

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION



Cultura Organizacional y Clima Laboral en los Trabajadores de la
Empresa Móvil Tours Caraz, 2021

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor:
Huamán Villanueva, Luis Alfredo

Asesor
González Chávez, Carlos Manuel
CODIGO ORCID: 0000-0003-4279-7145

Huaraz– Perú

2021

1. Palabras clave

Tema	Cultura organizacional y clima laboral
Especialidad	Administración

Key word

Heme	Organizational culture and work environment
Specialty	Administration

Línea de investigación

Línea de investigación	Talento Humano
Disciplina	Negocios y Management
Sub área	Economía Negocio
Área	Ciencias Sociales

2. Constancia de Originalidad



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado “**Cultura Organizacional y Clima Laboral en los Trabajadores de la Empresa Móvil Tours Caraz, 2021**” del (a) estudiante: **Luis Alfredo Huamán Villanueva** identificado(a) con **Código N° 1515100187**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **27%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 30 de Julio de 2021


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

3. Título

Cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours
Caraz, 2021.

4. Resumen

El estudio de investigación: “Cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021”, tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021. Respecto a la metodología se utilizó el estudio de tipo básico descriptivo y con un nivel correlacional, el diseño no experimental de un corte transversal, siendo la población 28 trabajadores, el cual se tomó como muestra el total, dónde se llegó a utilizar como técnica la encuesta y como instrumento e el cuestionario. Los resultados que se llegaron a conocer son los resultados siguientes, que el coeficiente Rho de Spearman obtenido es de 0.829 (Correlación alta), con un valor $p = 0.000 < 0.01$ (error del 0.000%), a lo que permitio aceptar con seguridad la hipótesis del investigador que indica que “Existe relación significativa con la cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours- Caraz, 2021”. Es decir, que existe una correlación alta entre las variables, con un porcentaje de 0.00% de error en aceptar la hipótesis.

5. Abstract

The research study: “Organizational culture and work environment in the workers of the company Móvil Tours Caraz, 2021”, aimed to establish the relationship that exists between organizational culture and work environment in the workers of the company Móvil Tours Caraz, 2021. Regarding the methodology, the basic descriptive study was used and with a correlational level, the non-experimental design of a cross-sectional section, the population being 28 workers, which was taken as a sample of the total, where the technique was used as a survey and as an instrument and the questionnaire. The results that became known are the following results. that the Spearman Rho coefficient obtained is 0.829 (high correlation), with a p value = 0.000 < 0.01 (error of 0.000%), which allowed us to safely accept the researcher's hypothesis that indicates that “There is a significant relationship with the organizational culture and work climate in the workers of the company Móvil Tours-Caraz, 2021 ”. That is, there is a high correlation between the variables, with a 0.00% error percentage in accepting the hypothesis.

Indice

1.Palabras clave	i
2.Constancia de originalidad	ii
3.Título	iii
4.Resumen	iv
5. Abstract	v
6. INTRODUCCIÓN	1
6.1. Antecedentes y fundamentación científica	1
6.1.2. Fundamentacion Cientifica	8
6.2. Justificación	17
6.3. Problema	17
6.4. Conceptuacion y operacionalizacion de las variables	18
6.4.1. Conceptuacion de las variables	18
6.5.Hipótesis	26
6.6.Objetivos	26
6.6.1. Objetivo general	26
6.6.2. Objetivos específicos	26
7. METODOLOGÍA	26
7.1. Tipo y diseño de investigación	26
7.2. Población y muestra	27
7.3. Técnicas e instrumento de investigación	28
7.4. Procesamiento y análisis de la información	28
8. RESULTADOS	29
9. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	37
10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
11. AGRADECIMIENTOS	43
12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
13. ANEXOS	50

Indice de tablas

Tabla 1: Porcentaje según genero.....	28
Tabla 2: Porcentaje según edad.....	29
Tabla 3: Porcentaje según antigüedad.....	30
Tabla 4: Correlación entre cultura organizacional y clima laboral.....	31
Tabla 5: Correlación entre Implicación y clima laboral.....	32
Tabla 6: Correlación entre consistencia y clima labora.....	33
Tabla 7: Correlación entre Adaptabilidad y clima laboral.....	34
Tabla 8: Correlación entre Misión y clima laboral	35

Índice de figuras

Figura 1: Modelo de la teoría de la acción razonada.....	9
Figura 2: Modelo de Cultura Organizacional según Denison.....	11
Figura 3: Porcentaje según genero.....	28
Figura 4. Porcentaje según edad.....	29
Figura 5: Porcentaje según antigüedad en la empresa.....	

6. Introducción

6.1. Antecedentes y Fundamentación Científica

González et al., (2021), la información sobre el entorno organizacional del sector público latinoamericano de 2016 a 2020. Se realizó de manera cualitativa y descriptiva, utilizando un diseño de revisión de literatura que permite analizar un total de 15 artículos científicos y académicos obtenidos de bases de datos como Scielo, Redalyc, Scopus y Tecnología. El motor de búsqueda académico de Google y más. Los principales resultados muestran que el período con mayor tasa de publicación fue en Colombia en 2017. Representa al país con los artículos más populares, seguido de Perú y México. Además, se reconoce la presencia de factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales que influyen directamente en el entorno empresarial, modificando la correlación entre compromiso, motivación y clima organizacional. Asimismo, se determinó que una alta conciencia climática se asoció con un alto nivel de satisfacción laboral, por lo que la suma de las dos variables produjo un desempeño significativo de los empleados.

Vargas y Pérez (2018), la investigación llevado acabo tuvo como objetivo establecer si la cultura organizacional y la satisfacción laboral si son predictores del desempeño laboral entre los bibliotecarios de Mérida, Yucatán, México. Participaron 193 bibliotecarios de diferentes universidades y bibliotecas especializadas de Mérida, 7

(38.30%) fueron hombres y 11

(59.10%) fueron mujeres. Se elaboró la Encuesta de Cultura Organizacional de Denison (Bonavia, Prado y Barberá, 2009), el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (Weiss et al., 1967) y la Escala de Desempeño Laboral del Bibliotecario propuesta en este tratado. Los datos se procesaron mediante una muestra compuesta y un análisis de regresión de sexos múltiples (paso a paso). Los resultados arrojados demuestran que la responsabilidad y calidad es un factor de la cultura organizacional y la satisfacción laboral predice el desempeño. Tener actitud de servicio, comunicación, trabajo en equipo y protección del medio ambiente.

Bolaños y Franco (2017), emplearon una investigación y se aplicó 2 cuestionarios para una muestra de 21 empleados varones: para llegar a evaluar el clima organizacional con la adaptación con el grado de identificación general del Tarrant para ello estudiar la identidad organizacional. Llegando a los resultados mostraron que si hay una relación significativa con respecto a las variables, existiendo el primer resultado una des favorabilidad por lo que no permite ejecutar el segundo paso. A lo que se concluyó que se debe generare las mejoras dentro del clima organizacional y así los colaboradores tiendan a compenetrarse a la organización y a si reten a conseguir las metas u objetivos trazadas.

Del mismo modo Melian (2017), se empleó la investigación que tuvo como propósito demostrar de forma práctica el método que evalué la concordancia de la cultura organizacional y el rendimiento a de los espacios de trabajo con rol que cumple en cierta correlación con doble elemento para mediación: el clima orientado al acatamiento de objetivos a cada módulo de labor y la reflexividad. Dada una indagación de campo, la primera forma planteada es longitudinalmente prorrogado de 2 periodos transitorios apartado, cerca de 2 años. La instrucción de medición para los 2 períodos correspondió a asunto práctico de disponibilidad con respecto a la muestra ,se logró a integrar una muestra por los trabajadores que desempeñan su trabajo en las áreas de trabajo de una financiera en Uruguay, para ello poder calcular la importancia discriminante a las medidas concluidas de propio origen de la investigación ,así también como la importancia convergente de cada uno de los ítems al momento de calcular el mismo constructo, se ejecutó el estudio factorial de las puntuaciones positiva en la cultura de mercado y el clima.

Así mismo Villegas (2017), la investigación tuvo como objetivo estudiar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción de los trabajadores que laboran en ella. Se llevó una indagación de campo e interpretativa porque ejecuto un estudio explicativo de variables estudiada y apoyada de recurso oportuno de la indagación social. Dada que población estuvo conformada por el total de 21 individuos que componen la empresa, se llegó a utilizar el instrumento fundado distintos literatos apoyadas en modelos de culturas antes presentadas, con resultados

obtenidos de cada uno de los miembros de la índole gerencial, desde otro ángulo, para calcular la satisfacción laboral se efectuó el cuestionario de la escala de Likert, constituido por veintisiete interrogantes. Uno y otro de las variables estuvieron desarrolladas de manera unidimensional, a donde se acudió al estudio explicativo característico de una cultura atípica, fragmentadas en las distintas subculturas, donde sé logro impactar de una forma negativa a la satisfacción de los colaboradores, cuyas escalas de insatisfacción son de forma marcadas en su totalidad de aquellos indicadores detallados.

Torres (2017), Este estudio apoya una comparación de los perfiles de la cultura organizacional actual con los perfiles prioritarios, de acuerdo con el marco de valores en el Modelo de Empresa Familiar Competitiva 03 de Cameron y Quinn. La muestra incluye a todos los trabajadores de tres empresas familiares, el primero mecánico, el segundo comercio industrial y el tercero transporte pesado. Los resultados obtenidos tras el método analítico propuesto por Cameron y Quinn muestran que la empresa familiar no tiene características similares en la cultura organizacional actual o favorable. No hay acuerdo sobre el nivel de conciencia de los trabajadores, las dos empresas ven la cultura actual como mercantil y jerárquica. En términos de culturas preferidas, los propietarios de familias entrevistados ni siquiera coincidían con el tipo de cultura organizacional, uno mantenía una preferencia por la cultura del efectivo y los otros dos por la cultura chan.

Guerrero y Malaver (2018), Un estudio de diseño descriptivo de la correlación entre la cultura organizacional y la participación de cada uno de los practicantes. Para ello, utilizamos el Cuestionario de Cultura Organizacional planteado por Denison y con la Escala de Compromiso en el lugar que laboran de Utrecht y evaluamos una muestra de 16 ejecutivos de 25 a 0 años de ambos sexos que entraron en vigor en 2017. (UWES). Llegando a los resultados donde muestran que entre los colaboradores del estudio predomina el nivel promedio de cultura organizacional a nivel general y en esa dimensión, con una proporción que va del 35,6% al 1,8%. Al mismo tiempo, predomina la media en la participación o interacción en el trabajo, tanto de forma colectiva como en esa dimensión, con porcentajes que oscilan entre el 38, % y el 7,3%.

Un análisis de la relación encontró una correlación efectiva muy relevante con la cultura organizacional y con el compromiso con los ejecutivos VIP de las instituciones financieras con el trabajo. 2017. Del mismo modo, existe una fuerte correlación positiva entre los aspectos de la organización. Aspectos culturales (participación, coherencia, adaptabilidad, misión) y dinámica de participación o involucramiento de los empleados (vitalidad, dedicación, absorción).

Así mismo Thorne (2017), En su investigación, comparó la cultura organizacional con lavados rápidos universales en entornos organizacionales. El estudio se desarrolló mediante un método descriptivo cuantitativo no aleatorio. Este enfoque se puede clasificar en modelos aplicables, transversales, descriptivos y cuantitativos utilizando fuentes primarias y, básicamente, se utilizó un cuestionario de 2 ítems como medio práctico y se aplicó a los 30 trabajadores para los que trabajé. Lavandería flash multiusos en Callao, La Perla y Bellavista mañana, tarde y noche. Incluye trabajadores de lavandería, servicio al cliente y conductores de dos ubicaciones del Callao (tres sucursales). Los estudios realizados se encuadran en el ámbito de las metodologías no empíricas porque se realizaron sin la adecuada manipulación de las variables culturales y la cultura organizacional. Según la encuesta, el 93,76% de la cultura organizacional está estrechamente relacionada con la cultura organizacional. Con un aumento porcentual de $X = 0,25$.

Del mismo modo Gavino (2018), sostuvo que la investigación, que sostuvo la intención de implantar la relación que existe con Cultura organizacional y clima organizacional. Un estudio no fue experimental con el diseño correlacional presento una muestra en su totalidad de catorce profesores contribuyentes y una muestra no probabilística. La recolección de datos utilizados se empleó 2 cuestionarios, 1 para calcular el nivel de las variables culturales organizacionales y con respecto a dimensiones y el otro para poder calcular los presuntos niveles de cada como son: clima organizacional y cada una de las dimensiones pertinentes. Las informaciones recolectadas fueron procesadas por medio de las pruebas estadística descriptivas para establecer los niveles a cada variable, seguido a eso proceder a aplicar una estadística inferencial concerniente a la prueba de “t” Student que se utilizaron como medios

probatorios de la metodología de control de cada hipótesis. Posteriormente se llegó a finalizar diciendo que hay una correlación alta entre las variables de cultura organizacional y clima organizacional, El coeficiente de correlación según Pearson es 0.89, es similar a 6.6142, lo que equivale a 95% de importancia, Confirma la acreditación de hipótesis de dicha investigación.

Wendoly (2018), título de la investigación es: cultura y clima organizacional. Sostuvo como objetivo detallar si hay una correlación con las variables en estudio como la cultura y el clima organizacional. Se sostuvo que el esquema de dicha indagación indica un diseño de forma no experimental, transaccional y correlacional. Llegando a la cantidad poblacional se conformó por cuarenta trabajadores, la muestra estuvo conformado por el total de la población de cuarenta colaboradores. La técnica que se llegó a utilizar para recopilación reseñas fue las encuestas y las herramientas sin los siguientes: El cuestionario aplicado según el autor Denison, Janovics el autor Young y también lo de Stringer. Se implantó el factor de correlación según Rho de Spearman con las variables de cultura e clima organizacional.

Salas (2017), la indagación ejecutada sostuvo de un rumbo cuantificable del tipo básica, de un esquema que no es empírico transversal y correlacional así las 2 variables. Tomando como la cantidad de la población fue constituida por un total de cuatrocientos veinte expertos de salud y con una muestra de doscientos. Se llegó a ocupar la técnica de la encuesta, para ello se tomó como métodos de recaudación de los datos para las siguientes variables que son: clima organizacional y satisfacción laboral; se llegó a ocupar como herramienta el cuestionario para las dos variables, adicionalmente se sometieron a la autenticidad del contenido por medio de juicio de los 3 especialistas dando resultado aplicable y la importancia de la credibilidad se basada en pruebas del Alfa de Cronbach de factor numérico 0,894 hacia el cuestionario de clima organizacional y un tanto 0,822 para satisfacción laboral, mostrándonos un porcentaje elevado de confiabilidad. Se llegó los resultados de la indagación donde mostraron que: Si hubo una correlación relevante con el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la institución de Salud.

Huarza (2017), En los estudios realizados se aplicaron enfoques cuantitativos, tipos de aplicación, grado de correlación, métodos de investigación no experimentales y de diseño transversal a la población manejada del Hospital ESSA LUDII de Wallace y una muestra de 30 empleados. Recopilar información. El método de encuesta que utiliza esa herramienta es un cuestionario. De acuerdo con los resultados de la encuesta, el ambiente organizacional suele ser

3.3%, bueno 56.7%, desempeño laboral promedio 30 y máximo 70, y la evidencia estadística es $X^2 = 10.866$, 1 grado de libertad, $P = 0.001$, retorno, se aceptó la hipótesis de investigación. En 2017, se concluyó que existe un vínculo directo importante entre el ambiente organizacional y el desempeño de la gestión del Hospital II en ESSALUD de Huaraz.

Así mismo Jara y Sánchez (2018), emplearon la investigación que estudió la similitud que hay en el clima laboral y el cumplimiento. Teniendo en cuenta que el clima laboral es 1 de aquellos los elementos que establecen una eficacia y eficiencia de cada uno de los participantes de la compañía BCP. El estudio se llegó a conformar en una muestra de 40 participantes; ya que la recopilación de dichos datos se llegó a utilizar métodos como lo de la encuesta, por ende está compuesta por treinta y tres interrogantes por la escala de Likert; después de ello se ejecutó el proceso de resultados analizados y detallados por medios del programa estadístico SPSS, ya que gracias al programa se logó calcular la confiabilidad de los ítems por medio del Alfa de Cronbach; posterior a ello llegar a calcular los nivel relacionados de cada una de ellas de variables se empleó una prueba de similitud del coeficiente de Spearman y entonces se llegaron a examinar e interpretaron de manera unitaria de los escritos estadísticos arrojados a a cada uno de los ítem. Por consecuente se llegó a obtener resultados favorables y significativos el cual tenía cuya intención de establecer correlación con las variables clima laboral y el cumplimiento de metas de los participantes.

Del mismo forma Chero y Córdova (2018), emplearon una investigación de la “Cultura Organizacional y Engagement Laboral del tipo básico y la metodología que se llegó a emplear fue de manera correlacional y no experimental; constituida con una cantidad de población de doscientos diecisiete colaboradores de la cual se llegó a tomar

la muestra de ciento veinte individuos a quienes se realizó la encuesta según la teoría de Denison con respecto a Cultura Organizacional para el Engagement Laboral por ello el índice del nivel predominante llegó a ser de un 30.8%. De tal manera se ejecutó el examen Chi Cuadrado llegando a unos resultados de un 3, 717% resultando de manera favorable y significativa.

6.1.2. Fundamentación científica

Cultura Organizacional

Es un argumento de importante de diferentes disciplinas, tema del cual se han referido muchos profesionales como ingenieros, psicólogos, sociólogos, filósofos y antropólogos; cada una de las disciplinas tiene diferentes motivaciones para explorar temas culturalmente relevantes. Si la cultura es una cuestión transversal de la realidad humana y social, la pregunta adecuada es porque se estudia la cultura. (López, 2016. p, 20)

La cultura constantemente ha sido un fenómeno colectivo, al menos en parte, compartido, porque vive o comparte con personas que viven en el mismo entorno social en el que aprendió. La cultura incluye las normas no escritas del juego social. Distinguir a los órganos de miembros grupales o clases de sujetos de otros miembros es una programación común. (Hofstede, 2010, p. 6)

La definición de la cultura varía entre los autores, pero se enfatiza la que la cultura se comparte y adapta a lo largo del tiempo, el espacio y la generación. No se puede

manipular la cultura, está construida históricamente. Entonces, a través de las interacciones con la sociedad, las personas aportan nuevas costumbres, practicas, rituales, símbolos, normas y valores que nos permiten construir una cultura particular y hacerla diferente de otras culturas. (Andrews, Basler y Coller, 1997, como se citó en López, 2016, p, 24).

Peters & Waterman (1985) aplicaron la significación de Cultura la organización y lo tratamos como un concepto antropológico y psicosocial, la Cultura Organizacional se entiende como la interacción valórales, actitudes y comportamientos compartidos por una empresa o por todo miembro de una institución. Chiavenato (1989) mostró la de interacción y relación que caracteriza a una organización en particular. Procesan valores, reglas, creencias, procedimientos, normas, lenguaje, ritos y rituales. Con el tiempo, la cultura se ha definido como la mezcla de características emocionales e idiosincrasias sobre la sociedad o conjunto social durante un tiempo.

La cultura organizacional conecta a 2 palabras cultura y organización. Se relata a la siguiente idea. Un conjunto de personas agrupadas de una manera particular y orientadas a sus actividades hacia la consecución de un objetivo común y estructural y los estándares funcionales del grupo juntos para lograr un objetivo en común. (Gento, 1996, p. 57)

Nájera (2008) después de una indagación para hallar Componentes Claves de Éxito para implementar un proyecto de filosofía organizacional dentro de una empresa, se encontró con los principales problemas que encontró: la insatisfacción en el trabajo, la disponibilidad de otros trabajos alternativos, la organización y el personal. No es solo el mal ambiente de trabajo. En este caso, hay factores sobre los que el líder tiene algún control y otros sobre los que él no tiene control. Sobre la efectividad de la aplicación del proyecto de filosofía organizacional.

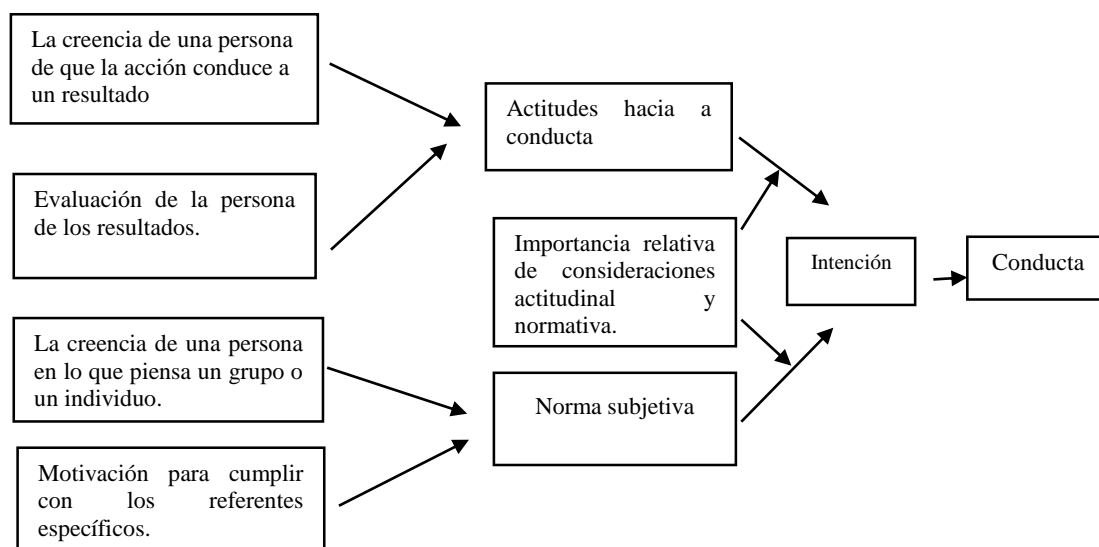


Figura 1: Modelo de la teoría de la acción razonada

El gráfico demuestra que las creencias inciden en las actitudes de las personas y esto afecta al comportamiento individual de los individuos

Teorías de la Cultura organizacional

Hay muchos modelos de cultura organizacional que se han desarrollado empíricamente a través de la investigación corporativa en varios campos. Estos diseños se diferencian por su tamaño para calcular si la empresa se adapta al modelo y orientar a la empresa hacia los objetivos marcados.

Teoría de Cameron & Quinn (1999)

Cameron & Quinn (1999) Crearon un cuestionario de cultura organizacional llamado OCAI, fundado en el tipo de cultura organizacional de un marco de valor competitivo. La herramienta consta de un examen de seis interrogantes, cada una con 4 elecciones de respuesta, para precisar la cultura real de la institución e igualar la cultura a cada participante espera desarrollar dentro de la organización. Futuros retos. Las 4 elecciones de contestaciones para las seis preguntas están diseñadas para adaptarse a la cultura del modelo. a) Opción A: mide el grado de cultura del mercado, etnia y b) dirección de la empresa. Respuesta B: Medir el rumbo de una empresa hacia la cultura nacional. , C). Respuesta C: Medir la dirección de una institución para la cultura del

mercado. D). Opción de respuesta D: Mide qué tan orientada está una empresa a una cultura jerárquica.

Teoría de Robbins (2004)

Robbins (2004) Mencionó la presencia de 7 particularidades primordiales en conjunto capturan la particularidad cultural de una institución. Estos incluyen: a) Innovación y toma de riesgos. Con la medida en que anime a los practicantes a desarrollar nuevas formas de realizar las funciones organizativas. b) Exactitud. Esto es suficiente para esperar que los practicantes manifiestan exactitud, habilidades analíticas y se enfoca a resultados y no a métodos y procedimientos para conseguirlo. d) Centrarse en las personas. Esto es tal que las decisiones de gestión poseen en cálculo el impacto que pueda tener los resultados en los miembros de la institución. e) Orientación grupal. La medida en que los movimientos laborales se establecen como grupo en vez de hacerlo de manera individual f) La audacia es el grado en que los individuos son audaces y prefieren ser competitivos en lugar de imprudentes. Yg) estabilidad. Se trata de mantener la situación, no de desarrollar el funcionamiento de la organización.

Teoría de Chiavenato (2002)

Chiavenato (2002), Señala que todas las culturas se caracterizan en 3 niveles distintas: artefactos, valores compartidos y supuestos subyacentes: a) artefactos: el primer nivel de la cultura, el más superficial, se pueden ver y sentir las cosas. Corresponde a los factores específicos que cada persona observa, escucha y siente cuando se encuentra con una organización. Asimismo, incluye los productos, servicios y códigos de conducta de los miembros de la organización. b) Valores comunes: constituyen el segundo nivel de la cultura. Lo que les importa a las personas son los valores excepcionales que definen lo que hacen. Porque actúan como justificaciones aceptadas por todos los integrantes, y c) supuestos básicos: constituye el nivel más íntimo, profundo e implícito de la cultura organizacional. Estas son creencias, percepciones, emociones y suposiciones del inconsciente humano. La cultura determina cómo trabaja dentro de su organización.

En esta misma forma, Chiavenato (2004) “las organizaciones deben añadir valor perennemente a lo que realizan, para ser competitivas”. (p.145)

Teoría de Denison (2000)

Denison (2000) Sostuvo en su investigación Una correlación duradera de cuatro características culturales sobre una organización y su rendimiento corporativo. Estas cuatro características, compromiso, consistencia, adaptabilidad y misión donde de Denison muestra como un modelo subyacente.

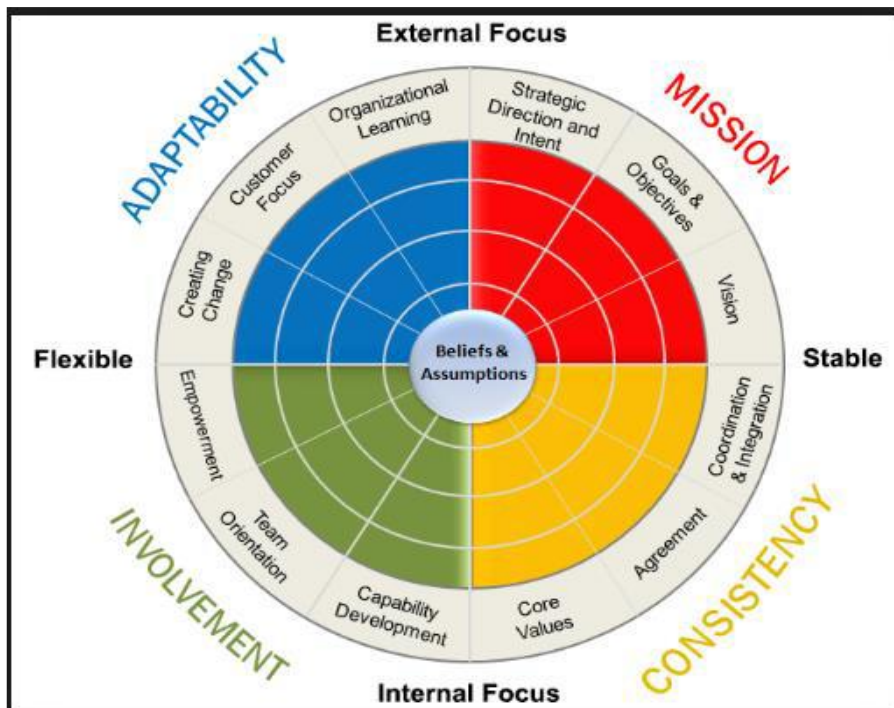


Figura 2: Modelo de Cultura Organizacional de Denison

El modelo Denison se basa en la conducta · Estuvo diseñado y establecido dentro del entorno empresarial · Usa lenguaje comercial para explorar problemas a nivel empresarial · Está vinculado a los resultados comerciales finales · Es de manera rápido y muy fácil de implementar · Es adaptable generalmente los niveles de la institución. (Barreto y Bonilla, 2011)

Para calcular la variable cultura organizacional, se ha optado el dimensionamiento en el modelo propuesto por Denison (2000), quien plantea 4 dimensiones y son la siguiente: (a). Implicación, (b) Consistencia, (c) Adaptabilidad, y (d) Misión. Este modelo es una herramienta poderosa que permite a los líderes, claves partes

interesadas y empleados para comprender el impacto que su cultura tiene en el desempeño de la organización y aprender cómo redirigir su cultura para mejorar eficacia de la organización.

Clima Laboral

Letwin, Lippit & White (1939, citado en Cardona & Zambrano, 2014, p, 185), pioneros del primer enfoque conceptual por medio de constructos tales como el ambiente social, propuso la presencia de 7 dimensiones que explican el entorno social: relevancia, responsabilidad, estándar, excelencia, recompensa, organización. Claridad, calidez y apoyo.

Litwin y Stringer (1968), Con referencia a su trabajo en la década de 60's, nos referimos al lugar de trabajo como un conjunto de atributos del lugar de trabajo que pueden influir y medir el comportamiento de los empleados. Esto hace que el trabajo en el entorno de trabajo sea variable. Esto incluye muchos aspectos. En el lugar de trabajo donde trabajan los empleados.

El entorno de trabajo, también conocido como entorno institucional, fue examinado por muchos expertos. En tal sentido, como suelen mencionar Salgado, Remeseiro e Iglesias (1996), pese a la generalizabilidad de las publicaciones publicadas, no existe consenso sobre una definición de la variable. Sin embargo, para Goncalves (1997), el ambiente de trabajo se define como "un fenómeno intermedio entre los elementos de un sistema organizativo y las tendencias motivacionales. que conducen a comportamientos que afectan a la organización, como la productividad, la satisfacción y la rotación.

Rodríguez (2004) Afirma que la noción sobre clima es de manera multidimensional porque conglomerar muchos aspectos diferentes de la institución. Relaciones interpersonales, entorno de manera física y regulaciones formales; del mismo modo, el entorno laboral que tiene la percepción que tiene un individuo de la organización en la que trabaja, lo que puede afectar su productividad (Brunet, 200). En los últimos años, el entorno laboral se ha definido como una serie de percepciones personales del

entorno laboral interno. Estas percepciones reflejan la interacción de factores individuales con características y procesos organizacionales (Schneider, Ernhart, & Mace, 2011).

A través de la investigación sobre el ambiente organizacional, podemos enfatizar la importancia de estudiar los conocimientos que tienen las personas sobre una institución, intervenir en variables problemáticas que afectan a los empleados y gestionar la organización, será una herramienta eficaz. (Rodríguez, 2004).

Teorías de Clima Organizacional

Teoría de Litwin y Stringer 1968

Su punto de partida es la teoría de la motivación de McClellan, que enfatiza las tres necesidades principales de una organización: poder, coordinación y éxito. Revisan los estudios de motivación relevantes para comprender el comportamiento de los empleados y, por lo tanto, la productividad. Por esta razón, Litwin y Stringer definen el entorno organizacional como "una variable entrelazada entre diferentes estilos de liderazgo y la satisfacción y motivación de los empleados" (Dessler, 1979, p.187).

Basados en los principios de liderazgo y motivación, los modelos de Litwin y Stringer desarrollan nueve aspectos. 1) Estructura. La cantidad de reglas, procedimientos, procesos y otras restricciones que enfrenta al desarrollar su trabajo, 2) responsabilidad. Autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo, 3) recompensas. Estas son organizaciones que utilizan recompensas en lugar de castigos. 4) Desafíos. Tome el riesgo calculado para lograr los objetivos establecidos. 5) Relación. Buenas relaciones sociales entre compañeros y entre superiores y subordinados ..., 6) Cooperación. Apoyo mutuo, tanto en el nivel superior como en el inferior, 7) estándar. Conocimiento de los miembros de la política de gestión. , 8) Conflicto. No están de acuerdo y no tienen miedo de abordar y resolver los problemas cuando surgen. Y 9) Identidad. (Atribución) Y Kolb, D. Desarrollado por Rubin, I. Y Mcintire, J. (Citado en León 2010 en 2001, págs.5 , 55)

Teoría de Hellriegel y Slocum (1974)

Herzberg y Slocum propusieron el uso de la teoría de la motivación de Herzberg para identificar cuatro tipos de climas motivacionales que son el producto de una mezcla de satisfacción e insatisfacción., compuesto por: 1) Clima ideal: satisfacción y motivación por el alto rendimiento. 2) Clima injusto: la impresión de no recibir el salario adecuado y ecuánime que lleguen a merecer., 3) Clima indiferente: experiencia laboral repetitiva, aprendizaje rápido y leve avance de estatus.) Clima explosivo: hay una estructura fuerte de labores y los colaboradores no llegan tener control sobre ellas. Hellriegel y Slocum (1974) como se citó en (Chiang, Rodrigo y Partido, 2010, p, 52)

Modelo de Schneider y Hall (1982)

Schneider y Hall (1982), según este modelo, concluyen que el comportamiento del trabajador no depende de los factores organizativos a los que se ve diariamente expuesto, sino de su percepción de estos factores. Sin embargo, esta información a menudo se deriva de otras actividades, interacciones y experiencias que cada miembro de la organización tiene en la empresa. Por lo tanto, el entorno organizacional refleja la interrelación entre las características individuales y organizacionales. El entorno resultante produce movimientos específicos del individuo, y estos movimientos influyen en la organización y completan así el circuito. Comportamiento de los miembros en un entorno organizacional-organizacional.

Teoría de Gadow (2010)

Gadow (2010, p.48) señaló: ¿De qué depende la representación que tienen los talentos del clima de la empresa? La percepción sobre el clima resulta de componentes subjetivos y objetivos. Determinado por: 1) Factores personales: grado, salario, estatus; pero también factores personales como la motivación, la cultura, los valores, las creencias, la personalidad y el entorno familiar. Esto está influenciado por el juicio personal. 2) Factores estructurales u organizacionales: condiciones objetivas como tecnología, definición de roles, mecanismos formales de recompensa, registros de

supervisión, organización, relaciones formales de poder, etc. Estos están estrechamente ligados hacia la calidad de una vida en el lugar de labor. 3) Las condiciones futuras especificadas en el proyecto, objetivos y estrategias se consideran deseables en la organización.) Contexto: Previsión de entorno y mercado (marca, competencia) y vinculación con los distintos grupos de interés (autoridades reguladoras, accionistas, sindicatos, comunidades).

Tras revisar la teoría del concepto de entorno organizacional, queda claro que las definiciones son inconsistentes, sin embargo, todas las teorías analizadas coinciden en tres elementos básicos. El primero es la conciencia. Se refiere al proceso por el cual un individuo percibe, organiza, interpreta y percibe el entorno a través de los sentidos. El segundo incluye factores organizacionales que se considera un dominio directo con la motivación y el desempeño hacia los subordinados y se entienden como factores organizacionales que afectan el logro de las metas organizacionales. El tercero es el csubordinados y grupos actúan en una organización. (García, 2010, p, 55)

De acuerdo a lo anterior, el investigador plantea para el desarrollo de esta investigación el concepto de clima organizacional propuesto por Litwin y Stringer, una persona que ha analizado el papel del clima como una variable entrelazada entre diferentes estilos de liderazgo y la satisfacción y motivación de los empleados.

6.2. Justificación

6.2.1. Justificación Científico

El estudio permite aumentar el conocimiento sobre la cultura organizacional y el Clima laboral de los colaboradores de la empresa de transporte. Asimismo, estudiar cada una de las dimensiones de las variables. Cabe resaltar que es importante considerar para llenar algunos vacíos a través del análisis de las teorías y discusión de los hallazgos. Y su estudio en profundidad, diagnóstica desde otros autores, que ayudo a probar la significancia de cultura y clima sobre cambios organizacionales.

6.2.2. Justificación practica

La indagación que se fomentó, fue con el fin de generar nuevos conocimientos para así ampliarlas a la indagación con respecto sobre la cultura organizacional y clima laboral, en tal sentido esto servirá como un sustento a investigaciones futuras, que lleguen a realizar en distintas organizaciones estatales y particulares.

6.2.3. Justificación Social

La investigación añade informaciones a la empresa de transporte y a los directivos referente las creencias y percepciones de los colaboradores, y esto ayudara en buscar una continua mejora del ambiente y productividad, esto se convierten en una táctica analizarlo, descifrarlo y también atenderlo para favor de los subordinados, la empresa y la sociedad en la que opera.

6.2.4. Justificación metodológica

La indagación se desarrolló y aplico conocimientos para el análisis de variables de estudio, Cultura organizacional y clima laboral, por medio la ejecución del cuestionario concernientes a los subordinados de la empresa de transportes móvil tours, caraz.

6.3. Problema

En la actualidad en el mundo laboral se puede apreciar sin números de problemas organizacionales, la cual se trata de mejorar hoy en día, por tal razón nos enfocamos a realizar una investigación minuciosa de esa manera lograr la aplicación de los valores, creencias la empatía, y motivación en el entorno laboral, en la empresa de transportes Móvil tours, en tal sentido se plantea el siguiente problema:

¿Qué relación existe entre cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021?

6.4. Conceptuación y operacionalización de variables

6.4. 1 Conceptualización de las variables

A. Cultura organizacional

Denison (2001) La cultura organizacional se refiere directamente a los valores, creencias, principios fundamentales y al conjunto de prácticas y acciones de gestión que dan forma y refuerzan los principios fundamentales que subyacen a un sistema de gestión. Estos principios y prácticas existen porque son significativos para los miembros de la organización. Representan una estrategia de supervivencia que funciona bien. Anteriormente, los miembros creían que funcionaría nuevamente en el futuro.

B. Clima laboral

Según Litwin (Kolb et al., Citado en 1985). El clima se relaciona con las particularidades del entorno de labor, que los empleados que trabajan en la organización sienten directa e indirectamente, y el entorno de la institución interviene de manera directa en la conducta de cada uno de los trabajadores. En el trabajo, el clima es una variable transversal.

6.4.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Cultura organizacional

Dimensión 1: Implicación

Denison (2001)

Una organización eficaz empodera a sus colaboradores, los organiza en componentes y desarrolla habilidades humanas en niveles. Los colaboradores de esta organización se encuentran ligados con su labor y perciben que forman parte fundamental de la organización. Los individuos de todos los niveles acatan en las decisiones que afectan su labor y reconocen que están relacionadas con el propósito de la institución.

Consistencia

Denison (2001). Es un medio de permanencia y una fuerte unión interna, gracias a la visión compartida y fuerte cumplimiento.

Adaptabilidad

Denison (2001). Las instituciones sobre constituidas por lo general luchan por generar cambios y tratar de adaptarse cambio nuevo en el entorno. Coordinar la unificación interna y la conciliación externa puede ser difícil, por lo tanto, es necesario para una organización eficaz. Las instituciones adaptables tienen la capacidad y la experiencia para liderar a los clientes, asumir riesgos, aprender de los errores y marcar la diferencia.

Misión

Denison (2001), posiblemente los rasgos culturales son lo más significativo de todo sentido de misión. Las organizaciones que no saben a dónde van a menudo se encuentran en lugares inesperados. Las instituciones exitosas tienen metas y direcciones específicas para definir sus estratégicas logros y metas que tiene una visión.

Variable 2: Clima Laboral

Estructura organizacional

Litwing y Stringer (1968), reconocer que los colaboradores de una institución tienen ciertas reglas, procesos, estándares, obstáculos y algunas limitaciones que afrontan en el desempeño de sus trabajos. Los resultados positivos o negativos proporcionados dentro de la organización enfatizan la burocracia. No enfatiza el ambiente de labor independiente, inconsecuente, poco estructurado y jerárquico. (pj.13).

Responsabilidad

Litwing y para Stringer (1968), conciencia de los colaboradores de su institución con respecto a toma de decisiones concernientes a su labor, es decir, a medida en cuanto la formación que recogen es de manera general y sin restricciones. En otras palabras, son sus jefes y saben con certeza cuál es su trabajo y qué papel desempeñan en la oficina de la organización (p.13)

Desafíos

Litwing y Stringer (1968), conocimiento de los colaboradores recibidos por el trabajo bien realizado. Este aspecto puede crear una atmósfera adecuada para la organización, ya que la organización utiliza la compensación en lugar del castigo, pero a menos que sean castigados, se anima a los empleados a hacer un buen trabajo. Es recomendable hacerlo bien con su trabajo y si no lo es, y mejorar a medio plazo (p.13).

Relaciones

Litwing y Stringer (1968), sensibilidad de los subordinados de la institución ante la existencia de un ambiente de labor confortable y mejores relaciones entre compañeros y entre superiores y dependientes, se crean relaciones, internas y externas de la institución y dentro de la organización existen dos tipos de grupos. Los grupos formales son parte de una jerarquía organizacional y los grupos informales que surgen de las amistades pueden formarse con los colaboradores de la institución (p.13).

Recompensa

Litwing y Stringer (1968), Percepciones de los colaboradores sobre las recompensas que reciben cuando su trabajo va bien. Este aspecto puede crear una atmósfera apropiada para la organización, ya que la organización utiliza recompensas en lugar de castigos, pero hasta que son castigados, se anima a los empleados a hacer un buen trabajo. Anímate a hacerlo bien y a mejorar a medio plazo (p.13).

Cooperación

Litwing y Stringer (1968), describe a los sentimientos de los trabajadores de la institución sobre la presencia de un aliento de apoyo mutuo hacia los líderes de grupo y otros empleados. Énfasis en el soporte mutuo tanto de manera vertical y de manera horizontalmente. (p.14).

Estándares

Litwing y Stringer (1968), Habla de manera en que los subordinados de la institución observan los estándares establecidos para la productividad organizacional (p.14).

Conflicto

Litwing y Stringer (1968), ellos determinan el deseo de su jefe y compañeros de trabajo de escuchar opiniones diferentes. Es importante mantener el asunto en primer plano y no oculto ni oscurecido. En este punto, los rumores sobre lo que está o no sucediendo en algún momento de la organización suelen jugar un papel muy decisivo. La comunicación fluida entre los diferentes niveles de la organización evita conflictos. (p.14).

Identidad

Litwing y Stringer (1968), lo definen como un sentido de pertenencia a una empresa y un sentido de ser un subordinado importante frente a un grupo de labor. El valor que se concede a este espíritu. Por general es la impresión de colaborar con los objetivos de un individuo con los objetivos de una institucion. (p.14).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
CULTURA ORGANIZACIONAL	Denison (2000). La cultura organizacional se refiere directamente a los valores, creencias, principios fundamentales y al conjunto de prácticas y acciones de gestión que dan forma y refuerzan los principios fundamentales que subyacen a un sistema de gestión.	La variable cultura organizacional están estrechamente vinculados a la estrategia de la organización y las prácticas de gestión, y tienen un gran impacto en las personas quienes trabajan allí se mide a través de los indicadores: implicación, consistencia, adaptabilidad y la misión.	Implicación	Empowerment	1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo
				Trabajo en equipo	2. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección
				Desarrollo de capacidades	3. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva
			Consistencia	Valores centrales	4. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.
				Acuerdos	5. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.
				Coordinación e integración	6. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.
					7. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización

			Adaptabilidad	Orientación al cambio	8. Respondemos bien a los cambios del entorno
				Orientación al cliente	9. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.
				Aprendizaje organizativo	10. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.
			Misión	Dirección y propósitos estratégicos	11. Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.
					12. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara
				Metas y objetivos	13. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.
					14. Usted que es parte de esta organización comprende lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo
Visión	15. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro				

Fuente: Elaboración propia

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
CLIMA LABORAL	Litwin y Stringer, (1968) como cito en García (2009) El clima laboral es una variable que interviene entre diferentes estilos de liderazgo y la satisfacción y motivación de los empleados.	La variable Clima laboral es el producto de procesos perceptuales que se mide a través de los indicadores estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad. Que reflejan una interpretación de una situación.	Estructura	Normatividad interna	1. Considera que conoce y cumple con las normas, reglamentos y convenios internos establecidos
				Comunicación organizacional	2. Considera que esta informado de todos l cambios internos que surgen en la empre
			Responsabilidad	Desempeño funcional	3. Considera usted, que desempeña sus actividades de tiempo y forma adecuada
				Solidaridad	4. Considera que antepone la responsabilidad de su trabajo a sus necesidades personales
			Recompensas	Incentivos intrínsecos	5. Considera que el trabajo desempeñado es suficientemente reconocido y valorado por el jefe.
				Incentivos extrínsecos	6. Considera que en la empresa se estimula al personal y reconoce los esfuerzos adicionales
			Desafío	Comunicación interna	7. El trato y la comunicación entre compañeros de la misma empresa es agradable
				Trato amable	8. Considera que brinda un trato amable hacia las personas que solicitan servicio en la empresa
			Relaciones	Iniciativa	9. En la empresa se brinda oportunidades para hacer cosas distintas o innovadoras en el trabajo.
				Aprendizaje organizacional	10. El trabajo que desempeña le permite incrementar el desarrollo de sus habilidades, aptitudes y conocimientos
				Coordinación entre pares	11. Considera que entre la gente de esta empresa prevalece una atmosfera amistosa

			Cooperación		
				Coordinación con el jefe	12. Considera Las relaciones Jefe-trabajador tienden a ser agradables
			Estándares	Eficiencia	13. Considera usted que posee un sentimiento de mejora continua para el cumplimiento de objetivos
				Eficacia	14. Considera usted que se preocupa por superar la calidad de su desempeño personal y el de su organización
			Conflicto	Apoyo mutuo	15. Esta dispuesto a colaborar en los cambios positivos que se realicen en la empresa.
				Trabajo en equipo	16. Dentro de la empresa Móvil Tours. .se fomenta el trabajo en equipo
			Identidad	Compromiso continuo	17. Considera que trabajar en la empresa Móvil Tours. .satisface sus necesidades y objetivos personales
				Compromiso afectivo	18. Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa Móvil Tours. .

Elaboración propia

6.5. Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021.

H0: No existe relación significativa entre cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021.

6.6. Objetivos

6.6.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021

6.6.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre implicación y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021.
2. Identificar relación que existe entre consistencia y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021.
3. Determinar la relación que existe entre adaptabilidad y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021.
4. Identificar la relación que existe entre la misión y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021.

7. Metodología

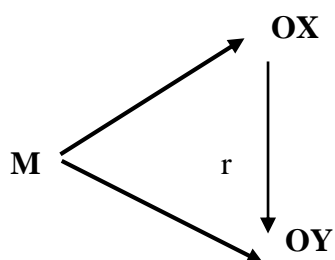
7.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, porque tuvo como propósito extender y analizar minuciosamente el conocimiento del entorno sobre la cultura organizacional y el clima laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Móvil tours de Caraz. Y de nivel correlacional Este tipo de estudio tuvo la finalidad establecer el valor de asociación entre las variables. (Behar, 2008).

Diseño de investigación

El diseño utilizado para el trabajo de investigación no fue experimental ya que las variables no fueron manipuladas, pero los sujetos de estudio se presentaron en un entorno natural observado para su posterior análisis. La recopilación de datos se realiza al instante y de una sola vez. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).



Dónde

M: Muestra (Trabajadores de la empresa de transportes Móvil. Tours Caraz, 2021).

r: Relación entre variables

O_X: variable: Cultura organizacional

O_Y: variable: Clima laboral

7.2. Población y muestra

Población

La población estuda se conformada por el total de 28 trabajadores que laboran en la empresa Móvil Tours. Caraz, 2021.

Muestra

Para calcular la muestra se utilizó toda la población conformado por 28 trabajadores que laboran en la empresa Móvil Tours. Caraz, 2021.

7.3. Técnica e instrumentos de investigación

Técnica

La técnica empleada es la encuesta.

Instrumento

El instrumento utilizado es el cuestionario.

Criterio de validez y confiabilidad

Se ha sometido a una revisión de expertos para determinar la eficacia de la herramienta. Los expertos aprueban las herramientas para cada aplicación eficaz. Además, se aplicó la prueba alfa de Cronbach en el proceso de desarrollo de una herramienta de medición confiable.

7.4. Procesamiento y análisis de la información

Para el examinar cada uno de los indicadores de cada variable de estudio: Cultura organizacional y clima laboral de la empresa de transportes Móvil Tours, se utilizó principalmente el Excel y el paquete estadístico “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS, versión 24.0 para Windows). Para analizar la prueba de hipótesis se llegó a utilizar las estadísticas de Rho de Spearman para llegar a establecer si se acepta o objeta la hipótesis del estudio porque ambas variables del estudio se miden en una escala ordinal y el nivel de significancia se establece en 0.05.

8. Resultados

Tabla 1.

Participación de los trabajadores según su género en la empresa Móvil Tours - Caraz, 2021..

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	18	64.3	64.3
Femenino	10	35.7	100.0
Total	28	100	

Fuente: Aplicación del cuestionario de Cultura y clima a los 28 trabajadores de la empresa Móvil Tours – Caraz, 2021.

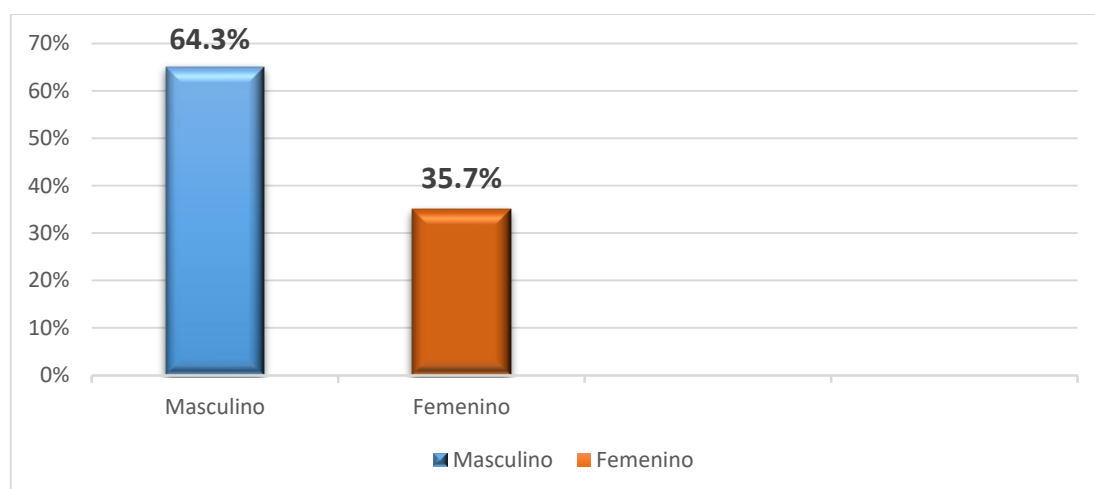


Figura 3: Porcentaje de los trabajadores en la empresa Móvil Tours - Caraz, 2021. Según género.

Fuente : Tabla 1

Descripción: tabla1 y figura 3 se determina que de los 100% de los encuestados ,18 son de sexo masculino que representa el 64.3%,y 10 son del sexo femenino que representa un 35.7% siendo un total de 28 trabajadores.

Tabla 2.

Porcentaje de los trabajadores en la empresa Móvil Tours - Caraz, 2021. Según edad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 18 a 24 años	7	25,0	25,0
De 26 a 37 años	8	28,6	53,6
De 38 a 47 años	5	17,9	71,4
De 48 a 57 años	6	21,4	92,9
De 58 en adelante	2	7,1	100,0
Total	28	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario de cultura organizacional y clima laboral a los 28 trabajadores de la empresa Móvil Tours - Caraz, 2021

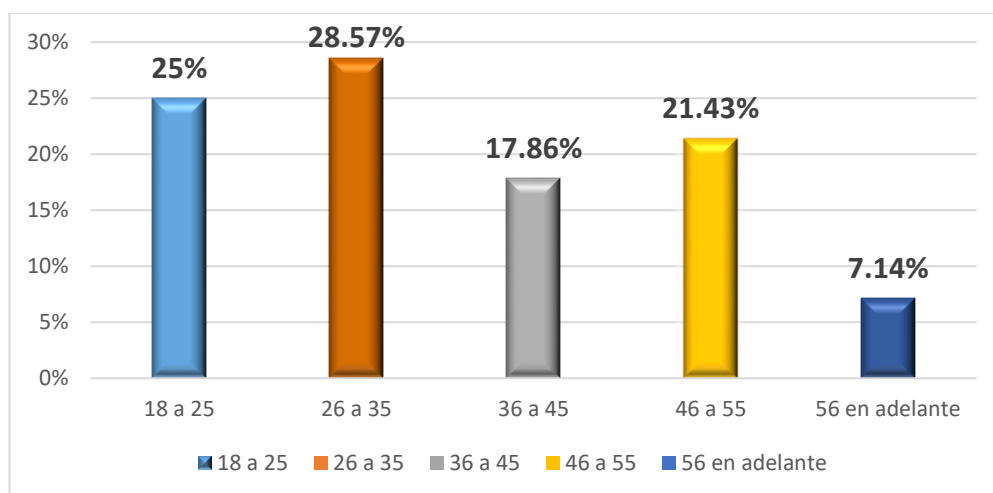


Figura 4: Porcentaje de los trabajadores en la empresa Móvil Tours - Caraz, 2021, Según edad.

Fuente : Tabla 2

Descripción: tabla 2 y figura 4 se determina ,que de los 28 trabajadores de la empresa móvil tours, se encuentra, 25,0% de trabajadores estan en el rango de edad de18 a a 24 años haciendo un total de 7 trabajadores; asi mismo en el rango de 26 a 37 años de encuentra en frecuencia 8 trabajadores que representa el 28,6% del total, 5 trabajadores estan entre 38 a 47 años que representan el 17,8% del total, 6 trabajadores se encuentran en 46 a 58 años, que representan el 21,4% del total, 2 trabajadores que representan el 7,1% estan en el rango de 56 en adelante.

Tabla 3

Porcentaje de los trabajadores en la empresa Móvil Tours - Caraz, 2021. Según antigüedad de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1 a 3 años	8	28,6	28,6
4 a 5 años	6	21,4	50,0
6 a 10 años	10	35,7	85,7
11 años a más	4	14,3	100,0
Total	28	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario de motivación y desempeño a los 28 trabajadores de la empresa Móvil Tours - Caraz, 2021

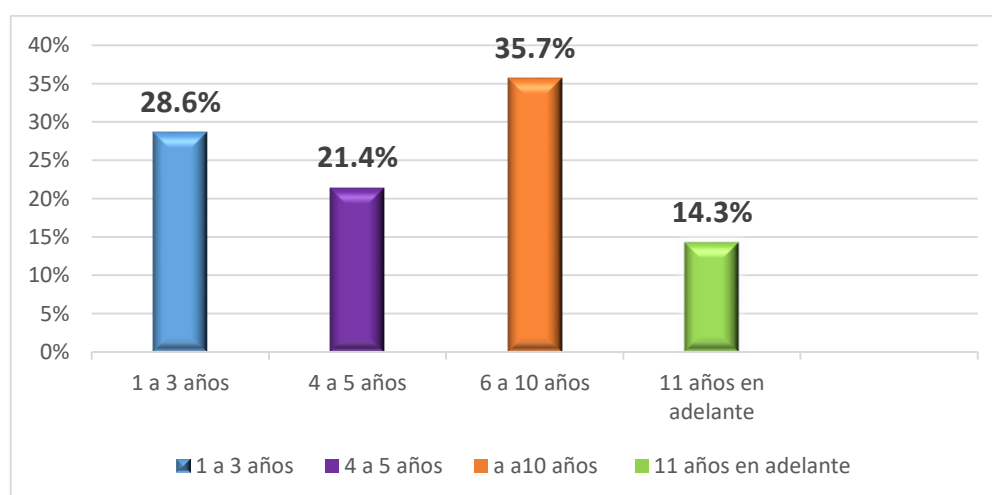


Figura 5: Porcentaje de los trabajadores en la empresa Móvil Tours - Caraz, 2021. Según antigüedad en la empresa.

Descripción: en la tabla 3 y figura 5 se determina la antigüedad laboral del total de 28 trabajadores de la empresa móvil tour, donde el 28,6% se encuentra en 1 a 3 años de antigüedad en la empresa haciendo un total de 8 trabajadores, del mismo modo el 21,4% se encuentra en el rango de 4 a 5 años de antigüedad haciendo un total de 6 trabajadores, así mismo de 6 a 10 años de antigüedad en la empresa se encuentran en frecuencia 10 trabajadores que representa el 35,7% del total, y 4 trabajadores que representan el 14,3% están en el rango 11 años a más de antigüedad en la empresa.

Tabla 4

Correlación entre cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours.

		Cultura organizacional	Clima laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,829**
		N	28
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,829**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	28

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

Fuente: *Elaboración propia*

Descripción: tabla 4 demuestra que el coeficiente Rho de Spearman obtenido es de 0.829 (Correlación alta), con un valor $p = 0.000 < 0.01$ (error del 0.000%), es que admite aceptar con seguridad la hipótesis del investigador que indica que “Existe relación significativa entre la cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours- Caraz, 2021”. Es decir, existe una correlación alta entre las variables, con un porcentaje de 0.00% de error en aceptar la hipótesis.

Tabla 5.

Correlación entre Implicación y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours - Caraz, 2021

			Implicación	Clima laboral
Rho de Spearman	Dimensión Implicación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 28	,715** ,000 28
	Variable 2 Clima laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,715** ,000 28	1,000 28

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

Descripción: La tabla 5 muestra que según él (Rho de Spearman) obtenido es de (Correlación alta), esto comprueba que existe una correlación con un valor de 0,715, además que el coeficiente es significativo, cabe resaltar que en vista de que la significación (bilateral) arrojó un valor de $0.01 < 0.05$, se procede a aceptar y confirmo que existe relación entre Implicación y clima laboral .

Tabla 6.

Correlación entre consistencia y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours - Caraz, 2021.

			Consistencia	Clima laboral
Rho de Spearman	Dimensión Consistencia	Coeficiente de correlación	1,000	,856**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Variable 2 Clima laboral	Coeficiente de correlación	,856**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

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

Descripción: En base a lo expuesto en la tabla 6, se alcanzó a comprobar que existe una (correlación alta) con un valor de 0,856 (Rho de Spearman), además el coeficiente es positivo directo y significativa, cabe resaltar que la significación (bilateral) arrojó un valor de $0.01 < 0.05$, a lo que permitirá la aceptación con seguridad de la hipótesis del investigador que indica que “Existe relación reveladora entre la consistencia y clima laboral”.

Tabla 7.

Correlación entre Adaptabilidad y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours - Caraz, 2021.

			Adaptabilidad	Clima laboral
Rho de Spearman	Dimensión Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Variable 2 Clima laboral	Coefficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

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

Descripción: En base a lo expuesto en la tabla 6, se alcanzó a comprobar que existe una (correlación moderada), con un valor de 0,634 (Rho de Spearman), además el coeficiente es positivo directo y significativa, cabe resaltar que la significación (bilateral) arrojó un valor de $0.01 < 0.05$, lo que llegó a permitir aceptar con seguridad la hipótesis del investigador que indica que “Existe relación significativa entre la Adaptabilidad y clima.

Tabla 8.

Correlación entre Misión y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours - Caraz, 2021.

			Misión	Clima laboral
Rho de Spearman	Dimensión Misión	Coefficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Variable 2 Clima laboral	Coefficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

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

Descripción: En base a lo expuesto en la tabla 6, se alcanzó a establecer que existe una relación alta, con un valor de 0,736 (Rho de Spearman), además el coeficiente es positivo directo y significativa, cabe resaltar que la significación (bilateral) arrojó un valor de $0.01 < 0.05$, lo que llevo a permitir aceptar con seguridad la hipótesis del investigador que indica que “Existe relación significativa entre la misión y clima laboral”.

9. Análisis y discusión

Análisis y discusión para establecer la relación que existe entre cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021.

En lo que respecta según la tabla 4 que busco establecer la relación que existe entre cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021, se logró hallar que existe correlación entre las variables, donde el coeficiente Rho de Spearman es $r = 0.829$ valor que señala que la variable cultura organizacional tiene una relación muy significativa y directa ($p < 0.01$) y el grado positivo fuerte ($r = 0.829$) con la variable clima laboral. Resultado confirmado por el trabajo de investigación por Bolaños y Franco (2017), señalo que existe una relación positiva, puesto que tienen internamente puntos que poseen una afinidad alta. Del mismo modo, Thorne (2017), la cultura organizacional de la Lavandería Flash Universal se relacionó de forma significativa con la variable clima organizacional, con un promedio porcentual del 93.76%, esto significa que la relación es alta entre las variables respectivas, de este modo podemos decir que, en la empresa Móvil Tours presenta una tendencia alta de cultura organizacional. y está plasmado en el clima laboral del trabajador, permitiendo de esta manera un aumento equilibrado de ambas variables.

Objetivo específico 1: determinar la relación que existe entre implicación y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021.

Respecto a la tabla 5 que se buscó determinar la relación que existe entre la dimensión Implicación y la variable clima laboral de la empresa de transporte móvil tours 2021, donde se logró el resultado del coeficiente (Rho de Spearman) obtenido es de (Correlación alta), esto comprueba que existe una correlación con un valor de 0,715, además que el coeficiente es significativo, cabe resaltar que en vista de que la significación (bilateral) arrojó un valor de $0.01 < 0.05$, se procede a aceptar y se afirma que si existe concordancia entre Implicación y clima laboral. En tal sentido que la

investigación realizada por Gavino (2018), afirma que existió una relación reveladora entre cultura organizacional y la dimensión involucramiento, con un nivel de significancia del 95%, donde da énfasis que la correlación es alta, del mismo modo para Guerrero, D, M y Malaver, M, E. (2018), existe una correlación muy significativa, entre las dimensiones de la cultura organizacional tales como la implicación, Consistencia, Adaptabilidad, y Misión por parte de los trabajadores de la empresa móvil tours de caraz 2021 por lo tanto estas relaciones significativas tendrán repercusiones en la empresa de manera favorable.

Objetivo específico 2: determinar la relación que existe entre consistencia y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021.

Según la tabla número 6, la cual se buscó determinar la relación que existe entre la dimensión consistencia y la variable clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021, se alcanzó a determinar que existe una (correlación alta) muy significativa con un valor de 0,8.56 (Rho de Spearman), además que el coeficiente es positivo directo y significativa, cabe resaltar que la significación (bilateral) arrojó un valor de $0.01 < 0.05$, donde también en una investigación realizada por Chero y Córdova (2018), cabe mencionar que los resultados obtenidos por chero y Córdova se aproximan a los resultados derivados en la empresa móvil tours caraz 2021, en tal sentido en otra investigación realizada por Wendoly (2018), donde se obtuvo como resultado de la dimensión consistencia y de la variable clima laboral con un coeficiente de correlación es de (0.599), el cual señala a un correlacional optima, por tal sentido podemos colaboradores se sienten más implicados e integrados dentro de la empresa y esto traeré repercusiones positivas para la empresa móvil tours caraz 2021.

Objetivo específico 3: determinar la relación que existe entre adaptabilidad y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021

A lo expuesto en la tabla 7 la cual se buscó determinar la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad y la variable clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021, se llegó a conocer los resultados donde existe una (correlación moderada), con un valor de 0,634 con respecto a la adaptabilidad y clima

laboral según el tablero de (Rho de Spearman), además que el coeficiente es positivo directo y significativa, cabe resaltar que la significación (bilateral) arrojó un valor de $0.01 < 0.05$, en tal sentido, en contra posición por la investigación realizada por Vargas y Flores (2018), donde sostiene que los resultados más baja se encontró en el factor adaptabilidad con un 3.49%, esto concluye a decir no que no éxito relación entre la dimensión y la variable satisfacción laboral.

Objetivo específico 4: determinar la relación que existe entre misión y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021

A lo expuesto en la tabla 8 la cual se buscó determinar la relación que existe entre la dimensión a misión y la variable clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021, se alcanzó a determinar que existe una (correlación alta), con un valor de 0,736 (Rho de Spearman), además que el coeficiente es positivo directo y significativa, cabe resaltar que la significación (bilateral) arrojó un valor de $0.01 < 0.05$, así mismo en la investigación realizada por Jara y Sánchez (2018), don obtuvo resultados significativos con respecto a la dimensión de su primera variable y su segunda variable donde el 73.3% de trabajadores (venidos) donde la cual concluyen que guarda relación el desarrollo humano de las metas, cabe decir que los resultados hallados guardan relación y esto repercutirá de manera positiva para la empresa, así mismo según las investigaciones realizadas por Huarza (2017), concluye que los resultados obtenidos guardan relación directa significativa, según los resultado obtenidos se observó que el clima organizacional refleja como regular un 26.7% y buena un 53.3%; de esta forma cabe concluir que las resultados hallados son positivas, ya que de esta forma se verá reflejada mediante la conducta de los trabajadores la empresa móvil tours caraz 2021.

10. Conclusiones y recomendaciones

10.1 Conclusiones

1. La hipótesis H1 se prueba a través de los resultados derivados. Esto demuestra que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el clima laboral entre los empleados de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021. $0,05$. De esta manera, se aceptó la hipótesis alternativa (H1) y se denegó la hipótesis nula (H0).

El coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra que $r = 0,829$ correspondió una fuerte relación efectiva. Por tanto, podemos concluir que la relación entre las dos variables es directa. De otra forma, si la cultura organizacional de una empresa mejora, también lo hace el entorno organizacional.

2. Así también, se evidencia el objetivo específico uno el cual indica que guarda similitud reveladora con la implicación y clima laboral en los trabajadores de la empresa de transportes móvil tours caraz 2021; dado que el valor obtenido de 0,715 la cual responde a una relación óptima. De esta manera, se llega a la conclusión que la relación de la dimensión implicación y la variable clima organizacional es directa, por lo tanto, que los colaboradores participen de forma organizada logran un mejor el clima organizacional dentro de la empresa.
3. De la misma forma, se demuestra que el objetivo específico dos, la cual fue determinar la relación que existe entre consistencia y clima laboral en los trabajadores de la empresa de transportes móvil tours de caraz 2021, puesto que el valor obtenido de 0,856 el cual responde a una relación positiva, siendo que el resultado bilateral es de $p=0.01$ (sig. bilateral), por ende resultado menor a un 0.05. Por tal razón, se llegó a la conclusión que la relación de la dimensión consistencia y la variable clima organizacional es de manera directa y actividades que se realizan de manera integrada y ordenada y con miras de una visión compartida mejorará el clima organizacional.
4. De la misma forma, se comprueba también que el objetivo específico 3 el cual fue establecer la relación que existe entre adaptabilidad y el clima laboral en los trabajadores de la empresa móvil tour caraz 2021, dado el valor de $p=0.01$ (significativa bilateral), la cual resultado mínimo al 0.05 la cual se determina existe una relación significativa en el objetivo específico 3, con un coeficiente de relación de 0,634, por lo tanto, donde se concluyó que la relación es efectiva moderada. Por lo tanto, se finaliza que la existe relación de la dimensión adaptabilidad y la variable clima organizacional es de manera directa, esto permite

mencionar que los trabajadores se adaptan de manera rápida al nuevo entorno, y esto permitirá mejorar el clima organizacional.

5. En tal sentido, se comprueba el objetivo específico 4 el cual fue determinar la relación que existe entre la misión y el clima laboral en los trabajadores de la empresa móvil tours caraz 2021, puesto que los resultados obtenidos, donde el coeficiente es de 0,736 el cual pertenece a una relación favorable. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que si hay relación de la dimensión misión y la variable clima organizacional es de manera directa, esto permite decir mencionar que los trabajadores al estar comprometidos a un determinado objetivo esto permitirá el mejoramiento del clima organizacional en la empresa.

10.2 Recomendaciones

1. Se le recomienda al administrador de la empresa móvil tours resaltar los valores institucionales, misión, y visión a los colaboradores para que se identifiquen con la empresa y puedan lograr favorablemente funciones establecidas y objetivos.
2. Se recomienda efectuar programas de capacitación a los trabajadores en general, con el propósito de generar nuevos conocimientos institucionales y de esta manera poder desarrollarse profesionalmente ya que esto permitirá un adecuado clima organizacional en torno a una buena motivación y satisfacción laboral y eso se verá reflejado en las labores que realizarán en el día a día.
3. Se recomienda al administrador de la empresa móvil tours planificar diversas actividades de integración con el objetivo de promover el trabajo en equipo y así conseguir una integración con miras a un solo objetivo en común.
4. Se recomienda que se realice evaluaciones cada cierto tiempo sobre la cultura y clima laboral, con la finalidad de modificar algunas falencias que se lleguen a presentar en el aspecto laboral y de esta manera lograr el compromiso en los trabajadores en general.

5. Por último, se recomienda estrechar vínculos laborales para fomentar los valores, como la empatía, respeto honestidad, con el propósito de generar un clima organizacional saludable, donde cada trabajador se sienta a gusto y así poder desarrollar sus conocimientos.

11. Agradecimiento

Agradezco primeramente a Dios, por darme la oportunidad y salud, de haber llegado hasta estas alturas de la vida en la cual me encuentro, también agradecer a mi madre por apoyarme infinitamente en momentos difíciles que pase al realizar la investigación, del mismo modo agradecer a quien en vida fue mi profesor el Lic. Miguel Esquivel infantés, quien también forma parte importante para la realización de esta investigación, quien me incentivó moralmente a llevarlo a cabo esta investigación..

12. Referencias bibliográficas

- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. (Trillas, Ed.) Mexico.
- Bolaños, K. V., y Franco, D. (2017). *Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de: <http://vitela.javerianacali.edu.co/handle/11522/8406>
- Cameron, K., & Quinn, R. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture*. Reading MA: Addison Wesley
- Cardona, D, R, & Zambrano, R (2014). *Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. Estudios Gerenciales*, 30(131),184-189. [fecha de Consulta 15 de marzo de 2021]. ISSN: 0123-5923. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=212/21231108010>
- Chero y Córdova (2018) *Cultura organizacional y su relación con el Engagement Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz-2018*. (Tesis de Licenciatura) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26417>
- Chiang, M., Rodrigo, M. y Partido, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. España: Universidad Pontificia Comillas.

- Chiavenato, I. (1989) *Introducción a la teoría general de la Administración*. México: Mc. Graw – Hill Interamericana de México S.A.
- Chiavenato, I (2004) *Gestión del talento humano*. (5^{ta} ed.) . Mc Graw Hill, Bogotá Colombia.
- Denison, D. (2000). *Organizational Culture: ¿Can it be a key lever for driving organizational change?* International Institute for Management Development.
- Denison, D. R. y Neale, W. (2000). *Denison Organizational Culture Survey*. Ann Arbor: Denison Consulting.
- Dessler, G. (1979). *Organización y administración: enfoque situacional*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1979.
- Gadow, F (2010) *Dilemas: la gestión del talento en tiempos de cambio*. -1a ed. - Buenos Aires: Granica
- Gavino, A. A. (2018). *Cultura organizacional y clima organizacional en las Instituciones Educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco (2017)*. (Tesis de Maestría) Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37805>
- García, M (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. *Cuadernos de Administración*, (42),43-61. [fecha de

Consulta 16 de marzo de 2021]. ISSN: 0120-4645. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2250/225014900004>

Gento, S. (1996). *Participación en la gestión educativa*. Madrid, España: Santillana

Guerrero, D, M y Malaver, M, E. (2018) “Cultura organizacional e involucramiento laboral en los ejecutivos vip de una institución financiera, 2017” (Tesis de licenciatura). Recuperado de:
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14996>

Goncalves, A. (1997). *Fundamentos del Clima Organizacional*. México: Sociedad Latinoamericana para la Calidad.

Gonzáles, J., Ramírez, R., Terán, N. T., & Palomino G. P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1),1157-1170.https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

Huarza, X, E (2017) *Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano administrativo del Hospital II de ESSALUD de Huaraz, en el año 2017*. (Tesis de Licenciatura) Recuperado de
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/13222>

Hofstede, G. (2005). *Cultures and organization: Software of the mind*. Ontario: The University of Western Ontario.

Jara, J, M y Sanchez, F., W (2018) *Clima laboral en el cumplimiento de las metas de los colaboradores del Banco de Crédito Agencia Huaraz - Periodo 2018*.

(Tesis de Licenciatura) Recuperado de:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37191>

Kolb, D; Rubien, I. y McIntyre, J. (1985). *Psicología de las Organizaciones: Problemas contemporáneos*. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.

León, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. (Tesis de doctorado,). Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1140>

Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivación y Clima Organizacional*. Boston: Harvard University Press

Melian, V. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento en equipos de trabajo: el papel mediador del clima del clima y la reflexividad* (Tesis Doctoral). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10550/61014>

Peters T., & Waterman R.H., (1985). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best Run Companies*. New York: Harper and Row.

Robbins, . (2004). *Comportamiento organizational*, Mc Graw Hill. México.

Rodríguez, D. (2004). *Diagnóstico Organizacional*. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago. (pg. 146-152)

- Salas, Y. V. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Públicas*. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7121>
- Salgado, J., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en una PYME*. *Psicothema*, 8(2), 329-335. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/31.pdf>
- Schneider, B. y Hall, D. (1982). *Correlates of organization identification as a function of career pattern and organization type*. *Administrative Science Quarterly*, 17 (1), pp.340-350.
- Schneider, B. J., Ernhart, M. G., & Macey, W. H. (2011). *Organizational climate research: Achievements and the road ahead*. Thousand Oaks, California: The handbook of organizational culture and climate.
- Thorne A, J (2017) *Relación de la cultura organizacional de la Lavandería Flash Universal en el Clima organizacional* (Tesis de Licenciatura) Recuperado de: . <https://hdl.handle.net/20.500.12727/3269>
- Torres, L. H. (2017). *Cultura organizacional en Empresas Familiares*. (Tesis Doctoral) Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5078>
- Vargas, S. y Pérez, M. (2018). *Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios*, Recuperado de <http://dx.doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

Villegas, C. (2017). *Impacto de la cultura organizacional sobre la satisfacción laboral. Casa empresa farmacéutica Guacara Estado Carabobo* (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/4319>

Wendoly, V. (2018). *La Cultura y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho*, (Tesis de licenciado). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19616>

13. ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021</p>	<p>¿Qué relación existe entre la Cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación que existe entre Cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación que existe entre implicación y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021. - Identificar relación que existe entre consistencia y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021. - Determinar la relación que existe entre adaptabilidad y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021. - Identificar la relación que existe entre la misión y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021. 	<p>H1: Existe relación significativa entre Cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021</p> <p>H0: No existe relación significativa entre Cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021</p>	<p>Cultura organizacional y clima laboral</p>	<p>Tipo: Básico Nivel: Correlacional Diseño: No experimental, de corte transversal Población: 28 individuos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 02: CUESTIONARIO

Cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021

Soy estudiante egresado del Programa de estudios en Administración de la Universidad San Pedro, la cual estoy realizando una investigación sobre la relación que existe entre la Cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021

Se le agradece a Ud. Pueda brindar la información requerida con la mayor claridad y sinceridad posible. Gracias por su valioso aporte.

FASE I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

1. Genero:

Masculino: Femenino:

2. Antigüedad en la empresa: Años. Meses.

3. Rango de Edad

18 – 24 ()
26 - 37 ()
38 – 47 ()
48 - 57 ()
58 en adelante ()

FASE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Cultura organizacional. Luego de cada pregunta, usted verá alternativas y escalas de respuestas, por favor marque la alternativa que considere, concuerde con su opinión en cada caso.

Completamente de acuerdo	5
De desacuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Completamente en desacuerdo	1

	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1.	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.					
2.	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección					
3.	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva					
4.	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos					
5.	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
6.	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
7.	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización					
8.	Respondemos bien a los cambios del entorno					
9.	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.					
10.	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
11.	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo					
12.	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara					
13.	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas					
14.	Usted que es parte de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo					
15.	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro					

FASE III

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al Clima Laboral. Luego de cada pregunta, usted verá alternativas y escalas de respuestas, por favor marque la alternativa que considere, concuerde con su opinión en cada caso.

Totalmente De Acuerdo	5
De Acuerdo	4
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3
En Desacuerdo	2
Totalmente en Desacuerdo	1

	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1.	Considera que conoce y cumple con las normas, reglamentos y convenios internos establecidos					
2.	Considera que esta informado de todos los cambios internos que surgen en la empresa.					
3.	Considera usted, que desempeña sus actividades de tiempo y forma adecuada					
4.	Considera que antepone la responsabilidad de su trabajo a sus necesidades personales					
5.	Considera que el trabajo desempeñado es suficientemente reconocido y valorado por el jefe.					
6.	Considera que en la empresa se estimula al personal y reconoce los esfuerzos adicionales					
7.	El trato y la comunicación entre compañeros de la misma empresa es agradable					
8.	Considera que brinda un trato amable hacia las personas que solicitan servicio en la empresa					
9.	En la empresa se brinda oportunidades para hacer cosas distintas o innovadoras en el trabajo.					
10.	El trabajo que desempeña le permite incrementar el desarrollo de sus habilidades, aptitudes y conocimientos					
11.	Considera que entre la gente de esta empresa prevalece una atmosfera amistosa					
12.	Considera Las relaciones Jefe-trabajador tienden a ser agradables					
13.	Considera usted que posee un sentimiento de mejora continua para el cumplimiento de objetivos					
14.	Considera usted que se preocupa por superar la calidad de su desempeño personal y el de su organización					

15	Esta dispuesto a colaborar en los cambios positivos que se realicen en la empresa.					
16	Dentro de la empresa Móvil Tours. .se fomenta el trabajo en equipo					
17.	Considera que trabajar en la empresa Móvil Tours. .satisface sus necesidades y objetivos personales					
18.	Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa Móvil Tours. .					



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente de la investigación “Cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021”. La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr que sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y Apellidos del Experto: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

Formación Académica: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Áreas de experiencia profesional: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL, ADMINISTRACION GENERAL.

Tiempo: 33 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE
UNIVERSITARIO.

Institución: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación: Generar nuevo conocimiento para investigaciones

Objetivo del juicio de expertos: Validar el instrumento de investigación

Objetivo de la prueba: Aplicar el instrumento de recolección de información

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p>SUFICIENCIA</p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel.</p>	<p>-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.</p> <p>-Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.</p> <p>-Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.</p> <p>-Los ítems son suficientes.</p>
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no es claro</p> <p>-El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</p> <p>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</p> <p>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</p> <p>-El ítem es relativamente importante.</p>

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MÓVIL TOURS CARAZ, 2021”

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Implicación	¿La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección?	4	4	4	4	
	¿La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva?	4	4	4	4	
	¿Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos?	4	4	4	4	
	¿Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas?	4	4	4	4	

Consistencia	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización?	4	4	4	4	
	¿Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización?	4	4	4	4	
Adaptabilidad	¿Respondemos bien a los cambios del entorno?	4	4	4	4	
	¿La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones?	4	4	4	4	
	¿Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar?	4	4	4	4	
	¿Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?	4	4	4	4	
	¿La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara?	4	4	4	4	
	¿Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas?	4	4	4	4	


Misión	¿Usted que es parte de esta organización comprende lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo?	4	4	4	4	
	¿Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro?	4	4	4	4	
DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Estructura	¿Conoce y cumple con las normas, reglamentos y convenios internos establecidos?	4	4	4	4	
	¿Considera que esta informado de todos los cambios internos que surgen en la empresa?	4	4	4	4	
Responsabilidad	¿Usted considera que desempeña sus actividades de tiempo y forma adecuada?	4	4	4	4	
	¿Que se antepone a la responsabilidad de su trabajo a sus necesidades personales?	4	4	4	4	

Recompensas	¿El trabajo desempeñado es suficientemente reconocido y valorado por el jefe?	4	4	4	4	
	¿En la empresa se estimula al personal y reconoce los esfuerzos adicionales?	4	4	4	4	
Desafío	¿El trato y la comunicación entre compañeros de la misma empresa es agradable?	4	4	4	4	
	¿Considera que brinda un trato amable hacia las personas que solicitan servicio la empresa?	4	4	4	4	
Relaciones	¿En la empresa se brinda oportunidades para hacer cosas distintas o innovadoras en el trabajo?	4	4	4	4	
	¿El trabajo que desempeña le permite incrementar el desarrollo de sus habilidades, aptitudes y conocimientos?	4	4	4	4	
Cooperación	¿Considera que entre la gente de esta empresa	4	4	4	4	

	prevalece una atmosfera amistosa?					
	¿Las relaciones jefe-trabajador tienden a ser agradables?	4	4	4	4	
Estándares	¿Usted posee un sentimiento de mejora continua para el cumplimiento de objetivos?	4	4	4	4	
	¿Usted se preocupa por superar la calidad de su desempeño personal y el de su organización?	4	4	4	4	
Conflicto	¿Está dispuesto a colaborar en los cambios positivos que se realicen en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Dentro de la empresa Móvil Tours. se fomenta el trabajo en equipo?	4	4	4	4	
Identidad	¿Considera que trabajar en la empresa Móvil Tours, satisface sus necesidades y objetivos personales?	4	4	4	4	
	¿Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa Móvil Tours?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: LIC. ADM. Msc. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ		Fecha: 26 / 05 / 21	
 Firma:	Teléfono: 943643426	Email: Pablito_165333@hotmail.com	



PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente de la investigación "Cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021". La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr que sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del experto: ALEJANDRO FORTUNATO LOPEZ MORILLAS

Formación:

Académica: Administración

Áreas de experiencia profesional: RECURSOS HUMANOS, FINANZAS

Tiempo: 36 AÑOS

CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

Institución: USP

Objetivo de la investigación: Generar nuevo conocimiento para investigaciones

Objetivo del juicio de expertos: Validar el instrumento de investigación

Objetivo de la prueba: Aplicar el instrumento de recolección de información

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MÓVIL TOURS CARAZ, 2021”

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES <small>(Si debe modificarse un ítem por favor indique)</small>
Implicación	¿La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección?	4	4	4	4	
	¿La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva?	4	4	4	4	
	¿Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos?	4	4	4	4	

Consistencia	¿Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas?	4	4	4	4	
	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización?	4	4	4	4	
	¿Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización?	4	4	4	4	
Adaptabilidad	¿Respondemos bien a los cambios del entorno?	4	4	4	4	
	¿La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones?	4	4	4	4	
	¿Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar?	4	4	4	4	
	¿Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?	4	4	4	4	

Misión	¿La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara?	4	4	4	4	
	¿Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas?	4	4	4	4	
	¿Usted que es parte de esta organización comprende lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo?	4	4	4	4	
	¿Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro?	4	4	4	4	
DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Estructura	¿Conoce y cumple con las normas, reglamentos y convenios internos establecidos?	4	4	4	4	
	¿Considera que esta informado de todos los cambios internos que surgen en la empresa?	4	4	4	4	

Responsabilidad	¿Usted considera que desempeña sus actividades de tiempo y forma adecuada?	4	4	4	4	
	¿Que se antepone a la responsabilidad de su trabajo a sus necesidades personales?	4	4	4	4	
Recompensas	¿El trabajo desempeñado es suficientemente reconocido y valorado por el jefe?	4	4	4	4	
	¿En la empresa se estimula al personal y reconoce los esfuerzos adicionales?	4	4	4	4	
Desafío	¿El trato y la comunicación entre compañeros de la misma empresa es agradable?	4	4	4	4	
	¿Considera que brinda un trato amable hacia las personas que solicitan servicio la empresa?	4	4	4	4	

Relaciones	¿En la empresa se brinda oportunidades para hacer cosas distintas o innovadoras en el trabajo?	4	4	4	4	
	¿El trabajo que desempeña le permite incrementar el desarrollo de sus habilidades, aptitudes y conocimientos?	4	4	4	4	
Cooperación	¿Considera que entre la gente de esta empresa prevalece una atmosfera amistosa?	4	4	4	4	
	¿Las relaciones jefe-trabajador tienden a ser agradables?	4	4	4	4	
Estándares	¿Usted posee un sentimiento de mejora continua para el cumplimiento de objetivos?	4	4	4	4	
	¿Usted se preocupa por superar la calidad de su desempeño personal y el de su organización?	4	4	4	4	

Conflicto	¿Está dispuesto a colaborar en los cambios positivos que se realicen en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Dentro de la empresa Móvil Tours. se fomenta el trabajo en equipo?	4	4	4	4	
Identidad	¿Considera que trabajar en la empresa Móvil Tours, satisface sus necesidades y objetivos personales?	4	4	4	4	
	¿Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa Móvil Tours?	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	✓		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		✓	
VALIDEZ			
APLICABLE			
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			<input checked="" type="checkbox"/> NO
			<input type="checkbox"/> SI
Validado por <u>ALEJANDRO FORTUNATA LOPEZ MERILLAS</u>		Fecha: <u>25/07/2021</u>	
Firma: 	Teléfono: <u>943481392</u>	Email: <u>lopmeri@hotmail.com</u>	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente de la investigación “Cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa Móvil Tours Caraz, 2021”. La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr que sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del experto: **Jorge Daniel Pérez**

Formación:

Académica: **Administración**

Áreas de experiencia profesional: **Gerencia Estratégica**

Tiempo: **15 años**

CARGO ACTUAL: **Docente**

Institución: **USP**

Objetivo de la investigación: Generar nuevo conocimiento para investigaciones

Objetivo del juicio de expertos: Validar el instrumento de investigación

Objetivo de la prueba: Aplicar el instrumento de recolección de información

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.

		<p>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</p> <p>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</p> <p>-El ítem es relativamente importante.</p>

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MÓVIL TOURS CARAZ, 2021”

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Implicación	¿La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección?	4	4	4	4	
	¿La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva?	4	4	4	4	
Consistencia	¿Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos?	4	4	4	4	
	¿Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas?	4	4	4	4	

	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización?	4	4	4	4	
	¿Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización?	4	4	4	4	
Adaptabilidad	¿Respondemos bien a los cambios del entorno?	4	4	4	4	
	¿La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones?	4	4	4	4	
	¿Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar?	4	4	4	4	
Misión	¿Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?	4	4	4	4	
	¿La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara?	4	4	4	4	
	¿Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas?	4	4	4	4	

	¿Usted que es parte de esta organización comprende lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo?	4	4	4	4	
	¿Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro?	4	4	4	4	

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Estructura	¿Considera que conoce y cumple con las normas, reglamentos y convenios internos establecidos?	4	4	4	4	
	¿Considera que esta informado de todos los cambios internos que surgen en la empresa?	4	4	4	4	
Responsabilidad	¿Considera usted, que desempeña sus actividades de tiempo y forma adecuada?	4	4	4	4	
	¿Considera que antepone la responsabilidad de su trabajo a sus necesidades personales?	4	4	4	4	


Recompensas	¿Considera que el trabajo desempeñado es suficientemente reconocido y valorado por el jefe?	4	4	4	4	
	¿Considera que en la empresa se estimula al personal y reconoce los esfuerzos adicionales?	4	4	4	4	
Desafío	¿El trato y la comunicación entre compañeros de la misma empresa es agradable?	4	4	4	4	
	¿Considera que brinda un trato amable hacia las personas que solicitan servicio en la empresa?	4	4	4	4	
Relaciones	¿En la empresa se brinda oportunidades para hacer cosas distintas o innovadoras en el trabajo?	4	4	4	4	
	¿El trabajo que desempeña le permite incrementar el desarrollo de sus habilidades, aptitudes y conocimientos?	4	4	4	4	
Cooperación	¿Considera que entre la gente de esta empresa prevalece una atmosfera amistosa?	4	4	4	4	

	¿Considera Las relaciones Jefe-trabajador tienden a ser agradables?	4	4	4	4	
Estándares	¿ Considera usted que posee un sentimiento de mejora continua para el cumplimiento de objetivos?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que se preocupa por superar la calidad de su desempeño personal y el de su organización?	4	4	4	4	
Conflicto	¿Está dispuesto a colaborar en los cambios positivos que se realicen en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Dentro de la empresa Móvil Tours. .se fomenta el trabajo en equipo?	4	4	4	4	
Identidad	¿Considera que trabajar en la empresa Móvil Tours, satisface sus necesidades y objetivos personales?	4	4	4	4	
	¿Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa Móvil Tours?	4	4	4	4	

--	--	--	--	--	--	--

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		x	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI x NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI x NO
Validado por: Jorge Daniel Perez		Fecha: 27-07-2021	
 Firma:	Teléfono: 323505	Email: jorg.daniel@usanpedro.edu.pe	

ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD DEL ALFA DE CRONBACH

Estadísticas de fiabilidad Cultura

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	58,43	44,106	,575	,889
2. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección	58,89	42,321	,676	,885
3. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva	58,82	43,411	,535	,891

4. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos	58,68	45,485	,394	,896
5. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	58,82	44,819	,429	,895
6. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	58,96	41,665	,739	,882
7. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización	58,64	43,646	,709	,885
8. Respondemos bien a los cambios del entorno	58,75	46,639	,317	,898
9. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.	58,79	43,212	,543	,890

10. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	58,89	42,396	,668	,885
11. Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo	59,11	43,507	,650	,886
12. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara	58,89	43,655	,580	,889
13. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas	58,93	41,180	,767	,880
14. Usted que es parte de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo	58,75	43,380	,597	,888
15. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro	58,64	46,831	,354	,896

**Estadísticas de fiabilidad
Clima**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Considera que conoce y cumple con las normas, reglamentos y convenios internos establecidos	71,86	43,534	,507	,851
2. Considera que esta informado de todos los cambios internos que surgen en la empresa	71,93	45,180	,351	,858
3. Considera usted, que desempeña sus actividades de tiempo y forma adecuada	71,82	45,930	,264	,862

4. Considera que antepone la responsabilidad de su trabajo a sus necesidades personales	71,86	42,942	,530	,850
5. Considera que el trabajo desempeñado es suficientemente reconocido y valorado por el jefe.	72,14	44,423	,426	,855
6. Considera que en la empresa se estimula al personal y reconoce los esfuerzos adicionales	72,11	42,618	,644	,845
7. El trato y la comunicación entre compañeros de la misma empresa es agradable	71,79	44,915	,620	,849
8. Considera que brinda un trato amable hacia las personas que solicitan servicio en la empresa	71,89	45,729	,394	,856

9. En la empresa se brinda oportunidades para hacer cosas distintas o innovadoras en el trabajo	71,96	43,073	,580	,848
10. El trabajo que desempeña le permite incrementar el desarrollo de sus habilidades, aptitudes y conocimientos	71,93	45,032	,441	,854
11. Considera que entre la gente de esta empresa prevalece una atmosfera amistosa	72,21	44,101	,544	,850
12. Considera Las relaciones Jefe-trabajador tienden a ser agradables	72,00	42,815	,576	,848
13. Considera usted que posee un sentimiento de mejora continua para el cumplimiento de objetivos	72,04	44,110	,454	,854
14. Considera usted que se preocupa por superar la calidad de su desempeño personal y el de su organización	72,14	45,386	,396	,856

15. Esta dispuesto a colaborar en los cambios positivos que se realicen en la empresa.	72,04	46,406	,355	,857
16. Dentro de la empresa Móvil Tours. .se fomenta el trabajo en equipo	72,11	43,210	,535	,850
17. Considera que trabajar en la empresa Móvil Tours. .satisface sus necesidades y objetivos personales	72,04	44,258	,438	,854
18. Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa Móvil Tours	71,79	45,360	,421	,855

ANEXO N° 04: BASE DE DATOS

		Cultura organizacional														
		Implicación			Consistencia				Adaptabilidad			Misión				
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2		4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4
3		5	3	3	3	5	3	4	5	4	3	3	5	4	3	4
4		5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4
5		5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
6		5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
7		5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4
8		4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	5
9		3	3	3	5	3	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5
10		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
11		5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
12		4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
13		3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3
14		5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	5
15		5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4
16		5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
17		4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4
18		3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
19		5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4
20		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21		5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
22		5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
23		5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4
24		4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	5
25		5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26		4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4
27		5	3	3	3	5	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4
28		5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4

		Clima laboral																	
		Estructura		Responsabilidad		Recompensas		Desafío		Relaciones		Cooperación		Estándares		Conflicto		Identidad	
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
SUJETOS	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
	3	5	5	5	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	4	3	3	5
	4	4	3	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	5
	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4
	6	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
	7	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4
	8	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
	9	5	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4
	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
	12	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4
	13	5	3	3	3	5	3	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5	5	5
	14	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5
	15	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
	16	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3
	17	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5
	18	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	4
	19	3	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	3	3
	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
	21	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4
	22	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
	23	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4
	24	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
	25	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
	26	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4
	27	5	5	5	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4
	28	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5

ANEXO N° 05: CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y
CLIMA LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA
MÓVIL TOURS CARAZ, 2021**

por Luis Huamán Villanueva

Fecha de entrega: 26-jul-2021 09:58a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1624307743

Nombre del archivo: Huam_n_Villanueva_Luis_Alfredooo.docx (670.07K)

Total de palabras: 15252

Total de caracteres: 79437



CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MÓVIL TOURS CARAZ, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.grafiati.com Fuente de Internet	1%
5	ciencialatina.org Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	1%
7	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	




		1 %
10	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
11	www.publicaciones.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	conocereinnovar.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
14	1library.co Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1 %
19	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



21	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	dspace.uazuay.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
26	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
28	intellectum.unisabana.edu.co Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.espe.edu.ec	

	Fuente de Internet	<1 %
33	www.worki360.com Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	<1 %
39	repositorio.uees.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
41	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
42	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	<1 %



43	archivo.fmu.br Fuente de Internet	<1 %
44	tecnociencia.uach.mx Fuente de Internet	<1 %
45	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
46	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
47	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.lamolina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	repository.udem.edu.co Fuente de Internet	<1 %
52	bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8080 Fuente de Internet	<1 %
53	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
54	www.gba.gob.ar	

Fuente de Internet

<1 %

55 digibug.ugr.es
Fuente de Internet

<1 %

56 docslide.us
Fuente de Internet

<1 %

57 doczz.es
Fuente de Internet

<1 %

58 idoc.pub
Fuente de Internet

<1 %

59 repositorio.unheval.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

60 www.demuestra.com
Fuente de Internet

<1 %

61 www.dspace.espol.edu.ec
Fuente de Internet

<1 %

62 Glenda Meliza Flores-Zavala, Fabiola Wendy Villegas-Cayllahua, Ana Cecilia Napán-Yactayo.
"Calidad de servicio y su relación con la fidelización de los clientes", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2021
Publicación

<1 %

63 argentina.indymedia.org
Fuente de Internet

<1 %

core.ac.uk



64	Fuente de Internet	<1 %
65	idus.us.es Fuente de Internet	<1 %
66	majo-eikoncontemporaneablogspotcom.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
67	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
68	sostenibilidadyestrategia.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
69	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
70	rev-ib.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
71	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
72	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
73	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Exclur bibliografia Activo



ANEXO N° 06: FORMULARIO DE REPOSITORIO



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Huamán Villanueva Luis Alfredo		47484178	Luiiz_1bk@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>	Doctorado		
4. Título del Documento de Investigación			
“Cultura Organizacional y Clima Laboral en los Trabajadores de la Empresa Móvil Tours Caraz, 2021”			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/>
	Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶



Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	17	09	2024

Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital

5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
6. Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a Ley (Ley 27444, art. 32, n.ºm. 32.3).

UNIVERSIDAD SAN PEDRO | Repositorio Institucional
Digital