organizacional, permite conocer en forma científica y sistemática, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el fin de elaborar planes que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y afectan el compromiso y la productividad del potencial humano. (p.23)

2.2.3. Variables que influyen en el Clima Organizacional

Para Rodríguez (2016) establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima organizacional:

- **Variables Causales:** Definidas como variables independientes, (...). orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados.

Dentro de estas variables están: la estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencias y actitudes.

- **Variables Intermedias:** Orientadas a medir el estado interno de la organización, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.
- **Variables Finales:** Surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias, están orientadas a establecer resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida. (p.7)

2.2.4. Características del Clima Organizacional

Según Tonder (2018) Las características del clima organizacional, generan un determinado comportamiento, ya que este juega un papel muy importante en las motivaciones de los miembros de la organización e incide sobre su personalidad dentro de las instituciones. Este comportamiento tiene una gran variedad de consecuencias para la organización como, productividad, satisfacción, rotación y adaptación.

El autor resalta las siguientes características:

- Referencia con la situación que tiene el lugar de trabajo.
- Tiene cierta permanencia
- Tiene fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización.
- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con esta.
- Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y a su vez afecta dichos comportamientos y actitudes.
- Es afectado por diferentes variables estructurales como, las políticas, estilos de dirección, sistemas de despido, etc.
- El ausentismo y rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.

(p.24)

2.2.5. Dimensiones del Clima Organizacional

A continuación, mencionaremos algunos de los principales cuestionarios, que se usan comúnmente, así como las dimensiones que éstos cubren.

a) Dimensiones de Clima Organizacional según Brualidad de vida según Pritchard y Karasick (1973)

Brunet (2011) Cuestionario desarrollado por Pritchard y Karasick 1973, desarrollaron un instrumento de medida del clima organizacional basado en once dimensiones independientes, completas y descriptivas las cuales son:

- **Autonomía:** Se trata del grado de libertad que el individuo pueda tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas
- **Conflicto y cooperación:** Se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que estos reciben de su organización.
- **Relaciones Sociales:** Se trata del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.
- **Estructura:** Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y políticas que pueda emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.
- **Remuneración:** Se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores (los salarios, los beneficios sociales).
- **Rendimiento:** Esta dimensión trata de la contingencia rendimiento/remuneración, (...) trata de la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.
- **Motivación:** Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.
- **Estatus:** Se refiere a las diferentes jerarquías entre supervisores y subordinados y la importancia que la organización le da a estas diferencias.
- **Flexibilidad e innovación:** Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar nuevas cosas y de cambiar la forma de hacerlas.
- **Centralización de la toma de decisiones:** Esta dimensión analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma decisiones entre los niveles jerárquicos.
- **Apoyo:** Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo. (p.47,48)

b) Dimensiones de Clima Organizacional Litwin y Stringer (1968)

Desarrollaron un cuestionario que mide la percepción de los empleados en base a nueve dimensiones.

- **Estructura:** Es la percepción de reglas, procedimientos, normas, políticas y jerarquías que se encuentran dentro de la empresa.
- **Responsabilidad:** Es la percepción que tienen las personas acerca de su propia autonomía en su trabajo.
- **Recompensa:** Percepción de equidad en las remuneraciones, cuando el trabajo del individuo está bien hecho, acá se utiliza más el premio que el castigo.
- **Desafíos:** Son las expectativas de las personas acerca de las metas o riesgos que puedan ocurrir o generarse durante su trabajo.
- **Relaciones:** Percepciones originadas en los miembros de una empresa, a través del ambiente de trabajo y las relaciones entre colaboradores y jefes.
- **Cooperación:** Es el sentimiento de los miembros de la empresa por la existencia de un espíritu colaborador o de ayuda, por parte de toda la organización.
- **Estándares:** Percepción de los miembros de la empresa, acerca de los estándares que se han trazado o de la importancia de las metas para lograr su objetivo.

- **Conflicto:** Es el grado de Madurez para la aceptación de opiniones que se generan entre miembros de la empresa como los colaboradores y jefes.
- **Identidad:** Elemento más importante dentro de la organización, ya que es el sentimiento de pertenencia a la organización, en la cual se generan sensaciones de compartir los objetivos personales con los objetivos de la empresa. (p.22)

2.3. Definiciones conceptuales

- **Bienestar:** Estado de una persona basado en el grado de satisfacción dependiendo de necesidades físicas, recreativas o económicas.
- **Capital humano:** Es el recurso humano y el valor que la organización da a los individuos de acuerdo a sus capacidades y destrezas.
- **Clima:** Ambiente que rodea a un individuo y condicionan su comportamiento.
- **Comunicación:** Grado de interacción, transmisión de información y mensajes.
- **Cultura:** Conjunto costumbres, creencias, normas que caracterizan a un determinado grupo.
- **La cultura organizacional:** Conjunto de percepciones, actitudes, hábitos, valores que son compartidos y dan forma a una organización.
- **Líder:** Persona que guía o dirige un grupo, con capacidad de incentivar, motivar y ejercer influencia, para el logro del cumplimiento de los objetivos.
- **Motivación:** Condiciones internas o externas que impulsan o determinan las acciones de una persona.
- **Organización:** Grupo formado por personas, tareas que interactúan entre sí para el logro y cumplimiento de un objetivo en común.

- **Percepción:** Proceso por el cual el individuo por medio de la observación interpreta su medio físico.
- **Remuneración:** Recompensa o retribución recibida por la prestación de un servicio, trabajo o actividad realizada.
- **Sentido de Pertenencia:** Hace referencia a la satisfacción que tiene la persona de formar parte o sentirse integrante de un grupo o lugar.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de la investigación

La presente investigación corresponde al tipo descriptiva, dado que detallara las características del grupo muestral y se explicara las diferentes teorías.

Según Morales, F. (2012) Las investigaciones de tipo descriptiva; llamadas también investigaciones diagnósticas, (...) consisten en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciándolos. El objetivo de la investigación es llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes a través de la descripción exacta de las actividades; objetos; procesos y personas.

La investigación descriptiva permite identificar, observar y conocer los fenómenos que se puedan estar presentando en una población de estudio. A partir de ello se puede predecir e identificar las relaciones que existen entre dos o más variables, sin necesidad de intervenir o manipular el factor de estudio.

Es una investigación de enfoque cuantitativo, porque introduce valores cuantitativos en los procedimientos estadísticos de datos, haciendo uso de la estadística descriptiva.

3.2. Diseño de la investigación

El diseño de investigación es no experimental y según la temporalización el diseño de investigación es transversal porque recolecta datos en un sólo momento y en un tiempo único.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2016) “En la investigación no experimental, se observa los fenómenos tal y como se muestran en su contexto natural, para así poder analizarlos” (...). Se observan situaciones ya existentes que no han sido provocadas, las variables independientes no pueden ser manipuladas ni influidas porque ya sucedieron, así como sus efectos. (p.152)

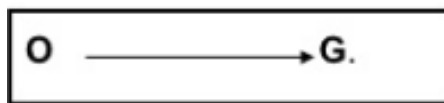


Figura 1. Diseño de la investigación

Dónde:

O = Observación de la muestra

G = Grupo de estudio o muestra (Colaboradores del área de corte)

3.3. Población y muestra

▪ Población

La población de estudio está conformada por 40 colaboradores que laboran en el área de corte de la empresa Texgroup. S.A., durante el periodo 2018.

- **Muestra**

La muestra es intencional, no probabilística y de tipo censal, dado que está constituida por la totalidad de la población, por ser una cantidad reducida de participantes. Por lo tanto, está conformado por los 40 colaboradores que laboran en el área de corte de la empresa Texgroup.S.A.

3.4. Identificación de la variable y su Operacionalización

La variable de estudio clima organizacional considera como factores sociodemográficos que caracterizan a la muestra las características: sexo, edad y tiempo.

La variable Clima Organizacional se estudia en sus dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad

A partir de las dimensiones se derivan los indicadores, y de estos se desprenden los ítems del cuestionario que evalúa a toda la variable.

Tabla 1. Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICE	INSTRUMENTO
CLIMA ORGANIZACIONAL	Brunet (1987) define el clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales.	Litwin y Stringer (1968) el clima organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización. Mide la percepción de los empleados en base a nueve dimensiones; estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto, cooperación, estándares, conflictos e identidad.	Estructura	•Reglas	1,3,4,5	Totalmente en desacuerdo =1	Cuestionario de Clima Organizacional
			Responsabilidad	•Nivel de toma de decisiones	2		
				•Responsabilidad	6,7,8		
			Recompensa	•Compromiso de los trabajadores	9,10,11,12, 13,14,15	Relativamente en desacuerdo = 2	
				•Reconocimiento	16,17,18,19,20, 21		
			Desafíos	•Cálculo de toma de decisiones	22	Relativamente de acuerdo = 3	
				•Retos	23,24,25,26		
			Relaciones	•Buena relaciones con el grupo de trabajo	27,28,29,30,31	Totalmente de acuerdo = 4	
			Cooperación	•Normas	32,33,34,35, 36	Totalmente de acuerdo = 4	
			Estándares	•Cooperación	37,38, 39,40,41,42		
				Conflicto	•Tolerancia		
			Identidad	•Pertenencia	47,48		
				•Nivel Lealtad	49,50		

3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación

La técnica que se utilizó fue la encuesta, el instrumento aplicado fue el cuestionario que sirvió para medir el clima organizacional, el cual consta de 50 ítems, que se miden en una escala de likert.

FICHA TÉCNICA: Cuestionario de Clima Organizacional

- **Autor:** Litwin y Stringer (1968)
- **País de Origen:** USA
- **Adaptación Peruana:** Ventura, S. (2018)
- **Forma de Administración:** Individual o colectiva aplicada en una sola sesión
- **Ámbito de Aplicación:** El cuestionario es aplicable para los colaboradores de la empresa Texgroup S.A
- **Duración:** 25 minutos (aprox.)
- **Ítems del Cuestionario:** Consta de 50 ítems; distribuidas en 9 dimensiones.
- **Descripción de la prueba:** El Cuestionario analiza a las categorías: estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad. El objetivo del instrumento es medir el nivel del clima organizacional.
- **Calificación:** Las respuestas se califican en escala de Likert, que van desde los valores 1 al 4, que se detalla a continuación:

Tabla 2. Escala de Calificación del Cuestionario

1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	Relativamente en desacuerdo	Relativamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

- **Baremo:** La Baremación sirve para efectos de interpretación de los resultados de la variable investigación, se efectúa de acuerdo del valor del índice o escala elegida en cada ítem del cuestionario. Hallando a través de la sumatoria, el total por cada dimensión y por la variable propiamente.

Tabla 3. Baremo de interpretación de la variable

Categorías	I	II - VI	III	IV-V	VII-VIII-IX	Total
Bajo	8-16	7-14	6-12	5-10	4-8	50-108
Promedio	17-25	15-21	13-18	11-15	9-12	109-159
Alto	26-32	22-28	19-24	16-20	13-16	160-200

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. presentación de resultados de datos generales

Tabla 4. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. según el sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	14	35
Masculino	26	65
Total	40	100

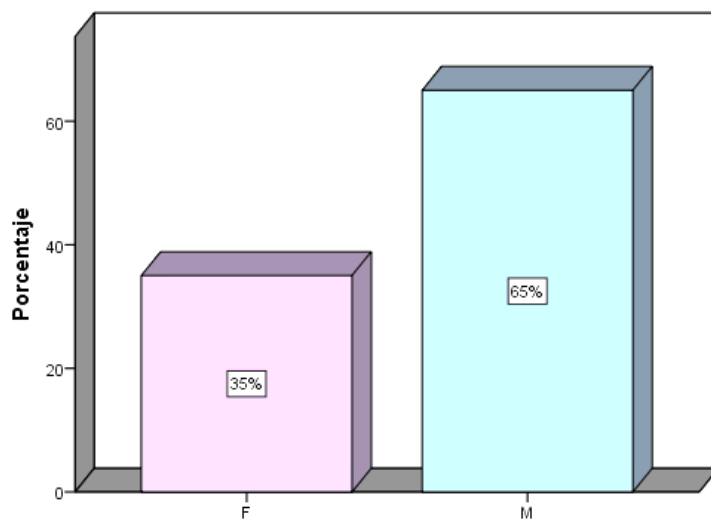


Figura 2. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. según el sexo

Interpretación: En los resultados obtenidos se observa que predominan colaboradores de sexo masculino, con un 65% que es igual a 26, mientras que el sexo femenino tiene el 35% igual a 14. Comprobándose la superioridad en número de población de sexo masculino sobre el femenino.

Tabla 5. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. según la edad

	Frecuencia	Porcentaje
18-25	23	58
26-33	10	25
34-44	7	18
Total	40	100

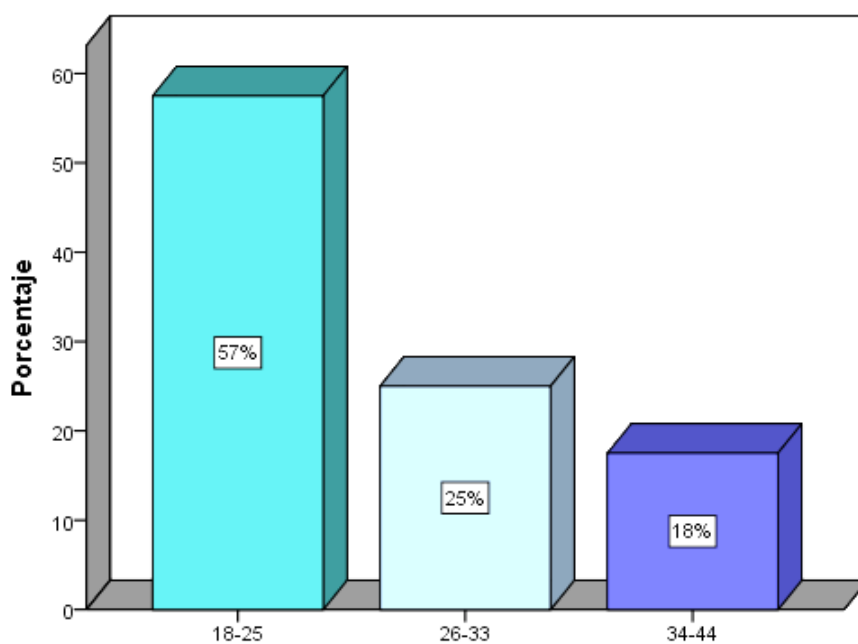


Figura 3. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. según la edad

Interpretación: En los resultados obtenidos podemos observar que el 58% tienen entre 18 y 25 años de edad que es igual a 23, seguido por el 25% entre edades de 26 y 33 años igual a 10 y finalmente el 18% entre 34 a 44 años igual a 7. Comprobándose la superioridad en cantidad de población entre las edades de 18 y 25 años.

Tabla 6. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. según tiempo en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
0- 3 meses	12	30
4 meses- 1 año	17	43
2-5 años	9	23
11-15 años	2	5
Total	40	100

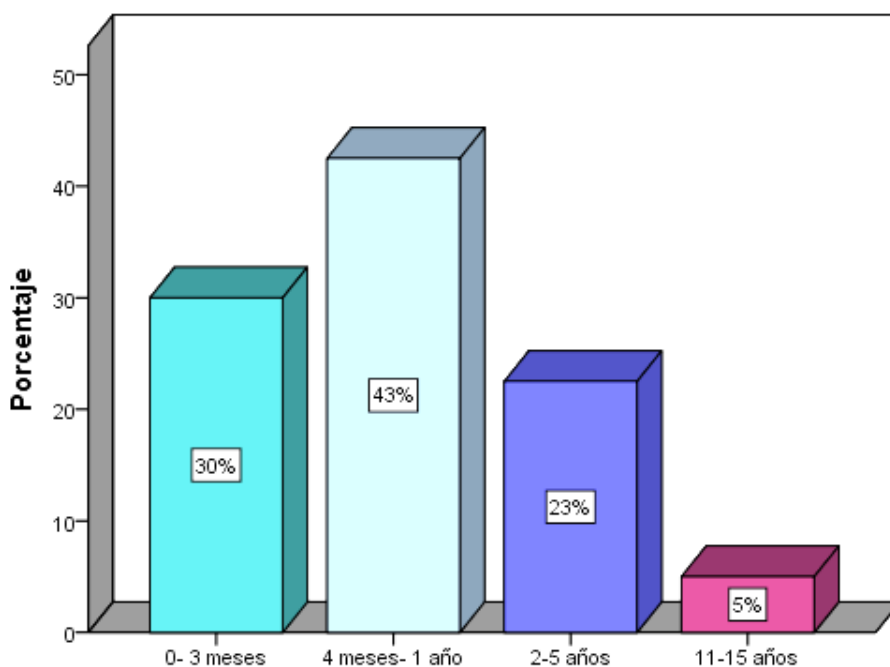


Figura 4. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. según tiempo en la empresa

Interpretación: En los resultados obtenidos podemos observar que el 43% de colaboradores tiene entre 4 meses a 1 año, seguido por el 30% tienen entre 0 a 3 meses, así mismo el 23% y finalmente el 5% entre 11 a 15 años igual a 2. Comprobándose la superioridad en prevalencia de colaboradores que tienen entre 4 meses a 1 año en la empresa.

4.2. Presentación de resultados de datos específicos

Tabla 7. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3
Promedio	35	88
Alto	4	10
Total	40	100

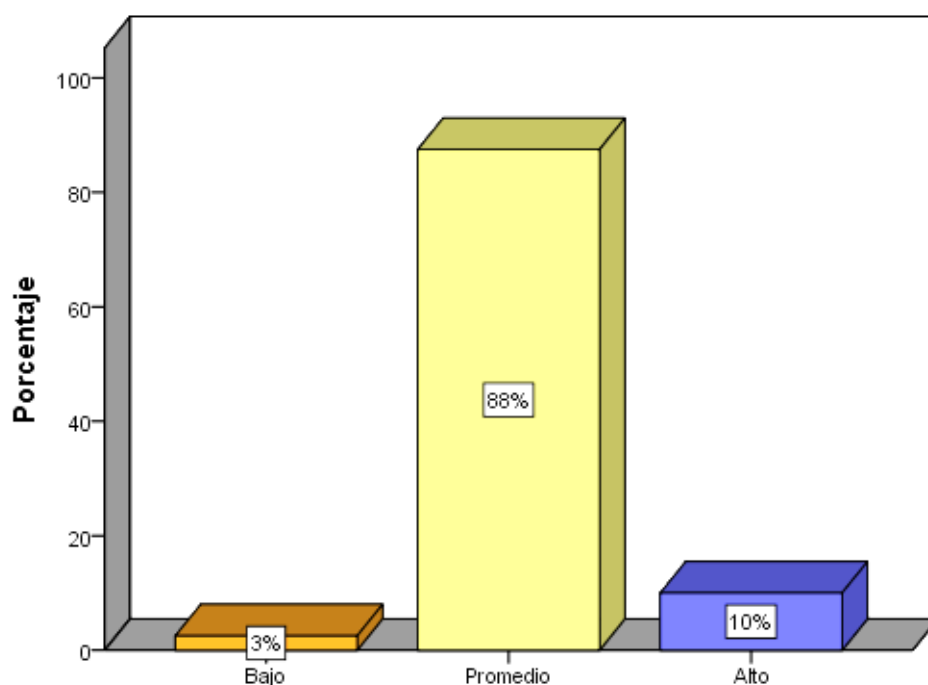


Figura 5. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos se determina que la variable Clima Organizacional se encuentra en un nivel promedio con un 88% seguido por el 10% que lo percibe como alto y el 3% lo percibe bajo.

Tabla 8. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión estructura

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	13
Promedio	29	73
Alto	6	15
Total	40	100

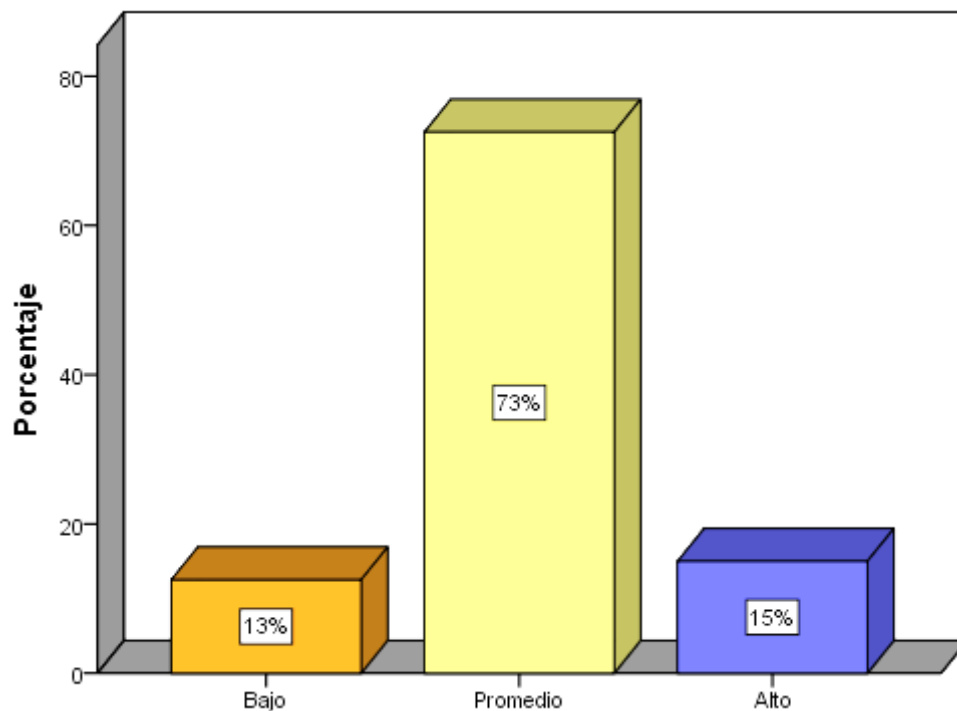


Figura 6. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión estructura

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión estructura se determina que los colaboradores del área de corte perciben a esta dimensión como promedio en un 73%, seguido por el 15% que lo percibe como alto y el 13% lo percibe bajo.

Tabla 9. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	10
Promedio	28	70
Alto	8	20
Total	40	100

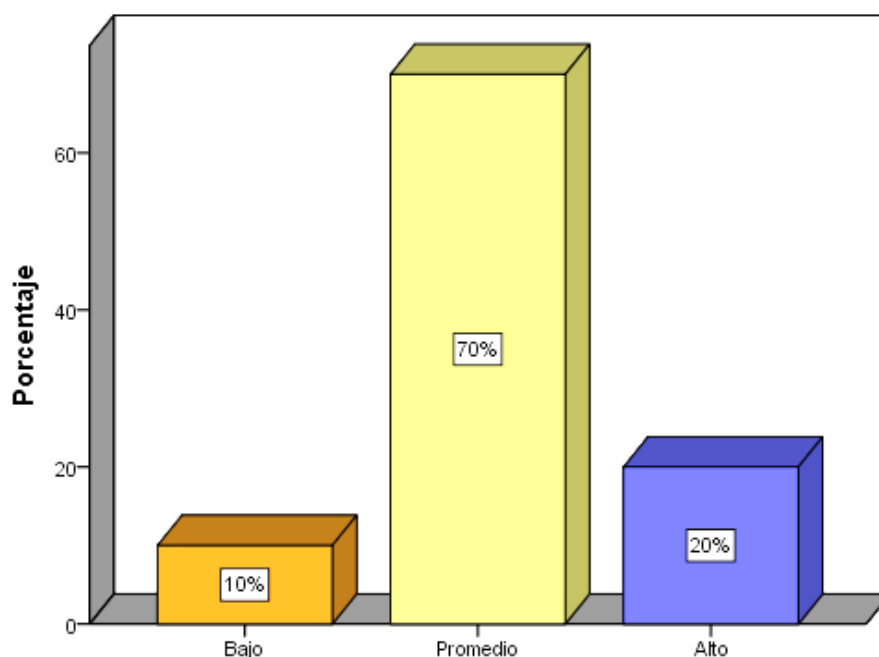


Figura 7. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión responsabilidad

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión responsabilidad se determina que los colaboradores del área de corte lo perciben, como promedio en un 70%, seguido por el 20% que lo percibe como alto y el 10% lo percibe bajo.

Tabla 10. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión recompensa

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	13
Promedio	26	65
Alto	9	23
Total	40	100

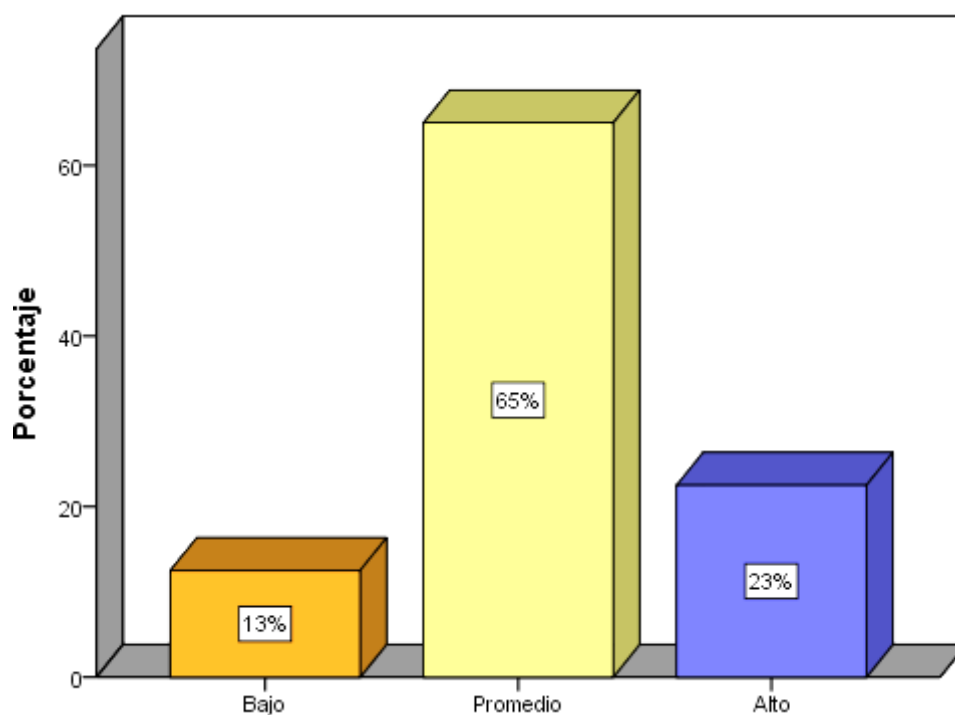


Figura 8. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión recompensa

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión recompensa se determina que los colaboradores del área de corte lo perciben, como promedio en un 65%, seguido por el 23% que lo percibe como alto y el 13% lo percibe bajo.

Tabla 11. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión desafíos

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	13
Promedio	16	40
Alto	19	48
Total	40	100

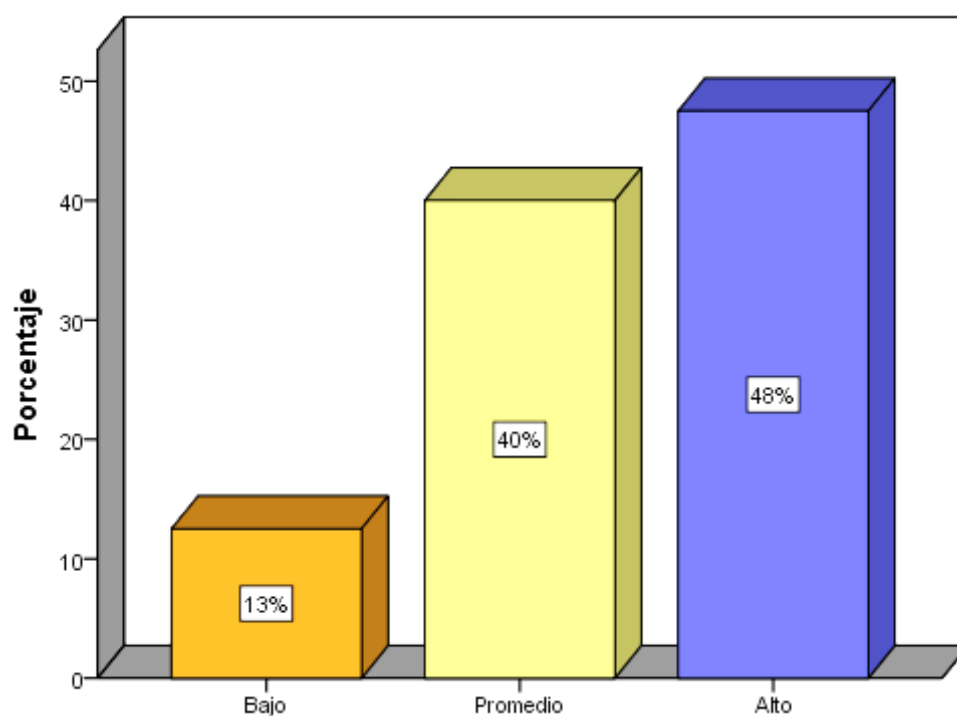


Figura 9. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión desafíos

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión desafíos determina que los colaboradores del área de corte lo perciben, como alto en un 48%, seguido por el 40% que lo percibe como promedio y el 13% lo percibe como bajo.

Tabla 12. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión relaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	8
Promedio	26	65
Alto	11	28
Total	40	100

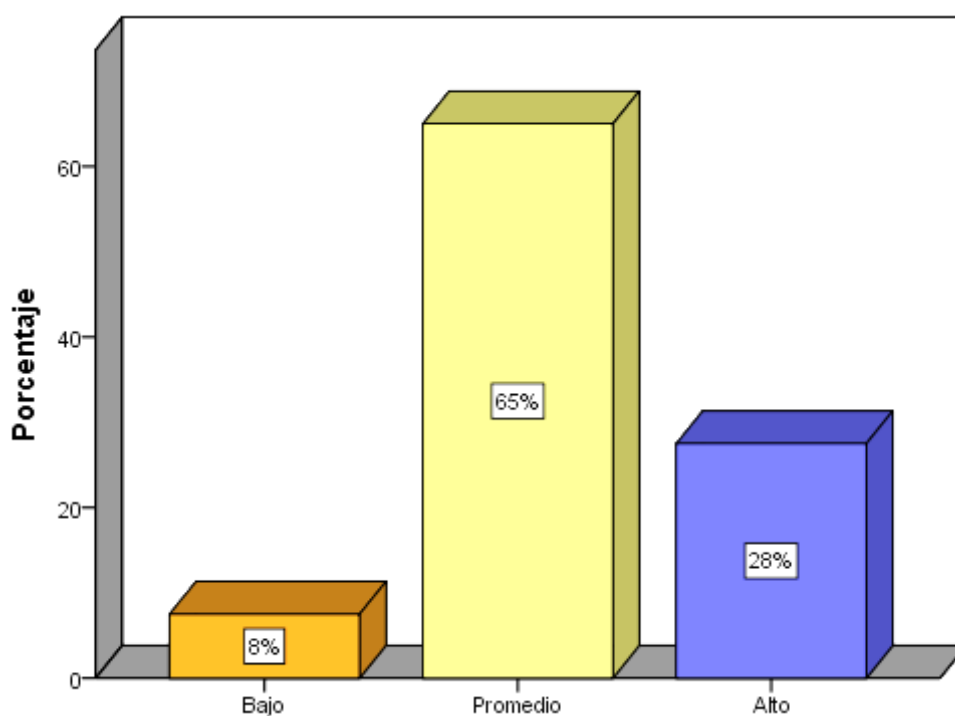


Figura 10. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión relaciones

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión relaciones se determina que los colaboradores del área de corte lo perciben, como promedio en un 65%, seguido por el 28% que lo percibe como alto y el 8% lo percibe bajo.

Tabla 13. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión cooperación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	10
Promedio	22	55
Alto	14	35
Total	40	100

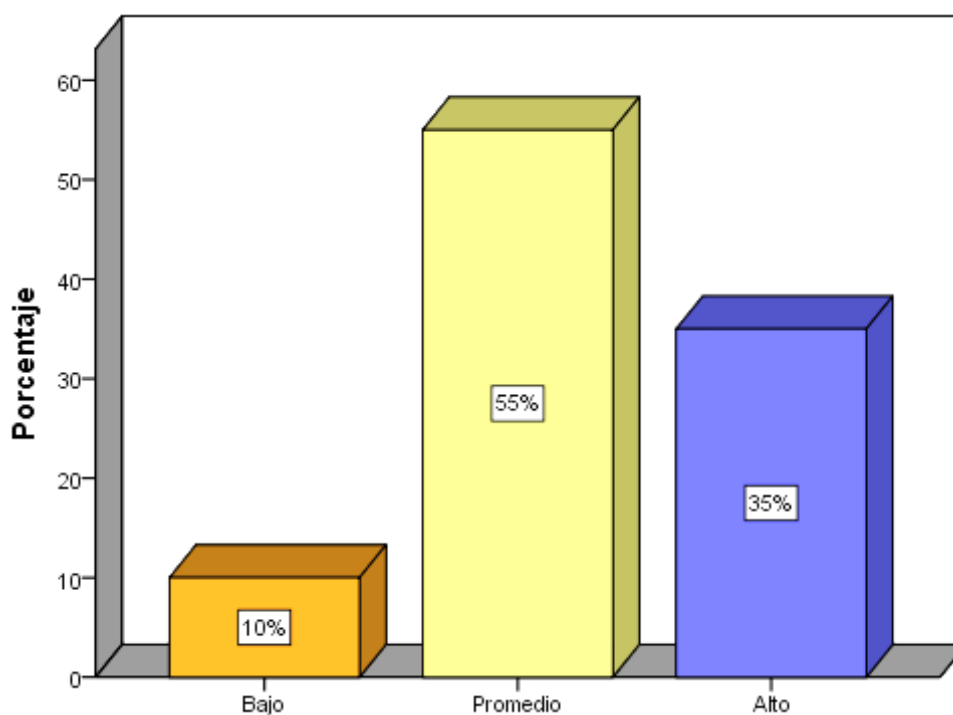


Figura 11. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión cooperación

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión cooperación se determina que los colaboradores del área de corte lo perciben, como promedio en un 55 %, seguido por el 35% que lo percibe como alto y el 10% lo percibe bajo.

Tabla 14. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión estándares

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	8
Promedio	27	68
Alto	10	25
Total	40	100

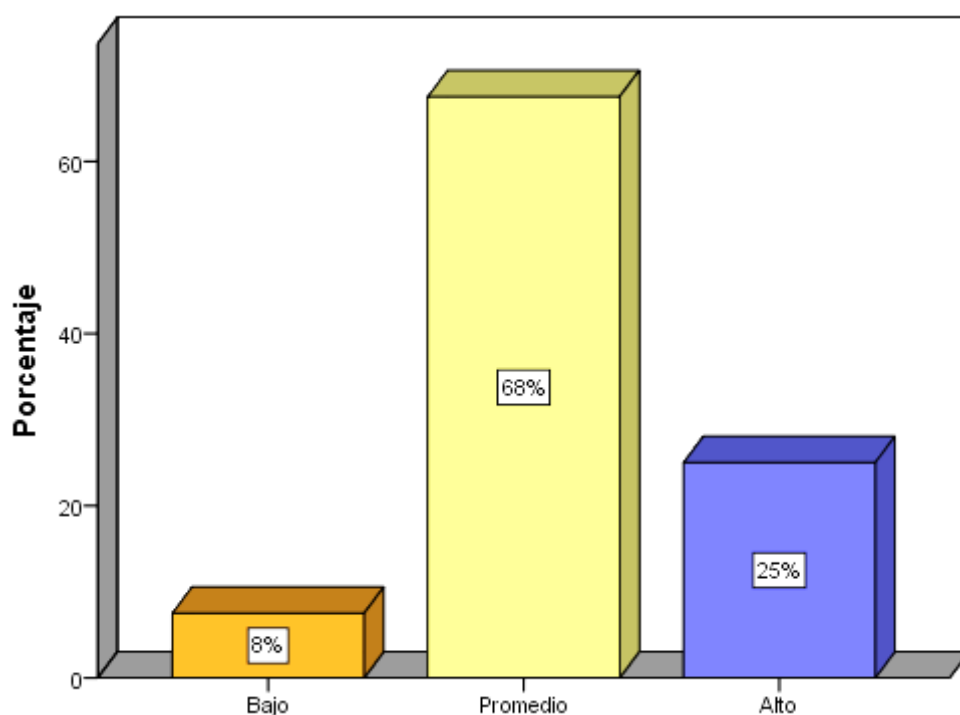


Figura 12. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión estándares

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión estándares se determina que los colaboradores del área de corte lo perciben, como promedio en un 68%, seguido por el 25% que lo percibe como alto y el 8% lo percibe bajo.

Tabla 15. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión conflictos

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	20
Promedio	20	50
Alto	12	30
Total	40	100

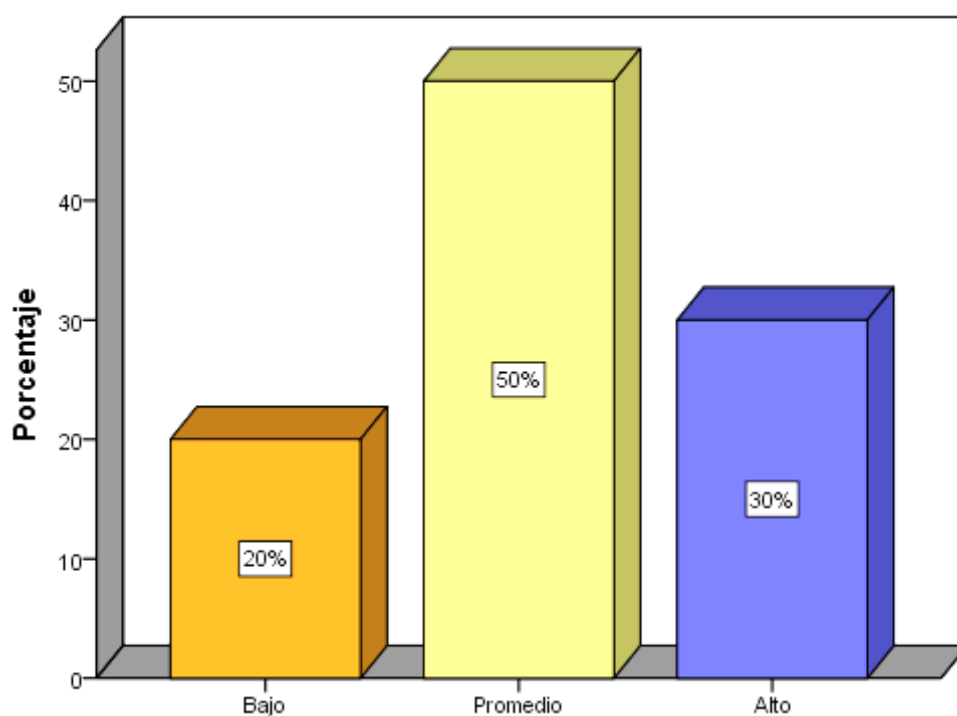


Figura 13. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión conflictos

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión conflicto se determina que los colaboradores del área de corte lo perciben, como promedio en un 50%, seguido por el 30% que lo percibe como alto y el 20% lo percibe bajo.

Tabla 16. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión identidad

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	23
Promedio	19	48
Alto	12	30
Total	40	100

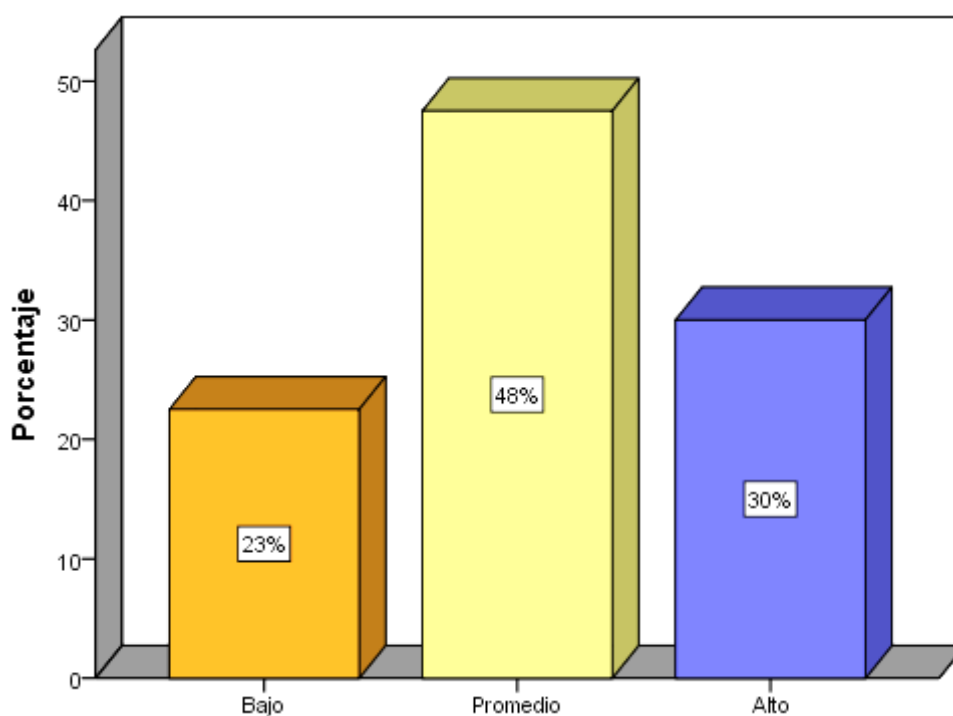


Figura 14. Nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A., según la dimensión identidad.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión identidad se determina que los colaboradores del área de corte lo perciben, como promedio en un 48%, seguido por el 30% que lo percibe como alto y el 23% lo percibe bajo.

4.3. Procesamiento de los resultados

Para fines del procesamiento de la información recogida, se elaboró una base de datos en una tabla de Excel, ordenando por dimensiones con sus respectivos ítems donde se fue consignando el valor de la respuesta elegida. Luego se realizó la sumatoria de los ítems correspondientes a cada dimensión y de la variable en general, para establecer el rango del baremo al que pertenece.

Luego se seleccionó la escala del baremo alcanzada por cada dimensión y por la variable misma, para traspasar dichos valores al Programa SPSS 22, donde a través de la función análisis de los estadísticos descriptivos se obtuvieron finalmente las tablas y figuras, que resumen los resultados encontrados.

En las tablas y figuras se aprecian las frecuencias y porcentajes hallados por cada nivel o escala del baremo. Permitiendo un mejor análisis y comprensión de la realidad encontrada.

4.4. Discusión de los resultados

En este apartado, analizamos los resultados encontrados en la muestra de estudio, estableciendo la coincidencia o diferencia con las teorías y determinaciones brindadas por otros autores sobre la misma temática de investigación.

Encontramos los siguientes resultados, comenzando con las características sociodemográficas de la muestra que estuvieron distribuidas de la siguiente manera:

Un 65% de los colaboradores encuestados corresponde al sexo masculino y el 35% corresponde al sexo femenino, el rango de edad que prevalece en los colaboradores que participaron es de 18 a 25 años de edad, con respecto al rango de tiempo con un 57%, prevalece los colaboradores que tienen de 4 meses a 1 año.

Los resultados obtenidos con respecto a la variable de investigación, determinaron que los colaboradores del área de corte, perciben un nivel promedio de Clima Organizacional, representado por un 88% de la población encuestada. Esto coincide con el resultado encontrado por Dávila, D. y Solano, S. (2017) en su investigación titulada “*Clima organizacional en los colaboradores de una empresa de transporte Chiclayana, basado en el modelo de Litwin y Stringer, Chiclayo-2017*”, donde concluye que los colaboradores de la empresa de transporte Chiclayana perciben un Clima Organizacional nivel medio, encontrando similitud en estas variables, así mismo se encuentra similitud respecto a las dimensiones estructura, responsabilidad y recompensa ambas en un nivel promedio. Esta coincidencia se debe a que

los colaboradores se encuentran satisfechos con su entorno laboral y el reconocimiento que se les otorga por su desempeño, sintiendo así comprometidos con su trabajo.

Con respecto a resultados basados en las dimensiones, se puede observar que la dimensión estructura es la que tiene mayor porcentaje con 73% considerándola en un nivel promedio, este resultado difiere con lo establecido por Ventura, S. (2018), en su investigación *“Clima organizacional en los trabajadores asistenciales del instituto Nacional de Oftalmología, Lima-2017*, donde se puede observar que la dimensión estructura es una de las dimensiones que percibe la menor puntuación por parte de los trabajadores con un 40 % considerándola como no saludable. Teniendo en cuenta que la dimensión estructura es la percepción de reglas, procedimientos, normas, políticas y jerarquías que se encuentran dentro de la empresa. Dicha diferencia se atribuye a que los colaboradores tienen un mejor conocimiento con respecto a las reglas, toma de decisiones y responsabilidades que asume cada miembro en la organización.

Con respecto a la dimensión recompensa se puede observar que los colaboradores perciben a esta dimensión con un 65% considerándola en un nivel promedio. Esto coincide parcialmente con los resultados encontrados con Vélchez, P. (2018) en su investigación titulada *“Clima organizacional de los colaboradores de la empresa Externa Asesores Empresariales S. A, La Victoria”*, donde concluye que los colaboradores de la empresa Externa Asesores perciben a esta dimensión con un 73% considerándola en un nivel bueno. Teniendo en cuenta que la percepción de equidad en las remuneraciones, en cuanto el trabajo del individuo está bien hecho o realizado. Esta parcial coincidencia se debe a que los colaboradores sienten

reconocimiento por parte de su organización por la actividad bien desempeñada.

La dimensión desafío fue la única dimensión que obtuvo un nivel alto con un 48% en esta investigación, estos resultados tienen disimilitud con la investigación realizada por Salcedo, Sary y Lozano, Y (2015) en su investigación titulada *“Análisis de los factores determinantes del Clima Organizacional aplicada en el modelo de Litwin y Stringer en dos Sucursales de Davivienda en Cartagena durante 2014”*, ya que en la sucursal Castellana la dimensión mencionada obtuvo la peor puntuación, con un nivel de media de 2,08%. Los colaboradores lo perciben como negativo ya que algunos desafíos que la empresa les impone promueven riesgos con el fin de conseguir sus objetivos. Cabe recalcar que esta diferencia se debe a que ambas organizaciones difieren en su perspectiva al momento de tomar decisiones y asumir retos donde se involucra a los colaboradores.

Las investigaciones mencionadas en este apartado, consolidan la información obtenida en el presente estudio de investigación, en torno a la variable clima organizacional.

En general, habiendo establecido coincidencia en varios de los factores analizados en la presente investigación con los resultados de otros autores e instituciones, se fortalece la necesidad de mejorar el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte.

4.5. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se establece las siguientes conclusiones.

- En nivel general la variable de estudio de Clima Organizacional, en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A, se categoriza en un nivel promedio de 88% representando un aceptable clima organizacional, esto evidencia que los colaboradores están relativamente satisfechos con su ambiente de trabajo.
- Los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. con respecto a la dimensión estructura, perciben a esta dimensión con un mayor resultado, positivo de 73% en un nivel promedio, esto corrobora que los colaboradores aceptan los procedimientos, reglas, normas y políticas que la empresa establece.
- Los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. con respecto a la dimensión responsabilidad, perciben un resultado positivo de 70% en un nivel promedio, esto indica que los colaboradores cumplen fielmente sus funciones y sienten independencia a la hora de tomar sus propias decisiones en su puesto de trabajo.
- Los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. con respecto a la dimensión recompensa, perciben un resultado positivo de 65% en un nivel promedio, esto indica que los colaboradores perciben equidad y recompensa en su remuneración y

desarrollo ante un trabajo bien realizado o desempeñado.

- Los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. con respecto a la dimensión desafío, perciben un resultado positivo de 48% en un nivel alto, siendo esta la única dimensión que alcanzó un nivel alto, esto indica que los colaboradores perciben que la organización promueve riesgos calculados a la hora de lograr los objetivos.
- Los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. con respecto a la dimensión relación, perciben un resultado positivo de 65% en un nivel promedio, esto indica que los colaboradores sienten un ambiente de trabajo medianamente agradable con sus compañeros, jefes y subordinados.
- Los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. con respecto a la dimensión cooperación, perciben un resultado positivo de 55% en un nivel promedio. Esto indica que los colaboradores sienten una relación de compañerismo y apoyo por parte de sus compañeros como sus superiores.
- Los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. con respecto a la dimensión estándares, perciben un resultado positivo de 48% en un nivel promedio, esto indica que los colaboradores tienen conocimientos con respecto a la importancia de las metas como estándares que se han trazado para el logro de objetivos.
- Los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. con respecto a la dimensión conflicto, perciben un resultado positivo de 50% en un nivel promedio, esto indica que los colaboradores sienten que sus opiniones son escuchadas y que sus jefes

manejar adecuadamente las problemáticas o inconvenientes que puedan surgir.

- Los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. con respecto a la dimensión identidad, perciben un resultado positivo de 48% en un nivel promedio, esto indica que los colaboradores sienten un sentido de pertenencia hacia la organización siendo un buen indicativo para la organización.

4.6. Recomendaciones

En base a las conclusiones señaladas se brinda las siguientes recomendaciones con el fin de mejorar el nivel de Clima Organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A.

La empresa Texgroup S.A debe realizar un programa de intervención dirigido a los colaboradores del área de corte con la finalidad de mejorar el nivel de Clima Organizacional.

- La gerencia técnica en coordinación con el área de Gestión Humana deben realizar mejoras en las capacitaciones, involucrando temas relacionados a clima organizacional, trabajo en equipo, liderazgo, línea de carrera actividades de integración como de reconocimiento. Así mismo mejorar el plan anual de capacitación para promover el desarrollo profesional en los colaboradores.

- Con respecto a la dimensión estructura se sugiere trabajar con las áreas de Recursos Humanos, ingeniería, DDP, PCP, Control de calidad y comercial, en el fortalecimiento reglamento interno, políticas de la organización, funciones y obligaciones dentro de su puesto de trabajo. A través de inducciones mensuales a los nuevos colaboradores, charlas informativas y entrega de materiales informativos.
- Con respecto a la dimensión responsabilidad, se sugiere trabajar con el supervisor y los colaboradores para seguir fortaleciendo y fomentando el empoderamiento en la toma de decisiones. De igual manera concientizar al supervisor en el proceso de delegar funciones para lograr la autonomía en los colaboradores.
- Con respecto a la dimensión recompensa se sugiere, la intervención del área de Gestión Humana y el apoyo del supervisor para identificar a los colaboradores que realizan un buen desempeño laboral para así realizar reconocimientos mensuales en el auditorio y entrega de incentivos. Al ser esta una dimensión muy importante en tema de motivación.
- Con respecto a la dimensión desafíos, el área de Gestión Humana debe brindar capacitaciones constantes según sea la función que desempeñan los colaboradores, así mismo mejor manejo en la transmisión de comunicación, en temas relevantes respecto al logro de objetivos.
- En la dimensión relación se sugiere al área de Bienestar Social realizar actividades de integración, crear espacios de dialogo entre los colaboradores con los mandos superiores,

- para fortalecer los espacios de trabajo en equipo e integrarlos.
- Con respecto a la dimensión cooperación, se sugiere trabajar de manera coordinada con las áreas de producción y logística, en el proceso de brindar la información adecuada así como la entrega de materiales e insumos oportunos, para desarrollar un desempeño adecuado y lograr el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.
- Con respecto a la dimensión estándares se sugiere al área de ingeniería plasmar los indicadores de rendimiento en los paneles que se encuentren en área, así mismo realizar reuniones diarias al ingreso de turno para explicar y relevar de manera efectiva los sucesos que se hayan suscitado para así lograr un mejor desempeño y rendimiento laboral.
- Con respecto a la dimensión conflicto, se sugiere al área de Gestión Humana realizar talleres de comunicación asertiva y trabajo en equipo, dirigidos a los colaboradores como supervisor de área.
- Con respecto a la dimensión identidad, se sugiere la intervención del área de Gestión Humana, para realizar inducciones mensuales y mejorar la recepción de información acerca de la visión, misión y objetivos de la organización, como beneficios que ofrece y actividades anuales que se realizan. Para así lograr la fidelización de los colaboradores y se identifiquen mejor con la organización ya que esta dimensión es muy importante.

CAPÍTULO V

PLAN DE INTERVENCIÓN

5.1. Denominación del programa

“Mejora y Bienestar del Clima Organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup”

5.2. Justificación del programa

A partir de los resultados obtenidos en el capítulo cuatro de la presente investigación, donde a través de la aplicación de una encuesta se determinó que el clima organizacional de los colaboradores del área de corte se encuentra en un nivel promedio con un 88%, así como sus respectivas dimensiones: estructura con 73%, responsabilidad 70%, recompensa 65%, relación 65%, cooperación 55%, estándares 48%, conflicto 50%, identidad con 48% y desafío siendo la única dimensión con un resultado positivo de 48%. Cabe recalcar que no se percibe un clima organización desfavorable en el área de corte de la empresa Texgroup, pero queda aún realizar mejoras y fortalecer dichos porcentajes.

Es por ello que se establece desarrollar un programa de intervención social, con el propósito de buscar herramientas y alternativas de solución que permitan mejorar y fortalecer el ambiente de trabajo para los colaboradores, logrando su satisfacción y bienestar dentro en la organización.

El clima organizacional es un factor muy relevante en las organizaciones ya que influye en la percepción de los colaboradores con respecto a su ambiente de trabajo y sus pares. Determina la satisfacción y bienestar de los colaboradores, siendo este un factor influyente en su desempeño y desenvolvimiento dentro de la organización.

El trabajador social con respecto al clima organizacional, está en la capacidad de desarrollar e implementar estrategias de intervención para generar cambios sostenibles en la organización, logrando así satisfacer sus necesidades y promoviendo el desarrollo de los colaboradores como en la organización.

Morales, C (2014) expresa que el clima organizacional es uno de los talentos más importante en una organización o institución pública o privada, definiéndola como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que identifican a la organización y que trasciende de formas directa en las funciones de los colaboradores.

Llanos, L (2015), manifiesta que los principales objetivos de la trabajadora social están encaminados a la calidad de vida laboral, personal, la felicidad, el compromiso y conservación de los colaboradores, por ende, a una mayor productividad.

5.3. Objetivos

5.3.1. Objetivo general del programa

- Fortalecer el nivel de Clima Organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup, para lograr la fidelización e identidad con la organización.

5.3.2. Objetivos específicos del programa

- Desarrollar actividades de capacitación y talleres dinámicos, para que los colaboradores puedan desarrollarse en el ámbito profesional.

- Potenciar la autonomía e iniciativa del personal del área de corte de manera que se sientan independientes en la toma de decisiones.

- Desarrollar actividades de integración, con la finalidad de crear espacios de compañerismo y dialogo tanto con sus pares y jefes.

- Fomentar acciones de motivación por medio de reconocimientos y entrega de presentes en fechas conmemorativas.

- Desarrollar actividades preventivas de estrés laboral que alivien la fatiga mental como física dentro de la jornada laboral.

5.4. Sector al que se dirige

El programa está dirigido a los colaboradores y supervisores del área de corte de la empresa Texgroup S.A.

5.5. Metodología de intervención

La metodología de intervención a desarrollar será la animación socio cultural.

Para Ezequiel Ander – Egg (1982) la animación socio cultural es “una tecnología social basada en una pedagogía participativa que tiene por finalidad operar en diferentes ámbitos de la calidad de vida, promoviendo, alentando y canalizando la intervención de los individuos en su propio desarrollo socio cultural”.

Según Cano, A. (2005) el objetivo final de la metodología de la animación socio cultural es generar métodos participativos donde se dedica un apartado a descubrir las distintas fases que necesariamente se han de atravesar para alcanzar finalmente el objetivo, ya que la intervención ha de entenderse como un proceso.

Para esta metodología de intervención se aplicará el clásico modelo de batería de cuestiones, basado en las nueve preguntas de intervención; por qué, que, para qué, cómo, cuándo, donde, con quien y con qué.

1. POR QUÉ se va actuar

El propósito del programa está enfocado en mejorar y fortalecer el clima organizacional, ya que se desea lograr la satisfacción, autonomía y comunicación eficaz en los colaboradores dentro de la organización. A partir de ello obtener un resultado satisfactorio, que genere cambios en su percepción de observar a la organización.

2. QUE SE va hacer

Desarrollar actividades basadas en los objetivos propuestos

3. PARA QUE se va actuar

Para lograr la identidad y fidelización del colaborador con la organización.

4. A QUIEN se dirige

Está dirigido para todos los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A.

5. COMO se dirige la acción

Se desarrollará las siguientes actividades

- Fortalecimiento de las capacidades
- Actividad de pausas activas
- Actividad de campeonato deportivo
- Actividades de integración laboral
- Actividad de reconocimiento del colaborador

6. CON QUIÈN se va contar

- Recursos Humano

Para el proceso de programación y elaboración se contará con la dirección del área Gestión Humana y el área de Bienestar Social.

La ejecución y coordinación será desarrollada por la psicóloga y trabajadoras sociales.

Se contará con el apoyo del área de seguridad y salud Ocupacional, médico y enfermera.

7. CON QUE se va realizar

- Recursos Materiales: Se utilizará hojas bond, lapiceros, plumones, USB, parlante portátil.
- Recursos Institucionales: Auditorio, proyector, medio de transporte de la empresa Texgroup S.A.
- Recursos económicos: Sera financiado por el área de finanzas a través de gestión de solicitud de anticipo según actividad realizada.

8. CUANDO se va llevar a cabo

Las actividades programadas se desarrollarán a partir del mes de julio hasta el mes de noviembre del 2019.

9. DONDE se va a hacer

Las actividades se desarrollarán en las instalaciones de la empresa; patio, auditorio, comedor sala de capacitación. Las actividades deportivas se realizarán en centros de esparcimiento, con respecto a las actividades de capacitación se desplegarán en las instalaciones de instituciones de convenio.

5.6. Sesiones de la actividad

- Fortaleciendo las capacidades

Objetivo	Desarrollar actividades de capacitación y talleres dinámicos, para que los colaboradores puedan desarrollarse en el ámbito profesional.
Alcance	Colaboradores del área de corte
Actividad	Cursos de Especialización
Plazo	Cuatro meses iniciando desde el mes de Julio
Recursos	<ul style="list-style-type: none">• Recursos Humanos: Profesionales de SENATI• Recursos Institucionales: Instalaciones de SENATI• Recursos materiales: Libretas de apunte, lapiceros

- Desarrollando habilidades blandas

Objetivo	Potenciar la autonomía e iniciativa del personal del área de corte de manera que se sientan independientes en la toma de decisiones.
Alcance	Colaboradores del área de corte
Actividades	Capacitaciones de Liderazgo, Toma de decisiones y Trabajo en equipo en convenio con SENATI e instituciones públicas.
Plazo	Bimensualmente
Recursos	<ul style="list-style-type: none">• Recursos Humanos: Profesionales de SENATI• Recursos Institucionales: Instalaciones de SENATI• Recursos materiales: Libretas de apunte, lapiceros

- Actividades de Integración Laboral

Objetivo	Desarrollar actividades de integración laboral con la finalidad de crear espacios de compañerismo y dialogo con sus pares y jefes.
Alcance	Colaboradores del área de corte
Actividad	Desayuno con la Gerencia
Plazo	Cada 3 meses
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos: Gerente, Supervisores y colaboradores. • Recursos Institucionales: Auditorio de la empresa • Recursos materiales: Invitaciones, libretas de apunte, lapiceros

Objetivo	Desarrollar actividades de integración laboral con la finalidad de crear espacios de compañerismo y dialogo con sus pares y jefes.
Alcance	Colaboradores del área de corte
Actividad	Campeonato deportivo
Plazo	Cada 6 meses
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos: Gerente, Psicóloga, Asistentas Sociales y árbitros. • Recursos Institucionales: “Centro de esparcimiento Casa Blanca” • Recursos materiales: Parlantes, trofeos, medallas, balones y fixture.

- Fomentar actividades de Motivación

Objetivo	Fomentar acciones de motivación, por medio de reconocimientos y entrega de presentes debido a su buen desempeño.
Alcance	Colaboradores del área de corte
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento Kaizen (proyectos de innovación) • Bono por productividad (Tarjeta de Consumo)
Plazo	Trimestral
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos: Gerencia y equipo de Gestión Humana • Recursos Institucionales: Auditorio • Recursos materiales: Proyector, USB del proyecto, bono de tarjeta.

- Sesiones de Pausas Activas

Objetivo	Desarrollar actividades preventivas de estrés laboral que alivien la fatiga mental como física dentro de la jornada laboral.
Alcance	Colaboradores del área de corte
Actividad	Sesiones de Pausas Activas
Plazo	Diario
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos: Área de Gestión Humana conformada por Psicóloga y dos Trabajadoras Sociales. • Recursos Institucionales: Área de corte • Recursos materiales: Parlantes, USB

5.7. Cronograma de Actividades

El programa está constituido por seis sesiones que se desarrollaran durante los meses de julio, agosto, setiembre, octubre y noviembre.

Tabla 17. Cronograma de las Actividades del programa de intervención

TALLER	CRONOGRAMA				
	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE
Fortalecimiento de las capacidades		X	X	X	X
Desarrollando habilidades blandas	X			X	
Actividad de pausas activas	X	X	X	X	X
Actividades de integración laboral			X		
Actividad de campeonato deportivo		X			
Actividad de reconocimiento del colaborador	X			X	

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Brunet, L. (2014). El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas

Cano A. (2005). Metodología de intervención en animación socio cultural Recuperado de:
https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38206/tema_4_metodologia_de_intervencion_en_asc_200506.pdf

Campos, P y Valverde, M. (2016). Clima organizacional y satisfacción laboral del profesor de la institución educativa primaria secundaria de menores sagrado corazón 2014 (tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Recuperado de:
http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4416/Paola_Tesis_Maestria%20C3%ADa_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cobos, P, Fernández, R y Figueroa, M. (2015, 21 de julio) Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial. Revista Cubana de Salud Pública. Recuperado de:
<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/512/373>

Chiavenato, I (2011) Administración de Recursos Humanos (4º Ed). México: McGraw -Hill

Editorial el Comercio (20 de agosto del 2018). Un 86 % de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *El Comercio*. Recuperado de:

<https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835>

Dávila, D y Núñez, J. (2017). Clima Organizacional en los colaboradores en una empresa de transporte Chiclayana, basada en el modelo de Litwin y Stringer (Tesis de pregrado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado:

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1065/1/TL_DavilaGuevaraDoris_Nu%C3%B1ezChavarryJhefferson.pdf.pdf

Guillén, C. y Guil R. (2000). Psicología del trabajo para relaciones. Madrid España: McGraw Hill

Hernandez, R. Fernández, C. y Baptista, P (2014). Metodología de la investigación.

Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Pulido, C.A (2003). Clima Organizacional, una medida del éxito. Lima, Perú: Athanor

Ministerio de Salud (2012). Metodología para el estudio de Clima Organizacional.

Recuperado de: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2112.pdf>

Morales, F (2012). Tipos de investigación. Recuperado de:

http://www.academia.edu/4646164/Tipos_de_Investigaci%C3%B3n

Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Colombia. Recuperado de:

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/2111?mode=full>

Rizo, M. (2015). Diagnóstico del Clima Organizacional en una dependencia gubernamental, periodo de estudio 2014 - 2015 (tesis de maestría). Universidad Veracruzana México.

Recuperado de:

<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/42069/RizoPozosMaAngeles.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivadeneyra, W. (2017) El Clima organizacional de la empresa privada Hermes Transporte Blindados S.A., Chiclayo -2016 (tesis de pregrado o Licenciatura).

Universidad de Huánuco, Perú. Recuperado:

http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/473/T047_16720530%20T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispez, M. (2015). Clima Organizacional del Servicio de Obstetricia de alto Riesgo Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen- 2015 (tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú. Recuperado de:

http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2108/3/quispez_cm.pdf

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Educación en Valores*, 1(25), 7-18.

Salcedo, Sary y Lozano, Y (2015). Análisis de los factores determinantes del Clima Organizacional aplicada en el modelo de Litwin y Stringer en dos Sucursales de Davivienda en Cartagena durante 2014 (tesis de pregrado) Universidad de Cartagena, Colombia. Recuperado de:

<http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3314/1/1.%20Tesis%20clima%20orig%20Litwin-Stringer%20%281%29.pdf>

Tapias, A. (2014). Diagnóstico del clima organizacional en el área administrativa de la universidad tecnológica del Choco Diego Luis Córdoba (tesis de maestría) Universidad Tecnológica del Choco Diego Luis Córdoba, Choco, Colombia. Recuperado de:
<http://bdigital.unal.edu.co/47932/1/940968%202015.pdf>

Tonder, E. (2018). Clima organizacional del servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios Lima -2018 (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
Recuperado:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27227/Tonder_EJJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Ventura, S. (2018). Clima organizacional en los trabajadores asistenciales del instituto Nacional de Oftalmología, Lima-2017 (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17454/Ventura_CSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vílchez, P. (2018) Clima organizacional de los colaboradores de la empresa Externa Asesores Empresariales S.A, La Victoria. (Tesis de pregrado) Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3278/TRAB.SUF.PROF_Pame%20Lorena%20Vilchez%20Marin.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Zans, A. (2017) Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAM – Managua periodo 2016(Tesis de maestría) Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-Managua. Recuperado:
<http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de Consistencia

Problema General	Objetivo General	Metodología
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima? 	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup? S.A. Lima. 	<p>La investigación es de tipo descriptivo, transversal, con un diseño no experimental y con un enfoque cuantitativo.</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Población y muestra
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel de clima organizacional, según la dimensión estructura, en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima? - ¿Cuál es el nivel de clima organizacional, según la dimensión responsabilidad, en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima? - ¿Cuál es el nivel de clima organizacional, según la dimensión recompensa, en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima? - ¿Cuál es el nivel de clima organizacional, según la dimensión desafíos, en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima? - ¿Cuál es el nivel de clima organizacional, según la dimensión relaciones, en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima? 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar según la dimensión estructura, el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima. - Identificar según la dimensión responsabilidad, el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima. - Identificar según la dimensión recompensa, el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima. - Identificar según la dimensión desafíos, el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima. - Identificar según la dimensión relaciones, el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima. 	<p>La población de estudio está comprendida por 40 colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup. S.A.</p> <p>N = 40 colaboradores</p> <p>El tamaño de la muestra censal está constituido por la totalidad de la población, es decir por 40 colaboradores del área de corte, ya que al presentar una cantidad reducida se asume al universo como muestra de estudio.</p>

-
- | | |
|---|---|
| - ¿Cuál es el nivel de clima organizacional, según la dimensión cooperación, en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima? | - Identificar según la dimensión cooperación, el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima. |
| - ¿Cuál es el nivel de clima organizacional, según la dimensión estándares, en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima? | - Identificar según la dimensión estándares, el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima. |
| - ¿Cuál es el nivel de clima organizacional, según la dimensión conflicto, en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima? | - Identificar según la dimensión conflictos, el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima. |
| - ¿Cuál es el nivel de clima organizacional, según la dimensión identidad, en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima? | - Identificar según la dimensión identidad, el nivel de clima organizacional en los colaboradores del área de corte de la empresa Texgroup S.A. Lima. |
-

ANEXO 2



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 19 de setiembre del 2018

Carta N° 2243-2018-DFPTS

Señorita
AIXA MARISOL DAVILA GALVEZ
JEFA DE GESTIÓN HUMANA
TEX GROUP S.A.
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Karina LOAYZA HUACHACA**, estudiante de la Carrera Profesional de Trabajo Social de nuestra Facultad, identificada con código 46-3860190, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,



Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS
Decano (e)
Facultad de Psicología y Trabajo Social




RCS/Seb
Id. 960223

Av. Petit Thouars 248, Lima
Teléfonos: 433 1615 / 433 2796 Anexo: 3304
E-mail: psic-soc@ugv.edu.pe

ANEXO 3. CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

5.7.1. **INTRODUCCIÓN:** Muchas gracias por tu participación. Contesta la encuesta con total honestidad, de manera que los resultados reflejen real y objetivamente el Clima Organizacional en la empresa. Tus respuestas son muy importantes para identificar fortalezas y oportunidades de mejora. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Tu opinión será reservada y tus respuestas serán procesadas de manera ANÓNIMA y CONFIDENCIAL.

5.7.2. INSTRUCCIONES:

1. Lee detenidamente cada enunciado y marca tu respuesta con un aspa (X).
2. Cuando hayas terminado de llenar la encuesta, deposítala en el ánfora secreta.

5.7.3. DATOSDEMOGRAFICOS:

A. Sexo:	B. Edad:	C. Tiempo en la empresa
▪ Femenino	18 a 25 años	De 0 a 3 meses
▪ Masculino	26 a 33 años	De 4 a meses a 1 año
	34 a 44 años	De 2 a 5 años
	45 a 54 años	De 6 a 10 años
	55 años a más	De 11 a 15 años

Lee cada enunciado y marca tu respuesta con un aspa (X), considerando la siguiente escala:

Totalmente en Desacuerdo	Relativamente en desacuerdo	Relativamente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
-----------------------------	--------------------------------	-----------------------------	--------------------------



		1	2	3	4
1	En esta empresa los trabajos están bien definidos y organizados.				
2	En esta empresa no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.				
3	Esta empresa se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno.				
4	En esta empresa no es necesario permiso para hacer las cosas.				
5	Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.				
6	A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.				
7	En algunas de las labores que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe.				
8	Quienes dirigen esta empresa prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de su puestos habituales				
9	En esta empresa hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.				
10	Quienes dirigen esta empresa prefieren que si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.				
11	En esta empresa los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.				
12	Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.				
13	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por si solos y no recurrir necesariamente a los jefes.				
14	Es común en esta empresa que los errores sean superados sólo con disculpas				
15	Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.				
16	En esta empresa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.				
17	En esta empresa existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.				
18	En esta empresa mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.				
19	En esta empresa existe una tendencia a ser más negativo que positivo				
20	En esta empresa no hay recompensa, ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.				



		1	2	3	4
21	En esta empresa los errores son sancionados.				
22	En esta empresa se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos.				
23	Esta empresa se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.				
24	En esta empresa la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.				
25	La dirección de nuestra empresa está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa.				
26	Para que esta empresa sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.				
27	Entre el personal de esta empresa predomina un ambiente de amistad.				
28	Esta empresa se caracteriza por tener un ambiente cómodo y relajado.				
29	En esta empresa cuesta mucho llegar a tener amigos.				
30	En esta empresa la mayoría de las personas son indiferentes hacia los demás.				
31	En esta empresa existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal				
32	En esta empresa los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.				
33	En esta empresa la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno.				
34	En esta empresa no existe mucha confianza entre superior y subordinado.				
35	La administración de nuestra empresa muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.				
36	En esta empresa cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y mis compañeros.				
37	En esta empresa, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.				
38	Para la administración de esta empresa toda tarea puede ser mejor hecha.				
39	En esta empresa la administración continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.				
40	Esta empresa mejorará el rendimiento por si sola cuando los trabajadores estén contentos.				
41	En esta empresa valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo.				
42	En esta empresa a las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.				
43	En esta empresa la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos.				

44	La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la empresa.				
45	En esta empresa se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.				
46	En esta empresa no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.				
47	Las personas están satisfechas de estar en esta empresa.				
48	Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien.				
49	Hasta donde yo me doy cuenta que existe lealtad hacia la empresa.				
50	En esta empresa la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses.				

Gracias por tu participación

ANEXO 4. Fotografías de la muestra



