

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL
CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA
EMPRESA CAJAMARQUINA DE SERVICIOS GENERALES Y
CONSTRUCCIÓN,2021”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

Jenny Rivarola Ramos

Asesor:

Mg. Lic. Diego Armando Ore Leyva
<https://orcid.org/0000-0002-8432-6213>

Cajamarca - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	LILIANA BEATRIZ CARRILLO CARRANZA	40730539
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

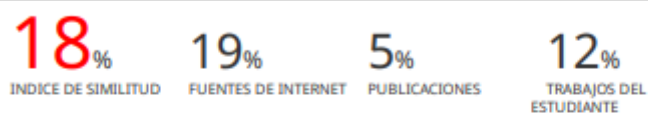
Jurado 2	LUIS ENRIQUE CESPEDES ORTIZ	26685956
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	SARAI NELLY SAMAN CHINGAY	45650843
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME SIMILITUD

INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CAJAMARQUINA DE SERVICIOS GENERALES Y CONSTRUCCIÓN,2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a:

A mis padres Nelson, Cleotilde y a mi querido Abuelito Cesar quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por las inmensas noches que me dijeron que podía que después del esfuerzo siempre hay una recompensa, gracias porque sin ustedes no hubiera podido, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

AGRADECIMIENTO

Me gustaría agradecer en estas líneas la ayuda que muchas personas y colegas me han prestado durante el proceso de investigación y redacción de este trabajo. En primer lugar, quisiera agradecer a mis padres que me han ayudado y apoyado en todo momento, a mis tutores, Alex Miguel Hernández Torres, Judith Estefany Araujo García y Jhaquelin Mareli Castañeda Mendoza por haberme orientado en todos los momentos que necesité su apoyo. Así mismo, deseo expresar mi reconocimiento a la Universidad Privada del Norte, por todas las asesorías e información brindada a lo largo de esta carrera.

Amigos y futuros colegas que me ayudaron de una manera desinteresada, agradezco infinitamente por toda su ayuda y buena voluntad. Gracias por nunca dejarme sola y decirme que podía siempre.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Formulación del problema	24
1.3. Objetivos	25
1.4. Hipótesis	25
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	29
CAPÍTULO III: RESULTADOS	35
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	53
REFERENCIAS	66
ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	32
Tabla 2	33
Tabla 3	35
Tabla 4	37
Tabla 5	38
Tabla 6	39
Tabla 7	39
Tabla 8	40
Tabla 9	41
Tabla 10	41
Tabla 11	42
Tabla 12	43
Tabla 13	43
Tabla 14	44
Tabla 15	45
Tabla 16	45
Tabla 17	46
Tabla 18	47
Tabla 19	48
Tabla 20	49
Tabla 21	49

Tabla 22	50
Tabla 23	50
Tabla 24	51
Tabla 25	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Clasificación de sexo de encuestados.....	35
---	----

RESUMEN

Este estudio se llevó a cabo con el objetivo de determinar la influencia que existe entre la cultura organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021; se realizó una investigación aplicada de enfoque cuantitativo, tipo correlacional de diseño no experimental, la población estaba conformada por el 100% del personal staff que son 16 personas, tomándose la misma población en la muestra.

La técnica utilizada en el estudio fue la encuesta, como instrumento se aplicó el cuestionario, con una confiabilidad calculada mediante el Alfa de Cronbach de 0.953, así mismo el instrumento fue validado por expertos. Finalmente se demostró que si existe influencia correlacional positiva de la cultura organizacional en el clima laboral en los trabajadores de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021; estos resultados fueron demostrados mediante la correlación de spearman de 0.846, es decir una correlación positiva muy alta, obteniendo una significancia de 0,001 menor a 0,05; siendo esta en un 95%, es decir que con una buena gestión de la cultura organizacional traerá como consecuencia un mejor clima laboral en los trabajadores de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

PALABRAS CLAVES: Cultura organizacional, clima laboral, dimensiones del clima, dimensiones de la cultura.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Al paso del tiempo la cultura organizacional y el clima laboral ha sido un tema muy tocado en empresas globales, como señala Barnard, Delgado y Voutssás (2016) la cultura organizacional son todas las normas, valores por lo que se rige una empresa; por otro lado, Bordas Martínez (2016) menciona que el clima laboral es el entorno de trabajo, donde se evidencian aspectos tangibles e intangibles ya establecidos dentro de la organización, por ende afectan a los colaboradores en actitudes, motivación y comportamiento.

Las empresas posicionadas a nivel internacional son una muestra que, en el tiempo transcurrido, han demostrado un avanzado progreso con respecto a cultura organizacional y clima laboral. según Great Place To Work (2022) que premia a las mejores organizaciones para trabajar ha identificado a la organización MD maestranza Diesel a nivel mundial como el mejor lugar para trabajar en el sector de servicios generales en el segmento de minería, puesto que maneja una cultura organizacional llena de valores como calidad, aprendizaje e innovación, permitiéndole tener un entorno laboral familiar con accesibilidad y flexibilidad, manejando dentro de sus políticas el crecimiento de sus colaboradores por medio de capacitaciones y especializaciones; asimismo la organización vela por la salud y seguridad en el trabajo, por ello realiza monitoreo constantes evitando así cualquier tipo de riesgo, por esta razón la entidad se ha coloca entre las primeras empresas del sector, reconocida no solo por tener una buena cultura si no un buen clima laboral donde predomina el trabajo en equipo.

Por otro lado; tenemos a France Telecom conocida actualmente como Orange la empresa tele operadora de Francia. Según el diario BBC News Mundo (2019) esta es popular por tener una cultura organizacional impuesta a través del terror, provocando que 19 trabajadores se suicidaran, 12 lo intentaran y 8 sufrieran de depresión debido a su clima laboral

lleno de acoso y hostigamiento. La organización France Telecom fue denunciada por acoso laboral a 39 empleados y de hostigamiento laboral al resto de colaboradores ya que a unos les obligaba a renunciar de la planilla, mientras que, a otros a trasladarse de puestos y centros de trabajos, como consecuencia a estos actos muchos colaboradores se suicidaron y en sus cartas mencionaban "*Me suicido debido a mi trabajo de France Telecom. Esa es la única razón*".

En el Perú según Great Place To Work (2022) premia a las mejores organizaciones peruanas para trabajar a identificado a DHL Global Forwarding a nivel nacional como el mejor lugar para trabajar en el sector de transporte ya que es una empresa que prioriza su cultura organizacional en la resiliencia, manteniendo un equilibrio entre la vida personal y laboral; el objetivo de dicha empresa es promover una cultura enfocada a la igualdad de género donde las mujeres tengan la oportunidad de ocupar puestos de liderazgo, por otro lado la organización maneja un impecable clima laboral, dado que está lleno de oportunidad, transparencia y apoyo profesional; ya que para DHL Global Forwarding es primordial que el capital humano tenga la mejor sensación de su ambiente laboral y les permita a estos mejorar cada día su rendimiento y productividad en la organización.

Por otro lado; tenemos al grupo Graña y Montero quien hizo todo lo contrario y no respeto sus políticas y directrices de su cultura organizacional yendo contra sus valores de responsabilidad y seriedad; a causa de que se vio involucrada en alegatos de corrupción vinculado a Odebrecht y al escándalo Lava Jato, entrando en una profunda crisis que afecto todos los aspectos de la organización principalmente el clima laboral dejándolo inestable y perdiendo su capital humano debió a la falta de transparencia dado que se afirma que participo en el pago de coimas para ganar las licitaciones de obras públicas (Quispe, 2017).

En el nivel local tenemos a las organizaciones Sodimac y Maestro que se posicionan dentro de las mejores para laboral en la ciudad de Cajamarca, debido a que mantienen una

cultura organizacional familiar, considerando dentro de sus políticas está el reclutamiento de mujeres, adultos mayores, personas con habilidades diferentes y comunidad LGTB, asimismo manejan una actualizada tecnología facilitándoles el trabajo a sus colaboradores. Por otro lado, su clima laboral es envidiable debido a que está lleno de confianza con un trato horizontal donde todos están enfocados a las mismas metas que es cumplir los sueños de todos los clientes, dentro del entorno se promueve la diversidad e inclusión a la vez el nivel de reto que brinda la organización es motivadora pues permite el crecimiento profesional de sus trabajadores Great Place To Work (2022).

En el estudio de la problemática de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021; se ha identificado deficiencias con respecto a la cultura organizacional y clima laboral.

En cuanto a la variable cultura organizacional, se evidencia que, en los aspectos formales, la empresa cuenta con un organigrama, pero este no está actualizado, la descripción de puesto no se acata dado que un mismo trabajador cumple varias funciones por la falta de trabajadores, en cuanto a la tecnología aún es muy básica para integrar y mantener la información actualizada de la empresa y las políticas no se ejecutan debido a la dinámica del trabajo y las distintas situaciones del día a día.

En los aspectos informales, la empresa excede en los límites de reporte por cargo, vinculándose directamente con gerencia y los colaboradores tienden a trabajar de manera aislada, es decir, cada área se preocupa por cumplir sus propios objetivos sin tomar en cuenta otras áreas y finalmente con respecto a los valores de la organización no se practican en su totalidad puesto que los colaboradores tienden a ser individualistas y actuar dependiendo de la situación del entorno.

En cuanto a la variable clima laboral de la empresa de servicios generales y

construcción; en la dimensión de estructura muestra la percepción de las obligaciones, donde se evidencia que los colaboradores realizan más funciones de las establecidas debido a la rotación del personal, además no se cumplen con las reglas de jerarquía en cuanto a reportes de tareas debido a la ausencia de personal, no obstante, en responsabilidad individual no presenta inconvenientes ya que los colaboradores conocen el trabajo muy bien por el tiempo que llevan realizando la labor.

En cuanto a la remuneración los colaboradores tienen una percepción de que podría ser mejor debido a la cantidad de actividades que realizan, con respecto a los riesgos y toma de decisiones se evidenció que el nivel de reto de los colaboradores ya no es motivador debido al tiempo de desempeño de las mismas funciones convirtiéndose en un entorno rutinario mitigando las expectativas de ascender y desarrollarse profesionalmente, en cuanto al nivel de toma de decisiones es limitado puesto que ante muchas situaciones por más mínima que esta sea debe ser consultada por el gerente de la organización y el apoyo es escaso debido al bajo nivel de compromiso entre los colaboradores de diferente área puesto que no consideran que toda la organización es un equipo. Frente a esta problemática se ha decidido estudiar la influencia de la cultura organizacional en el clima laboral.

Para responder a las interrogantes se tomará en cuenta estudios internacionales:

Un estudio realizado por Álvarez (2019), tuvo como objetivo realizar una propuesta de acciones para el fortalecimiento de la cultura y clima organizacional desde el enfoque de la comunicación estratégica a la empresa Álvarez y Álvarez, Arquitectura, Ingeniería y Urbanismo, S.A. de C.V. La metodología utilizada es tipo descriptiva, de diseño exploratoria, de enfoque mixto cualitativo y cuantitativo, por lo que se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, entrevista. Los resultados muestran que la organización se encuentra en un proceso de crecimiento sin importar el nivel jerárquico asimismo los valores de los

directivos impactan a sus colaboradores desarrollando una cultura organizacional estable fomentando un clima laboral adecuado, a su vez tener en cuenta que la cultura y el clima en la organización no se desarrolla sola; implica mucho las actitudes ante adversidad, recompensas, motivaciones, control y sanciones.

Un estudio realizado por Rodríguez Guerrero (2015), tuvo como objetivo realizar una propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social. La metodología utilizada de modelo mixta en base a análisis cualitativo y cuantitativo, de tipo descriptiva. La población de estudio es de 231 personas. Como instrumento de recolección de datos se empleó encuestas para cada variable. Los resultados obtenidos muestran en base a la cultura organizacional, que un 37% de los colaboradores se consideran valorados, mientras que un 27% mencionan que el nivel directivo no reconoce el talento humano de todo el equipo de trabajo; por otro lado, en el clima laboral el 35% del MCDS considera que las normas establecidas no permiten fluidez en el trabajo, mientras que el 30% opinan lo contrario; por lo cual se sugirió fortalecer la cultura organizacional dando estabilidad a los colaboradores y en el clima laboral motivando al personal mediante recompensas y desarrollo profesional.

Estudios realizados a nivel nacional muestran que:

Un estudio realizado por Moína Huanca y Rondon Riveros (2018), tuvo como objetivo determinar la relación de la cultura organizacional y el clima laboral en los trabajadores de la papelería Panamericana S.A. Arequipa 2018. La metodología utilizada se basa en una investigación cuantitativa, de corte transversal. Los resultados determinaron la relación con un índice de significancia de 0.023, que es un valor menor al parámetro de 0.05, el cual indica que existe relación; de la misma manera se encuentra un valor $r = 0.874$, que precisa una correlación de intensidad fuerte entre estas variables. Finalmente, se concluye que existe una relación

estadísticamente significativa entre el clima laboral y la cultura organizacional.

Un estudio realizado por Choque (2019), tuvo como objetivo es analizar el nivel de influencia de la cultura de la entidad sobre el clima de la institución en la Micro Red Cono Sur de Tacna. La metodología utilizada es básica de nivel correlacional de diseño no experimental, tomándose como muestra a 120 personas que trabajan en la Microred cono sur de la ciudad de Tacna, por lo que se utilizó como técnica de recolección la encuesta, siendo validada por juicio de expertos con una alta y fuerte confiabilidad, con una fiabilidad del Alfa de Cronbach con 0,879 para la variable “Cultura organizacional” y de 0,863 para la variable “Clima laboral”. Los resultados determinaron que existe una relación directa entre cultura organizacional y clima laboral debido a que muestra los resultados una influencia significativa (valor de t calculado = 11,416 y valor de $p = 0,000$) de la cultura organizacional sobre el clima laboral desde la perspectiva de los trabajadores asistenciales de la Micro Red Cono Sur de Tacna asimismo el 64,1% de los colaboradores mencionan que la cultura organizacional que los caracteriza está en proceso de fortalecimiento, el 31,5% señala es fuerte, mientras que el 4,3% precisa que es débil.

Un estudio realizado por Pozo (2021), tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional con el clima laboral en los trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima, 2020, la investigación es básica, de enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo – correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, tomando una muestra de 186 trabajadores, la técnica de recolección de datos es la encuesta, siendo validada por juicio de expertos con una confiabilidad mediante el alfa de Cronbach de 0.858 para el de cultura organizacional y 0.867 para el de clima laboral, ambos valores señalan que existe una fuerte confiabilidad. Los resultados muestran que más del 90% de trabajadores sostiene la existencia de un alto nivel de cultura organizacional y clima laboral en la empresa.

En conclusión

Existe una relación significativa entre cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de una empresa textil del cercado de lima 2020.

Un estudio realizado por Ticona Inquilla (2009), tuvo como objetivo determinar de qué manera influyó la Cultura Organizacional en el Clima Laboral de la dirección regional de salud de Tacna. La metodología utilizada es tipo descriptiva, de diseño no experimental, de corte correlacional, tomándose como muestra a 170 trabajadores, por lo que se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, siendo validada por juicio de expertos con una alta y fuerte confiabilidad. Respecto a los resultados se demostró un 34.74% de probabilidad que la cultura organizacional este condicionado al clima laboral; Por consiguiente, para la contratación de hipótesis se empleó la correlación de Pearson donde indica un nivel de confianza del 95,00%. Los siguientes pares de variables tienen P-valores por debajo de 0,05 de cultura y clima, por lo que se dedujo que existe una correlación positiva entre los índices de clima laboral y la cultura organizacional.

Un estudio realizado Gavino Alomía (2018), tuvo como objetivo determinar la relación entre Cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017. La metodología utilizada es de tipo descriptiva, de diseño descriptivo correlacional. La población de estudio son 14 docentes. Como instrumento se empleó un cuestionario para cada una de las variables, se aplicó el muestreo probabilístico “t” Student y validados mediando el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados obtenidos de la hipótesis planteada muestra que existe una correlación fuerte equivalente a 0.93 con una “t” calculada a 9.08 con un nivel de significancia del 95% entre la cultura organizacional y el clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017. Finalmente, se concluye que para tener una relación significativa

entre las dos variables debe iniciarse con el estudio de la cultura organizacional y el clima organizacional, con el propósito de conocer el comportamiento de estas en la realidad organizacional de la misma manera conocer como estas repercuten en la caracterización de la organización y el éxito del servicio que presta a la comunidad.

Estudios realizados a nivel local muestran que:

Un estudio realizado por Ramírez Chávez y Sánchez Suarez (2022), tuvo como objetivo determinar la relación entre clima laboral y cultura organizacional en una universidad privada de la ciudad de Cajamarca, 2021. La metodología utilizada es de modelo cuantitativo, de tipo descriptivo, de diseño no experimental con corte correlacional, de método hipotético-deductivo, la población de muestra son 151 estudiantes. En el estudio se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario con el propósito de recolección de datos de ambas variables, validados mediante el alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos según el coeficiente correlación de clima laboral y cultura organizacional muestran que hay una relación positiva débil entre clima laboral y cultura laboral, con una significancia de 0.046 menor a 0.05. Finalmente, se concluye en implementar estrategias para el clima laboral y cultura organizacional ya que existe una relación débil la cual se debe mejorar con la finalidad de brindar un servicio de calidad.

Un estudio realizado por Arce (2018), tuvo como objetivo es determinar si la cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, contribuye a un buen clima laboral en sus trabajadores, 2021. La investigación es no experimental de diseño transversal y descriptivo, la muestra de estudio son 16 trabajadores, la técnica de recolección de datos es la encuesta y esta fue validada por el alfa Cronbach. Los resultados muestran que la cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, no es adecuada, por tanto, no contribuye a un buen clima laboral en sus trabajadores, lo genera poco compromiso de los

trabajadores con la organización asimismo se demostró que existe una relación entre la cultura organizacional y el clima laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, con la prueba estadística Chi cuadrado de 12.01 que es mayor que 7.82 (Chi tabulado), se establece que existe relación entre la dimensión factores organizacionales de la cultura organizacional y el clima laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.

La cultura organizacional actualmente es el tema más tocado por las organizaciones ya que se ve afectado por los continuos cambios del ambiente impactando sobre los resultados de las organizaciones. Así como menciona Chand (2018), la cultura organizacional determina como responden tanto los colaboradores como clientes a la visión y al liderazgo.

Para esta investigación se tomará en cuenta bases teóricas, para la cultura organizacional:

Guerrero y Silva (2017) menciona que la cultura organizacional, es el conjunto de creencias, valores, suposiciones y comportamientos. Estos están presentes en la empresa e influyen en su desarrollo, en la formación de grupos sociales, normas, identidad que posibilita la comunicación de los miembros para la consecución de los objetivos de la empresa.

La cultura organizacional es considerada la personalidad de la organización, el conjunto de características que le proporcionan su propia identidad y le permiten diferenciarse de las otras Llanos (2016).

Velázquez, Del toro, y Concepción (2018) menciona que la cultura organizacional hace referencia a todos los comportamientos, acuerdos y características de los miembros de la organización.

Encinas (2021) menciona que la cultura organizacional como hecho social involucra a aspectos formales e informales. Asimismo, Olaz & Ortiz (2022) indica que la cultura organizacional son normas, valores y creencias que regulan el comportamiento de los

individuos, sus relaciones formales e informales; es decir la cultura organizacional proporciona a la entidad un marco de referencia, una visión compartida que da sentido a la vida dentro de esta como también a las relaciones que esta mantiene con entidades externas.

Desde el punto de vista de Pezo y Luna (2005) citado en Pezo y Luna (2023) se puede afirmar, que la cultura organizacional cumple cinco funciones principales dentro de cualquier entidad:

Primero, la cultura organizacional define los límites, es decir, las conductas diferenciales de unos u otros. Segundo, la cultura organizacional transmite sentido de identidad a todos colaboradores de la organización. Tercero, la cultura organizacional facilita el establecimiento de compromiso personal. Cuarto, la cultura organizacional incrementa la estabilidad del sistema social y, por último; la cultura organizacional vincula y ayuda a mantener una entidad a proporcionar normas adecuadas sobre lo que deben hacer y decir los colaboradores.

Las empresas deben ser un espacio donde se promueva la creatividad, responsabilidad y la innovación; por ello, existen cuatro tipos de cultura organizacional, en las cuales cada organización se identifica según su modelo predominante de su gestión. En primer lugar, cultura rutinaria, las empresas con este tipo de cultura las decisiones se toman en el nivel directivo, su dirección se dedica mayormente a realizar trabajos rutinarios y los gerentes trabajan bajo presión siempre están apurados, ocupados y sobrecargados. En segundo lugar, cultura burocrática, las organizaciones con esta cultura alcanzan un crecimiento excesivo como consecuencia incrementan el control, normas, procedimientos y rutinas. En tercer lugar, cultura soñadora, las entidades en esta cultura tratan de romper con lo rutinario y burocrático a través del voluntarismo; sin embargo, no cuenta con tecnología en programas de mejoramiento y basan su desarrollo en teorías y modelos externos. Finalmente, cultura flexible e innovadora,

las organizaciones con esta cultura hace énfasis en que todos los integrantes se sientan parte del mismo equipo, el capital humano es su principal preocupación estableciendo políticas claras de incentivos, promoción de creatividad, capacidad innovadora y la incorporación de alta tecnología según Pezo y Luna (2005) citado en Pezo y Luna (2023).

Chiavenato (2006) citado en Chiavenato (2023) menciona que la cultura organizacional es el conjunto de hábitos, creencias, valores, tradiciones y relaciones sociales típicas de cada organización. En pocas palabras se podría decir que es la forma tradicional con la cual la organización está acostumbrada a realizar las funciones.

Por otro lado, Chiavenato (2006) citado en Chiavenato (2023), manifiesta que la cultura organizacional se caracteriza por aspectos formales abiertos y aspectos formales ocultos; es decir, los aspectos formales son componentes visibles y públicamente observables orientados para aspectos operacionales y de tareas mientras que los aspectos informales con componentes invisibles y cubiertos que se caracterizan por ser afectivos y emocionales para aspectos sociales y psicológicos a diferencia de los aspectos formales que son la parte visible e involucran políticas y directrices, métodos y procedimientos, objetivos, estructura organizacional y tecnología adoptada. Los aspectos informales se encuentran ocultos en la parte inferior involucran percepciones, sentimientos, actitudes, valores, interacciones informales y normas grupales. Los aspectos informales son más difíciles de comprender a interpretar, como también de cambiar o sufrir transformaciones asimismo menciona que los aspectos formales son componentes visibles y públicamente observables orientados para aspectos operacionales y de tareas mientras que los aspectos informales con componentes invisibles y cubiertos que se caracterizan por ser afectivos y emocionales para aspectos sociales y psicológicos.

En relación a la variable clima laboral se ha formulado las siguientes teorías:

Castaño (2005) menciona que el clima laboral es variable de la cultura organizacional

ya que influye en los comportamientos del individuo viéndose reflejados en los niveles de motivación.

Bordas (2016) manifiesta que El clima laboral es el entorno de trabajo, donde se evidencian aspectos tangibles e intangibles ya establecidos dentro de la organización, por ende, afectan a los colaboradores en actitudes, motivación y comportamiento.

Iglesias y Sánchez (2015), en su investigación menciona que el clima laboral es el conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo y que estas son percibidas por los trabajadores dentro de la organización, es por ello que para las organizaciones es de suma importancia medir y conocer el clima laboral, ya que este puede impactar significativamente los resultados. Ya que según explica la gerente general de Great Place To Work en el Perú *“cuando las personas están complacidas con lo que hacen, están dispuestas a dar el 100% de su esfuerzo o más”*, lo cual representa un beneficio extraordinario para cualquier organización (Great Place To Work 2022).

Según Schneider y Hal (1972) citado por Chiang, et al. (2010) menciona que el clima laboral son las impresiones que tienen los colaboradores y que están inmersas por todas las características tanto de la entidad como del individuo.

Silvera (2016) Menciona que el clima organizacional es el ambiente donde el recurso humano pasa la mayor parte de sus labores diarias y está ligado principalmente a la motivación y satisfacción de sus necesidades psicológicas, sociales, personales y al logro de objetivos dentro de la organización.

Caspar (2007) citado en Caspar (2023) manifiesta que los componentes más importantes del clima laboral dentro de la organización y como estas afectan a los colaboradores; por ello se detallara cada una: las condiciones físicas, la remuneración, el diseño de puestos de trabajo y finalmente los procesos y procedimientos.

Grueso (2016) menciona a los componentes del clima organizacional se agrupa en dos partes: una que pertenece a la seguridad psicológica y la otra a la situación psicológica; el primer grupo hace referencia a las percepciones que tienen los empleados de un ambiente sano y estable. Por ello; se divide en apoyo del superior inmediato, claridad del rol y expresión de los propios sentimientos.

Apoyo del superior inmediato, se refiere a la percepción del empleado que tiene sobre el apoyo de sus superiores ya sea en la toma de decisiones como en la manera de realizar sus labores, asimismo menciona que la claridad del rol, indica el grado de percepción en la descripción de las funciones y expectativas de un puesto específico, finalmente esta la expresión de los propios sentimientos, en la cual los colaboradores muestran la percepción sobre la libertad en cuanto al trabajo y organización sin ningún acto de represalia.

En el siguiente grupo de dimensiones sobre la situación psicológica hace referencia a la percepción que tienen los colaboradores según sus experiencias sobre su trabajo. Por ello se divide en contribución personal, reconocimiento, trabajo como reto. En primer lugar, contribución personal, es aquella percepción que tienen los colaboradores sobre el significado de su trabajo y como este influyera en la meta de la organización. En segundo lugar, el reconocimiento, es la creencia que tiene el colaborador en que la entidad aprecia y valora el desempeño de los colaboradores, finalmente trabajo como reto, que implica ver el grado de exigencia que tienen las funciones planteadas en el uso de sus capacidades y habilidades.

Méndez (2006) citado en Méndez (2023) menciona que según el modelo de Litwin y Stringer identifican como dimensiones del clima organizacional.

El modelo de Litwin y Stringer menciona a seis dimensiones: Estructura. Responsabilidad individual, remuneración, riesgos y toma de decisiones, apoyo y tolerancia al conflicto.

Contreras y Matheson (1984) citado en Contreras y Matheson (2023) menciona que la estructura son todas aquellas reglas, controles y procedimientos; es decir se enfoca principalmente en la estructura formal; asimismo menciona que la responsabilidad individual hace referencia a que cada colaborador tome conciencia y ser su propio jefe es decir tomar sus propias decisiones sin tener siempre que consultar con sus superiores; por otro lado, está la remuneración que hace énfasis más en la recompensa positiva antes que el castigo.

Méndez (2006) citado en Méndez (2023) menciona sobre los riesgos y toma de decisiones que son todos esos desafíos que uno tiene que aprender a manejar en el ambiente laboral, asimismo manifiesta que el apoyo es el sentimiento de compañerismo que tienen los colaboradores tanto en nivel superiores como inferiores; por último cita que la tolerancia al conflicto, es el respeto que se tiene dentro del entorno de la organización al manejar diversas ideas u opiniones sobre distintos temas dentro de esta.

1.2. Formulación del problema

La pregunta general es: ¿Qué influencia tiene la cultura organizacional en el clima laboral de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021?

Las preguntas específicas son:

¿Qué influencia tiene la cultura organizacional en la estructura, de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021?

¿Qué influencia tiene la cultura organizacional en la responsabilidad individual de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021?

¿Qué influencia tiene la cultura organizacional en la remuneración de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021?

¿Qué influencia tiene la cultura organizacional en los riesgos y toma de decisiones de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021?

¿Qué influencia tiene la cultura organizacional en el apoyo de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021?

¿Qué influencia tiene la cultura organizacional en la tolerancia al conflicto de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021?

1.3. Objetivos

El objetivo general es: Determinar la influencia que tiene la cultura organizacional en el clima laboral de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Como objetivos específicos:

Establecer la influencia que tiene la cultura organizacional en la estructura de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Establecer la influencia que tiene la cultura organizacional en la responsabilidad individual de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Establecer la influencia que tiene la cultura organizacional en la remuneración de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Establecer la influencia que tiene la cultura organizacional en los riesgos y toma de decisiones de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Establecer la influencia que tiene la cultura organizacional en el apoyo de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Establecer la influencia que tiene la cultura organizacional en la tolerancia al conflicto de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

1.4. Hipótesis

La hipótesis general:

Hi: Existe influencia positiva de la cultura organizacional en el clima laboral de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

H0: No existe influencia positiva de la cultura organizacional en el clima laboral de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Las hipótesis específicas

H1: Existe influencia positiva de la cultura organizacional en la estructura de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

H0: No existe influencia positiva de la cultura organizacional en la estructura de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

H2: Existe influencia positiva de la cultura organizacional en la responsabilidad individual de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

H0: No existe influencia positiva de la cultura organizacional en la responsabilidad individual de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

H3: Existe influencia positiva de la cultura organizacional en la remuneración de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

H0: No existe influencia positiva de la cultura organizacional en la remuneración de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

H4: Existe influencia positiva de la cultura organizacional en los riesgos y toma de decisiones de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

H0: No existe influencia positiva de la cultura organizacional en los riesgos y toma de decisiones de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

H5: Existe influencia positiva de la cultura organizacional en el apoyo de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

H0: No existe influencia positiva de la cultura organizacional en el apoyo de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

H6: Existe influencia positiva de la cultura organizacional en la tolerancia al conflicto de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

H0: No existe influencia positiva de la cultura organizacional en la tolerancia al conflicto de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Siendo de gran importancia el tema de investigación, es necesario mencionar la justificación de los diversos aspectos, en dicha revisión de los antecedentes sobre el tema:

La justificación teórica, su importancia es que permite ampliar teorías con respecto a las variables de Cultura Organizacional y clima laboral a los trabajadores de sede central de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, en estudio mediante la revisión de antecedentes para una buena construcción de conceptos de dichas variables. Con esto se pretende obtener aportes científicos al desarrollo de dichas variables los cuales son difundidos en el ámbito académico entorno a su descripción y hechos.

Desde el punto metodológico para un buen desarrollo de dicha investigación se acudió al empleo de instrumentos y procedimientos de medición sobre las variables, con lo que se pretende utilizar y dar conocer información futura que apoyen a otras investigaciones y llegando a resultados válidos.

La presente investigación se justifica de manera práctica en el fortalecimiento favorable que puede dar al desarrollo de las propuestas de mejora a la realidad de la situación problemática, por lo que permita diseñar procedimientos de mejora y encontrar soluciones concretas a las variables, asimismo los medios de proponer más cambios que regulen a los procesos entorno a cultura organizacional y clima laboral.

Los resultados de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción permitirá, conocer y adoptar mejores herramientas que servirán de soporte para que los trabajadores se sientan motivados e identificados tanto con la cultura organizacional como con el clima laboral permitiéndoles a los trabajadores mejorar su estado de ánimo tanto físico como mental, asimismo exista un nivel de sentimiento de amistad de apoyo reciproco entre las diferentes áreas de la organización logrando un trabajo en unidad; Por otro lado, está el hecho de otorgarle a los colaboradores un nuevo nivel de reto donde estos se puedan desarrollar profesionalmente ascendiendo a puestos más altos con la finalidad de tener excelentes resultados donde ambas partes ganen tanto el empleado como el empleador.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

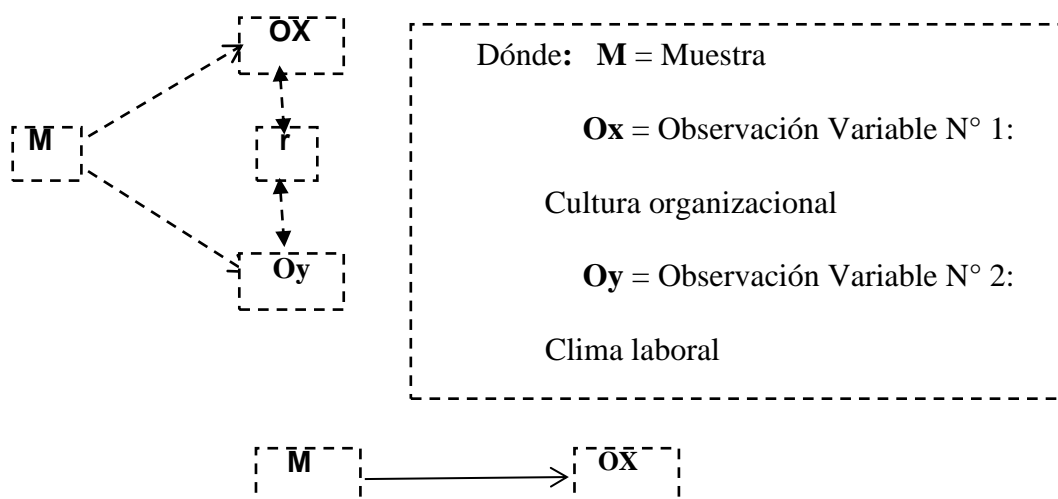
En la presente investigación el *enfoque* considerado es el cuantitativo, el cual según Hernández y Mendoza (2019) una investigación es cuantitativa cuando se utiliza métodos científicos como la producción de modelos, teorías e hipótesis, desarrollando métodos de medición e instrumentos usando datos estadísticos.

Por tanto, esta investigación tiene este enfoque debido a que se utiliza la recolección de datos con medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación.

Según el fin de la investigación, está *es básica*, el cual según Rodríguez (2020) menciona que el objetivo de esta es incrementar los conocimientos científicos de las teorías sin maniobrar las variables en cuestión, es decir, se observará una realidad sin realizar cambios.

Esta investigación es de *diseño no experimental*, puesto que Mata Solís (2019), señala que en estos estudios no se manipula variables, es de *corte transversal* ya que la investigación recolecta información en un solo momento de tiempo, tomando para esta investigación el año 2021, (Malhotra, 2004 citando en Malora 2023).

Diagrama:



Esta investigación se enmarca dentro del *tipo descriptivo* puesto que según Rodríguez (2020), nos menciona que una investigación descriptiva es la que comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. Por lo tanto, esta investigación es *descriptiva* por que trabaja sobre realidades y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta de las variables de cultura organizacional y el clima laboral de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Esta investigación se enmarcó dentro del *tipo correlacional* puesto que, según Escobar y Bilbao (2020), se denomina correlacional, ya que se mide dos variables, además que busca medir el grado de correlación entre las variables cultura organizacional y clima laboral, es un tipo de estudio que tiene como objetivo evaluar la correlación que existe entre dos o más conceptos. En esta investigación se comprobó la correlación que existe entre la cultura organizacional y el clima laboral.

Gómez, Villasís y Novales (2016), la población es el conjunto finito o infinito de elementos, personas o instituciones que presentan un rasgo característico en común, la cual queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

En la presente investigación *la población es finita*, puesto que se conoce el número exacto de elementos que constituyen el estudio, este está conformado por 16 personas del personal staff de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021, que agrupa a las áreas de administración, logística, recursos humanos, proyectos y operaciones.

Tabla 1

Población

Personal Staff de una empresa de servicios generales y construcción	
Áreas	Cantidad

Administración	5
Logística	3
Recursos humanos	3
Proyectos	2
Operaciones	3
TOTAL	16

Fuente: Responsable de la investigación

Con respecto a la muestra según Niño (2019), menciona que es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos y el número específico de participantes que será necesario incluir a fin de lograr los objetivos.

Con la finalidad de poder determinar la muestra emplearemos *el método de muestreo no probabilístico por conveniencia* que según, Méndez (2020) es la selección de los individuos que convienen al investigador, los cuales serán los 16 trabajadores considerados en la población, ya que además por contar con pocos elementos se tomará a todos, en, es decir, la población es igual a la muestra.

Para determinar la muestra se establecieron los siguientes criterios de inclusión, dónde se tomó en cuenta a los trabajadores del personal staff de la empresa entre hombres y mujeres de las áreas de administración, logísticas, recursos humanos, proyectos y operaciones, es decir a todos los trabajadores de la empresa ya que las variables en estudio son aplicables para todos los colaboradores.

El método, empleado para esta investigación es *inductivo – deductivo* que según Bernal (2006) citado Bernal (2023), es un método de inferencia en el cual se obtendrá conocimientos de lo general a lo particular y viceversa; es decir, del análisis de cada variable involucrada en nuestro objetivo de investigación se podrá realizar generalizaciones con relevancia científica que permitirán sustentar afirmaciones en relación a nuestra hipótesis.

Por otro lado, *el método hermenéutico*, según Navarro (2014) es el método que ayudara a “*volver comprensible lo que en un texto aparece oscuro*”, es decir a través de este método específico se buscará interpretar y comprender de manera coherente las teorías que fundamenten la presente investigación.

Las técnicas, según Arias (2016), son aquellas actividades que realiza el investigador para obtener la información requerida en la investigación. Por lo tanto, la técnica para la recolección de datos en esta investigación es la encuesta, ya que ayudara a recopilar toda información de las variables tanto de cultura organizacional como de clima laboral.

Soriano Rodríguez (2014), menciona que los instrumentos de investigación son herramientas operativas que permiten la recolección de los datos; sin embargo, se deben tener en cuenta el tipo de investigación, en este caso el instrumento que se aplicará es el cuestionario.

Tabla 2

Escala de Likert

Escala	Respuesta
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutral
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Fuente: Responsable de la investigación

Para determinar la validez y confiabilidad de los instrumentos, este instrumento ha sido validado previamente en la investigación de Cerna (2019) tomando las bases conceptuales para la variable cultura organizacional, Además para la confiabilidad se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,894; por otro lado, el instrumento utilizado como es el cuestionario han sido validadas por el test de KMO y prueba de Bartlett una correlación de 0.749 mayor a 0.50 para la variable

cultura organizacional que es el mínimo aceptado entonces podemos afirmar que dicho instrumento ha sido validado por expertos como se puede ver en el anexo 4.

Para la variable clima laboral se determino la validez y confiabilidad de los instrumentos, siendo este validados en la investigación de Asencio (2020), se obtuvo un Alfa de Cronbach 0.86 lo que indica que es fiable; por otro lado el instrumento a sido validado por dos expertos mediante los items de relevancia, coherencia y claridad como se puede ver en el anexo 5.

Asi mismo, este instrumento volvió a pasar criterios de confiabilidad donde se realizo la prueba estadística del coeficiente de alfa de cronbach en el programa SPSS, donde se obtuvo como resultado en base a la primer variable de Cultura Organizacional y segunda variable clima laboral como resultado una fiabilidad alta de 0.953, encontrandose en el rango de $0.60 \geq X \leq 1$ como se evidencia en la tabla siguiente .

Tabla 3

Fiabilidad de instrumento

Estadísticas de fiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	Cantidad de preguntas
Cultura organizacional	0.955	16
Clima laboral	0.887	24
Clima laboral y cultura organizacional	0.953	40

Fuente: *extraído de base de datos SPSS*

Para el procedimiento de recolección de datos, se contactó al gerente de la empresa y se coordinó para que desarrollen el cuestionario elaborado en Google Formularios, se utilizó el cuestionario con una escala Likert de 5 opciones dónde 5 es totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 neutral, 2 en desacuerdo y 1 totalmente en desacuerdo; se tomó una encuesta con 40 preguntas, 16 preguntas se aplicaron tan solo a la primera variable de cultura organizacional en

el aspecto formal eh informal y 24 a la segunda variable que pertenece a clima laboral en las dimensiones de estructura, responsabilidad individual, remuneración, riesgos y toma de decisiones, apoyo y finalmente la tolerancia al conflicto, las preguntas se realizan con la finalidad de recoger información acerca de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Para el procedimiento de recolección de datos se utilizó el Excel en cuanto a la estadística descriptiva, para la estadística inferencial y prueba de hipótesis se utilizó el SPSS y finalmente se presentará la información en un informe Word.

Para saber que prueba de hipótesis aplicar, tomando en cuenta la distribución que sigue y lo que se quiere comprobar se tomó en cuenta:

Tabla 4

Tipo de prueba de hipótesis

NIVEL DE SIGNIFICANCIA		EN ESTUDIOS	
	SE ACEPTA	Correlación	Explicativa
Menor a 0.05	Hipótesis Alternativa	Spearman	Chi Cuadrado
Mayor a 0.05	Hipótesis Nula	Pearson	Análisis de Regresión

Fuente: *extraído de base de datos SPSS*

Más adelante, con la prueba de normalidad se determinará que prueba estadística se utilizará.

En los aspectos éticos tomados para esta investigación se rigen en que todas las fuentes consultadas han sido citadas y referenciadas de acuerdo con el manual APA séptima edición, además, se cuenta con la autorización de la organización en estudio para hacer uso de la información necesaria, a su vez se respetara la información brindada por la empresa respecto a su privacidad, de igual forma todos los resultados obtenidos del estudio serán presentados sin alterar datos, dejando en claro que dicha información será usada solo con fines académicos, basándonos en el método científico y sin dejar de lado valores que un investigador debe conservar.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Luego de haber aplicado el instrumento a 16 trabajadores de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021, se ha obtenido la siguiente información donde se presentará primero la estadística descriptiva inferencial y luego la estadística descriptiva.

Características de la muestra de la Encuesta

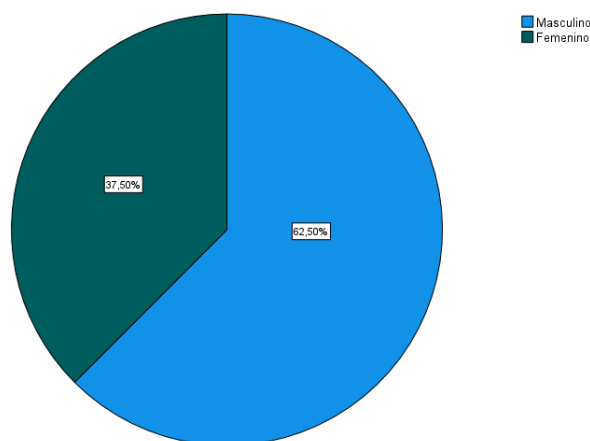


Figura 1 Clasificación de sexo de encuestados

En la figura 1, se muestra que el 62,50% pertenece al género masculino y el 37,50% pertenece al género femenino de una población de 16 encuestados de una empresa de servicios generales y construcción, 2021.

En el análisis por variables tanto de cultura organizacional como clima laboral mostraron los siguientes resultados plasmados a continuación.

Tabla 5

Participación de la dimensión de aspectos formales

ASPECTOS FORMALES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
	1	2	3	4	5
PI ¿Estás de acuerdo con la estructura organizacional que maneja la empresa cajamarquina servicios generales y construcción?	6.25%	25.00%	25.00%	25.00%	18.75%

P2	¿Estás de acuerdo con los nombres de los puestos que maneja la empresa cajamarquina servicios generales y construcción?	6.25%	18.75%	18.75%	43.75%	12.50%
P3	¿Estás de acuerdo con las descripciones de los puestos en la empresa cajamarquina servicios generales y construcción?	0.00%	18.75%	37.50%	25.00%	18.75%
P4	¿Estás de acuerdo con los objetivos organizacionales que maneja la empresa cajamarquina servicios generales y construcción?	6.25%	12.50%	31.25%	31.25%	18.75%
P5	¿Estás de acuerdo con las estrategias organizacionales que maneja la empresa cajamarquina servicios generales y construcción?	6.3%	25.0%	25.0%	31.3%	12.5%
P6	¿Estás de acuerdo con las tecnologías utilizadas por la empresa cajamarquina servicios generales y construcción?	37.50%	6.25%	6.25%	43.75%	6.25%
P7	¿Estás de acuerdo con los métodos y procesos de trabajo que se maneja en la empresa cajamarquina servicios generales y construcción?	6.25%	31.25%	18.75%	37.50%	6.25%
P8	¿Estás de acuerdo con las políticas que maneja la empresa cajamarquina servicios generales y construcción?	6.3%	6.3%	43.8%	37.5%	6.3%
PORCENTAJE TOTAL		9.38%	17.97%	25.78%	34.38%	12.50%

Fuente: extraido de base de datos SPSS

De acuerdo con la tabla 3, para la variable cultura organizacional en la dimensión aspectos formales se observó que el 25% de la población menciona que, si está de acuerdo con la estructura organizacional de la empresa, a su vez presenta el mismo porcentaje con una postura en desacuerdo y neutral. El 43.75% expresa que está de acuerdo con los nombres de los puestos que maneja la empresa; el 37,50% tiene una postura neutral con la descripción de los puestos de la empresa, el 31,25% de la población expresa estar de acuerdo también muestra una postura neutral que están de conformes con los objetivos organizacionales de la empresa, el 31,3% expresa estar de acuerdo con las estrategias organizacionales que maneja la organización, así mismo el 43,75% está de acuerdo con la tecnología que utiliza la empresa; el 37,50% también está de acuerdo con los métodos y procesos de trabajo que se maneja en la empresa, el 43,8% posee una postura neutral con las políticas que maneja la empresa finalmente se puede decir que el 34,38% está de acuerdo con los aspectos mencionados para dimensión aspectos formales de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción , 2021.

Tabla 6

Participación de la dimensión de aspectos informales

ASPECTOS INFORMALES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
	1	2	3	4	5
P9 ¿Estás de acuerdo con los estándares de influencia que maneja la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?	0.0%	6.3%	50.0%	37.5%	6.3%
P10 ¿Estás de acuerdo con los estándares de poder que maneja la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?	6.3%	12.5%	43.8%	25.0%	12.5%
P11 ¿Estás de acuerdo con las percepciones de las demás personas que laboran en la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?	6.3%	18.8%	37.5%	31.3%	6.3%
P12 ¿Estás de acuerdo con las actitudes de las demás personas que laboran en la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?	6.3%	25.0%	50.0%	18.8%	0.0%
P13 ¿Estás de acuerdo con las normas en los grupos de trabajo dentro de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?	18.8%	12.5%	18.8%	50.0%	0.0%
P14 ¿Estás de acuerdo con los valores que maneja la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?	0.0%	12.5%	31.3%	43.8%	12.5%
P15 ¿Estás de acuerdo con las expectativas que maneja la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?	6.3%	18.8%	31.3%	37.5%	6.3%
P16 ¿Estás de acuerdo con los estándares de integración formales que maneja la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?	0.0%	31.3%	12.5%	50.0%	6.3%
PORCENTAJE TOTAL	5.47%	17.19%	34.38%	36.72%	6.25%

Fuente: *extraído de base de datos SPSS*

De acuerdo con la tabla 4, para la variable cultura organizacional en la dimensión aspectos informales se observó que el 50% de los encuestados tienen una postura neutral con los estándares de influencia que maneja la empresa; el 43,8% también tiene una postura neutral con los estándares de poder que maneja la empresa; así mismo el 37,5% también muestra una postura neutral con percepciones de las demás personas que laboran en la empresa, de igual forma el 50% tiene la misma postura con las actitudes de las demás personas que laboran en la empresa ; por otro lado el mismo porcentaje manifiesta estar de acuerdo con las normas en los grupos de trabajo dentro de la empresa; el 43.8% están de acuerdo con los valores que maneja

la empresa; el 37.5% están de acuerdo con las expectativas que maneja la empresa también el 50% está de acuerdo con los estándares de integración formales de la empresa, por último, se puede decir que el 36,72% del total de la población está de acuerdo con las características mencionadas para la dimensión aspectos informales de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

En el análisis a la segunda variable clima laboral se mostraron los siguientes resultados de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Tabla 7

Participación de la dimensión estructura

ESTRUCTURA	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
	1	2	3	4	5
P17 ¿Cumple con las obligaciones encomendadas?	0.0%	6.3%	18.8%	43.8%	31.3%
P18 ¿Cree Ud. que tiene la obligación de apoyar a sus compañeros de trabajo?	0.0%	6.3%	50.0%	31.3%	12.5%
P19 ¿Cumple con las reglas cuando realiza su trabajo?	6.3%	0.0%	31.3%	25.0%	37.5%
P20 ¿Las nuevas ideas propuestas son tomadas en cuenta?	12.5%	12.5%	25.0%	37.5%	12.5%
P21 ¿Al realizar su trabajo respeta las políticas de la organización?	6.3%	0.0%	18.8%	62.5%	12.5%
P22 ¿Considera que las políticas están de acuerdo con el trabajo que realiza?	12.5%	12.5%	43.8%	31.3%	0.0%
PORCENTAJE TOTAL	6.25%	6.25%	31.25%	38.54%	17.71%

Fuente: extraído de base de datos SPSS

De acuerdo con la tabla 5 , para la variable clima laboral en la dimensión estructura se observó que el 43,8% está de acuerdo con las obligaciones encargadas a los colaboradores por parte de la empresa, el 50% tiene una postura neutral en cuanto a la obligación de apoyar a los compañeros de trabajo; el 37,5% está totalmente de acuerdo que cumple con las reglas cuando realiza su trabajo, a su vez el mismo porcentaje opina que está de acuerdo que las ideas propuestas son tomadas en cuenta por sus jefes, el 62,5% está de acuerdo que al realizar su trabajo respetan las políticas de la organización, el 43,8% mantienen una postura neutral donde

se menciona que políticas están de acuerdo con el trabajo que realiza, por último el 38,54% de la población está de acuerdo con los aspectos que engloba la dimensión estructura de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Tabla 8

Participación de la responsabilidad individual

RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
	1	2	3	4	5
P23 ¿Considera que una persona debe ser autónoma en la toma de decisiones?	6.3%	0.0%	25.0%	37.5%	31.3%

Fuente: extraído de base de datos SPSS

De acuerdo con la tabla 6, para la variable clima laboral en la dimensión responsabilidad individual el 37,5% está de acuerdo con ser una persona autónoma en la toma de decisiones para llegar a las metas plateadas por la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Tabla 9

Participación de la remuneración

REMUNERACIÓN	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
	1	2	3	4	5
P24 ¿Está de acuerdo con la remuneración que Ud. Recibe?	31.3%	6.3%	37.5%	18.8%	6.3%
P25 ¿Cree que existe equidad en las remuneraciones de acuerdo a la labor que realiza?	31.3%	6.3%	31.3%	18.8%	12.5%
P26 ¿Ud. considera que la escala remunerativa en su Institución es buena?	37.5%	12.5%	18.8%	18.8%	12.5%
PORCENTAJE TOTAL	33.33%	8.33%	29.17%	18.75%	10.42%

Fuente: extraído de base de datos SPSS

En la tabla 7, para la variable clima laboral en la dimensión remuneración, el 37,5% manifiesta un apostura neutral con la remuneración que percibe a cambio de la mano de obra que realiza en la empresa, el 31,3% tienen también una postura neutral y totalmente en

desacuerdo con la equidad salarial que perciben por la labor encargada a realizar, el 18,8% está de acuerdo que la escala remunerativa de la empresa es buena sin embargo también con el mismo porcentaje tienen una postura neutral a lo mencionado anteriormente, finalmente el 33.33% de la población están totalmente en desacuerdo con los aspectos tratados en la dimensión remuneración de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Tabla 10

Participación de riesgo y toma de decisiones

RIESGO Y TOMA DE DECISIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
	1	2	3	4	5
P27 ¿Ud. asume retos dentro de su trabajo?	6.3%	6.3%	18.8%	37.5%	31.3%
P28 ¿Está de acuerdo que en toda organización deben plantearse retos?	0.0%	0.0%	6.3%	43.8%	50.0%
P29 ¿Cree Ud. que se debe asumir riesgos ante un problema?	12.5%	12.5%	37.5%	18.8%	18.8%
P30 ¿Cree Ud. que el personal administrativo participa en la toma de decisiones?	0.0%	25.0%	37.5%	25.0%	12.5%
P31 ¿Ud. toma decisiones en las labores que realiza?	12.5%	18.8%	25.0%	37.5%	6.3%
PORCENTAJE TOTAL	6.25%	12.50%	25.00%	32.50%	23.75%

Fuente: *extraído de base de datos SPSS*

En la tabla 8, para la variable clima laboral en la dimensión riesgo y toma de decisiones, el 37,5% está de acuerdo que asumen los retos que se presentan dentro del trabajo, el 43, 8% está de acuerdo que en toda la organización deben plantearse retos para ver el desenvolvimiento de los colaboradores, el 37,5% tiene una postura neutral por asumir riesgos ante un problema que se pueda manifestar, el 37,5% también tienen una postura neutral por la participación del personal administrativo ante la toma de decisiones, de igual forma el 37,5% está de acuerdo que los colaboradores toman decisiones en las labores que realizan por último el 32,50 % está de acuerdo con los aspectos relacionados de la dimensión riesgo y toma de decisiones de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Tabla 11

Participación de apoyo

APOYO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
	1	2	3	4	5
P32 ¿Ud. tiene amistad con sus compañeros de trabajo?	0.0%	12.5%	18.8%	56.3%	12.5%
P33 ¿Ud. cree que la amistad en el trabajo permite mejorar el clima laboral?	0.0%	18.8%	18.8%	37.5%	25.0%
P34 ¿Ud. siente el apoyo de sus compañeros en su área de trabajo?	6.3%	12.5%	50.0%	18.8%	12.5%
P35 ¿Ud. apoya a sus compañeros?	0.0%	6.3%	37.5%	31.3%	25.0%
P36 ¿Ud. siente el apoyo de su jefe inmediato?	6.3%	6.3%	43.8%	31.3%	12.5%
PORCENTAJE TOTAL	2.50%	11.25%	33.75%	35.00%	17.50%

Fuente: extraído de base de datos SPSS

En la tabla 9, para la variable clima laboral en la dimensión apoyo, el 56,3% está de acuerdo que se tiene una amistad entre compañeros de trabajo, el 18,8% tienen dos posturas una se mantiene neutral y la otra parte está de acuerdo que tener una amistad en el trabajo permite mejorar el clima organizacional, el 50% tiene una postura neutral ante el apoyo entre compañeros del área de trabajo, así mismo, el 37,5% también se muestra neutral ante el apoyo que puede mostrar un colaborador hacia sus demás compañeros, el 43,8% también muestra una posición neutral ante el apoyo inmediato de sus jefes, en consecuencia, se puede decir que el 35% está de acuerdo con los aspectos relacionados de la dimensión apoyo de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Tabla 12

Participación tolerancia al conflicto

TOLERANCIA AL CONFLICTO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
	1	2	3	4	5
P37 ¿Cree Ud. que el clima laboral de su trabajo es bueno?	6.3%	6.3%	43.8%	37.5%	6.3%
P38 ¿Considera que la comunicación eficiente mejora el clima laboral?	0.0%	0.0%	31.3%	43.8%	25.0%
P39 ¿Ud. aporta para desarrollar un buen clima laboral entre compañeros?	0.0%	0.0%	50.0%	31.3%	18.8%

P40	¿En su trabajo Ud. expresa sus opiniones frecuentemente?	12.5%	18.8%	18.8%	37.5%	12.5%
PORCENTAJE TOTAL		6.25%	11.84%	23.36%	28.95%	29.61%

Fuente: *extraído de base de datos SPSS*

En la tabla 11, para la variable clima laboral en la dimensión tolerancia al conflicto, el 43,8% tienen una postura neutral por la opinión de la cultura organización de la empresa, el 43,8% está de acuerdo que el clima laboral mejora con la comunicación de los colaboradores, el 50% tiene una postura neutral si este brinda un aporte para desarrollar un buen clima laboral en la empresa, el 37,5% está de acuerdo que expresa sus opiniones con frecuencia, finalmente el 28,95% está de acuerdo con los aspectos de la dimensión tolerancia al conflicto de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

En la estadística inferencial se muestra la prueba de normalidad realizada para la investigación de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Tabla 13

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	0.276	16	0.002	0.771	16	0.001
Cultura Organizacional	0.323	16	0.000	0.759	16	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: *extraído de base de datos SPSS*

En la tabla 11, se observa la prueba de normalidad, en la presente investigación se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk debido a que posee una muestra conformada por 16 personas, siendo esta menor a 50 elementos, así mismo presenta un nivel de significancia de 0.001 para la variable cultura organizacional y 0.001 para la variable clima laboral, el cual es menor a 0,05, es decir los datos no siguen una distribución normal y por tanto se trabajará con la

correlación no paramétrica de Spearman.

Tabla 14

Intervalo de correlación de Spearman

Rango	Relación
0.00	No existe correlación
+0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: extraído de base de datos SPSS

Tabla 15

Hipótesis general cultura organizacional y clima laboral

			CULTURA ORGANIZACIONAL	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1	.846**
		Sig. (bilateral)	.	0.001
		N	16	16
	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	.846**	1
		Sig. (bilateral)	0.001	.
		N	16	16

****.** La correlación es significativa (bilateral).

Fuente: extraído de base de datos SPSS

En la tabla 15, se muestra la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,846; lo cual existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable cultura organizacional y el clima laboral de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021; así mismo posee un nivel de significancia 0,001 menor a 0,05; esto quiere decir que cuando se implemente adecuadamente la cultura organizacional tendrá relevancia en el clima laboral de la empresa, por ello, se acepta la hipótesis general confirmando que si existe una influencia positiva de la cultura organizacional en el clima laboral en la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021 y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 16

Hipótesis específica de cultura organizacional y estructura

			CULTURA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1	.684**
		Sig. (bilateral)	.	0.004
		N	16	16
	ESTRUCTURA	Coefficiente de correlación	.684**	1
		Sig. (bilateral)	0.004	.
		N	16	16

****.** La correlación es significativa (bilateral).

Fuente: extraído de base de datos SPSS

En la tabla 16, se muestra la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,684; lo cual existe una correlación positiva considerable entre la variable cultura organizacional y la dimensión estructura en la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021; así mismo posee un nivel de significancia 0,004 menor a 0,05; esto quiere decir que cuando se implemente adecuadamente la cultura organizacional tendrá relevancia en la dimensión de estructura organizacional de la empresa, por ello, se acepta la hipótesis específica 1 mostrando que si existe una influencia positiva de la cultura organizacional en la estructura en la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021 y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17

Hipótesis específica cultura organizacional y responsabilidad individual

			CULTURA ORGANIZACIONAL	RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1	0.894
		Sig. (bilateral)	.	0.002
		N	16	16

RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL	Coefficiente de correlación	0.894	1
	Sig. (bilateral)	0.002	.
	N	16	16

****.** La correlación es significativa (bilateral).

Fuente: extraído de base de datos SPSS

En la tabla 17, se muestra la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,894; lo cual existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable cultura organizacional y la dimensión responsabilidad individual de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021; así mismo posee un nivel de significancia 0,002 menor a 0,05; esto quiere decir que cuando se implemente adecuadamente la cultura organizacional tendrá relevancia en la responsabilidad individual de los colaboradores, por ello, se acepta la hipótesis específica 2 mostrando que si existe una influencia positiva de la cultura organizacional en la responsabilidad individual de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021 y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18

Hipótesis específica de cultura organizacional y remuneración

		CULTURA ORGANIZACIONAL	REMUNERACIÓN
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	.
		N	16
	REMUNERACIÓN	Coefficiente de correlación	.810**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	16

****.** La correlación es significativa (bilateral).

Fuente: extraído de base de datos SPSS

En la tabla 18, se muestra la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,810; lo cual existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable cultura organizacional y la

dimensión remuneración de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021, así mismo posee un nivel de significancia 0,001 menor a 0,05; esto quiere decir que cuando se implemente adecuadamente la cultura organizacional tendrá relevancia en la remuneración de los colaboradores, por ello, se acepta la hipótesis específica 3 mostrando que si existe una influencia positiva de la cultura organizacional en la responsabilidad individual de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción , 2021 y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 19

Hipótesis específica cultura organizacional y riesgos y toma de decisiones

		CULTURA ORGANIZACIONAL	RIESGOS Y TOMA DE DECISIONES
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	.667**
		N	16
	RIESGOS Y TOMA DE DECISIONES	Coefficiente de correlación	.667**
		Sig. (bilateral)	0.003
		N	16

*. La correlación es significativa (bilateral).

Fuente: extraído de base de datos SPSS

En la tabla 19, se muestra la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,667; lo cual existe una correlación positiva considerable entre la variable cultura organizacional y la dimensión riesgo y toma de decisiones de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción , 2021; así mismo posee un nivel de significancia 0,003 menor a 0,05; esto quiere decir que cuando se implemente adecuadamente la cultura organizacional tendrá relevancia en los riesgos y toma de decisiones de la empresa, por ello, se acepta la hipótesis específica 4 mostrando que si existe una influencia positiva de la cultura organizacional en los riesgos y

toma de decisiones en la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021 y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 20

Hipótesis específica de cultura organizacional y apoyo

			CULTURA ORGANIZACIONAL	APOYO
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1	.761**
		Sig. (bilateral)	.	0.001
		N	16	16
	APOYO	Coefficiente de correlación	.761**	1
		Sig. (bilateral)	0.001	.
		N	16	16

*. La correlación es significativa (bilateral).

Fuente: extraído de base de datos SPSS

En la tabla 20, se muestra la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,761; lo cual existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable cultura organizacional y la dimensión apoyo en la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021, así mismo posee un nivel de significancia 0,001 menor a 0,05; esto quiere decir que cuando se implemente adecuadamente la cultura organizacional tendrá relevancia en el apoyo entre colaboradores de la empresa, por ello, se acepta la hipótesis la hipótesis específica 5 mostrando que si existe una influencia positiva de la cultura organizacional en el apoyo de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021 y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 21

Hipótesis específica de cultura organizacional y tolerancia al conflicto

			CULTURA ORGANIZACIONAL	TOLERANCIA AL CONFLICTO
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1	.803*
		Sig. (bilateral)	.	0.004
		N	16	16

TOLERANCIA AL CONFLICTO	Coefficiente de correlación	.803*	1
	Sig. (bilateral)	0.004	.
	N	16	16

*. La correlación es significativa (bilateral).

Fuente: extraído de base de datos SPSS

En la tabla 21, se muestra la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,803; lo cual existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable cultura organizacional y la dimensión tolerancia al conflicto de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021, así mismo posee un nivel de significancia 0,004 menor a 0,05; esto quiere decir que cuando se implemente adecuadamente la cultura organizacional tendrá relevancia en la tolerancia al conflicto de la empresa, por ello, se acepta la hipótesis específica 6 mostrando que si existe una influencia positiva de la cultura organizacional en la tolerancia al conflicto en la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021 y se rechaza la hipótesis nula.

Para determinar los objetivos se realizó en la investigación tablas cruzadas ya que ayudaran a tener datos limpios que pueden ser utilizados para mejorar las decisiones en toda la organización con respecto a cultura organizacional y clima laboral de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Tabla 22

Objetivo general

CLIMA LABORAL	CULTURA ORGANIZACIONAL											
	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NEUTRAL		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
NEUTRAL	0	0.0%	0	0.0%	1	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.3%
DE ACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	6	37.5%	3	18.8%	0	0.0%	9	56.6%
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.3%	5	31.3%	6	37.5%
Total	0	0.0%	0	0.0%	7	43.8%	4	25.0%	5	31.3%	16	100.0%

Fuente: extraído de base de datos SPSS

En la Tabla 19, muestra que del 100% de los encuestados el 18,8% indica estar de “acuerdo” por lo tanto, existe una influencia entre la cultura organizacional y el clima laboral.

Tabla 23

Objetivos específicos estructura

DIMENSIÓN ESTRUCTURA	CULTURA ORGANIZACIONAL											
	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NEUTRAL		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EN DESACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
NEUTRAL	0	0.0%	0	0.0%	3	18.8%	4	25.0%	0	0.0%	7	43.8%
DE ACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	2	12.5%	2	12.5%	0	0.0%	4	25.0%
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	18.8%	2	12.5%	5	31.3%
Total	0	0.0%	0	0.0%	5	31.3%	9	56.3%	2	12.5%	16	100.0%

Fuente: extraído de base de datos SPSS

En la Tabla 20, muestra que del 100% de los encuestados el 18,8% indica una postura neutral y un 12.5% menciona estar de acuerdo existe una influencia entre la cultura organizacional y la dimensión estructura de la variable clima laboral.

Tabla 24

Objetivos específicos responsabilidad individual

DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL	CULTURA ORGANIZACIONAL											
	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NEUTRAL		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EN DESACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
NEUTRAL	0	0.0%	0	0.0%	2	12.5%	1	6.3%	4	25.0%	7	43.8%
DE ACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	2	12.5%	2	12.5%	0	0.0%	4	25.0%
TOTALMENTE DE ACUERDO	1	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	18.8%	1	6.3%	5	31.3%
Total	1	6.3%	0	0.0%	4	25.0%	6	37.5%	5	31.3%	16	100.0%

Fuente: extraído de base de datos SPSS

En la Tabla 21, muestra que del 100% de los encuestados el 12,5% indica tener una postura neutral, también con el mismo porcentaje manifiestan estar de acuerdo, y un 6,3%

menciona estar de acuerdo existe una influencia entre la cultura organizacional y la dimensión responsabilidad individual de la variable clima laboral.

Tabla 25

Objetivos específicos remuneración

CULTURA ORGANIZACIONAL												
DIMENSIÓN REMUNERACIÓN	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NEUTRAL		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EN DESACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
NEUTRAL	2	12.5%	4	25.0%	1	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	7	43.8%
DE ACUERDO	1	6.3%	0	0.0%	2	12.5%	1	6.3%	0	0.0%	4	25.0%
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	18.8%	2	12.5%	5	31.3%
Total	3	18.8%	4	25.0%	3	18.8%	4	25.0%	2	12.5%	16	100.0%

Fuente: extraído de base de datos SPSS

En la Tabla 22, muestra que del 100% de los encuestados el 6,3% indica tener una postura neutral, también con el mismo porcentaje manifiestan estar de acuerdo, y un 12,5% menciona estar de totalmente de acuerdo que existe una influencia entre la cultura organizacional y la dimensión remuneración de la variable clima laboral.

Tabla 26

Objetivos específicos riesgos y toma de decisiones

CULTURA ORGANIZACIONAL												
RIESGOS Y TOMA DE DECISIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NEUTRAL		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EN DESACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
NEUTRAL	0	0.0%	0	0.0%	2	12.5%	4	25.0%	1	6.3%	7	43.8%
DE ACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	2	12.5%	2	12.5%	0	0.0%	4	25.0%
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	18.8%	2	12.5%	5	31.3%

Total	0	0.0%	0	0.0%	4	25.0%	9	56.3%	3	18.8%	16	100.0%
--------------	---	------	---	------	---	-------	---	-------	---	-------	----	--------

Fuente: extraído de base de datos SPSS

En la Tabla 23, muestra que del 100% de los encuestados el 25% indica estar de acuerdo, el 12,5% mantiene la misma postura mencionada anteriormente, que existe una influencia entre la cultura organizacional y la dimensión riesgo y toma de decisiones de la variable clima laboral.

Tabla 27

Objetivos específicos apoyo

CULTURA ORGANIZACIONAL												
APOYO	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NEUTRAL		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EN DESACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
NEUTRAL	0	0.0%	0	0.0%	4	25.0%	3	18.8%	0	0.0%	7	43.8%
DE ACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	2	12.5%	2	12.5%	0	0.0%	4	25.0%
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	18.8%	2	12.5%	5	31.3%
Total	0	0.0%	0	0.0%	6	37.5%	8	50.0%	2	12.5%	16	100.0%

Fuente: extraído de base de datos SPSS

En la Tabla 24, muestra que del 100% de los encuestados el 25% indica una postura neutral, el 12,5% indica estar de acuerdo y totalmente acuerdo que existe una influencia entre la cultura organizacional y la dimensión apoyo de la variable clima laboral.

Tabla 28

Objetivos específicos tolerancia al conflicto

CULTURA ORGANIZACIONAL												
DIMENSIÓN TOLERANCIA AL CONFLICTO	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NEUTRAL		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
EN DESACUERDO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
NEUTRAL	1	6.3%	0	0.0%	2	12.5%	4	25.0%	0	0.0%	7	43.8%

DE ACUERDO	1	6.3%	0	0.0%	2	12.5%	1	6.3%	0	0.0%	4	25.0%
TOTALMENTE	1	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	4	25.0%	0	0.0%	5	31.3%
DE ACUERDO												
Total	3	18.8%	0	0.0%	4	25.0%	9	56.3%	0	0.0%	16	100.0%

Fuente: extraído de base de datos SPSS

En la Tabla 25, muestra que del 100% de los encuestados el 12,5% indica una postura neutral que existe una influencia entre la cultura organizacional y la dimensión tolerancia al conflicto de la variable clima laboral.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En esta sección deben comunicarse las limitaciones de los hallazgos. Asimismo, se interpreta comparativamente los resultados con estudios previos citados. De igual forma, se exponen las implicancias prácticas, teóricas o metodológicas de los hallazgos.

En relación a ello, se demostró la influencia que tienen las variables cultura organizacional y clima laboral, obteniendo como resultado de la hipótesis general con la correlación no paramétrica de Spearman se corroboró una *correlación positiva muy fuerte* entre la cultura organizacional y el clima laboral (significancia = $0.001 < 0.05$; *Rho de Spearman* = $0,846$), esto quiere decir que la cultura organizacional tiende a tener una correlación con el clima laboral conllevando a un entorno laboral saludable, es decir mientras se gestione adecuadamente la cultura organizacional se tendrá mayor relevancia en el clima laboral y con ella la productividad de la organización; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que existe influencia positiva de la cultura organizacional en el clima laboral de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Estos resultados tienen similitud con el estudio realizado por Moina Huanca y Rondon Riveros (2018), donde tuvo como objetivo determinar la relación de la cultura organizacional y el clima laboral en los trabajadores de la papelera Panamericana S.A. Los resultados determinaron la relación con un nivel de (significancia = $0000 < 0.05$; *Rho de Spearman* = $0,023$), el cual indica que existe relación entre las variables de estudio. Es decir que la cultura organizacional siempre debe ser respetada por la empresa ya que esta engloba los principios, normas a los que se deben regir demostrando la influencia de manera directa en el clima laboral. Así mismo también se asemeja a los resultados obtenidos por Choque (2019), tuvo como objetivo es analizar el nivel de influencia de la cultura de la entidad sobre el clima de la institución en la Micro Red Cono Sur de Tacna. Los resultados determinaron que existe una

relación directa entre cultura organizacional y clima laboral debido a que muestra los resultados una influencia significativa (*valor de t calculado = 11,416 y valor de p = 0,000*) de la cultura organizacional sobre el clima laboral desde la perspectiva de los trabajadores asistenciales de la Micro Red Cono Sur de Tacna. Por último, el estudio realizado por Arce (2018), tuvo como objetivo es determinar si la cultura organizacional de la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC, contribuye a un buen clima laboral en sus trabajadores, 2021. Obtuvo como resultado mediante la prueba estadística Chi cuadrado de 12.01 que es mayor que 7.82 (Chi tabulado), se establece que existe relación entre la dimensión factores organizacionales de la cultura organizacional y el clima laboral en la empresa Industrias Alimentarias La Ideal SAC.

De esta forma se comprueban las teorías de Chiavenato (2006) citado en Chiavenato (2023) menciona que la cultura organizacional es el conjunto de hábitos, creencias, valores, tradiciones y relaciones sociales típicas de cada organización. En pocas palabras se podría decir que es la forma tradicional con la cual la organización está acostumbrada a realizar las funciones. A su vez Guerrero y Silva (2017) concuerda con Chiavenato ya que tiene la misma percepción de la cultura organizacional, así mismo menciona que estos conceptos influyen en el desarrollo, en la formación de grupos sociales, normas, identidad que posibilita la comunicación de los miembros para la consecución de los objetivos de la empresa. También Velázquez, Del toro, y Concepción (2018) menciona que la cultura organizacional hace referencia a todos los comportamientos, acuerdos y características de los miembros de la organización. Paralelo a ello se evidencia en la teoría de Castaño (2005) donde hace mención que el clima laboral es variable de la cultura organizacional, ya que, influye directamente en el comportamiento del individuo viéndose reflejados en los niveles de motivación.

Por lo expuesto, analizando los resultados estadísticos, los antecedentes e interpretando los argumentos de autores reconocidos, se confirma, que, a mejor gestión de la cultura

organizacional en sus dos aspectos formales e informales, se logra un mejor clima laboral considerando sus seis dimensiones estructura, responsabilidad individual, remuneración, riesgos y toma de decisiones, apoyo y tolerancia/equipo, por el cual tendrá una mejora en el comportamiento y compromiso de colaboradores con la empresa.

*En la hipótesis y objetivo específico 1, se demostró que existe influencia positiva de la cultura organizacional en la estructura de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021. Por lo tanto, se evidencio con la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,684, lo cual existe una *correlación positiva considerable* de la cultura organizacional con la dimensión de estructura de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, con un nivel de (*significancia 0,004 menor a 0,05*), esto quiere decir que cuando se gestione adecuadamente la cultura organizacional repercutirá en la estructura de la empresa, por lo tanto se acepta la hipótesis especifica 1 planteada por el investigador .*

El estudio realizado por Pozo (2021), tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional con el clima laboral en los trabajadores de una empresa textil del Cercado de Lima, 2020. Los resultados muestran que más del 90% de trabajadores sostiene la existencia de un alto nivel de cultura organizacional y clima laboral en la empresa. En conclusión, existe una relación significativa entre cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores de una empresa textil del cercado de lima 2020. Así mimo el presente estudio demostró en un 38,54% estar de acuerdo con la dimensión estructura ya que se respetan las reglas y políticas planteadas por la empresa. Por lo cual se puede decir que la cultura organizacional tiene influencia sobre la dimensión estructura ya que el 95% demuestra que esta variable y dimensión son importantes para el cumplimiento de las políticas de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción.

La investigación de Ticona Inquilla (2009), tiene relación con el estudio puesto que tuvo como objetivo determinar de qué manera influyó la Cultura Organizacional en el Clima Laboral de la dirección regional de salud de Tacna. La metodología utilizada es tipo descriptiva, de diseño no experimental, de corte correlacional, tomándose como muestra a 170 trabajadores, los resultados se demostraron un 34.74% de probabilidad que la cultura organizacional este condicionado al clima laboral; Por consiguiente, para la contratación de hipótesis se empleó la correlación de Pearson donde indica un nivel de confianza del 95,00%.

Estos resultados guaran relación con los aspectos teóricos de Contreras y Mátenos (1984) citado en Contreras y Mátenos (2023) menciona que la estructura son todas aquellas reglas, controles y procedimientos; es decir se enfoca principalmente en la estructura formal. El estudio demostró que el 38,54% de los elementos encuestados están de acuerdo con los aspectos mencionados anteriormente. También tiene semejanza con Bordas (2016) manifiesta que el clima laboral es el entorno de trabajo, donde se evidencias aspectos tangibles e intangibles ya establecidos dentro de la organización, por ende, afectan a los colaboradores en actitudes, motivación y comportamiento. Iglesias y Sánchez (2015), comparte la misma opinión con Bordas (2016) puesto que en su investigación menciona que el clima laboral es el conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo y que estas son percibidas por los trabajadores dentro de la organización, es por ello que para las organizaciones es de suma importante medir y conocer el clima laboral, ya que este puede impactar significativamente los resultados. Ya que según explica la gerente general de Great Place To Work en el Perú “cuando las personas están complacidas con lo que hacen, están dispuestas a dar el 100% de su esfuerzo o más”, lo cual representa un beneficio extraordinario para cualquier organización Great Place To Work (2022).

En la hipótesis y objetivo específico 2, se demostró que existe influencia positiva de la cultura organizacional en la responsabilidad individual de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021. Por lo tanto, se evidencio con la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,894, lo cual existe una *correlación positiva muy fuerte* de la cultura organizacional con la dimensión de responsabilidad individual de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, con un nivel de (*significancia 0,002 menor a 0,05*), esto quiere decir que cuando se gestione adecuadamente la cultura organizacional tendrá relevancia en la responsabilidad individual de los colaboradores, por lo tanto se acepta la hipótesis específica 2 planteada por el investigador.

Un estudio realizado Gavino Alomía (2018), tuvo como objetivo determinar la relación entre Cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017. Los resultados obtenidos de la hipótesis planteada muestra que existe una correlación fuerte equivalente a 0.93 con una “t” calculada a 9.08 con un nivel de significancia del 95% entre la cultura organizacional y el clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017.

Se afirma la teoría de Contreras y Matheson (1984) citado en Contreras y Matheson (2023) menciona que la responsabilidad individual hace referencia a que cada colaborador tome conciencia y ser su propio jefe es decir tomar sus propias decisiones sin tener siempre que consultar con sus superiores, se comprobó que el 37,5% de los encuestado en el presente estudio está de acuerdo que los colaboradores se consideran autónomos, esto hace que los colaboradores tengan puedan reaccionar ante cualquier circunstancia que la empresa pueda encontrarse, el estudio demostró

En la hipótesis y objetivo específico 3, se demostró que existe influencia positiva de la cultura organizacional en la remuneración de la empresa cajamarquina de servicios generales

y construcción, 2021. Por lo tanto, se evidencio con la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,810, lo cual existe una *correlación positiva muy fuerte* de la cultura organizacional con la dimensión de remuneración de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, con un nivel de (*significancia 0,001 menor a 0,05*), esto quiere decir que cuando se gestione adecuadamente la cultura organizacional tendrá relevancia en la remuneración de los colaboradores, por lo tanto se acepta la hipótesis especifica 3 planteada por el investigador.

Por otro lado, existe una discrepancia con el estudio realizado por Ramírez Chávez y Sánchez Suarez (2022), tuvo como objetivo determinar la relación entre clima laboral y cultura organizacional en una universidad privada de la ciudad de Cajamarca, 2021. Los resultados obtenidos según el coeficiente correlación de clima laboral y cultura organizacional muestran que hay una relación positiva débil entre clima laboral y clima laboral, con una significancia de 0.046 menor a 0.05. Sin embargo, este estudio demostró en 95% que existe una influencia entre ambas variables.

Así mismo se afirma la teoría de Contreras y Matheson (1984) citado en Contreras y Matheson (2023) menciona que, la remuneración que hace énfasis más en la recompensa positiva antes que el castigo. El estudio confirmo que el 33,33% está totalmente en desacuerdo sobre la escala remunerativa, es por ello que es importante tener una equidad salarial ya que esto motiva directamente al colaborador porque siente que su trabajo es importante para la organización y logrará cumplir con los objetivos de la empresa.

En la hipótesis y objetivo específico 4, se demostró que existe influencia positiva de la cultura organizacional en los riesgos y toma de decisiones de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021. Por lo tanto, se evidencio con la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,667, lo cual existe una *correlación positiva considerable* de la

cultura organizacional con la dimensión de riesgos y toma de decisiones de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, con un nivel de (*significancia 0,003 menor a 0,05*), esto quiere decir que cuando se gestione adecuadamente la cultura organizacional tendrá relevancia en los riesgos y toma de decisiones de los colaboradores, por lo tanto se acepta la hipótesis específica 4 planteada por el investigador.

Álvarez (2019), el cual tuvo como objetivo realizar una propuesta de acciones para el fortalecimiento de la cultura y clima organizacional desde el enfoque de la comunicación estratégica a la empresa Álvarez y Álvarez, Arquitectura, Ingeniería y Urbanismo, S.A. de C.V. El cual demuestra que las empresas cuando se enfocan en mejorar los indicadores de las variables antes mencionadas tienen un mejor proceso en el crecimiento de estas sin importar el nivel jerárquico desarrollando una cultura organizacional estable fomentando un clima laboral adecuado, a su vez tener en cuenta que la cultura y el clima en la organización no se desarrolla sola; implica mucho las actitudes ante adversidad, recompensas, motivaciones, control y sanciones.

Méndez (2006) citado en Méndez (2023) menciona sobre los riesgos y toma de decisiones son todos esos desafíos que uno tiene que aprender a manejar en el ambiente laboral, el estudio confirma en un 32,50% que el riesgo y la toma de decisiones es parte del trabajo por el cual siempre las organizaciones deben de plantear retos a los colaboradores para incitar la competitividad y mejorar la toma de decisiones.

En la hipótesis y objetivo específico 5, se demostró que existe influencia positiva de la cultura organizacional en el apoyo de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021. Por lo tanto, se evidenció con la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,761, lo cual existe una *correlación positiva muy fuerte* de la cultura organizacional con la dimensión de apoyo de la empresa cajamarquina de servicios generales

y construcción, 2021, con un nivel de (*significancia 0,001 menor a 0,05*), esto quiere decir que cuando se gestione adecuadamente la cultura organizacional tendrá relevancia en el apoyo de los colaboradores, por lo tanto se acepta la hipótesis específica 5 planteada por el investigador.

Un estudio realizado por Rodríguez Guerrero (2015), tuvo como objetivo realizar una propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social. Obtuvo como resultados que un 37% de los colaboradores se consideran valorados, mientras que un 27% mencionan que el nivel directivo no reconoce ni apoya el talento humano de todo el equipo de trabajo; en el presente estudio se puede afirmar que el 50% de los colaboradores también muestra un apostura poco favorable que es la neutral, así mismo un 37,5% también tiene la misma postura mencionada anteriormente en donde los mismo colaboradores tampoco muestran apoyo a sus compañeros, por el cual se puede afirmar que en varias organizaciones no existe un apoyo mutuo entre compañeros por el cual es una alerta y se debe mejorar este indicador.

Méndez (2006) citado en Méndez (2023) menciona que el apoyo es el sentimiento de compañerismo que tienen los colaboradores tanto en nivel superiores como inferiores, por el cual al mejorar la cultura organizacional entra un impacto directo en los colaboradores teniendo un comportamiento positivo o negativo. En el estudio demostró que el 35% de la encuesta está de acuerdo con la dimensión del apoyo y los aspectos que este engloba.

En la hipótesis y objetivo específico 6, se demostró que existe influencia positiva de la cultura organizacional en la tolerancia al conflicto de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021. Por lo tanto, se evidencio con la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,803, lo cual existe una *correlación positiva muy fuerte* de la cultura organizacional con la dimensión de tolerancia al conflicto de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, con un nivel de (*significancia 0,004 menor a 0,05*), esto

quiere decir que cuando se gestione adecuadamente la cultura organizacional tendrá relevancia en la tolerancia al conflicto de los colaboradores, por lo tanto se acepta la hipótesis específica 6 planteada por el investigador.

Un estudio realizado por Gavino Alomía (2018), tuvo como objetivo determinar la relación entre Cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017. Los resultados obtenidos de la hipótesis planteada muestra que existe una correlación fuerte equivalente a 0.93 con una “t” calculada a 9.08 con un nivel de significancia del 95% entre la cultura organizacional y el clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017. Se confirma la teoría de Méndez (2006) citado en Méndez (2023) menciona que la tolerancia al conflicto hace referencia al respeto dentro del entorno de la organización al manejar diversas ideas y opiniones sobre distintos temas dentro de esta. El estudio afirma en un 28,9% la dimensión tolerancia y equipo es importante teniendo en cuenta el clima laboral, comunicación efectiva mutua y el expresar y respetar las opiniones de los demás.

Paralelamente según el contexto en el que se desarrolló el estudio se puede realizar en diferentes tipos de sectores y muestras, ya que, mantienen una dinámica similar debido a que estas variables son transversales para todas las organizaciones, en los resultados indagados y obtenidos se puede confirmar la influencia entre las variables cultura organizacional y clima laboral.

En cuanto al contexto, se puede evidenciar que las variables cultura organizacional y clima laboral son de suma importancia para todas las organizaciones, El estudio se desarrolló en el rubro de construcción sin embargo se adecuan a diferentes sectores del mercado. Puesto que, tienen igual resultado en todos los rubros, debido a la cultura organizacional según Chiavenato (2006) citado en Chiavenato (2023) menciona que la cultura organizacional es el

conjunto de hábitos, creencias, valores, tradiciones y relaciones sociales típicas de cada organización. En pocas palabras se podría decir que es la forma tradicional con la cual la organización está acostumbrada a realizar las funciones. Por otro lado, el clima organizacional según Bordas (2016) manifiesta que el clima laboral es el entorno de trabajo, donde se evidencian aspectos tangibles e intangibles ya establecidos dentro de la organización, por ende afectan a los colaboradores en actitudes, motivación y comportamiento. Por lo cual es la base fundamental de las organizaciones y se instauran desde el inicio de sus operaciones, puesto que esto influye en el desarrollo de las organizaciones y en el comportamiento del individuo viéndose reflejados en los niveles de motivación.

Considerando las implicancias teóricas, prácticas, y metodológicas en que se desarrolló este estudio y de los antecedentes revisados se ha confirmado las teorías indagadas en el estudio y afirmado según los resultados finales que en un 95% la variable cultura organizacional y el clima laboral influyen entre sí. Siendo estas de suma importancia en todas las empresas puesto que el comportamiento de esta afecta directamente en la productividad de los colaboradores y en consecuencia a los objetivos de las empresas afectando de manera positiva o negativa.

A su vez las implicancias prácticas, los resultados obtenidos ayudaran a la empresa a explorar como se encuentran en este ámbito de estudio y realizar una toma de decisiones para mejorar su cultura organizacional y clima laboral con el fin de mejorar. A su vez la implicancia metodológica, el estudio quedará como antecedente para futuras investigaciones y quedando registrada en la base de datos de la casa de estudios donde será opuesto.

Además, las principales limitaciones que se encontraron en el desarrollo del estudio es la mínima información encontrada a nivel local, esto se superó ya que se revisó información nacional en contextos parecidos, dónde si se obtuvo información amplia del tema.

Por último, se recomienda seguir estudiando y profundizando el estudio de las variables porque como se mencionó anteriormente es muy relevante en el desarrollo de las organizaciones puesto que los colaboradores actualmente buscan tener mayores beneficios en los trabajos y esto engloba los factores que desarrollan las variables de cultura organizacional y clima laboral.

Conclusiones

Se concluye según el objetivo general del estudio demostrando que existe influencia positiva de la cultura organizacional en el clima laboral de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021. Se obtuvo como resultado de la hipótesis general con la correlación no paramétrica de Spearman se corroboró una *correlación positiva muy fuerte* entre la cultura organizacional y el clima laboral (significancia = $0.001 < 0.05$; *Rho de Spearman* = 0,846), esto quiere decir que la cultura organizacional tiende a tener una correlación con el clima laboral. Así mismo se demuestra efectivamente que existe una influencia positiva y que al gestionar adecuadamente la cultura organizacional se obtendrá un buen clima laboral, lo cual como consecuencia conllevará a la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción a tener mayor productividad.

Así mismo en relación a los objetivos específicos se demostró que existe influencia positiva de la cultura organizacional en la estructura de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021; lo cual, se evidencio con la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,684, lo cual, afirma una *correlación positiva considerable* de la cultura organizacional con la dimensión de estructura de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, con un nivel de (*significancia 0,004 menor a 0,05*), estableciendo una influencia positiva de la cultura organizacional en la dimensión de *estructura*.

Así mismo, se demostró que existe influencia positiva de la cultura organizacional en la responsabilidad individual de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021; lo cual, se evidencio con la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,894, lo cual, afirma una *correlación positiva muy fuerte* de la cultura organizacional con la dimensión de responsabilidad individual de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, con un nivel de (*significancia 0,002 menor a 0,05*), estableciendo una influencia positiva de la cultura organizacional en la dimensión de *responsabilidad individual*.

De igual forma, se demostró que existe influencia positiva de la cultura organizacional en la remuneración de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021; lo cual, se evidencio con la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,810, lo cual, afirma una *correlación positiva muy fuerte* de la cultura organizacional con la dimensión de remuneración de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021, con un nivel de (*significancia 0,001 menor a 0,05*), estableciendo una influencia positiva de la cultura organizacional en la dimensión de *remuneración*.

También se demostró que existe influencia positiva de la cultura organizacional en los riesgos y toma de decisiones de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021; lo cual, se evidencio con la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,667, lo cual, afirma una *correlación positiva considerable* de la cultura organizacional con la dimensión de riesgos y toma de decisiones de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, con un nivel de (*significancia 0,003 menor a 0,05*), estableciendo una influencia positiva de la cultura organizacional en la dimensión de *riesgos y toma de decisiones*.

A su vez, se demostró que existe influencia positiva de la cultura organizacional en el apoyo de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021; lo cual, se evidencio con la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,761, lo cual, afirma una

correlación positiva considerable de la cultura organizacional con la dimensión de apoyo de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, con un nivel de (*significancia 0,001 menor a 0,05*), estableciendo una influencia positiva de la cultura organizacional en la dimensión de *apoyo*.

Por último, se demostró que existe influencia positiva de la cultura organizacional en la tolerancia al conflicto de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021; lo cual, se evidencio con la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,803, lo cual, afirma una *correlación positiva muy fuerte* de la cultura organizacional con la dimensión de tolerancia al conflicto de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021, con un nivel de (*significancia 0,004 menor a 0,05*), estableciendo una influencia positiva de la cultura organizacional en la dimensión de *tolerancia al conflicto*.

REFERENCIAS

- Alvarez , K., y Mero, K. (2021). *Cultura organizacional y su influencia en el clima laboral del área de credits de cooperativas de ahorro y credito [tesis licenciado, Universidad de Guayaquil]*. Guayaquil- Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/59630/1/%e2%80%9cCULTURA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20CLIMA%20LABORAL%20DEL%20%20c3%81REA%20DE%20CR%20c3%89DITOS%20DE%20COOPERATIVAS%20DE%20AHORRO%20Y%20CR%20c3%89DITO%20SEGMENTO%201%e2%80%9d%20>
- Álvarez, M. H. (2019). *La cultura y Clima organizacional de la empresa Álvares y Álvares, Arquitectura Ingeniería y Urbanismo, SA de CV: Una propuesta para su fortalecimiento desde el enfoque de la comunicación estratégica. (tesis maestria)*. Universidad Autónoma de Guerrero, Mexico. Obtenido de http://ri.uagro.mx/bitstream/handle/uagro/1585/TM_12336942_19.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arce, F. (2018). *La cultura organizacional y el clima laboral de los trabajadores de la empresa de alimentos industriales la ideal SAC [tesis de maestria, Universidad nacional de cajamarca]*. Repositorio de la Universidad Nacional, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/2268/LA%20CULTURA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20EL%20CLIMA%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20ALIMENTOS%20INDUS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación*. Episteme. Obtenido de https://kupdf.net/download/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edicion-2016pdf_5a1b4afde2b6f5e526da642c_pdf
- Asencio, A. (2020). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública de cajamarca en la unidad de adm inistración y finanzas 2018,[tesis de maestria, Universidad privada del norte]. *Repositorio universidad privada del norte*. Universidad privada del norte, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24304/Asencio%20Torres%2C%20Ayde%20Rosana.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: grupo editorial patria, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- BBC News Mundo. (11 de julio de 2019). France Telecom: los suicidios de 19 trabajadores por los que juzgan a los ejecutivos de una de las grandes empresas de Europa. *France Telecom: los suicidios de 19 trabajadores por los que juzgan a los ejecutivos de una de las grandes empresas de Europa*. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-48951043>
- Bernal, C. (2006). *Metologia de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson educación de Mexico. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=h4X_eFai59oC&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA54&dq=metodos+tecnicas+e+instrumentos+de+la+metodologia+de+la+investigacion&hl=qu&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=metodos%20tecnicas%20e%20instrumentos%20de%20la%](https://books.google.com.pe/books?id=h4X_eFai59oC&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA54&dq=metodos+tecnicas+e+instrumentos+de+la+metodologia+de+la+investigacion&hl=qu&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=metodos%20tecnicas%20e%20instrumentos%20de%20la%20)
- Bordas, M. (2016). *Gestti3n estrat3gica del clima laboral*. Uned. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&d>

q=clima+laboral&ots=o_HzwZEv9Y&sig=4FYjcF0fjRYODazCdoXnk9qX2Uc#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false

Caspar, F. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona: UOC. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&pg=PA196&dq=letwin+clima+organizacional+libro&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj9tf_3qYv9AhWSDbkGHZazBIOQuwV6BAgJEAg#v=onepage&q=letwin%20clima%20organizacional%20libro&f=false

Castaño, G. A. (2005). *Investigación en administración en America latina: Evolución y resultados*. Colombia: Edigraficas. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=N112My4B7h8C&pg=PA424&dq=aspectos+formales+e+informales+de+cultura+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjT3Je2qIn9AhVtFLkGHSJ-BhkQuwV6BAgGEAY#v=onepage&q=aspectos%20formales%20e%20informales%20de%20cultura%20organi>

Cerna, P. (2019). *Cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca, 2018 [tesis de licenciado, Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez]*. Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez, Huaccho. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2644/PAUL%20GEAN%20CARLO%20CERNA%20NU%c3%91EZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chand, S. (2018). *Inspira Como crear una cultura organizacional poderosa*. New Kensington: ebook ISBN. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=7J9VDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=>

cultura+organizacional&hl=qu&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=cultura%20organ
izacional&f=false

Chiang, M., Martín, J., y Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral*. Madrid: Universidad pontificia comillas. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=0d8oEAAAQBAJ&pg=PA8&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi93-31oYv9AhXsJ7kGHWG7CZkQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false>

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoria general de la administración* (septima edición ed.). Mexico: mcgraw-hill/ínter american a editores, s.A. Obtenido De <Https://Esmirnasite.Files.Wordpress.Com/2017/07/I-Admon-Chiavenato.Pdf>

Choque, M. (2019). problemas de cultura y clima en la microred de tacna[tesis de maestria, universidad de Jose Carlos Mariategui]. *la cultura organizacional y su influencia en el clima laboral de la microred cono su de Tacna, en el año 2017*. Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua. Obtenido de http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/949/Milena_trabajo-academico_titulo_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Encinas, F. (2021). *Empresas familiares una mirada a su funcionamiento*. Mexico: Fontamorra S.A. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=pIRZEAAAQBAJ&pg=PT24&dq=cultura+organizacional+aspectos+formales+e+informale&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi4qr_Jqon9AhULLrKGHeYSAY8QuwV6BAgCEAc#v=onepage&q=cultura%20organizacional%20aspectos%20formales%20e%20informale&f=

- Escobar, P., y Bilbao, J. (2020). *Investigación y educación superior*. EEUU: Lulu.com. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=W67WDwAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA59&dq=tipo+correlacional+que+es&hl=qu&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=tipo%20correlacional%20que%20es&f=false
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Scielo(42). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n42/n42a4.pdf>
- Gavino, A. A. (2018). *Cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de puerto Súngaro, puerto Ica, Huánuco 2017. (titulo de maestro en administración)*. Universidad Cesar Vallejo, Huánuco. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37805/gavino_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, A., Villasís, K., y Miranda Novales, M. (2016). El protocolo de la investigación. *Revista alergia mexico*, 63(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Great Place To Work. (2022). *Great place to work*. Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.pe/mejores-lugares-para-trabajar/los-mejores-lugares-para-trabajar-diversidad-e-inclusion-peru/2022>
- Grueso, M. (2016). *organizaciones saludable y procesos organizacionales e individuales comprension y retos*. Bogotá: Editorial Universal del Rosario. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=nqMyDwAAQBAJ&pg=PT132&dq=Son+las+caracter%20ADstic+de+la+organizaci%20B3n+a+partir+de+las+percepciones+de+los+trabajadores,+los+esquemas+cognoscitivos+y+las+percepciones+globales.&hl=qu&sa=X&ved=2ahUKEwidlqTxw8H9Ah>

- Guerrero Bejarano, M. A., y Silva Siu, D. (2017). *La cultura organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas*. *INNOVA Research Journal*. Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/188/238>
- Hernández, S., y Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación*. Mexico. Obtenido de http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Iglesias, A., y Sánchez , Z. (2015). *Generalidades del clima organizacional*. *Scielo*, 456. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v13n3/ms02313.pdf>
- LLanos, M. (2016). La cultura organizacional- eje de acción de la gestión humana. en m. llanos encalada, *la cultura organizacional- eje de acción de la gestión humana*. Samborondón - Ecuador: MSc. Ángela María González Laucirica -. Obtenido de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados un enfoque aplicado*. Mexico: Pearson Educación de Mexico. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=SLmEblVK2OQC&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA80&dq=dise%C3%B1o+transversal&hl=qu&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20transversal&f=false
- Martínez , C., y Yépez , P. (2017). *Cultura organizacional en empresas constructoras limeñas y su influencia en el clima laboral en obra: estudio de casos [tesis licenciado, Universidad católica del Perú]*. Pontificia universidad católica del Perú, Lima. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9763/MARTINEZ_Carla_Yepez_Pedro_Cultura.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mata, L. (2019). Diseño de investigación. *Investigalia*. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
- Méndez , C. (2006). *Clima organizacional el inoc: un método de análisis para si intervención*. Colombia - Bogotá: Centro editorial universidad del Rosario. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=qipFxpVbK1AC&pg=PA49&dq=litwin+clima+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiI57qtv479AhW3GLkGHVUIDh4QuwV6BAgDEAc#v=onepage&q=litwin%20clima%20organizacional&f=false>
- Moina, R. S., y Rondon, A. P. (2018). *Relación de la cultura organizacional y el clima laboral. (tesis de licenciatura)*. Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8111/RImohurs.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Navarro, J. (2014). *Epistemología y metodología*. Mexico: Grupo editorial patria. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=RtrhBAAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA85&dq=que+es+el+metodo+hermeneutico+metodologia+de+la+investigacion&hl=qu&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Niño, V. (2019). *Metología de la investigación*. Bogotá , Colombia: Ediciones de la U. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=WCwaEAAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA56&dq=metologia+de+la+investigacion+muestra&hl=qu&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=metologia%20de%20la%20investigacion%20muestra&f=false

- Olaz, A., y Ortiz, P. (2022). *Como lograr un buen clima laboral: Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. Madrid: ESIC editorial. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=RyFhEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=clima+laboral+libros&ots=1HI05l9PZ3&sig=n16LjJoZXOlhQj9zpc5crYwY-Wc#v=onepage&q=clima%20laboral%20libros&f=false>
- Pezo, A., y Luna, R. (2005). *Cultura de la innovación y gestión tecnológica de los pueblos*. Colombia: Convenio Andres Bello. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=WRQdth7uaKoC&pg=PP58&dq=tipos+de+cultura+organizacional&hl=qu&sa=X&ved=2ahUKEwjOuwGm1Mr9AhWnI7kGHUaABucQuwV6BAgIEAo#v=onepage&q=tipos%20de%20cultura%20organizacional&f=false>
- Pozo, W. (2021). *Problemas de empresa textil* [tesis licenciado, Universidad Cesar Vallejo]. *Cultura Organizacional y Clima Laboral en los trabajadores de una empresa textil del cercado de lima, 2020*. Universidad Cesar Vallejo, lima - Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73227/Pozo_BW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, K. M. (2017). *Caso Graña y Montero: Análisis y reflexión del riesgo reputacional*. *Revista Lidera*, 94-97. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/revistalidera/article/view/23610/22580>
- Ramírez, L. L., y Sánchez Suarez, Y. N. (2022). *Relacion entre Clima laboral y Cultura Organizacional de una universidad privada de Cajamarca* [tesis de licenciado, Universidad UPAGU]. (Tesis de licenciado). Repositorio de UPAGU, Cajamarca. Obtenido de

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2286/6.%20TESIS%20CLIMA%20Y%20cultura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodriguez, H. R. (2015). *Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social. (tesis para magister)*. ESPE, Sangolquí - Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12376/1/T-ESPE-049607.pdf>

Silvera, A. (2016). *Pymes: Gestión y clima organizacional*. Barranquilla - Colombia: sello editorial coruniamericana. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=SWBgDwAAQBAJ&pg=PA104&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi93-31oYv9AhXsJ7kGHWG7CZkQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false>

Soriano, A. M. (2014). *Diseño y validación de instrumentos. Core*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/47265078.pdf>

Ticona, J. R. (2009). *Influencia de la cultura organizacional en el clima laboral de la dirección regional de salud de Tacna. (tesis licenciado)*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna. Obtenido de <http://www.repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/393/TG0248.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Velázquez, Z. L., Del toro, J., y Concepción, I. (2018). *La Cultura Organizacional En Las Instituciones Universitarias:.* Dialnet. Obtenido de <http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/840>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia de cultura organizacional y clima laboral

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables / definición	Dimensiones	Indicadores	Técnica/Instrumento/Escala de medición
<p>Pregunta general</p> <p>¿Qué influencia tiene la cultura organizacional en el clima laboral de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021?</p> <p>Pregunta Específicas</p> <p>P1. ¿Qué influencia tiene la cultura organizacional en la estructura de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021?</p> <p>P2. ¿Qué influencia tiene la cultura organizacional en la responsabilidad individual de una empresa cajamarquina de servicios</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia que tiene la cultura organizacional en el clima laboral de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.</p> <p>Objetivo específico</p> <p>O1. Determinar la influencia que tiene la cultura organizacional en la estructura de una empresa cajamarquina de servicios generales</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe influencia positiva de la cultura organizacional en el clima laboral de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.</p> <p>H0: No existe influencia positiva de la cultura organizacional en el clima laboral de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi: Existe influencia positiva de la cultura organizacional en la estructura de una</p>	<p>V1: Chiavenato (2006) citado en Chiavenato (2023) afirma La cultura no se muestra verídicamente de forma completa, si bien es cierto existen algunos aspectos de la cultura organizacional que se pueden percibir con facilidad a estos se les denominan aspectos formales, mientras que por otro lado están los que son más de difíciles de percibir y a estos se les conoce como aspectos informales.</p>	<p>Aspecto Formal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizacional. - Nombres y descripciones de puestos. - Objetivos organizacionales. - Estrategias. - Tecnologías utilizadas. - Métodos y procesos de trabajo. - Políticas y directrices 	<p>Encuesta/Cuestionario</p> <p>Investigación cuantitativa</p> <p>Chi cuadrado</p> <p>Escala Likert</p>

<p>generales y construcción, 2021?</p>	<p>y construcción, 2021.</p>	<p>empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.</p>			<p>Procesado en</p>
<p>P3. ¿Qué influencia tiene la cultura organizacional en la remuneración de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021?</p>	<p>O2. Determinar la influencia que tiene la cultura organizacional en la responsabilidad individual de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.</p>	<p>H0: No existe influencia positiva de la cultura organizacional de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.</p>			<p>SPPS</p>
<p>P4. ¿Qué influencia tiene la cultura organizacional en los riegos y toma de decisiones de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021?</p>	<p>O3. Determinar la influencia que tiene la cultura organizacional en la remuneración de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.</p>	<p>Hi: Existe influencia positiva de la cultura organizacional en la responsabilidad individual de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.</p>		<p>Aspecto Informal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estándares de influencia y de poder. - Percepciones y actitudes de las personas. - Sentimiento y normas de los grupos. - Valores y expectativas. - Patrones estándares de integración formales.
<p>P5. ¿Qué influencia tiene la cultura organizacional en el apoyo de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021?</p>	<p>O4. Determinar la influencia que tiene la cultura organizacional en los riegos y toma de decisiones de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.</p>	<p>H0: No existe influencia positiva de la cultura organizacional en la responsabilidad individual de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.</p>	<p>V2: Silvera (2016) Menciona que el clima laboral es el ambiente donde el recurso humano pasa la mayor parte de sus labores diarias y esta ligado principalmente a la motivacion y satisfaccion de sus necesidades psicologicas, sociales, personales y al logro de objetivos dentro de la organización.</p>	<p>Estructura</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de percepción de las obligaciones. - Nivel de cumplimiento de reglas. - Nivel de cumplir las políticas.
<p>P6. ¿Qué influencia tiene la cultura organizacional en la tolerancia al conflicto de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021?</p>	<p>O5. Determinar la influencia que tiene la cultura</p>	<p>Hi: Existe influencia positiva de la cultura organizacional en la remuneración de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.</p>		<p>Responsabilidad individual</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de autonomía.
				<p>Remuneración</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de percepción de equidad.
				<p>Riesgos y toma de decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel del reto. - Nivel del riesgo.

organizacional en el apoyo de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.
O6. Determinar la influencia que tiene la cultura organizacional en la tolerancia al conflicto de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

remuneración de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Hi: Existe influencia positiva de la cultura organizacional en los riesgos y toma de decisiones de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021

H0: No existe influencia positiva de la cultura organizacional en los riesgos y toma de decisiones de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Hi: Existe influencia positiva de la cultura organizacional en el apoyo de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

H0: No existe influencia positiva de la cultura organizacional en el apoyo de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Apoyo	- Nivel de toma de decisiones.
	- Nivel de sentimiento de amistad. - Nivel de sentimiento de apoyo.
Tolerancia al conflicto	- Nivel de confianza en el clima de su organización.
	- Nivel de divergencias de opiniones.

Hi: Existe influencia positiva de la cultura organizacional en la tolerancia al conflicto de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

H0: No existe influencia positiva de la cultura organizacional en la tolerancia al conflicto de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción, 2021.

Fuente: Responsable de la investigación

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
V1: Cultura organizacional	Aspectos Formales	<ul style="list-style-type: none"> – Estructura organizacional. – Nombres y descripciones de puestos. – Objetivos organizacionales. – Estrategias. – Tecnologías utilizadas. – Métodos y procesos de trabajo. – Políticas y directrices
	Aspectos informales	<ul style="list-style-type: none"> – Estándares de influencia y de poder. – Percepciones y actitudes de las personas. – Sentimiento y normas de los grupos. – Valores y expectativas. – Patrones estándares de integración formales.
V2. Clima Laboral	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> – Nivel de percepción de las obligaciones. – Nivel de cumplimiento de reglas. – Nivel de cumplir las políticas.
	Responsabilidad individual	<ul style="list-style-type: none"> – Nivel de autonomía.
	Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> – Nivel de percepción de equidad.
	Riesgos y toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> – Nivel del reto. – Nivel del riesgo. – Nivel de toma de decisiones.
	Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> – Nivel de sentimiento de amistad. – Nivel de sentimiento de apoyo.
	Tolerancia al conflicto	<ul style="list-style-type: none"> – Nivel de confianza en el clima de su organización. – Nivel de divergencias de opiniones.

Fuente: Responsable de la investigación

Anexo 3. Instrumento

Estimado clientes se le pide completar el siguiente cuestionario a fin de realizar una investigación sobre la cultura y el clima

Marque los espacios en blanco con una “X” según la siguiente escala y según crea conveniente.

	Cultura organizacional	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Aspectos formales						
1	¿Estás de acuerdo con la estructura organizacional que maneja la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?					
2	¿Estás de acuerdo con los nombres de los puestos que maneja la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?					
3	¿Estás de acuerdo con las descripciones de los puestos de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?					
4	¿Estás de acuerdo con los objetivos organizacionales que maneja la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?					
5	¿Estás de acuerdo con las estrategias organizacionales que maneja la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?					
6	¿Estás de acuerdo con las tecnologías utilizadas por la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?					
7	¿Estás de acuerdo con los métodos y procesos de trabajo que se maneja en la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?					
8	¿Estás de acuerdo con las políticas que maneja la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?					
Aspectos informales						
9	¿Estás de acuerdo con los estándares de influencia que maneja la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?					
10	¿Estás de acuerdo con los estándares de poder que maneja la empresa					

	cajamarquina de servicios generales y construcción?					
11	¿Estás de acuerdo con las percepciones de las demás personas que laboran en la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?					
12	¿Estás de acuerdo con las actitudes de las demás personas que laboran en la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?					
13	¿Estás de acuerdo con las normas en los grupos de trabajo dentro de la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?					
14	¿Estás de acuerdo con los valores que maneja la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?					
15	¿Estás de acuerdo con las expectativas que maneja la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?					
16	¿Estás de acuerdo con los estándares de integración formales que maneja la empresa cajamarquina de servicios generales y construcción?					

	Clima Laboral	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Estructura						
17	¿Cumple con las obligaciones encomendadas?					
18	¿Cree Ud. que tiene la obligación de apoyar a sus compañeros de trabajo?					
19	¿Cumple con las reglas cuando realiza su trabajo?					
20	¿Las nuevas ideas propuestas son tomadas en cuenta?					
21	¿Al realizar su trabajo respeta las políticas de la organización?					
22	¿Considera que las políticas están de acuerdo con el trabajo que realiza?					
Responsabilidad individual						
23	¿Considera que una persona debe ser autónoma en la toma de decisiones?					
Remuneración						
24	¿Está de acuerdo con la remuneración que Ud. Recibe?					
25	¿Cree que existe equidad en las remuneraciones de acuerdo a la labor que realiza?					
26	¿Ud. considera que la escala remunerativa en su Institución es buena?					
Riesgos y toma de decisiones						
27	¿Ud. asume retos dentro de su trabajo?					

28	¿Está de acuerdo que en toda organización deben plantearse retos?					
29	¿Cree Ud. que se debe asumir riesgos ante un problema?					
30	¿Cree Ud. que el personal administrativo participa en la toma de decisiones?					
31	¿Ud. toma decisiones en las labores que realiza?					
Apoyo						
32	¿Ud. tiene amistad con sus compañeros de trabajo?					
33	¿Ud. cree que la amistad en el trabajo permite mejorar el clima organizacional?					
34	¿Ud. siente el apoyo de sus compañeros en su área de trabajo?					
35	¿Ud. apoya a sus compañeros?					
36	¿Ud. siente el apoyo de su jefe inmediato?					
Tolerancia al conflicto						
37	¿Cree Ud. que el clima organizacional de su trabajo es bueno?					
38	¿Considera que la comunicación eficiente mejora el clima organizacional?					
39	¿Ud. aporta para desarrollar un buen clima laboral entre compañeros?					
40	¿En su trabajo Ud. expresa sus opiniones frecuentemente?					

Fuente: Responsable de la investigación

Anexo 4. Validez y confiabilidad de la variable cultura organizacional

Validación el cuestionario

Se muestra que el resultado del Test KMO y prueba de Bartlett, una correlación de 0.749 mayor a 0.50 que es el mínimo aceptado. Este valor nos indica que estadísticamente el instrumento para determinar la magnitud de la cultura organizacional y el compromiso organizacional es válido.

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,749
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	3920,244
	gl	325
	Sig.	,000

Confiabilidad del cuestionario

Respecto al análisis de confiabilidad del instrumento se utilizó el Método de Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,894 siendo el resultado confiable.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,894	38

Anexo 5. Validez y confiabilidad de la variable clima laboral



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. **Experto:** Juan Carlos Llaque Quiroz
- 1.2. **Especialidad:** Administración y Negocios
- 1.3. **Cargo actual:** Docente Tiempo Parcial UPNC
- 1.4. **Grado académico:**
 - Licenciado en Administración de Empresas
 - MBA (Magister en Administración de Negocios)
 - Maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano
- 1.5. **Institución:** Universidad Privada del Norte
- 1.6. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- 1.7. **Lugar y fecha:** Cajamarca, 14 de abril de 2018

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis		X				
5	Suficiencia para medir la variable		X				
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica		X				
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	Total		4				0

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 80\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

El instrumento corresponde a la Bachiller Ayde Asencio
Cambiar escala de Likert a Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, neutral, de acuerdo y totalmente de acuerdo.



Firma y sello del Experto

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- I.1. Experto: *Raúl Jonathan Marín Tello*
 I.2. Especialidad: *Psicología*
 I.3. Cargo Actual: *Docente Tiempo completo*
 I.4. Grado Académico: *Magister*
 I.5. Institución: *UPN*
 I.6. Tipo de instrumento: *Encuesta*
 I.7. Lugar y Fecha: *12/04/2018*

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores						
2	Formulado con lenguaje apropiado	/					
3	Adecuado para los sujetos en estudio		/				
4	Facilita la prueba de hipótesis		/				
5	Suficiencia para medir la variable	/					
6	Facilita la interpretación del instrumento	/					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		/				
8	Expresado en hechos perceptibles	/					
9	Tiene secuencia lógica	/					
10	Basado en aspectos teóricos		/				
	Total						

Coefficiente de valoración porcentual: $c = .41$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

*Se recomienda realizar una revisión por un
experto en comunicación para ajustar redacción y
ortografía*


 Lic. PNL Raúl Marín Tello
 Cof. Reg. N° 01014
 Firma y sello del Expert

Escala: Alfa de Cronbach _ Clima Organizacional.

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,859	,869	24

Conforme al resultado de Alfa de Cronbach de la variable del clima organizacional tiene un coeficiente de 0.859 habiendo utilizado 24 preguntas formuladas en base a las dimensiones seleccionadas. Este resultado indica que el instrumento es fiable y consistente.

Escala: Alfa de Cronbach _ Desempeño Laboral.

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,887	,903	24

Anexo 6. Base de datos SPSS

BASE GENERAL- CULTURAORG_CLIMAORG.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 62 de 62 variables

	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	1.00	3.00	1.00	4.00	4.00	1.00	2.00	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00
2	3.00	2.00	1.00	2.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	5.00	1.00	2.00	5.00	2.00	3.00	3.00	3.00
3	5.00	5.00	4.00	3.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00
4	5.00	1.00	5.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	3.00	5.00	1.00
5	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	5.00	3.00
6	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	1.00	3.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	2.00	3.00	3.00
7	5.00	3.00	4.00	3.00	5.00	3.00	3.00	2.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00
8	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
9	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00
10	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	5.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
11	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
12	3.00	1.00	3.00	4.00	5.00	1.00	1.00	2.00	5.00	5.00	4.00	2.00	5.00	5.00	1.00	3.00	2.00	2.00
13	3.00	4.00	4.00	1.00	5.00	4.00	1.00	1.00	4.00	5.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
14	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
15	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00
16	1.00	2.00	3.00	4.00	4.00	1.00	1.00	1.00	2.00	5.00	2.00	2.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO Clásico

BASE GENERAL- CULTURAORG_CLIMAORG.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	2	V1-P1	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	8	2	V1-P2	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	8	2	V1-P3	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	8	2	V1-P4	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	8	2	V1-P5	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	8	2	V1-P6	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	8	2	V1-P7	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	8	2	V1-P8	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	8	2	V1-P9	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	2	V1-P10	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	9	2	V1-P11	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	2	V1-P12	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	2	V1-P13	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	2	V1-P14	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	2	V1-P15	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	2	V1-P16	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	2	V2-P17	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	2	V2-P18	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númerico	8	2	V2-P19	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númerico	8	2	V2-P20	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númerico	8	2	V2-P21	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númerico	8	2	V2-P22	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númerico	8	2	V2-P23	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númerico	8	2	V2-P24	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO Clásico


BASE GENERAL- CULTURAORG_CLIMAORG.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	P25	Númerico	8	2	V2-P25	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Númerico	8	2	V2-P26	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Númerico	8	2	V2-P27	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	Númerico	8	2	V2-P28	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P29	Númerico	8	2	V2-P29	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P30	Númerico	8	2	V2-P30	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P31	Númerico	8	2	V2-P31	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	P32	Númerico	8	2	V2-P32	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	P33	Númerico	8	2	V2-P33	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	P34	Númerico	8	2	V2-P34	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	P35	Númerico	8	2	V2-P35	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	P36	Númerico	8	2	V2-P36	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	P37	Númerico	8	2	V2-P37	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	P38	Númerico	8	2	V2-P38	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	P39	Númerico	8	2	V2-P39	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	P40	Númerico	8	2	V2-P40	(1.00, TOTA...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	SUMATORIA	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
42	ESCALAGG	Númerico	5	0	SUMATORIA (A...	(1, TOTALM...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
43	SUMATORL...	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	14	Derecha	Ordinal	Entrada
44	SUMATORL...	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	14	Derecha	Ordinal	Entrada
45	SUMAGR...	Númerico	5	0	SUMATORIA_V...	(1, TOTALM...	Ninguna	14	Derecha	Ordinal	Entrada
46	SUMAGR...	Númerico	5	0	SUMATORIA_V...	(1, TOTALM...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
47	SUMATORI...	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	24	Derecha	Ordinal	Entrada
48	SUMATORI...	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	25	Derecha	Ordinal	Entrada

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO Clásico

Anexo 7. Evaluación de desempeño de una empresa cajamarquina de servicios generales y construcción.

	FORMATO	Código: FPER - 008
PERSONAL	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PERSONAL STAFF DE CEYCA	Versión: 01 Fecha: 10-13

UNIDAD/DPTO: OPERACIONES **ÁREA/SERV:** MANTENIMIENTO INTEGRAL

EVALUADO: TABOADA FALLA, MIGUEL

PUESTO: INGENIERO RESIDENTE DE OBRA

EVALUADOR: NÉSTOR CAMPOS SALDAÑA

FECHA DE LA EVALUACIÓN:

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación:

INSTRUCCIONES y RECOMENDACIONES: Antes de dar inicio a la evaluación del personal a su cargo, leer bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Personal.

1. La evaluación por parte de la jefatura encargada de evaluar las cualidades del evaluado será realizada con una observación juiciosa y coherente.
2. La opinión sincera será de gran utilidad para ayudar a cada persona a conocer su potencial y/o debilidades, pero lo más importante es hacer que el evaluado reconozca sus recursos y necesidades de apoyo que se le brinde.
3. La evaluación nos ayudará a utilizar información relativamente objetiva para conocer e identificar necesidades de capacitación y desarrollo del personal.
4. Recuerde que el puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.
5. En el espacio relacionado a sugerencias, es necesario que anote lo adicional que usted necesite remarcar.
6. No se olvide firmar todas las hojas de evaluación.
7. Lea bien el contenido de la competencia y el comportamiento a evaluar.

Muy bajo: 1 --- Inferior.- Rendimiento laboral no aceptable.


Bajo: 2 --- Inferior al promedio – Rendimiento laboral regular.

Moderado: 3 --- Promedio – Rendimiento laboral bueno.


Alto: 4 --- Superior al promedio – Rendimiento laboral muy bueno.

Muy Alto: 5 --- Superior - Rendimiento laboral excelente.

Marque con una **(X)** el número que refleja su opinión:

 CEYCA	FORMATO	Código: FPER - 008
PERSONAL	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PERSONAL STAFF DE CEYCA	Versión: 01 Fecha: 10-13

ÁREA DEL DESEMPEÑO.	MUY BAJO 1	BAJO 2	MODERADO 3	ALTO 4	MUY ALTO 5	PUNTAJE
Orientación de Resultados.						15
Termina su trabajo oportunamente.				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda.				X		
Conoce sus labores actuales.				X		
Aplica los procedimientos en sus labores.			X			
CALIDAD.						18
Realiza su trabajo sin errores.			X			
Hace uso racional de los recursos.				X		
Realiza su trabajo sin supervisión frecuente.				X		
Se muestra profesional en el trabajo.				X		
Muestra minuciosidad, limpieza y precisión en el trabajo.			X			
RELACIONES INTERPERSONALES.						19
Se muestra cortés con los compañeros.				X		
Brinda una adecuada orientación entre el personal y grupos de interés.				X		
Maneja los conflictos dentro del equipo.			X			
Promueve la armonía y unidad entre el personal.				X		
Se comunica oportuna y honestamente con sus supervisores, jefes.				X		
INICIATIVA.						14
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.			X			

 CEYCA	FORMATO		Código: FPER - 008	
	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PERSONAL STAFF DE CEYCA		Versión: 01 Fecha: 10-13	
PERSONAL				

Se muestra asequible al cambio.				X		
Se anticipa a las dificultades.				X		
Toma decisiones oportunas.			X			
TRABAJO EN EQUIPO.						19
Muestra actitud para integrarse al equipo.				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos de la empresa.				X		
Fomenta la participación de los trabajadores en el logro de los objetivos de la empresa.				X		
Identifica fortalezas y necesidades de mejoramiento de la empresa.			X			
Se adapta al trabajo en equipo.				X		
ORGANIZACIÓN.						15
Planifica sus actividades.				X		
Hace uso de indicadores.				X		
Se preocupa por alcanzar las metas.				X		
Es ordenado para el desarrollo de sus actividades (Documentos, archivos, materiales, etc.).			X			
IDENTIDAD CON LA EMPRESA						13
Se identifica con la empresa.				X		
Se compromete con el desarrollo de la empresa.				X		
Participa activamente de la actividades programadas por la empresa					X	
Puntaje Total.						


 CEYCA	FORMATO	Código: FPER - 008 Versión: 01 Fecha: 10-13
PERSONAL	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PERSONAL STAFF DE CEYCA	

Tabla de Evaluación.

Muy Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto
Rendimiento laboral no aceptable.	Rendimiento laboral regular.	Rendimiento laboral bueno.	Rendimiento laboral muy bueno.	Rendimiento laboral excelente.
De 0 a 30	De 31 a 60	De 61 a 90	De 91 a 120	De 121 a 150

Resultados de Evaluación.

Nº	Factores de Evaluación	Promedios
1	Orientación de Resultados.	15
2	Calidad	18
3	Relaciones Interpersonales.	19
4	Iniciativa.	14
5	Trabajo en Equipo.	19
6	Organización.	15
7	Identidad.	12

<div style="text-align: center;">  <p>CEYCA SERVICIOS GENERALES Y CONSTRUCCIONES S.A.S. Néstor E. Campos Saldaña Gerente de Operaciones</p> </div> <p>Firma del Evaluador (Director, Jefe de Departamento, o Jefe de Unidad Administrativa).</p>	<p style="text-align: center;">Sugerencias:</p> <hr/> <p>SE DESTACA EN EL ING. TABOADA QUE HA VENIDO PARTICIPANDO MÁS ACTIVAMENTE EN TODAS LAS REUNIONES CONVOCADAS POR LA EMPRESA.</p> <hr/>
--	--

Anexo 8. Informe de originalidad

“INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CAJAMARQUINA DE SERVICIOS GENERALES Y CONSTRUCCIÓN,2021”

INFORME DE ORIGINALIDAD

86%

INDICE DE SIMILITUD

37%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

84%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

“INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS CAJAMARQUINA SAC, 2021”

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)