



**Universidad
Norbert Wiener**

FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE NEGOCIOS Y
COMPETITIVIDAD**

Tesis

Clima laboral en una empresa textil, Lima 2018

**Para optar el grado académico de Bachiller en Administración y
Dirección de Empresas**

AUTORA

Quispe Morales, Daysi Roxana

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD

Economía, Empresa y Salud

LIMA - PERÚ

2018

“Clima laboral en una empresa textil, Lima 2018”

Miembros del Jurado

Presidente del Jurado

Dr. Segundo Waldemar Rios Rios

Secretario

Dr. Raúl Patrnoic Rengifo

Vocal

Mg.Fernando Alexis Nolazco Labajos

Dra. Irma Carhuancho Mendoza

Dedicatoria

Este trabajo de investigación se lo dedico a mi madre Florencia, por ser tan paciente y comprensible conmigo asimismo por dedicarme su tiempo para guiarme en el proceso de mi trabajo de bachiller, agradezco sus enseñanzas y su apoyo que en todo momento me ha dado para realizar y culminar mi proyecto de investigación.

Agradecimiento:

A Dios, a mis padres y maestros, que me han servido e ayuda en la realización de esta investigación, así como el fortalecimiento de mi desarrollo personal y profesional

Declaración de autenticidad y responsabilidad

Yo, Quispe Morales Daysi Roxana identificada con DNI Nro. 46759690, domiciliado en Ate Vitarte egresado de la carrera profesional de Administración y Dirección de Empresas he realizado la Tesis titulada “Clima Laboral en una empresa textil, Lima 2018” para optar el título profesional de grado académico de Bachiller, para lo cual Declaro bajo juramento que:

1. El título de la Tesis ha sido creado por mi persona y no existe otro trabajo de investigación con igual denominación.
2. En la redacción del trabajo se ha considerado las citas y referencias con los respectivos autores.
3. Después de la revisión de la Tesis con el software Turnitin se declara 15% de coincidencias.
4. Para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real.
5. La propuesta presentada es original y propia del investigador no existiendo copia alguna.
6. En el caso de omisión, copia, plagio u otro hecho que perjudique a uno o varios autores es responsabilidad única de mi persona como investigador eximiendo de todo a la Universidad Privada Norbert Wiener y me someto a los procesos pertinentes originados por mi persona.

Firmado en Lima el día 23 de octubre del 2018

Quispe Morales Daysi Roxana

DNI N° 46759690

Presentación

Señores miembros del jurado:

El presente trabajo de investigación que lleva como título “Clima laboral en una empresa textil, Lima 2018” tiene como objetivo la descripción del nivel del clima laboral, así como de los cinco factores que componen a este, analizados a partir de los resultados de la aplicación de la Escala de Clima Laboral CL-SPC sobre una muestra de los trabajadores de una empresa textil ubicada en Lima Metropolitana, en el periodo 2018, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la universidad Privada “Norbert Wiener” para optar el grado de Bachiller en Administración y Dirección de Empresas.

En la presente investigación se encontró algunas de las causas que estarían afectando el clima laboral, por lo que, la aplicación de métodos estadísticos permitió determinar el nivel del clima laboral, así como de los factores que la componen, de la empresa textil.

En tal sentido, la presente investigación consta ocho capítulos de la siguiente manera:

En el capítulo I se desarrolló el problema de la investigación, se identificó y se formuló el planteamiento del problema, así mismo se planteó los objetivos, justificación, limitaciones y se concluye con la factibilidad.

El capítulo II se enfoca en el marco teórico que incluye el debido sustento teórico, los antecedentes de investigación y los marcos conceptual y legal.

El capítulo III se encuentra orientado al método utilizado para el trabajo de investigación.

En el capítulo IV van los datos relacionados con la empresa.

El capítulo V se orientó al trabajo de campo, analizando los datos obtenidos por medio del cuestionario.

En el capítulo VI se realizó la discusión basada en los resultados del presente trabajo de investigación, así como otros trabajos de investigación similares.

El capítulo VII contiene las conclusiones finales y las sugerencias sobre el trabajo de investigación realizado.

En el capítulo VIII se presentan las referencias y anexos, entre los que consta la matriz de consistencia, el instrumento de la investigación, la base de datos, el artículo de investigación y las matrices de trabajo respectivas.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	iv
Agradecimiento:	v
Declaración de autenticidad y responsabilidad	vi
Presentación	vii
Índice	ix
Índice de tablas	xiii
Índice de figuras	xiv
Resumen	xv
Oresumo	xvi
CAPÍTULO I	19
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	19
1.1 Problema de investigación	20
1.1.1 Identificación del problema ideal	20
1.1.2 Formulación del problema	22
1.2 Objetivos	22
1.2.1 Objetivo general	22
1.2.2 Objetivos específicos	22
1.3 Justificación	23
1.3.1 Justificación metodológica	23

	pág.
1.3.2 Justificación práctica	23
1.4 Limitaciones	24
1.5 Factibilidad	24
CAPÍTULO II	25
MARCO TEÓRICO	25
2.1 Sustento teórico	26
2.2 Antecedentes	28
2.2.1 Internacional	28
2.2.2 Nacional	30
2.3 Marco conceptual	33
2.4 Marco legal	38
CAPÍTULO III	40
MÉTODO	40
3.1 Categorías	41
3.1.1 Definición conceptual	41
3.1.2 Categorización u Operacionalización de variables	42
3.2 Enfoque	43
3.3 Tipo, nivel, diseño y método	43
3.4 Población, muestra y unidades informantes	44
3.5 Técnicas e instrumentos para la recopilación de datos	44

	pág.
3.5.1 Técnicas	44
3.5.2 Instrumento	44
3.6 Procedimiento para recopilar datos	46
3.7 Análisis de datos	46
CAPÍTULO IV	47
EMPRESA EN ESTUDIO	47
4.1 Descripción de la empresa	48
4.2 Marco legal de la empresa	49
4.3 Actividad económica de la empresa	49
4.4 Información tributaria de la empresa	49
4.4.1 Régimen Fiscal	49
4.5 Información económica y financiera de la empresa	49
4.6 Proyectos actuales	50
4.7 Perspectiva empresarial	50
CAPÍTULO V	51
TRABAJO DE CAMPO	51
5.1 Descripción del clima laboral	52
5.2 Descripción de la realización personal	53
5.3 descripción del involucramiento laboral	54
5.4 Descripción de supervisión	55

	pág.
5.5 Descripción de comunicación	56
5.6 Descripción de condiciones laborales	57
CAPÍTULO VI	59
DISCUSIÓN	59
CAPÍTULO VII	62
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	62
7.1 Conclusiones	63
7.2 Sugerencias	65
CAPÍTULO VIII	67
REFERENCIAS	67
ANEXOS	74
Anexo 1: Matriz de la investigación	75
Anexo 2: Escala Clima Laboral CL-SPC	77
Anexo 3: Base de datos	80
Anexo 4: Evidencia de la visita a la empresa	84
Anexo 5: Artículo de investigación	85
Anexo 6: Matrices de trabajo	100

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables del clima laboral	42
Tabla 2. Categorías Diagnosticadas de las Escalas CL-SPC	46
Tabla 3. Niveles de Clima Laboral General	52
Tabla 4. Niveles de Realización Personal del Clima Laboral	53
Tabla 5. Niveles de Involucramiento Laboral del Clima Laboral	54
Tabla 6. Niveles de Supervisión del Clima Laboral	55
Tabla 7. Niveles de Comunicación del Clima Laboral	56
Tabla 8. Niveles de Condiciones Laborales del Clima Laboral	57

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de Clima Laboral General	52
Figura 2. Niveles de Realización Personal del Clima Laboral	53
Figura 3. Niveles de Involucramiento Laboral del Clima Laboral	54
Figura 4. Niveles de Supervisión del Clima Laboral	55
Figura 5. Niveles de Comunicación del Clima Laboral	56
Figura 6. Niveles de Condiciones Laborales del Clima Laboral	57

Resumen

La presente investigación titulada “Clima laboral en una empresa textil” tiene como objetivo el describir el clima laboral en dicha empresa textil. Los problemas encontrados en la empresa textil se pudo observar que el clima laboral no es un lugar favorable para trabajar por las condiciones en que se encuentra y esto debido al poco interés que tiene los empleados y la desmotivación que tiene asimismo se ha ido disminuyendo la producción y las ventas, porque no existe un lugar agradable en donde se pueda desarrollar con tranquilidad sus labores cotidiana y a esto se suma el poco interés de los jefes porque no proyecta en cambios para mejorar el grado de satisfacción de los colaboradores y de su ambiente de trabajo.

La metodología que se utilizó presenta el enfoque cuantitativo, de tipo sustantiva y con diseño descriptivo. La población del estudio está conformada por 50 trabajadores de la empresa textil, entre ellos están los empleados, jefe de área, personal administrativo, a quienes se le aplicó un cuestionario de la Escala de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma (2004).

Entre los resultados se obtuvo que, para los niveles del Clima Laboral General en una empresa textil de Lima, se destacó el nivel medio con el 78,00% de los encuestados, seguido por el nivel desfavorable para el 16,00% de ellos y favorable para el 6,00% de los trabajadores textiles. Se recomienda principalmente acciones de supervisión, con previa implementación y guía de un plan de mejora de clima laboral, debidamente formulado para alcanzar la mejora de cada dimensión del Clima Laboral, con énfasis en la Supervisión y en las Condiciones Laborales como dimensiones del Clima Laboral.

Palabras Claves: Clima laboral, empresa, textil, realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

O resumo

O objetivo desta pesquisa, intitulada "Clima de trabalho em uma empresa têxtil", é descrever o clima de trabalho nessa empresa têxtil. Os problemas encontrados na empresa têxtil puderam ser observados que o ambiente de trabalho não é um local favorável ao trabalho devido às condições em que se encontra e isso devido ao pouco interesse que os funcionários têm e à falta de motivação que também vem diminuindo a produção e vendas, porque não há um lugar agradável onde você possa desenvolver suas tarefas diárias com confiança e isso é agravado pela falta de interesse dos gerentes porque não projeta mudanças para melhorar o grau de satisfação dos funcionários e seu ambiente de trabalho. .

A metodologia utilizada apresenta a abordagem quantitativa, de tipo substantivo e com desenho descritivo. A população do estudo é composta por 50 trabalhadores da empresa têxtil, entre eles os empregados, chefe de área, pessoal administrativo, aos quais foi aplicado um questionário da Escala Climática do Trabalho CL-SPC de Sonia Palma (2004).

Entre os resultados obteve-se que, para os níveis do Clima Geral do Trabalho em uma empresa têxtil de Lima, o nível médio se destacou com 78,00% dos respondentes, seguido do nível desfavorável para os 16,00% deles e favorável para 6,00% dos trabalhadores têxteis. Recomenda-se ações de supervisão, com prévia implementação e orientação de um plano de melhoria do ambiente de trabalho, devidamente formulado para alcançar a melhoria de cada dimensão do Clima de Trabalho, com ênfase na Supervisão e Condições de Trabalho como dimensões do Clima de Trabalho.

Palavras-chave: Clima de trabalho, empresa, têxtil, realização pessoal, envolvimento laboral, supervisão, comunicação, condições de trabalho.

Introducción

El Clima laboral en nuestra actualidad se está adaptando a una serie de nuevos conceptos y premisas, introducidos por la globalización, permitiendo que el talento humano sea reconocido como parte fundamental de la empresa.

El clima laboral se desarrolla por la interacción de una serie de condiciones existentes en la organización, este fenómeno involucra no solo a los miembros de la organización, sino también a personas externas que tengan relación con la empresa.

Asimismo, el clima laboral se define como el ambiente que se percibe dentro de la empresa, el cual puede verse afectado por diversas razones o circunstancias, inherentes al lugar de trabajo, que son percibidas por los miembros de la empresa y que influyen en su conducta y estado de ánimo, repercutiendo a la vez en su desempeño laboral.

Es por ello que el clima laboral está basado en las buenas condiciones, donde el trabajador realiza sus actividades. En caso de que se presenten falencias en el ambiente de trabajo se produciría el incumplimiento de las metas y objetivos empresariales como también pérdidas económicas en el rendimiento.

Por estas razones se investiga los factores que se encuentra afectando el clima organizacional para buscar soluciones y así mejorar entre otros aspectos la calidad de vida y el desempeño del trabajador.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Problema de investigación

1.1.1 Identificación del problema ideal

El reconocimiento de las personas como razón importante y pieza clave en las organizaciones, es algo que surgió en las últimas décadas, generando cambios y una revolución en las mismas, de tal manera que las organizaciones empresariales hoy en día piensan en ellos, para el logro y alcance de sus objetivos, de tal modo es necesario orientarlos y guiarlos, para poder alcanzar su máximo potencial a través de una correcta motivación y clima para la satisfacción del personal.

En México las pequeñas y medianas empresas industriales, muestran una Problemática que perjudica a la empresa y sobre todo a la producción, y esto se debe al poco interés de los altos directivos frente a sus colaboradores, una razón importante es la falta de motivación y un ambiente agradable, que no se da y esto se ve reflejado en el trabajo y la producción, porque los colaboradores no son reconocidos por la labor que realizan, cumplen su rol por órdenes de los directivos con una actitud negativa , asimismo por el desconocimiento de las pequeñas empresas de no mostrar interés en sus colaboradores no tienen alta competitividad, frente a otras empresas, desconocen algunos temas relacionados con el clima la satisfacción laboral en las organizaciones (Mondragón y Duna ,2008) .

En el contexto nacional, en Perú, en el distrito de Ate Vitarte, en las empresas textiles los trabajadores no tienen ningún tipo de relación y comunicación con sus jefes, el ambiente en el que se trabaja es totalmente desmotivador, no existe un lugar agradable, en donde los empleados puedan desarrollar, sus habilidades con total orden y limpieza. De tal modo, esto se ha convertido en un aspecto negativo para la empresa, porque la producción ha reducido sus avances, y esto se debe al poco interés y compromiso que tienen los

empleados. Así mismo, a esto se suma que no reciben remuneraciones, ni reconocimiento por sus labores, el cual se ha llegado al extremo que los empleados no cumplan con su rol. Por lo tanto, las consecuencias a estos problemas es que falten y lleguen tarde a su centro de trabajo, de tal modo que esto perjudica en la producción, porque no cumplen a tiempo con las entregas y pedidos para sus clientes potenciales, de tal modo que se han paralizado el trabajo hasta un tiempo indefinido por el bajo desempeño y motivación para con los empleados de la empresa textil (Chávez y Flores ,2016)

En la Empresa textil de Lima a investigar, se observó a detalle el poco interés que muestran los empleados, son irresponsable con su trabajo, de tal modo que eso se debe a la desmotivación y a su gestión del clima laboral, la empresa no proyecta valores, ni políticas para mejorar la situación en la que se encuentra, y esto es a consecuencia del desinterés que tienen con su personal. Por otro lado, no existe un ambiente y espacio agradable en dónde se pueda trabajaren armonía, empezando desde las máquinas de coser que están en un mal estado, lo cual necesitan ser cambiadas para mejorar la producción, y asimismo los muebles deteriorados, la infraestructura de la empresa en mal estado, las instalaciones internas se encuentran en un total peligro, por el desorden que existe, y a esto se suma que los altos directivos no muestran interés en capacitara su personal, no se preocupan en motivarlos, ni mucho menos dan charlas para mejorar el ambiente laboral, y por consecuencia de estos problemas que existen en la empresa, ha generado cambios negativos, como el bajo rendimiento de producción y entregas de los pedidos en fechas indicadas, los cuales a esto se suma las quejas de los clientes por no cumplir con las entregas de las prendas, y es así como funciona esta empresa actualmente en condiciones no gratas para el empleado.

1.1.2 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es el nivel del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de realización personal como factor del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018?

¿Cuál es el nivel de involucramiento laboral como factor del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018?

¿Cuál es el nivel de comunicación como factor del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018?

¿Cuál es el nivel de supervisión como factor del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018?

¿Cuál es el nivel de las condiciones laborales como factor del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Describir el nivel del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018.

1.2.2 Objetivos específicos

Describir el nivel de realización personal como factor del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018.

Describir el nivel de involucramiento laboral como factor del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018.

Describir el nivel de comunicación como factor del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018.

Describir el nivel de supervisión como factor del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018.

Describir el nivel de las condiciones laborales como factor del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación metodológica

Se aplicó la investigación descriptiva mediante el uso de herramientas como es el cuestionario, para medir el clima laboral. Lo cual, permitirá conocer y entender a profundidad sobre la actualidad de la organización.

Asimismo, permitirá tener información real para determinar el estado actual de la organización. Se estudiará el entorno de la organización, los cambios que se van dando o ocurren tanto en el mundo como a nivel local, lo cual ayudará a plantear y desarrollar propuestas para mejorar el clima laboral y que prevalezca una satisfacción idónea dentro de la organización.

1.3.2 Justificación práctica

El presente estudio tiene como finalidad, conocer el actual clima laboral de los directivos y encargados de la empresa que ejercen en el horario de trabajo para con sus colaboradores. Esta investigación ayudara a la empresa a minimizar errores o problemas existentes que perjudican en el ambiente laboral. Así mismo, se logrará conseguir mejores resultados para

que la empresa sea productiva y genere rentabilidad a largo plazo, basándose con los objetivos principales de toda organización.

1.4 Limitaciones

En la realización del trabajo de Investigación existieron muchos impedimentos que perjudicaron la obtención de los datos o información que de alguna manera ha sido modificado su desarrollo normal.

El poco tiempo que he tenido para realizar el proyecto por motivo que elaboro en una empresa a la que le dedico mucho tiempo.

Dificultades para la recolección de citas (bibliografía) para el trabajo de investigación.

La falta de organización, es decir no tener el tiempo necesario para poder realizar esta investigación.

Problemas económicos para cubrir los gastos al momento de hacer la investigación, como, por ejemplo: el internet, impresiones, libros, pasaje para ir a ejecutar las encuestas.

1.5 Factibilidad

Para buscar información de esta investigación titulada clima laboral en una empresa textil, fue factible, porque los datos se encontraron en libros, revistas, videos, internet, lo cual ha sido de gran ayuda para seguir avanzando en la búsqueda de soluciones, de tal modo mostrar las irregularidades que existen en estas empresas y esto se puede obtener gracias a la información encontrada por los medios mencionados.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Sustento teórico

Teoría X y Teoría Y

La teoría X, se refiere a una forma negativa de trabajar no existe participación de los colaboradores, asimismo tiene pocas ambiciones las personas dentro de una organización, donde la conducta de los trabajadores no es muy correcta, debido a que esa es su naturaleza, además les gusta depender de alguien. En cambio, se puede mencionar que la teoría Y, es una moderna gestión, frente a los trabajadores donde se les brinda nuevos retos cada día, y no se hacen problema alguno, ya que su naturaleza es adaptarse a cualquier cambio asumiendo nuevas responsabilidades dentro de la organización (Chiavenato, 2014).

En esta teoría nos enseñan dos estilos de administrar las conductas humanas en las organizaciones, la primera se llama teoría X, representa un enfoque tradicional de la conducta del talento humano por naturaleza, no tienen aspiración, son haraganes ya que trabajan lo menos que puedan, además les da miedo al cambio, tratan de evitar las responsabilidades que les asigna, también son dependientes, en el cual las personas trabajan mediante esquemas y modelos, planificados, organizados y serán estrictamente supervisados.

Por otro lado, está el estilo contrario que se le llama teoría Y, enfocado al moderno comportamiento de las personas, pero de una manera adecuada y sin inconvenientes, en este enfoque las personas se sienten felices con su trabajo, son optimistas, no necesitan estar dependiendo de alguien. Tienen capacidad para asumir responsabilidades sin ningún problema, además pueden tomar buenas decisiones de una manera innovadora e imaginativa.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Robbins & Coulter (2014) proponen que los factores intrínsecos se relacionan con la satisfacción, mientras que los factores extrínsecos se asocian con la satisfacción laboral, Herzberg quería saber cuándo las personas se sienten sumamente bien satisfechas o mal insatisfechas con su trabajo, asimismo cuando la gente se sentía bien con su trabajo, tendía a citar factores intrínsecos producidos por el propio empleo, el logro, el reconocimiento y la responsabilidad. Por otro lado, cuando se sentía insatisfecho, tendía a citar factores extrínsecos producidos por el contexto laboral, como las políticas, supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales de la compañía. (p.508)

La teoría de los dos factores de Herzberg, Es muy relativa y cierta, ya que el personal siente satisfacción en su centro de trabajo cuando está motivado, ya que esto conlleva a mejoras y nuevos cambios en la empresa, asimismo, Herzberg planteo que los factores intrínsecos eran producidos por el empleo propio los logros, reconocimiento al cual los llamo motivadores.

Y el otro factor extrínseco fue denominado insatisfacción laboral al cual los llamo factores de higiene esto debido a la insatisfacción laboral porque no se sentía, ni bien, ni mal, porque no se sentían motivados.

La teoría del clima organizacional Rensis Likert

La teoría del Clima Organizacional de Likert (1968) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la relación estará determinada por la percepción del clima organizacional tales como: los

parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados y superiores del clima organizacional. La teoría de Likert es una de las más dinámicas y explicativas del clima organizacional, postula el surgimiento y establecimiento de la teoría del clima organizacional de Rensis Likert clima participativo como el que puede facilitar la eficacia y eficiencia individual y organizacional, de acuerdo con las teorías contemporáneas de la motivación, que estipulan que la participación motiva a las personas a trabajar.

La teoría del clima organizacional según Likert asegura, que el comportamiento de los empleados depende mucho de la del área administrativa, asimismo la satisfacción laboral dependerá del clima organizacional, asimismo si el ambiente en el que se labora es agradable, el personal se sentirá motivado, el cual facilitará la eficacia, el trabajo en equipo y motivación al personal, asimismo como recibir sus reconocimientos y remuneraciones.

2.2 Antecedentes

Internacional

Zamborino (2018) en Ambato, Ecuador realizó una investigación titulada Factores determinantes del clima organizacional en el desempeño laboral en empleados del sector textil, con el objetivo de identificar dichos factores. Esta investigación es de tipo bibliográfica – documental, descriptiva y exploratoria. Se utilizó un instrumento debidamente estructurado a 67 empleados y 5 directivos. Entre sus principales conclusiones están que el clima organizacional incide en el desempeño de los trabajadores, debido a que el ambiente insatisfactorio presentado por la organización, afecta el comportamiento de cada trabajador, a través de sus percepciones individuales,

condicionando los niveles de motivación y rendimiento laboral, las cuales limitan la efectividad y el éxito de la empresa.

Chacho (2018) en Guayaquil, Ecuador llevó a cabo una investigación titulada Estudio de la comunicación interna y su influencia comunicativa en los establecimientos textiles de la calle Sucre desde la Av. Quito hasta la Av. El Malecón Simón Bolívar, Guayaquil, 2018. Esta investigación tiene como objetivo establecer la importancia que tiene la comunicación interna en las organizaciones en general, generándose el crecimiento económico y responsabilidad social interna en la empresa, debido al buen trato colaborador- empleador; colaborador-cliente, generándose una satisfacción y una probable fidelización del cliente. La metodología implementada en esta investigación consistió en tres métodos: deducción, con datos cuali-cuantitativos, sintéticos y analíticos. Para la obtención de la muestra no estratificada que constó de 50 colaboradores internos de las organizaciones Insutex y Dismartex, se seleccionó por medio de una tabla de criterios. Entre sus resultados se obtiene que el 65% de las unidades muestrales coinciden que es necesario que se realicen reuniones mensuales ya que hay poca motivación dentro del clima laboral porque es escasa la comunicación interna, y que en esas reuniones planificadas se tomen en cuenta la importancia de la comunicación asertiva como eje transversal de la sugerencia planteada. Se concluye que la comunicación interna incide en el clima laboral y la satisfacción de sus clientes de los establecimientos textiles.

Niacasha (2018) realizó una investigación titulada Evaluar el nivel de Clima Laboral presente en la Organización Fabril FAME S.A. con el objetivo de identificar el índice de ambiente laboral de la empresa FABRIL FAME S.A. Tuvo un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, utilizando los métodos deductivo, inductivo y estadístico. Se utilizó el cuestionario Clima Laboral CLA, aplicándose a todos los 365

trabajadores de la empresa. El tipo de investigación es no correlacional descriptivo. Entre sus resultados se tiene que el IAL promedio en FABRIL FAME S.A. es levemente superior al promedio natural. Entre sus conclusiones se tiene que la mayoría de escalas se ubican en el nivel normal, con IAL (Índice de Clima Laboral) de 51 puntos, superior a la media natural.

Nacional

Dioses (2018) en Lima, Perú, realizó una investigación titulada Clima organizacional percibido por los trabajadores de la empresa textil Almeriz S.A., Lima, 2017 con el objetivo de determinar tal variable. Su metodología es descriptiva deductiva, estudio del tipo básica, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo. La población constó de 302 trabajadores de la empresa en mención y una muestra de 172 trabajadores, los cuales fueron nominados mediante un muestreo probabilístico, a los cuales se les aplicó una encuesta mediante un instrumento de 53 ítems, con una escala Likert con cinco alternativas de respuesta, validado por juicio de experto y confiabilidad de Alfa de Cronbach. En los resultados se halla que, percibieron el clima organizacional en 54,7 % como en nivel bueno, el 40,1 % señalaron el nivel regular, y finalmente el 5,2 % sostuvieron estar en el nivel malo. Se concluye que existe un adecuado clima organizacional en la empresa, debido a que los mayores valores porcentuales en el nivel regular y bueno según la percepción de los trabajadores de la empresa.

Cajamalqui (2018) en Lima, Perú, llevó a cabo una investigación titulada Clima Laboral en Trabajadores de una Empresa Privada del Distrito de San Luis, 2017, con el objetivo de describir las características de dicho clima laboral. El enfoque utilizado es cuantitativo, descriptiva y el diseño es no experimental de corte transversal. La muestra constó de 42 trabajadores, a quienes se les aplicó el cuestionario creado por Sonia Palma

(2004), y adaptado para esta investigación, conformado por 20 ítems de tipo Likert incluyendo a los factores: autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación, condiciones laborales. Entre las principales conclusiones se tiene que el factor más elevado fue el involucramiento en los trabajadores el cual conto con un 41.7% de satisfacción y el factor más bajo es supervisión con un 29.8% de satisfacción con respecto al clima laboral de la empresa privada del distrito de San Luis.

Ccorimanya (2017) en Lima, Perú, llevó a cabo una investigación titulada Propuesta de Mejora del Clima Laboral en los Trabajadores de la Empresa Textil Kaiser S.A.C, con el objetivo general proponer un plan de mejora del clima laboral para los trabajadores de la empresa textil Káiser S.A.C. en el periodo 2016. El estudio de investigación de tipo mixto, con un diseño transversal- longitudinal. La población estuvo conformada por treinta trabajadores (30) trabajadores. Entre los resultados de esta investigación se encuentra que las dimensiones del clima laboral, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales se encuentran en un nivel regular. Asimismo, se concluyó que el clima laboral se encuentra en un nivel regular, por resultar medianamente positivo, debido a las dificultades presentadas en el rubro de producción de productos de tela plana.

Chávez y Flores (2016) en Ate, Lima, Perú, realizaron la investigación de su tesis titulada Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una empresa textil en el distrito de ate vitarte en el período 2016, esta tesis se realizó para medir el grado de satisfacción de los colaboradores y asimismo el ambiente en el que hacen su labor. La metodología utilizada fue transversal y correlacional – causal. Se aplicó el cuestionario que consta de 24 preguntas cerradas y 1 abierta a 64 trabajadores. Como principal resultado se observa que el clima laboral afecta directamente a la rotación del personal en la empresa

textil distrito de Ate Vitarte, en el período 2016. Entre sus principales conclusiones se observa que el bajo clima laboral es debido a la desmotivación del personal operativo y esto debido a la mala comunicación con sus jefes inmediatos y a la falta de entrega oportuna de los implementos de protección de personal. Asimismo, el sueldo influye tasa de rotación de personal provocando insatisfacción laboral.

Herrera (2017) en Ate, Lima Perú, realizó una investigación titulada Mejora en la eficiencia y en el ambiente de trabajo en Texgroup S.A., con el objetivo de recopilar y analizar información de un proyecto de mejora. Se utiliza para ello la metodología 5s, como herramienta de calidad. Entre los resultados en cuanto a la evaluación económica y sus indicadores demostraron que, de realizarse la implementación, el beneficio para la compañía estaría por encima de las expectativas más austeras de los accionistas.

Fernández (2014) en Ate, Lima, Perú llevó a cabo una investigación titulada Motivación y la rotación del personal en la empresa textil OnlyStar S.A.C., sede Ate año 2014, con el objetivo de determinar una relación entre ambas variables. Se desarrolló bajo un diseño descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo. Se utilizó un cuestionario debidamente validado por expertos, el mismo que se aplicó a una muestra de 70 trabajadores de las áreas de acabados y despachos. Entre los resultados se observa una correlación positiva entre la Motivación y la rotación del personal en la empresa Textil OnlyStar S.A.C.Sede ATE año 2014, por lo que se concluye que se comprobó la hipótesis y el objetivo general del estudio.

2.3 Marco conceptual

Clima laboral

Ambiente en la cual se desarrolla habilidades y el desempeño del trabajador, asimismo es la percepción que tienen los trabajadores con respecto a su ambiente laboral y su desenvolvimiento dentro de ella, de tal modo influye en la satisfacción y motivación, en el lugar que se encuentra el empleado. Para desempeñar un mejor rol en su centro de trabajo y mayor productividad.

Según Brunet, el clima laboral es el comportamiento que cada individuo tiene en su ambiente y entorno laboral, el cual se ve reflejado en su desempeño y su grado emocional que sienten en su espacio en el cual labora, lo cual nos dice que el clima en las organizaciones es de mucha importancia, porque se determina los niveles de satisfacción que influye en los colaboradores para mejores desempeño y desenvolvimiento, como se dice que a mejor clima laboral mejores serán las satisfacciones del empleado así también como de la empresa, de tal modo se obtendrá mejores resultados (Brunet 2014).

Según lo leído por Brunet, el concepto sobre el clima laboral tendrá de un interés relevante, el cual permitirá reducir los aspectos negativos que encontramos en la investigación de tesis, hoy en día el clima laboral sin duda es un tema que ha ido abarcando en las empresas, con la finalidad de crear un clima y ambiente agradable en el centro de trabajo y asimismo dando una estabilidad emocional a los colaboradores de tal modo se reducirá el estrés y las rutinas que suelen pasar a diario.

Palma (2004), indica que el “Clima laboral es la percepción que tiene todo trabajador con respecto a su ambiente laboral, es decir como desempeña su labor de tareas

dentro de la organización y asimismo como se relaciona con los demás miembros de la empresa “(p.1).

Según Sonia palma el clima laboral es la actitud que tiene todo trabajador con respecto a su ambiente laboral, es decir cómo desempeña su labor si está motivado para realizar sus tareas cotidianas o si tiene algún inconveniente que impida realizar sus labores, asimismo el clima laboral es también el ambiente el cual debe ser agradable para la motivación de los colaboradores y de tal modo exista comunicación con los demás miembros de la empresa para lograr un mejor manejo y de las empresas.

Importancia del clima laboral

Hoy en día para que las organizaciones funcionen eficientemente, sin duda se debe tener en cuenta la importancia del clima laboral, asimismo que se refleja en los trabajadores, mostrar una armonía en el ambiente laboral siempre es importante ya que mejora la capacidad de los colaboradores y el mejor rendimiento de estos y para ello un administrador el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima organizacional son:

Evaluar los aspectos negativos el cual influye la insatisfacción y las actitudes negativas como el estrés.

Establecer cambios específicos el cual permita dirigir las intervenciones para mejorar el ambiente.

Seguir un proceso de desarrollo en la organización y prever situaciones negativas que puedan existir y surgir en el futuro.

Brunet (2014), indica que la importancia del clima laborales “una forma global el cual refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros que debido a su naturaleza se transforma en elementos del clima” (p.20).

Para Brunet, la importancia del clima laboral es esencial dentro de las organizaciones de forma global ,porque hoy en día la competencia y los clientes son cada vez más exigente , el cual permite que el clima laboral mejore en los ambientes de trabajo, el cual dará más seguridad y garantía de un proceso de productividad , y esto se ve reflejado en las actitudes y creencias que tiene los empleados ya que son pieza importante de las organizaciones y por consecuente se debe tener mejor comunicación y dinámica ,de tal modo que esto mejorar el ambiente laboral en las empresas .

Componentes del clima laboral

Brunet (2014), indica que los componentes del clima laboral “interactúan, tales como el comportamiento de los individuos y los grupos para crear un clima organizacional, que los resultados del rendimiento organizacional del individual o de grupo (p.39).

Según Brunet los componentes del clima el comportamiento delos empleados o grupos, los cuales forman un clima en las organizaciones y a esto se debe a las actitudes, percepciones, personalidad, estrés, los valores y el aprendizaje de los empleados, asimismo se deduce que, si el clima laboral dinámico se puede obtener mejor rendimiento tanto grupal o individual, porque lo que se quiere alcanzar los objetivos minimizando aspectos negativos como el estrés o rutina en el ambiente laboral.

Dimensiones del Clima Laboral

Realización personal

Palma (2014), indica que la realización personal es “la apreciación hacia el empleado con posibilidades a mejorar y de superación en el medio ambiente laboral” (p.1).

Según Sonia Palma los trabajadores de la empresa deben tener posibilidades de nuevos retos de emprender en nuevos proyectos a futuro los cuales pueda progresar y desarrollar sus habilidades en el ambiente laboral con la finalidad de crecer laboralmente, los cuales les permite buscar nuevos retos, asimismo emprender en nuevo rubro de tal modo se creará un desarrollo personal como también profesional y por lo consiguiente el crecimiento laboral.

Involucramiento personal

Palma (2004), indica que el involucramiento personal es “el compromiso y deber que tiene todo trabajador con sus labores y responsabilidades con la organización y el cumplimiento de sus tareas laborales” (p.3).

Según Sonia palma el involucramiento personal, es la unión de trabajo en equipo asimismo, el compromiso que tienen con su labor el cual hace que sea Favorable para la empresa, mostrando así el interés como la responsabilidad que tienen los empleados con sus labores y de tal modo que esto se ve reflejado en su desempeño laboral, porque se considera al empleado una pieza importante para el éxito empresarial de las organizaciones y por consiguiente toda organización será beneficiada con buenos resultados como el compromiso y lealtad de sus empleados .

Supervisión

Palma (2014), indica que la supervisión es “una función de los superiores encargados de cuidar y dar apoyo para superar problemas negativos en la empresa” (p.3).

Según Sonia palma, la supervisión es tomar el control y dar apoyo a los trabajadores para brindar orientación y formar parte de un modelo de guía para los colaboradores con el propósito de que cumplan sus tareas laborales los cuales realizan y será evaluada con buen criterio y esto es con el propósito de mejorar y ayudar a los empleados a tener más desempeño con su labor ,con el fin de crear mejor control y apoyo en el trabajo los cuales permitan perfeccionar el clima y de tal modo superar algunos percances que pueda existir dentro de la organización , por tanto se dice que la supervisión cumple rol y su tarea los cuales es dar soluciones y mejoras para la empresa.

Comunicación

Palma (2004), indica que la comunicación es “promover el dialogo dentro de las organizaciones e información tanto interna para los colaboradores y clientes con la finalidad de tener más fluidez y claridad en las tareas laborales” (p.3)

Según Sonia palma la comunicación es la clave del éxito, porque se obtiene mejor información y compromiso de los trabajares, lo cual fomenta cambios de situaciones laborales positivas porque considera que la información de cada individuo que labora es de mayor importancia para conocer a detalle los problemas que suelen o puedan existir en el centro de trabajo ,de tal modo que la comunicación es también relativa para los clientes porque así podremos saber algunos inconvenientes y quejas que suelen tener , esto es con la finalidad de dar una mejor solución para el mejor manejo y desarrollo en el trabajo

Condiciones laborales

Palma (2004), indica que la condición laboral es” prever y facilitar las herramientas necesarias para el trabajo de los colaboradores y así puedan cumplir con su labor y mejorar las tareas laborales” (p.3)

Según Sonia Palma, las condiciones laborales es facilitar el mejor manejo de herramientas para los empleados con la finalidad de obtener mejores beneficios y cumplimiento con la tareas en el trabajo ,dando así las herramientas necesarias para el mejor manejo y logro de sus compromiso, así como también innovar en nuevas tecnologías los cuales ayudarán a tomar mejores soluciones y facilitar el trabajo reduciendo tiempo y también gasto de dinero en vano para mejorar la producción laboral , de tal modo el empleado tendrá toda las herramientas lo cual pueda desempeñar mejor su rol y en benéfico de la empresa.

Marco legal

La ley 26886 es aplicable para todas las sociedades existentes en el Perú según la comisión del congreso de la República.

Este trabajo de investigación tiene un análisis sobre informaciones dadas a detalle sobre el sector textil y confecciones lo cual se puntualizará. La empresa textil que es el centro de labores de los trabajadores que son objeto de la presente investigación, está ubicada en el emporio comercial de gamarra es una empresa individual de responsabilidad limitada (E.I.R.L), lo cual quiere decir que está constituida por un titular que es el dueño único asimismo está establecido para realizar actividades económicas de todo tipo , de tal modo que estas empresas están compuestas para ser dueños únicos y absolutos de su organización los cuales implica no formar socio o una sociedad . Hoy en la actualidad las

empresas E.I.R.L laboran en el mercado textil como las pequeñas y medianas empresas que emprenden en el rubro de las confecciones el cual han surgido de acuerdo a su posicionamiento en el mercado, y por lo tanto ha crecido en los últimos años y esto se ha ido transformando y evolucionado gracias a la competitividad que hoy existen en el mercado textil ,por lo tanto esto ha generado puestos de trabajo y mejores estabilidades económicas para los empleados y por consiguiente mejores ganancias para el crecimiento empresarial dejando así buenas expectativas en el ambiente laboral de las confecciones textiles y asimismo cabe recalcar el crecimiento de las exportaciones a países como China, Estados Unidos, Japón entre otros los cuales han permitido desarrollar mejores oportunidades y crecimiento laboral ,el sector textil y de las confecciones cuentan hoy en la actualidad con régimen aduaneros los cuales aseguran el crecimiento textiles y de tal modo puedan expandir los productos al extranjero permitiendo una promoción comercial lo que permiten mayor competitividad en el mercado laboral e internacional, para el 2018 según INEI las empresas textiles han crecido un 25% y esto es por la demanda que tiene ya que el centro de compra está en gamarra lo cual ha permitido que muchos clientes visiten estas galerías y realicen comprar para provincias y los centros comerciales locales de Lima.

Según el presidente del Comité de Confecciones el señor César Tello los empresarios del sector textil y de las confecciones solicitan que se les incluya en la ley 27360, para obtener mejores beneficios y ventajas tributarias para iniciar mayor creación de empleos lo cual permita crecer e impulsar a mejores cambios a la industria textil. Asimismo, se detalló que las empresas textiles impulsan mayores puestos de trabajo y empleo, ya que por cada millón de exportaciones estos generan 360 puestos de trabajados lo cual quiere decir que las exportaciones son la clave del existo de toda organización porque generara mayores rentabilidades en el negocio ya sea textil o algún otro rubro.

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Categorías

Definición conceptual

Clima laboral

Palma (2004), indica que el “Clima laboral es la percepción que tiene todo trabajador con respecto a su ambiente laboral, es decir como desempeña su labor de tareas dentro de la organización y asimismo como se relaciona con los demás miembros de la empresa “(p.1).

Según Sonia palma el clima laboral es la actitud que tiene todo trabajador con respecto a su ambiente laboral, es decir cómo desempeña su labor si está motivado para realizar sus tareas cotidianas o si tiene algún inconveniente que impida realizar sus labores, asimismo el clima laboral es también el ambiente el cual debe ser agradable para la motivación de los colaboradores y de tal modo exista comunicación con los demás miembros de la empresa para lograr un mejor manejo y de las empresas.

Realización personal

Palma (2014), indica que la realización personal es “la apreciación hacia el empleado con posibilidades a mejorar y de superación en el medio ambiente laboral” (p.1).

Involucramiento personal

Palma (2004), indica que el involucramiento personal es “el compromiso y deber que tiene todo trabajador con sus labores y responsabilidades con la organización y el cumplimiento de sus tareas laborales” (p.3).

Supervisión

Palma (2014), indica que la supervisión es “una función de los superiores encargados de cuidar y dar apoyo para superar problemas negativos en la empresa” (p.3).

Comunicación

Palma (2004), indica que la comunicación es “promover el dialogo dentro de las organizaciones e información tanto interna para los colaboradores y clientes con la finalidad de tener más fluidez y claridad en las tareas laborales” (p.3)

Condiciones laborales

Palma (2004), indica que la condición laboral es” prever y facilitar las herramientas necesarias para el trabajo de los colaboradores y así puedan cumplir con su labor y mejorar las tareas laborales” (p.3)

3.1.2 Categorización u Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables del clima laboral

Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala
Realización personal	Desarrollo personal	1, 6, 11, 16,	Dimensiones: Muy favorable: De 42 a 50 Favorable: De 34 a 41 Media: De 26 a 33 Desfavorable: De 18 a 25 Muy desfavorable: De 10 a 17 Puntaje Total Muy favorable: De 210 a 250 Favorable: De 170 a 209 Media: De 130 a 169 Desfavorable: De 90 a 129 Muy desfavorable: De 50 a 89
	Oportunidades de progresar	21, 26, 31,	
	Desarrollo de habilidades	35, 36, 45, 46, 48, 19, 50	
Involucramiento laboral	Compromiso	2, 7, 12, 13,	
	Cumplimiento	17, 22, 27,	
	El empleado como factor clave para el éxito	32, 37, 47	
Supervisión	El supervisor brinda apoyo	18, 23, 28,	
	La evaluación ayuda a mejorar el trabajo	33, 38,	
	Apoyo y orientación para las tareas laborales	40,42, 43	
Comunicación	Percepción del grado de fluidez	3, 4, 5, 8, 9, 10, 15, 20, 25, 30	
	Fomenta y promueve la comunicación		
	Información necesaria para cumplir con las tareas		
Condiciones laborales	Reconocimiento	14, 19, 24,	
	Remuneraciones atractivas	29, 34, 39,	
	Tecnología que facilita el trabajo	41, 44	

3.2 Enfoque

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo debido a que representa el conjunto de procesos secuencial y probatorio que caracteriza a este tipo de enfoque porque se basa en ideas y asimismo preguntas de investigación.

3.3 Tipo, nivel, diseño y método

Tipo de investigación

Sánchez & Reyes (2006), indica que la investigación sustantiva es “describir y orientar para ir en la búsqueda de soluciones el cual se pueda orientar la teoría” (p.38).

Según Sánchez y Reyes la investigación sustantiva trata de describir los problemas existentes de la realidad en la que se muestra, el cual busca en obtener soluciones las cuales beneficiara para obtener mejores resultados para este tipo de investigación, asimismo nos permita desarrollar el mejor manejo para responder los problemas teóricos con el fin de organizar las teorías científicas.

Diseño de la investigación

Se dice que es descriptivo porque este trabajo de investigación trata de buscar tales características y asimismo los perfiles de las personas, así como las comunidades y objetivos.

Sabino (1986) indica que la investigación es “un conjunto de procesos que describe los hechos y situaciones lógicos lo cual identifica las características de una población, lugar, proceso social, y datos reales para la investigación “(p.51).

Según sabino la investigación tipo descriptiva y establece las relaciones entre los actores y variables que se identifican en torno a un problema de investigación.

3.4 Población, muestra y unidades informantes

Según Hurtado (2000), indica que la población “es el conjunto de individuos que conforman la sociedad y que además comparten, como características comunes, los criterios de inclusión” (p.152).

La población lo conforman todos los conjuntos de individuos que se relacionan estrechamente con el objetivo de la investigación, es decir, para la presente investigación

Se considera una población del total de trabajadores textiles.

La población está conformada por 50 trabajadores de la empresa textil, entre ellos están los empleados, jefe de área, personal administrativo.

3.5 Técnicas e instrumentos para la recopilación de datos

Técnicas

La técnica que se aplicó en esta investigación es la encuesta.

Hurtado (2000), indica que la encuesta es “el instrumento el cual el investigador buscará y obtendrá información para realizar su investigación” (p.469)

Según Hurtado la encuesta es el medio por el cual se obtendrá información válida para recopilar datos que se requiere para manipular mejor los resultados y problemas que suceden en la organización, lo cual el investigador hará preguntas escritas serán las cuales serán relativas de acuerdo a la situación.

Instrumento

Para realizar el trabajo de investigación de clima laboral en una empresa textil se utilizó como instrumento los cuestionarios para realizar las preguntas a los trabajadores de la empresa textil.

Ficha técnica del cuestionario de clima laboral

Nombre:	Escala Clima Laboral CL-SPC
Autora:	Sonia Palma Carrillo
Año:	2004
País de origen:	Perú
Administración:	Individual / Colectiva
Ámbito de Aplicación:	Trabajadores con dependencia laboral
Objetivo:	Evalúa el clima laboral (nivel de percepción del ambiente laboral). Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
Dimensiones:	Realización personal Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales
Puntuación:	Calificación manual
Calificación:	De 1 a 5 puntos por cada ítem.

Tabla 2

Categorías Diagnosticadas de las Escalas CL-SPC

Categorías Diagnosticadas	Factores I AL V	Puntaje Total
Muy Favorable	42-50	210-250
Favorable	34-41	170-209
Media	26-33	130-169
Desfavorable	18-25	90-129
Muy Desfavorables	10-17	50-89

3.6 Procedimiento para recopilar datos

El proceso de análisis de la investigación se desarrollará mediante una secuencia lógica que consisten en el recojo de información bibliográfica y la aplicación del instrumento de recolección de datos o cuestionarios: Escala de Clima Laboral CL-SPC, para obtener datos del objeto de investigación. Para tal fin, se llevó el trabajo de campo; previa solicitud a las autoridades pertinentes con la finalidad de adquirir la debida autorización.

3.7 Análisis de datos

Para el método de análisis se hizo uso de la estadística descriptiva.

Una vez reunida la información se procedió a tabular la información, codificarla y transferirla a una base de datos computarizada (IBM SPSS versión 22 y Excel 2013).

CAPÍTULO IV

EMPRESA EN ESTUDIO

4.1 Descripción de la empresa

Historia

La empresa textil fue creada el 20 de setiembre del año 2010, es una empresa individual de responsabilidad limitada, se inició como un pequeño taller de confecciones contando con 7 colaboradores conformados todos por la familia, esta empresa se dedica a la confección de ropa de vestir para bebés como ajueres, colchas, vestidos, bebe creces, etc. Su punto de venta se encuentra en Gamarra debido a que allí tiene sus clientes potenciales, distribuye sus productos a centros comerciales, mercados y también realiza envíos a provincias, siendo así estos también sus clientes fuertes los cuales han adquirido mayores compras durante todos los años.

Hoy en la actualidad la empresa está conformada por 50 trabajadores los cuales están integrados por los altos directivos y subordinados, es así que a lo largo del tiempo ha crecido favorablemente lo cual busca entrar a nuevos mercados competitivos tanto nacionales como internacionales, buscando a si un lugar en el ambiente textil para así posicionar entre las 10 mejores empresas textiles de ropas para bebés.

Misión

Confeccionas prendas de vestir para bebés con la más alta calidad, de acuerdo a las tendencias de moda, asimismo dar seguridad y garantías de los productos, innovar nuevas y mejores prendas diferenciándose de la competencia arrollo económico del país y maximizando el valor para los accionistas.

Visión

Ser reconocido como una empresa líder en confecciones de prendas de vestir para bebés con calidad internacional logrando así un crecimiento laboral competitivo.

4.2 Marco legal de la empresa

La empresa se constituye como una empresa fabricante y comercializadora de prendas de vestir, bajo la forma jurídica de una empresa individual de responsabilidad limitada (E.I.R.L), debidamente registrada.

4.3 Actividad económica de la empresa

La empresa del rubro textil se acoge al Régimen General del Impuesto a la Renta, de acuerdo a lo señalado por SUNAT, quien establece que en dicho régimen están comprendidas aquellas personas que realicen actividades empresariales o de negocios

4.4 Información tributaria de la empresa

4.4.1 Régimen Fiscal

La empresa textil está bajo el régimen especial dirigido a personas naturales y jurídicas, el cual le permite en el transcurso del año el monto de sus ingresos netos y adquisiciones no superen los S/.525.000 Soles.

Además, la declaración y pago de los impuestos aplicables se realiza mensualmente de acuerdo al plazo establecido en los cronogramas mensuales según la numeración del RUC registrado.

4.5 Información económica y financiera de la empresa

La empresa textil realiza ventas en el mercado local y en el interior del país mediante algunos envíos realizados o cuando los clientes o distribuidores vienen a Lima a adquirir sus productos, en el año 2016 registró un total de ventas de S/. 700.000 Soles.

Respecto al año 2017, registró un total de ventas anuales de S/. 650.000 Soles, en el cual se identificó que el mayor número de ventas son en meses específicos siendo Julio y diciembre.

4.6 Proyectos actuales

La empresa textil comprendida en el presente estudio cuenta entre uno de sus proyectos la exportación de prendas de vestir con diseños propios hacia Colombia, para el crecimiento y expansión de su mercado y su marca, fuera de las fronteras nacionales.

Asimismo, como proyecto actual está la implementación de campañas publicitarias por medios sociales propuesto por el área de marketing para el ingreso a mercados específicos y a profundidad y así incrementar el alcance del producto específico ofrecido de acuerdo a necesidades puntuales.

4.7 Perspectiva empresarial

La empresa espera lograr el reconocimiento como líder a nivel nacional e internacional, por su eficiencia en la elaboración de prendas de vestir con diseños exclusivos para damas, por lo que se busca ingresar al mercado internacional a través de la exportación a fin de incrementar la rentabilidad de la empresa mediante un mayor volumen de ventas, así como el reconocimiento y posicionamiento de la marca en la mente del consumidor de otros países.

CAPÍTULO V

TRABAJO DE CAMPO

5.1 Descripción del clima laboral

Tabla 3

Niveles de clima laboral general

Niveles	f	%
Desfavorable	8	16,00
Media	39	78,00
Favorable	3	6,00
Total	50	100,00

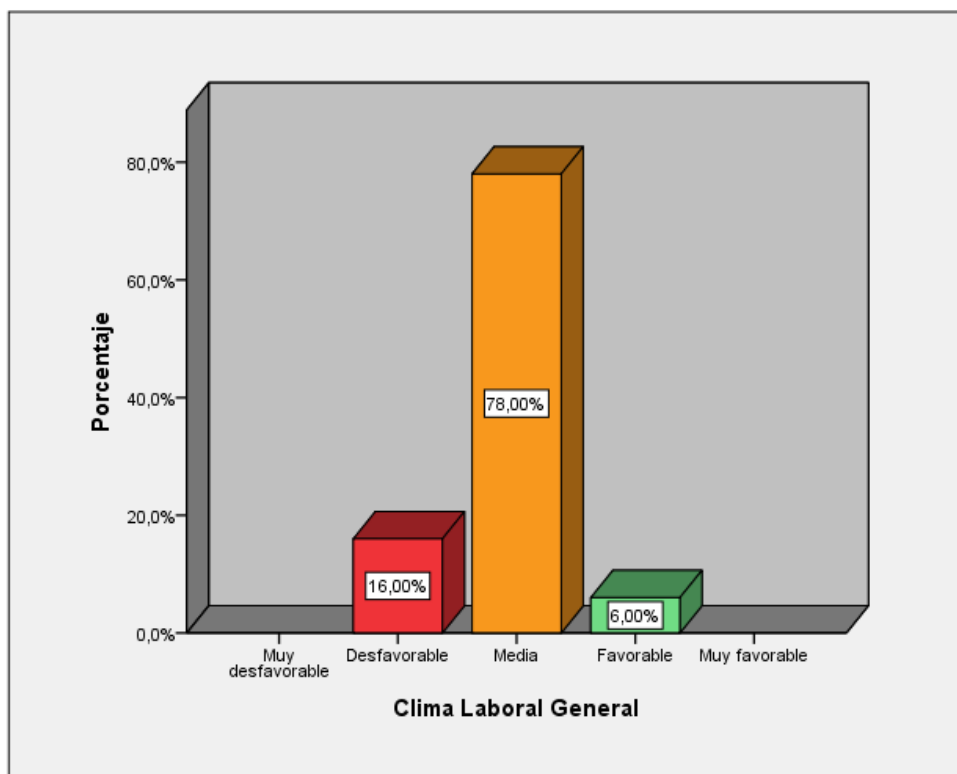


Figura 1. Niveles de clima laboral general

En la tabla 3 y figura 1 se presentan los niveles del Clima Laboral General en una empresa textil de Lima, es así que destacó el nivel medio con el 78,00% de los encuestados, seguido por el nivel desfavorable para el 16,00% de ellos y favorable para el 6,00% de los trabajadores textiles.

5.2 Descripción de la realización personal

Tabla 4

Niveles de realización personal del clima laboral

Niveles	f	%
Media	3	6,00
Favorable	47	94,00
Total	50	100,00

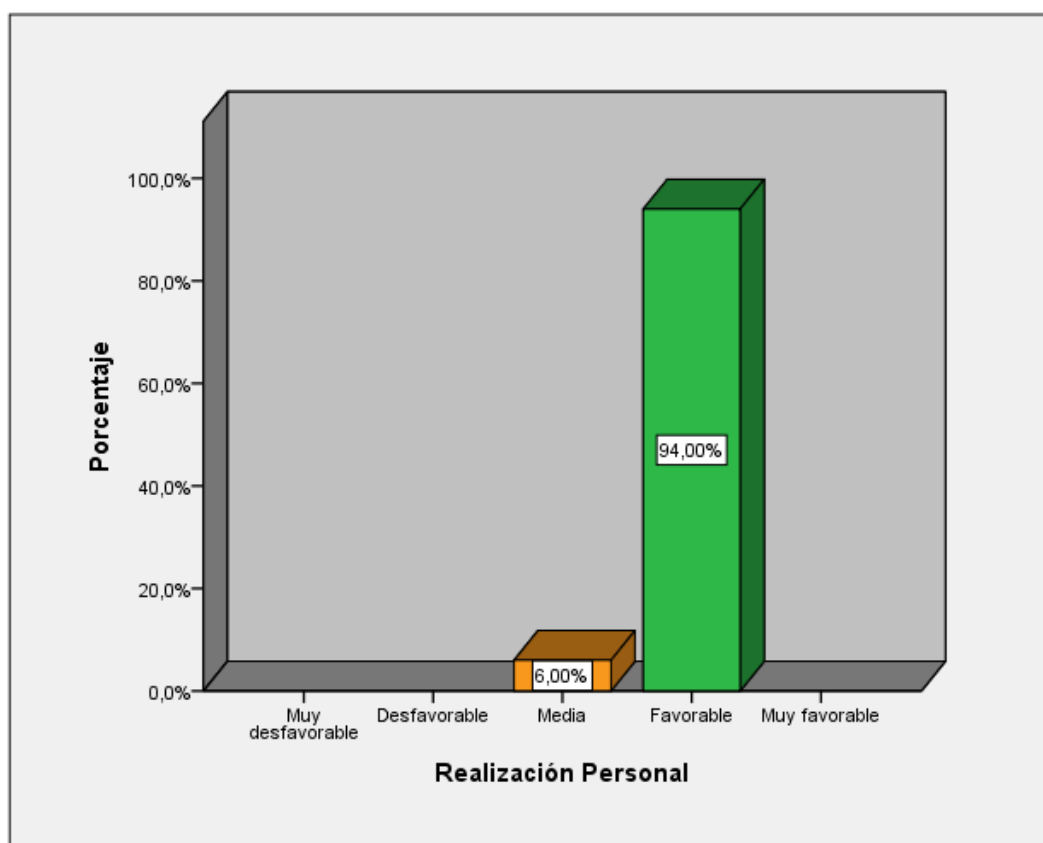


Figura 2. Niveles de realización personal del clima laboral

En la tabla 4 y figura 2 se presentan los niveles de Realización Personal del Clima Laboral en una empresa textil de Lima, es así que destacó el nivel favorable para el 94,00% de los encuestados, seguido por el nivel medio para el 6,00% de los trabajadores textiles.

5.3 descripción del involucramiento laboral

Tabla 5

Niveles de involucramiento laboral del clima laboral

Niveles	f	%
Desfavorable	10	20,00
Media	36	72,00
Favorable	4	8,00
Total	50	100,00

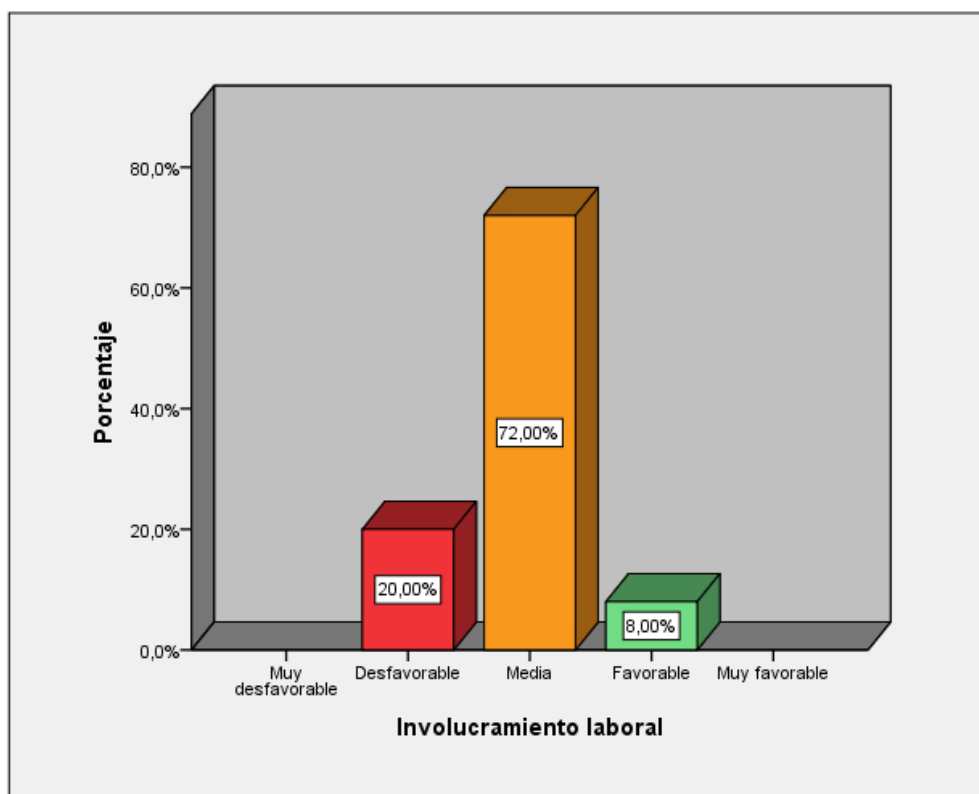


Figura 3. Niveles de involucramiento laboral del clima laboral

En la tabla 5 y figura 3 se presentan los niveles de Involucramiento Laboral del Clima Laboral en una empresa textil de Lima, es así que destacó el nivel medio para el 72,00% de los encuestados, seguido por el nivel desfavorable para el 20,00% de ellos y el nivel favorable para el 8,00% de los trabajadores textiles.

5.4 Descripción de supervisión

Tabla 6

Niveles de supervisión del clima laboral

Niveles	f	%
Muy desfavorable	2	4,00
Desfavorable	38	76,00
Media	10	20,00
Total	50	100,00

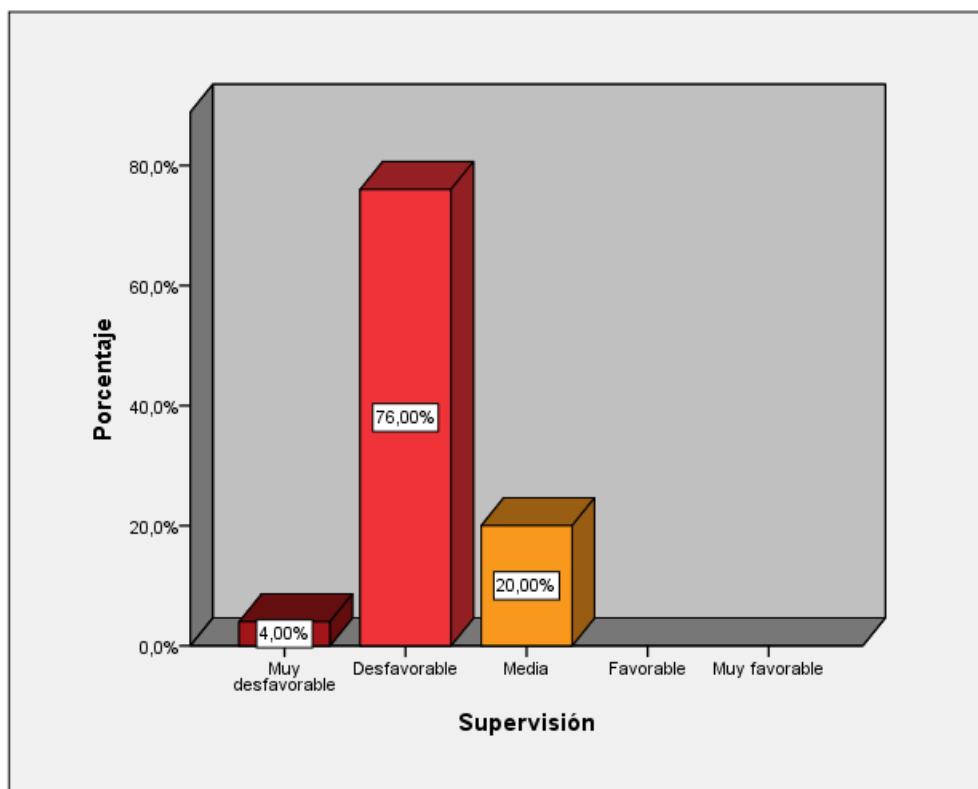


Figura 4. Niveles de supervisión del clima laboral

En la tabla 6 y figura 4 se presentan los niveles de Supervisión del Clima Laboral en una empresa textil de Lima, es así que destacó el nivel desfavorable para el 76,00% de los encuestados, seguido por el nivel medio para el 20,00% de ellos y el nivel muy desfavorable para el 4,00% de los trabajadores textiles.

5.5 Descripción de comunicación

Tabla 7

Niveles de comunicación del clima laboral

Niveles	f	%
Desfavorable	9	18,00
Media	33	66,00
Favorable	8	16,00
Total	50	100,00

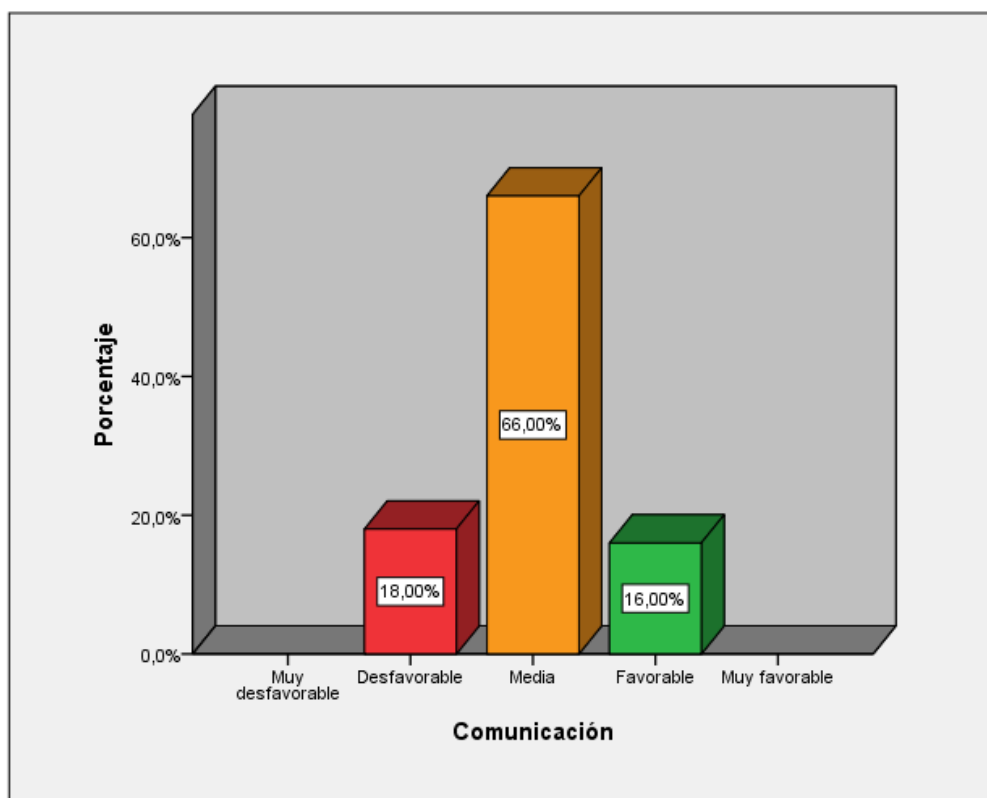


Figura 5. Niveles de comunicación del clima laboral

En la tabla 7 y figura 5 se presentan los niveles de Comunicación del Clima Laboral en una empresa textil de Lima, es así que destacó el nivel medio para el 66,00% de los

encuestados, seguido por el nivel desfavorable para el 18,00% de ellos y el nivel favorable para el 16,00% de los trabajadores textiles.

5.6 Descripción de condiciones laborales

Tabla 8

Niveles de condiciones laborales del clima laboral

Niveles	f	%
Muy desfavorable	7	14,00
Desfavorable	42	84,00
Media	1	2,00
Total	50	100,00

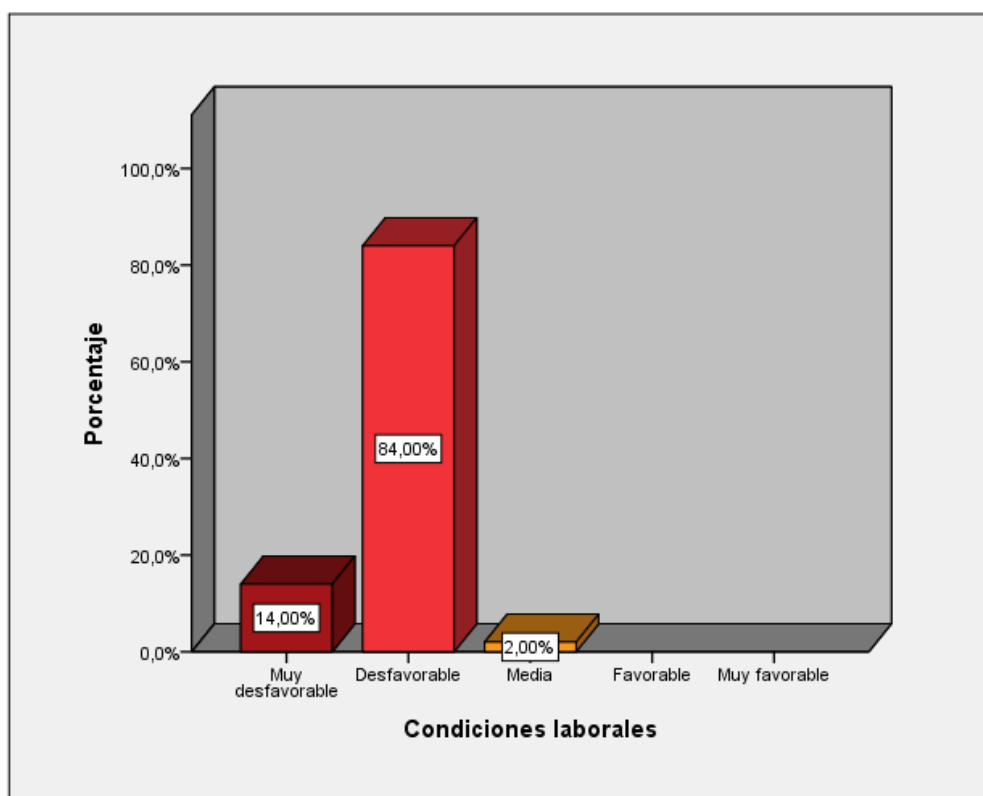


Figura 6. Niveles de Condiciones Laborales del Clima Laboral

En la tabla 8 y figura 6 se presentan los niveles de Condiciones Laborales del Clima Laboral en una empresa textil de Lima, es así que destacó el nivel desfavorable para el 84,00% de los encuestados, seguido por el nivel muy desfavorable para el 14,00% de ellos y el nivel medio para el 2,00% de los trabajadores textiles.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN

De acuerdo a los objetivos de la presente investigación, con respecto al objetivo general se observa que el Clima Laboral de la empresa textil en estudio se encuentra en un nivel medio con el 78% de los participantes. El nivel medio de Clima Laboral presentado en esta investigación coincide en el trabajo de Choque (2017) para el cual se destacó en nivel regular.

En cuanto al primer objetivo específico, el nivel favorable de la Realización Personal se observó para un 94% de los trabajadores textiles. Similar nivel superior se presenta en el estudio de Ñiacasha (2018) en su Autorrealización presentan los trabajadores textiles de la empresa Fabril Fame S.A. con un 68 % de ellos en dicha dimensión del IAL (Nivel General del Ambiente Laboral).

Para el segundo objetivo específico, el Involucramiento Laboral observó un nivel medio para el 72% de los trabajadores textiles. De la misma manera un nivel regular del Involucramiento Laboral se observa para el 56.7% de los trabajadores de la empresa textil Kaiser en el trabajo de Choque (2017), y en la investigación realizada por García (2018) el 46% de los trabajadores de una empresa textil obtuvieron el equivalente a un nivel medio de Involucramiento como factor del Clima Laboral.

Con respecto al tercer objetivo específico, se encontró como resultado de la presente investigación niveles desfavorables para la Supervisión para un 76% de los trabajadores textiles respectivamente. Iguales tendencias tuvieron los resultados obtenidos por Ñiacasha (2018), donde su dimensión de Dirección alcanzó un porcentaje inferior de los trabajadores, es decir únicamente al 37%.

Para el cuarto objetivo específico, la Comunicación con un 66%, otra dimensión del Clima Laboral en que se halló un nivel medio. Del mismo modo en la investigación

realizada por García (2018) el 51% de los trabajadores textiles, en la investigación realizada por García (2018), presentan el equivalente a un nivel medio para la Comunicación como factor del Clima Laboral de los trabajadores de la empresa textil Kaiser.

Del mismo modo, para el quinto objetivo específico se obtuvo como resultado niveles desfavorables en sus Condiciones Laborales del Clima Laboral para 84% de los trabajadores textiles. Similar a los resultados obtenidos por Ñiacasha (2018), donde sus dimensiones de Condiciones alcanzaron un poco porcentaje de los trabajadores, es decir únicamente al 35%.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

7.1 Conclusiones

Primero: Para los niveles del Clima Laboral General en una empresa textil de Lima, se destacó el nivel medio con el 78,00% de los encuestados, seguido por el nivel desfavorable para el 16,00% de ellos y favorable para el 6,00% de los trabajadores textiles.

Segundo: Para los niveles de Realización Personal del Clima Laboral en una empresa textil de Lima, se destacó el nivel favorable para el 94,00% de los encuestados, seguido por el nivel medio para el 6,00% de los trabajadores textiles.

Tercero: Para los niveles de Involucramiento Laboral del Clima Laboral en una empresa textil de Lima, se destacó el nivel medio para el 72,00% de los encuestados, seguido por el nivel desfavorable para el 20,00% de ellos y el nivel favorable para el 8,00% de los trabajadores textiles.

Cuarto: Para los niveles de Supervisión del Clima Laboral en una empresa textil de Lima, se destacó el nivel desfavorable para el 76,00% de los encuestados, seguido por el nivel medio para el 20,00% de ellos y el nivel muy favorable para el 4,00% de los trabajadores textiles.

Quinto: Para los niveles de Comunicación del Clima Laboral en una empresa textil de Lima, se destacó el nivel medio para el 66,00% de los encuestados, seguido por el nivel desfavorable para el 18,00% de ellos y el nivel favorable para el 16,00% de los trabajadores textiles.

Sexto: Para los niveles de Condiciones Laborales del Clima Laboral en una empresa textil de Lima, se destacó el nivel desfavorable para el 84,00% de los encuestados, seguido por el nivel muy desfavorable para el 14,00% de ellos y el nivel medio para el 2,00% de los trabajadores textiles.

7.2 Sugerencias

El personal directivo y gerencial de la empresa textil deben realizar acciones de supervisión, con previa implementación y guía de un plan de mejora de clima laboral, debidamente formulado para alcanzar la mejora de cada dimensión del Clima Laboral, con énfasis en la Supervisión y en las Condiciones Laborales como dimensiones del Clima Laboral.

Del mismo modo, es indispensable que cada trabajador textil participe de una investigación cualitativa a fin de que se obtenga información que no ha sido abordada en la presente investigación, así como dificultades que obstruirían el logro de metas y objetivos de la empresa textil.

Se recomienda también el diseño e implementación de un taller teórico – práctico de coaching para los trabajadores textiles, a fin de propiciar el cambio reflejado en nuevas actitudes relacionadas tanto al Clima Laboral general, como a cada una de sus dimensiones:

Primero: En general, deberán mejorar el Clima Laboral de su ambiente de trabajo, de acuerdo a su área, con el fin que replanteen sus planes de crecimiento y desarrollo personal.

Segundo: Específicamente, en cuanto a la Realización Personal, deberán desarrollar de capacidades para apreciar y valorar las oportunidades de progreso, a partir del aprendizaje en sus propias labores o labores en un nivel más alto de su profesión

- Tercero:** En el Involucramiento Laboral, deberán adquirir compromisos claves puntuales para el éxito de la empresa textil en que laboran.
- Cuarto:** En la Supervisión del Clima Laboral, deberán contar con el necesario apoyo y asistencia para lograr solucionar problemas, teniendo como base la evaluación de su progreso laboral.
- Quinto:** En la Comunicación del Clima Laboral, deberán contar con acceso constante a la información relevante e imprescindible para ejercer sus actividades de calidad, con la base de una comunicación interna correctamente definida y establecida.
- Sexto:** En las Condiciones Laborales, deberán los trabajadores textiles construir las vías y medios para solicitar persuasivamente el uso de tecnología idónea y a partir de ello la mejora de la calidad del producto y un justo incremento en las remuneraciones.

CAPÍTULO VIII

REFERENCIAS

- Robbins , S., y M, Coulter. *Administracion*. Mexico: Pearson, 2013.
- Albrecht, K., *La excelencia del servicio*. 3R, 1998.
- Amauro, M., *Desempeño por competencias evaluacion de 360°*. Buenos Aires: Ediciones Granica SA, 2006.
- Amaya, Benito Arámbula. *El sindicalismo en nuestra época*. México: Universidad Autónoma de Nuevo León, 2003.
- Ander Egg, E., *Introduccion a la planificacion*. Buenos Aires: Lumen, 2002.
- Anzola, Sérvulo. *Aplicaciones informáticas para la gestión administrativa y contable*. 2002.
- Asencios, C. *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. (tesis para optar el grado académico de maestro). Lima: Universidad César Vallejo, 2017.
- Brunet, L. *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: editorial trillas, 2014.
- Cabrera, A. "*Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública peruana*". (tesis de bachiller en administración).Lima: Universidad Esan, 2018.
- Cajamalqui, Lorenza Jessica. *Clima Laboral en Trabajadores de una Empresa Privada del Distrito de San Luis, 2017 (Tesis de licenciatura)*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2018.
- Caldas, María Eugenia , y Antonio Reyes Carrión. *Gestión administrativa (Empresa e iniciativa emprendedora)*. Madrid: Editex S.A, 2010.
- Campos, R. *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola distrito de Íllimo 2016*. (tesis para obtener el título profesional de licenciado).Chiclayo: Universidad privada Juan Mejía Baca, 2016.

- Castro, Marisol Oliva. *Las potestades negócias del sindicato mayoritario en el ordenamiento jurídico peruano ¿armas de doble filo*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2016.
- Ccorimanya, Mario Paul. *Propuesta de Mejora del Clima Laboral en los Trabajadores de la Empresa Textil Kaiser S.A.C. (Tesis de licenciatura)*. Lima: Universidad Norbert Wiener, 2017.
- Chacho, Stalin Joel. *Estudio de la comunicación interna y su influencia comunicativa en los establecimientos textiles de la calle Sucre desde la Av. Quito hasta la Av. El Malecón Simón Bolívar, Guayaquil, 2018 (Tesis de licenciatura)*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil, 2018.
- Chávez, A., y L. Flores. *Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una empresa textil en el distrito de Ate Vitarte en el periodo 2016*. (tesis para el título de Licenciado en Administración).Lima: Universidad Privada del Norte, 2016.
- Chiavenato, I., *Administración de los recursos humanos*. Argentina: Mc Graw HILL, 2014.
- Chiavenato, Idalberto. *Introducción a la teoría general de la administración*. México, D.F.: Mc Graw Hill Education, 2006.
- Cisneros, Grace Vanessa Villarreal. *Gestión administrativa y financiera para el sindicato de choferes profesionales Ecuador del Carchi*. Tulcán, Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes, 2016.
- Cuevas, Tatiana Julissa Guerrero. *La extensión de los beneficios del convenio colectivo a los trabajadores no sindicalizados*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2016.
- Daft, Richard I. *Teoría y Diseño Organizacional*. México: International Thomson Editores, 2000.
- Dioses, Pedrith Roxana. *Clima organizacional percibido por los trabajadores de la empresa textil Almeriz S.A., Lima, 2017 (Tesis de maestría)*. Lima: Universidad César Vallejo, 2018.

- Eduardo Martínez del Pino, Crysber Moises Valdiviezo Saravia y Eduardo Guillermo Zevallos Madrid. *Sindicalismo y sus implicancias en las empresas del sector alimentos y bebidas en Lima y Pucallpa*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2010.
- Fernández, Elva. *Motivación y la rotación del personal en la empresa textil Only Star S.A.C., sede Ate año 2014 (Tesis de licenciatura)*. Lima: Universidad César Vallejo, 2014.
- Fischman, D. *Motivacion 360 COMO INCREMENTARLA EN LA VIDA Y EN LA EMPRESA*. PERU: PLANETA PERU, 2014.
- Galarzi, María, Ana Medina, Carina Ledezma, y Laura Zanin. «Comportamineto, historia y evolución.» *Fundamentos en humanidades*, 2011.
- Gallardo, E., T. González, C. Martínez, y M. Pardo. «Gestión del talento en la empresa española. Rol del departamento de recursos humanos.» *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 2010: 241.
- Gerónimo, Mónica Patricia Ganoza. *La negociación colectiva en los sindicatos minoritarios y la extensión de sus beneficios a los no afiliados*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2017.
- Guillén, I., y A. Aduna. *La influencia de la cultura y del estilo de gestión sobre el clima organizacional*. México: Universidad ICESI, 2008.
- Hernández, Fernández y Baptista. *EL ENFOQUE MIXTO DE INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIOS FISCALES*. España: Eumed.net , 2010.
- Hernandez, R, C Fernandez , y P Baptista. *El comportamiento Humano en el Trabajo*. Mexico: Comportamiento Organizacional, 2010.
- Hernández, Roberto, Carlos Fernández, y Pilar Baptista. *Metodología de la Investigación*. 6ta. México D.F.: McGraw Hill Educación, 2014.
- Herrera, Jhosselyn. *Mejora en la eficiencia y en el ambiente de trabajo en Texgroup S.A (Tesis de licenciatura)*. Lima: Universidad de Lima, 2017.

- Hurtado, J. *Comprensión holística de la Ciencia*. Caracas: Fundación Sypal, 2010.
- . *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas: Fundación Sypal, 2000.
- Juran, Jospj M. *Empresa y Gestion*. Ediciones Dias de Santos, 1990.
- Katz, D., y R. Kahn. *Definición de clima organizacional*. Colombia: revistas diversita perspectivas en psicología, 1999.
- Kerlinger, Fred N. *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. Mexico: Nueva Editorial Interamericana , 1979.
- Martinez Nogueira. «Planeamiento estrategico y Mejoramiento de Gestion Publica.» 11. Buenos aires, 2000.
- Mondragón, M. *Coeficiente de correlación por jerarquías de Spearman*. Iberoamericana, 2014.
- Niacasha, Emily Priscila. *Evaluar el nivel de Clima Laboral presente en la Organización Fabril FAME S.A. (Tesis de licenciatura)*. Quito: Universidad Central del Ecuador, 2018.
- Ortiz, P., y L. Cruz. *Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora*. Lima: Universidad Autónoma del estado de Morelos , 2008.
- Palma, S. *Escala de Clima Laboral CL-SPC*. Perú: Cartolon, 2014.
- Pasquali, A.,. *Comunicacion y cultura en masa*. Caracas: Monte Avila, 1980.
- Ramírez, Alberto. *Metodología de la Investigación Científica*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 2005.
- Robbins, S.,. *Fundamento del compartamiento organizacional*. Mexico: Pearson, 1998.
- Robbins, S., y M. Coulter. *Administración*. México: Pearson, 2014.
- Rodríguez, E. «El clima organizacional presente en una empres de servicio.» *Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo*, 2016: 6.

- Sabino, C. *Metodología de la investigación*. Caracas: revista interamericana, 1986.
- Salgueiro, Amado. *Indicadores de Gestión y cuadro de mando*. Madrid España: Diaz de santos, 2001.
- Sánchez, C., y C. Reyes. *Tipos y Niveles de Investigación Científica*. Perú: Visión universitaria, 2006.
- Tam, Jorge, Giovanna Vera, y Ricardo Oliveros. «Tipos, métodos y estrategias de investigación científica.» *Pensamiento y Acción*, nº 5 (2008): 145-154.
- Torres, Javier Dolorier. *Tratado Práctico de Derecho Laboral*. Lima, Perú.: Gaceta Juridica, 2006.
- Universidad Naval. «Metodología de la Investigación.» *Gob.mx*. 2005.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/133491/METODOLOGIA_DE_INVESTIGACION.pdf.
- Urbina, S., *Test Psicología*. Mexico: Prentice Hall, 1998.
- Valderrama, Francisco Hernandez. *El sindicalismo en Colombia implicaciones sociales y política*. Bogota DC, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana, 2004.
- Velasco, A., y A. Heredia. *Regiones, competitividad y desarrollo*. Mexico: vol 35 numero 138, 2004.
- Veliz, Carlos. *Estadística para administración y negocios*. Peru: Pearson Educación en México, 2011.
- Whittaker, J., y S. Whittaker. *Psicología con adaptación para Iberoamericana*. Mexico: 4 Edición, Edición Iberoamericana, 1991.
- Whittaker, J., y S. Whittaker. *Psicología con adaptación para Iberoamericana*. Mexico: Iberoamericana, 1991.
- Zambonino, Paulina De las Mercedes. *Factores determinantes del clima organizacional en el desempeño laboral en empleados del sector textil (Tesis de licenciatura)*. Ambato: Universidad de Ambato, 2018.

Zea,Morenoy Molina. «Yo como gerente.» 20. Area de Innovacion y desarrollo S.L., 2017.

Zelaya, J,. *Clasifocacion de puesto*. Costa Rica: 1 edicion universidad estatal a distancia, 2006.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de la investigación

Clima laboral en una empresa textil, Lima 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general	Variable i: Clima laboral				
¿Cuál es el nivel del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018?	Describir el nivel del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
		Realización personal	Desarrollo personal Oportunidades de progresar Desarrollo de habilidades	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 35, 36, 45, 46, 48, 19, 50	Dimensiones: Muy favorable Favorable Media Desfavorable: Muy desfavorable Puntaje Total Muy favorable Favorable Media Desfavorable Muy desfavorable	Dimensiones Muy favorable: De 42 a 50 Favorable: De 34 a 41 Media: De 26 a 33 Desfavorable: De 18 a 25 Muy desfavorable: De 10 a 17 Puntaje Total Muy favorable: De 210 a 250 Favorable: De 170 a 209 Media: De 130 a 169 Desfavorable: De 90 a 129 Muy desfavorable: De 50 a 89
Problemas específicos	Objetivos específicos:	Involucramiento laboral	Compromiso Cumplimiento El empleado como factor clave para el éxito	2, 7, 12, 13, 17, 22, 27, 32, 37, 47		
¿Cuál es el nivel de realización personal como factor del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018? ¿Cuál es el nivel de involucramiento o laboral como factor del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018? ¿Cuál es el nivel de comunicación como factor del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018?	Describir el nivel de realización personal como factor del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018. Describir el nivel de involucramiento laboral como factor del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018. Describir el nivel de comunicación como factor del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018. Describir el nivel de supervisión como factor del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018. Describir el nivel de las condiciones laborales como factor del clima laboral en una empresa textil, Lima 2018.	Supervisión	El supervisor brinda apoyo La evaluación ayuda a mejorar el trabajo Apoyo y orientación para las tareas laborales	18, 23, 28, 33, 38, 40, 42, 43		
		Comunicación	Percepción del grado de fluidez Fomenta y promueve la comunicación Información necesaria para cumplir con las tareas	3, 4, 5, 8, 9, 10, 15, 20, 25, 30		
		Condiciones laborales	Reconocimiento Remuneraciones atractivas Tecnología que facilita el trabajo	14, 19, 24, 29, 34, 39, 41, 44		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
TIPO: Sustantiva DISEÑO: No experimental NIVEL: Descriptivo ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO: Transversal	Población: 50 trabajadores Muestra: 50 trabajadores Técnica de muestreo: No probabilístico y por conveniencia	Técnica: Encuesta Cuestionario: Escala de Clima Organizacional CL-SPC de Sonia Palma (2004)	Descriptiva

Anexo 2: Escala Clima Laboral CL-SPC

Autora : Sonia Palma Carrillo (2004)

DATOS PERSONALES

Apellidos, Nombre: _____ Fecha: _____

Edad : _____ Sexo: Masculino Femenino

Jerarquía Laboral: Directivo Empleado Operario

Empresa: Estatal Privada

Producción Servicio

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

No.	Ítems	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2.	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10.	Los objetivos del trabajo son retadores.					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13.	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					

14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.	Existen suficientes canales de comunicación.					
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21.	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29.	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe buena administración de los recursos.					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36.	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37.	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					

44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48.	Existe un trato justo en la empresa.					
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Anexo 3: Base de datos

NRO.	Edad	Sexo	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25
1	28	1	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	5	3	3	2	1	2	1	3	4	4	3	
2	25	1	3	4	3	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	4	4	2	1	2	3	2	2
3	25	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2
4	28	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2
5	22	1	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2
6	23	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2
7	23	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2
8	23	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3
9	25	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
10	35	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	4	4	5	4	3	3	3
11	40	1	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	2	2	2	3	2	3	4	4	5	3	3
12	40	1	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3
13	26	2	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3
14	37	1	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	5	2	3	2	3
15	40	2	3	3	3	4	4	4	4	5	3	5	3	5	3	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4
16	40	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	2	1	2
17	42	1	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2
18	38	1	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3
19	30	1	3	3	2	3	4	3	2	1	3	2	3	4	1	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3
20	42	1	3	3	2	2	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	1	2	3	3	3	2	2	2	3	4
21	39	1	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3
22	39	2	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2
23	38	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2
24	28	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	1	3	4	1	2	2	3	3	3	2	3	3	4
25	39	1	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3

NRO.	Edad	Sexo	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25
26	28	1	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	5	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4
27	25	1	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	5	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2
28	20	2	3	3	2	1	3	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
29	20	2	2	3	4	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2
30	28	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	1	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4
31	28	1	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2
32	25	1	2	3	2	2	2	4	4	3	2	1	1	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	1	2	3
33	28	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
34	25	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	4
35	25	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2
36	25	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3
37	28	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4
38	25	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
39	27	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3
40	28	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
41	25	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2
42	30	2	1	2	3	2	3	5	2	4	3	3	2	3	2	5	3	2	2	3	2	5	3	2	3	4	3
43	28	1	2	4	3	2	4	2	4	2	3	1	4	2	4	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	4	3
44	28	2	2	2	3	3	2	4	3	5	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	4	2	3	4
45	20	1	2	3	4	4	3	3	4	5	4	2	3	2	4	4	4	2	3	3	2	3	4	5	4	3	4
46	20	5	2	3	4	3	3	4	2	5	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2	4	3	4	5	3	4	3
47	28	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	1	4	4
48	25	2	2	3	4	3	4	2	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	5	4
49	20	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	4
50	20	2	3	4	4	3	3	1	3	1	3	3	1	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3

NRO.	C26	C27	C28	C29	C30	C31	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41	C42	C43	C44	C45	C46	C47	C48	C49	C50	REALIZACION PERSONAL	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	SUPERVISION	COMUNICACIÓN	CONDICIONES LABORALES	TOTAL CLIMA LABORAL
1	3	3	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	4	5	3	4	3	3	2	3	3	35	26	21	26	21	131
2	2	1	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	3	3	3	4	3	1	34	25	18	21	17	118
3	1	2	1	3	2	4	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	4	3	3	3	2	3	1	2	3	33	28	19	25	17	125
4	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	4	1	2	2	3	3	3	2	3	5	4	39	21	20	26	15	124
5	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	37	26	17	25	16	124
6	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	39	30	23	26	20	140
7	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	35	27	18	25	19	126
8	4	3	4	2	2	1	2	5	4	2	3	4	2	2	4	4	3	4	3	2	2	2	1	2	4	34	27	28	28	23	142
9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	42	31	25	30	21	152
10	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	41	26	17	30	18	134
11	2	3	4	4	5	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	5	2	44	33	29	42	19	171
12	4	3	5	3	2	2	1	3	4	5	4	4	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4	44	30	22	33	21	153
13	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	5	5	4	46	34	19	37	18	157
14	1	4	4	2	2	4	2	3	4	5	5	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	41	30	21	35	20	149
15	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	4	5	4	4	4	53	40	26	40	24	186
16	2	3	2	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	42	30	20	32	19	146
17	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	39	26	21	31	22	142
18	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	5	3	2	2	3	3	4	3	40	28	26	28	20	146
19	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	41	27	23	28	20	141
20	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	5	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	35	32	23	33	22	148
21	4	3	3	4	2	2	3	4	5	3	3	3	2	2	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	41	31	24	30	24	154
22	4	2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	47	32	28	35	27	173
23	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	1	2	37	29	22	25	22	139
24	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	4	2	34	24	19	34	18	132
25	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	4	2	3	4	3	2	2	2	3	3	4	4	44	29	24	28	22	150

NRO.	C26	C27	C28	C29	C30	C31	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41	C42	C43	C44	C45	C46	C47	C48	C49	C50	REALIZACION PERSONAL	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	SUPERVISION	COMUNICACIÓN	CONDICIONES LABORALES	TOTAL CLIMA LABORAL
26	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	41	32	25	32	24	158
27	3	4	2	5	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	40	32	22	31	21	151
28	4	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	42	28	22	25	18	138
29	3	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	45	33	26	27	23	156
30	3	3	2	1	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	1	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	45	30	21	32	21	150
31	4	4	5	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	42	27	27	31	17	147
32	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	1	2	3	4	4	4	4	2	2	1	2	2	3	2	34	24	22	24	21	128
33	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	2	1	3	3	3	39	26	27	28	22	145
34	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	32	25	23	30	18	131
35	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	44	29	25	30	22	153
36	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	39	28	23	33	20	146
37	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	37	28	26	28	22	144
38	2	3	3	2	2	2	1	2	4	5	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	36	24	19	25	19	125
39	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	40	27	19	29	20	137
40	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	41	25	19	29	18	137
41	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	33	25	22	23	16	123
42	2	2	2	3	3	2	5	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	1	3	1	3	4	3	38	24	22	32	22	141
43	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	38	30	22	27	22	142
44	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	40	27	27	32	20	148
45	2	4	4	3	3	2	4	2	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	4	40	34	25	36	23	161
46	4	4	3	4	2	4	4	3	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	4	43	32	22	33	17	151
47	3	3	4	2	3	4	3	4	2	2	3	1	2	3	1	2	1	1	2	3	3	2	1	2	1	37	29	18	34	20	140
48	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3	34	25	20	31	22	133
49	5	3	2	1	3	3	2	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	44	29	20	29	19	142
50	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	1	3	4	3	4	3	4	3	41	35	24	30	22	154

Anexo 4: Evidencia de la visita a la empresa



Anexo 5: Artículo de investigación



**FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE NEGOCIOS Y
COMPETITIVIDAD**

Título del artículo

**Para optar el título profesional de Licenciada en Administración y Dirección de
Empresas**

AUTORA

Quispe Morales, Daysi Roxana

Egresado de la carrera de Administración y Dirección de Empresas

Deysi1qm@gmail.com

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD

Economía, Empresa y Salud

LIMA - PERÚ

2018

I. Introducción

hoy en día en la actualidad el clima laboral es un tema que se ha ido desarrollando y manejando en todas las empresas con el fin de minimizar aspectos negativos que no contribuyen a nada bueno en toda organización, asimismo cabe resaltar que las empresas están dispuestas a mejorar su clima laboral y así manejar mejor algunos temas relacionados con el trabajo y de esta manera dar un mejor ambiente y clima laboral al personal de trabajado y esto es con la finalidad de mejorar y de la misma forma satisfacer las necesidades de los empleados para que así estos se sientan más motivados y desarrollen mejor ejercer sus labores cotidianas dentro de toda organización en un ambiente o lugar más agradable.

Por tal motivo, es que, los estudios de clima organizacional resultan imprescindibles

Porque propician en los empleados expresar su opinión sobre el funcionamiento de la organización y cómo se sienten en ella; constituyendo así un instrumento de indagación que funciona bajo la premisa de que se generan beneficios cuando se implementan acciones correctivas en los aspectos que lo requieran, también constituyen un excelente mecanismo para conocer de manera indirecta, cómo es la calidad de gestión de la organización. En tal sentido, la presente investigación tiene como objetivos determinar los niveles de Clima laboral, por ello es que el trabajo se denomina: “Clima laboral en una empresa textil Lima,

El clima Laboral forma parte de las políticas del personal y por parte de recursos humanos se encuentra la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas y manejables que puedan cambiar los problemas para asimismo dar soluciones que nos sirvan de mucha ayuda para obtener los objetivos deseados. Clima laboral es el nombre dado al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional.

II. Método

Para la presente investigación se realizó los siguientes métodos

Enfoque

El enfoque de esta investigación es cuantitativo debido a que usa la recolección de datos para probar las hipótesis, asimismo con base en la medición numérica y usa el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

Tipo de investigación

La investigación sustantiva es aquella que trata de responder a los problemas teóricos es decir es el análisis de investigar y buscar el principio de las cosa y el porqué de todo, lo cual implica describir , analizar y explicar los problemas y datos encontrados para asimismo buscar una solución y de tal modo mejorar algunos temas relacionados a la investigación, con el fin de crear soluciones a estas búsquedas el cual se analiza y por consiguiente se desarrolla un mejor funcionamiento y manejo para responder a un mejor manejos y llegar a un mejor manejo con la finalidad de organizar las teorías científicas .

Diseño de la investigación

Tiene el nivel descriptivo por cuanto describe las características de las variables, en forma objetiva como se observan en la realidad asimismo se dice que es descriptivo porque tiene la finalidad de describir los hechos y situaciones existentes en toda investigación.

La investigación descriptiva es un proceso y procedimientos prácticos que permiten

identificar las características de una población, lugar o proceso social económico, ambiental cultural o político. Asimismo que la investigación descriptiva en términos definidos conoce y establece las relaciones entre los factores, actores y variables lo cual se identifican al entorno de un problema de investigación

Población

La población conjunto de elementos que tiene una o más características en común asimismo la población es uno conjunto de personas.

La población está conformada por 50 trabajadores de la empresa textil el cual es un taller pequeño que cuenta con los siguientes colaboradores y que entre ellos figuran los empleados, jefe de área y personal administrativo.

Técnicas e instrumentos para la recopilación de datos

Técnicas

La técnica que se aplicó en esta investigación es la encuesta, se refiere al procedimiento de una forma particular de obtener información.

La encuesta es un instrumento de investigación para obtener información representativa de un grupo de personas. Se trata de aplicar un cuestionario a determinado número de individuos, con el objeto de obtener un resultado. El requisito es que debe aplicarse a un número representativo en este caso a una población de 50 colaboradores de la empresa textil.

Instrumento

El instrumento que se utilizó para realizar el trabajo de investigación del clima laboral en una empresa textil, se validó de un conjunto de preguntas sobre los hechos o aspectos que interesan en una evaluación, en una investigación o en cualquier actividad que requiera la búsqueda de información, para ellos se elaboró 50 preguntas cerradas con opciones y alternativas para que los colaboradores respondan de manera rápida y de tal modo que la información sea eficaz y objetiva, para ello la encuesta duro 3 días y el tiempo de hora de cada encuesta fue de 10 minutos, todo esto se realizó en el horario de su refrigerio y salida.

Procedimiento para recopilar datos

Para el proceso de la investigación se desarrollará mediante una secuencia lógica que consisten en búsqueda de información, para ellos se requiere del recojo de información bibliográfica y la aplicación del instrumento de recolección de datos o cuestionarios asimismo también la observación y mediante la investigación obtendremos los datos necesarios que buscamos, para así tener mejor control y manejo de lo que se desea investigar.

Escala de clima laboral cl-spc, para obtener datos del objeto de investigación. Para tal fin, se llevó el trabajo de campo; previa solicitud a las autoridades pertinentes con la finalidad de adquirir la debida autorización y que esto permita seguir realizando nuestro trabajo con el fin de lograr una solución a la investigación.

Análisis de datos

En este proceso de análisis de la investigación fue de una forma lógica y rápida se recogió toda la información terminada la encuesta de cada trabajador y posteriormente se realizó la tabulación al SPSS en el programa Excel, para obtener información detallada con gráficos y porcentajes y de esa forma medir del nivel del clima laboral en la empresa textil, en este caso se trabajó con el programa Excel porque la investigación es de enfoque cuantitativo

Una vez reunida la información se procedió a tabular la información, codificarla y transferirla a una base de datos computarizada (IBM SPSS versión 22 y Excel 2013).

III. Resultados

Niveles del clima laboral general

Tabla 9

Niveles de clima laboral general

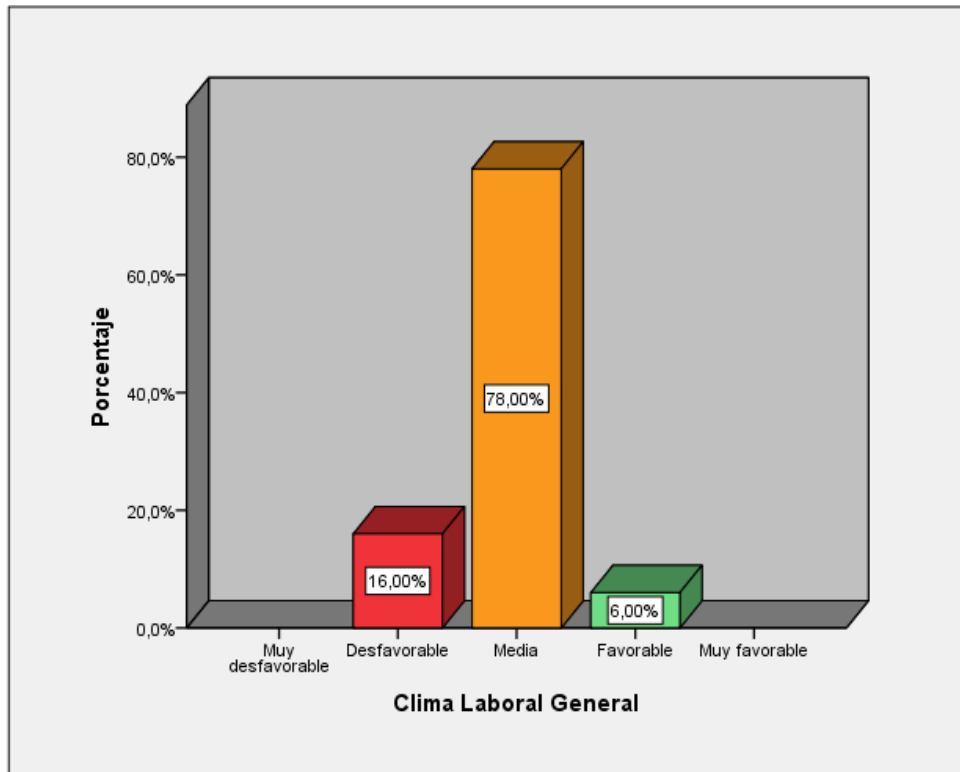


Figura 7. Niveles de clima laboral general

En la tabla 3 y figura 1 se presentan los niveles del Clima Laboral General en una empresa textil de Lima, el cual se está investigando y asimismo medir el nivel del clima laboral es así que los resultados obtenidos se destacó el nivel medio con el 78,00% de los encuestados lo cual indica que el clima laboral general está en proceso de mejorar , seguido por el nivel desfavorable para el 16,00% lo cual los colaboradores están insatisfechos con el ambiente en el que trabajan y por tal modo favorable para el 6,00% de los trabajadores textiles lo cual quiere decir que es poco el personal que se siente contento en el lugar en el que laboran.

Descripción de la realización personal

Tabla 10

Niveles de realización personal del clima laboral.

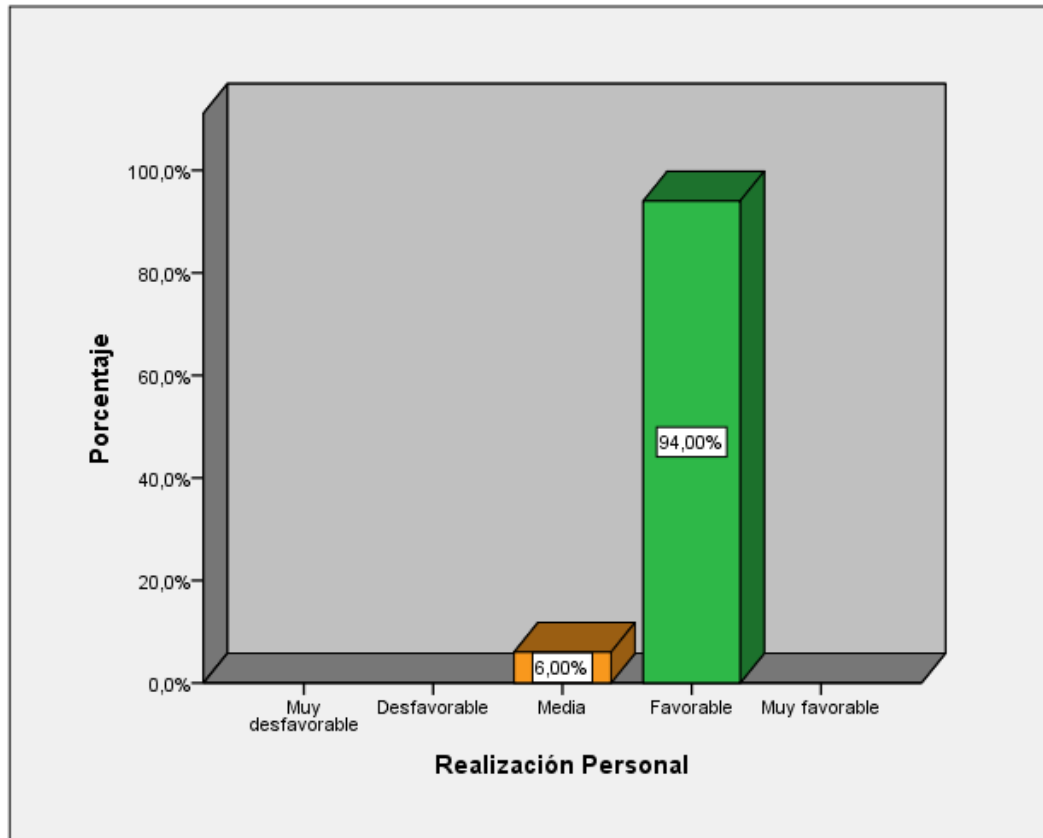


Figura 8. Niveles de realización personal del clima laboral

En la tabla 4 y figura 2 se presentan los niveles de Realización Personal del Clima Laboral en una empresa textil de Lima, es así que destacó el nivel favorable para el 94,00% lo cual quiere decir que en este caso los trabajadores pueden obtener algún puesto de mayor interés para mejorar su realización personal y profesional de los encuestados, seguido por el nivel medio para el 6,00% de los trabajadores textiles el cual indica que solo se conforman con su puesto de trabajo en la desempeña su rol .

Descripción del involucramiento laboral

Tabla 11

Niveles de involucramiento laboral del clima laboral

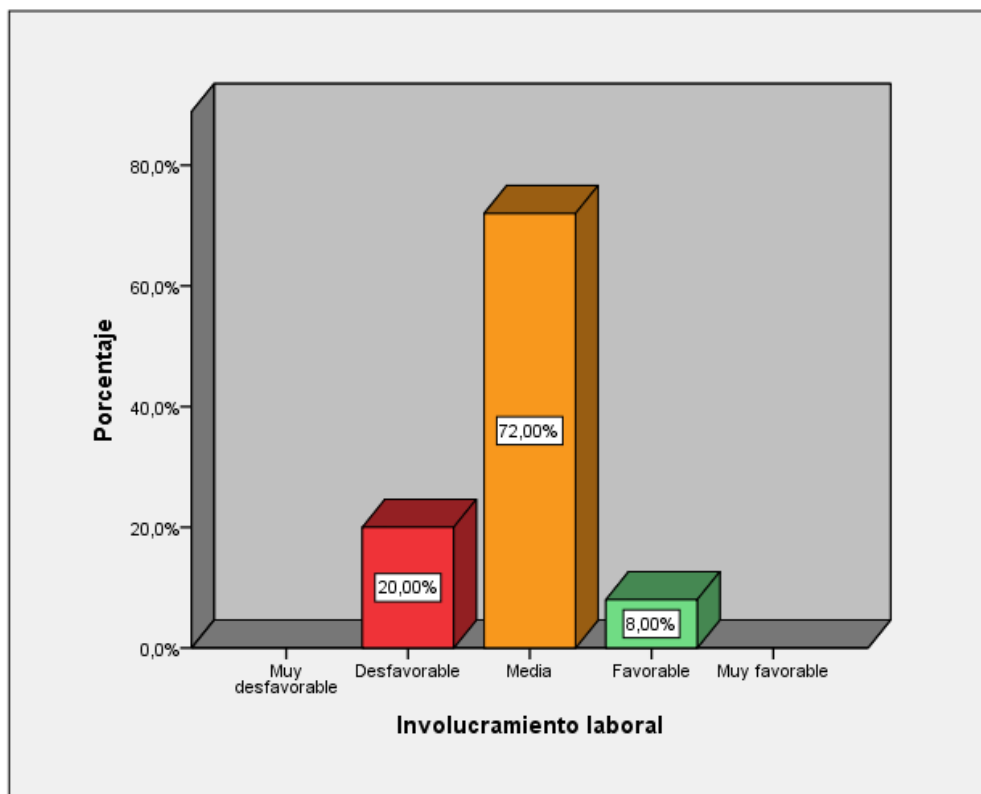


Figura 9. Niveles de involucramiento laboral del clima laboral

En la tabla 5 y figura 3 se presentan los niveles de Involucramiento Laboral del Clima Laboral en una empresa textil de Lima, es así que destacó el nivel medio para el 72,00% de los encuestados lo cual nos dice que la relación de los colaboradores con los demás es de considerar regular porque existe involucramiento y unión seguido por el nivel desfavorable para el 20,00% de ellos esto indica que existen algunos empleados que no se relacionan con otros, y esto puede ser a que no hay comunicación o son de otras áreas de trabajo y el nivel favorable para el 8,00% de los trabajadores textiles lo cual indica que el interés en relacionarse con otros empleados no es de prioridad para el resto de empleados.

Descripción de supervisión

Tabla 12

Niveles de supervisión del clima laboral

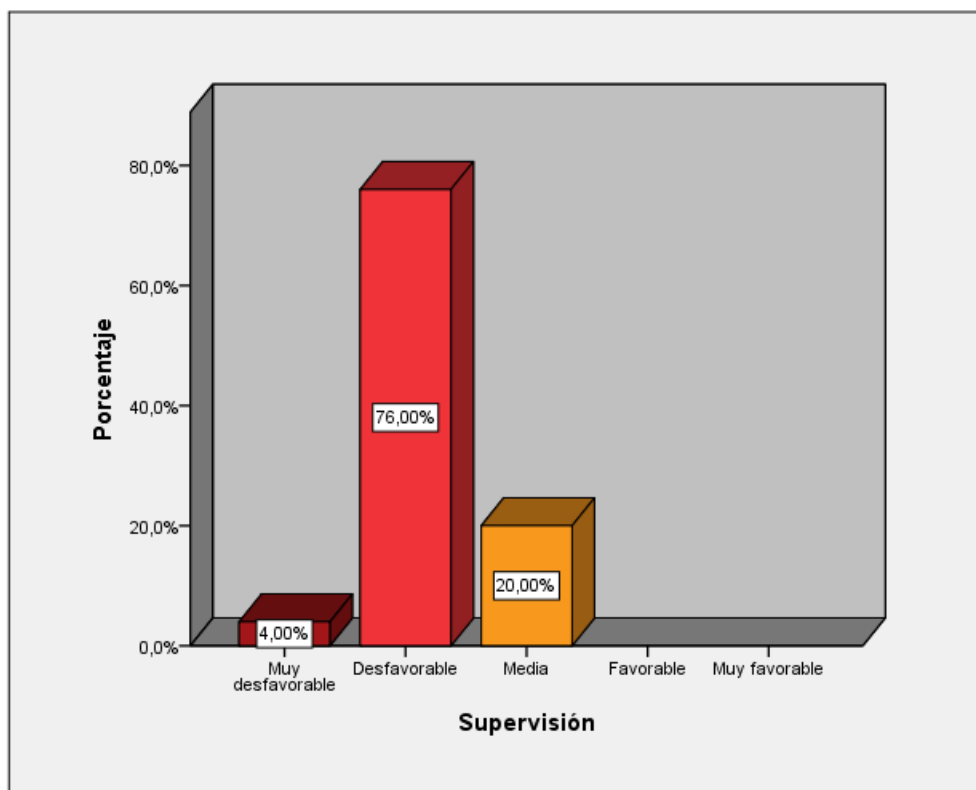


Figura 10. Niveles de supervisión del clima laboral

En la tabla 6 y figura 4 se presentan los niveles de Supervisión del Clima Laboral en una empresa textil de Lima, es así que destacó el nivel desfavorable para el 76,00% de los encuestados lo cual indica que no existe una supervisión por los altos directivos para evaluar y medir el nivel de supervisión del clima laboral el cual puedan mejorar para el bienestar de los empleados y asimismo de la empresa, seguido por el nivel medio para el 20,00% de ellos el cual considera que el ambiente donde trabaja es adecuado y el nivel muy desfavorable para el 4,00% de los trabajadores textiles.

Descripción de comunicación

Tabla 13

Niveles de comunicación del clima laboral

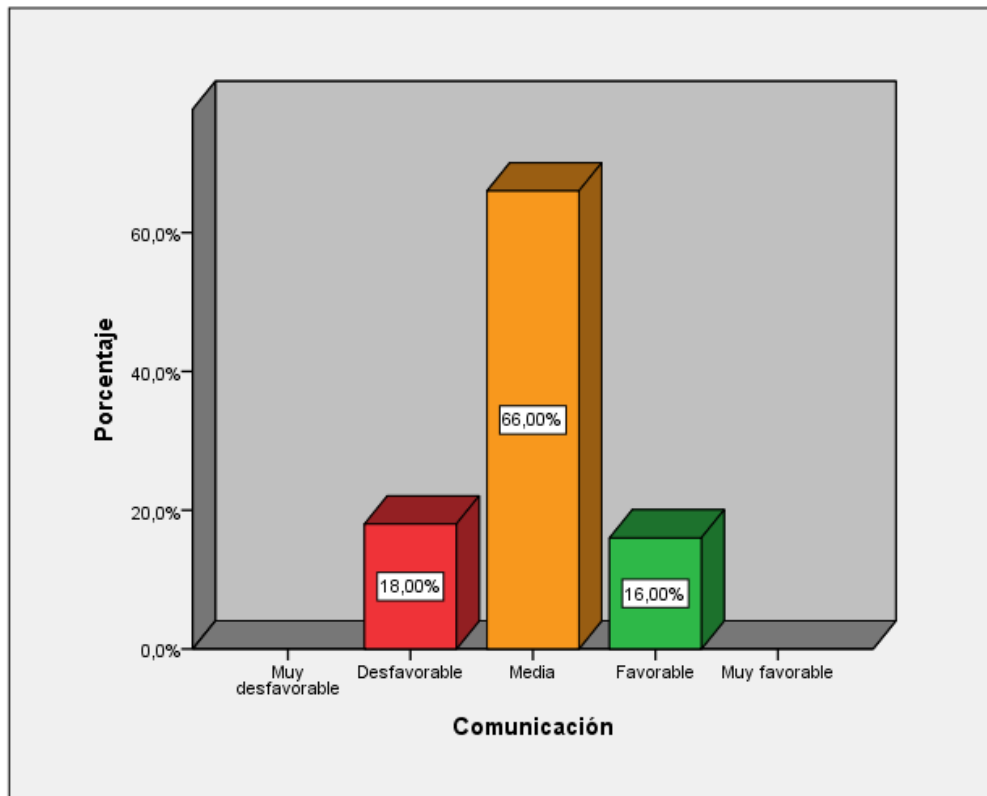


Figura 11. Niveles de comunicación del clima laboral

En la tabla 7 y figura 5 se presentan los niveles de Comunicación del Clima Laboral en una empresa textil de Lima, es así que destacó el nivel medio para el 66,00% de los encuestados consideran que existe comunicación, seguido por el nivel desfavorable para el 18,00% de ellos este resulta nos dice que existe n empleados insatisfechos porque no son escuchados y de tal modo no son considerados en opiniones y cambios que realice la empresa y el nivel favorable para el 16,00% de los trabajadores textiles consideran que existe comunicación en sus áreas de trabajo.

Descripción de condiciones laborales

Tabla 14

Niveles de condiciones laborales del clima laboral

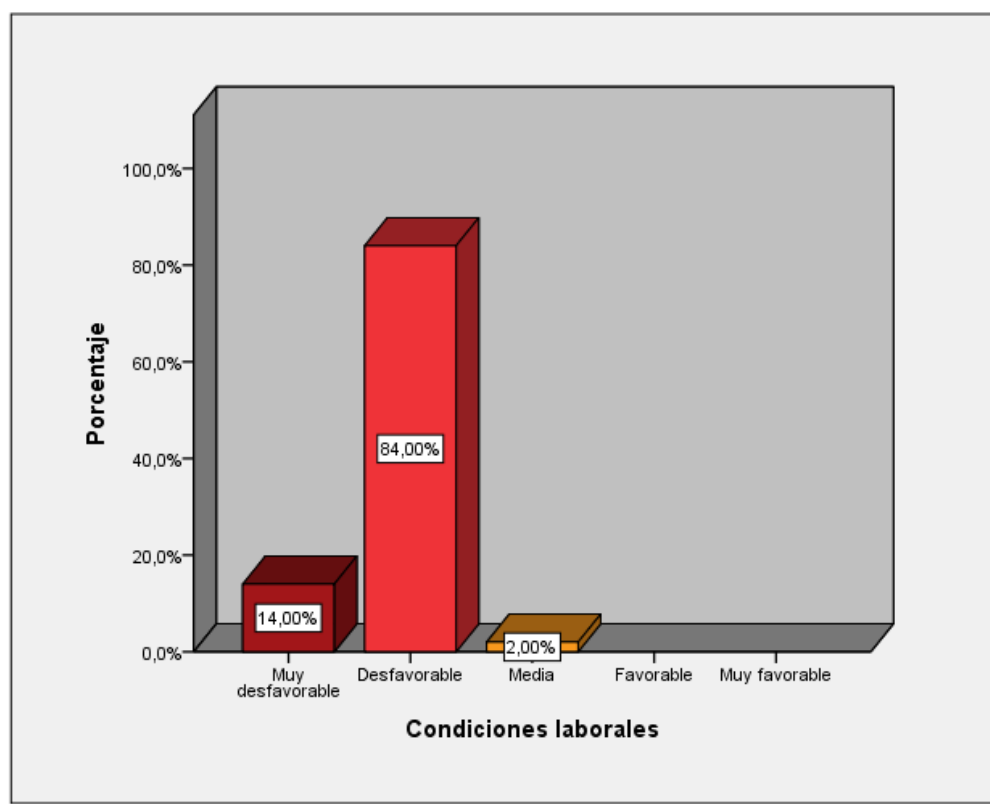


Figura 12. Niveles de Condiciones Laborales del Clima Laboral

En la tabla 8 y figura 6 se presentan los niveles de Condiciones Laborales del Clima Laboral en una empresa textil de Lima, es así que destacó el nivel desfavorable para el 84,00% de los encuestados, esto indica que la mayoría de los trabajadores no se sienten contentos de trabajar en las condiciones en las que se encuentran y por consiguiente no desarrollan mejor su trabajo más

al contrario existen un estancamiento por no hay armonía y poca motivación, asimismo seguido por el nivel muy desfavorable para el 14,00% de ellos lo cual consideran que el

ambiente laborales es de total incertidumbre y el nivel medio para el 2,00% de los trabajadores textiles consideran que el lugar donde laboran es de bueno .

IV. Discusión

Al realizar a los objetivos de la presente investigación, con respecto al objetivo general y sus resultados se observa que el clima laboral de la empresa textil en estudio se encuentra con un nivel medio del 78% de los participantes. Lo cual podemos apreciar que el nivel medio de clima laboral presentado e investigado coincide en el trabajo de Choque (2017) por lo se observó dicho trabajo de investigación se destacó en nivel regular.

En cuanto al resultado del primer objetivo específico, el nivel favorable de la Realización Personal se observó y detallo con un 94% de los trabajadores textiles de la empresa. se considera un nivel similar superior lo cual se aprecia se presenta en el estudio de investigación de Ñiacasha (2018) en su Autorrealización presentan los trabajadores textiles de la empresa Fabril Fame S.A. con un 68 % lo cual indica que el proceso de cambio es considerable para mejorar la situaciones laborales de la empresa de(Nivel General del Ambiente Laboral).

Para el segundo objetivo específico, el involucramiento laboral observó un nivel medio para el 72% de los trabajadores textiles. De la misma forma se observó un nivel regular del Involucramiento Laboral se observa para el 56.7% de los colaboradores de la empresa textil Kaiser en el trabajo de investigación Choque (2017), y de la misma forma en la investigación realizada por García (2018) el 46% de los trabajadores de una empresa textil el cual los resultados fueron de un nivel de involucramiento a considerar .

En cuanto al tercer objetivo específico, se encontró y observo como resultado del grafico de tal investigación niveles desfavorables para la Supervisión para con un

76% de los colaboradores en tal empresa textil. Lo cual podemos decir que igual tendencias fueron los resultados obtenidos por Ñiacasha (2018), donde su dimensión de Dirección obtuvo un porcentaje de total inferioridad con respecto a los trabajadores, lo cual indica solo al 37%.

Para el cuarto objetivo específico, la Comunicación del clima laboral obtuvo como resultado un 66%, otra dimensión en que se halló un nivel medio. En la investigación obtenida por García (2018) el 51% de los trabajadores textiles, de la empresa textil Kaiser en la investigación con casi igual similitud se encontró un nivel medio para la comunicación de dicha empresa.

Del mismo modo, y para finalizar el quinto objetivo específico se encontró como resultado los niveles desfavorables en sus Condiciones Laborales del Clima Laboral para 84% de los trabajadores textiles. Esto también tiene una relación Similar a los resultados encontrados por Ñiacasha (2018), en donde se puede se puede decir que sus dimensiones en condiciones laborales llego a un 35%, porque tampoco están satisfechos de cierto modo trabajar en dicha empresa.

V. Referencias

Hernandez, R, C Fernandez , y P Baptista. *El comportamiento Humano en el Trabajo*. Mexico: Comportamiento Organizacional, 2010.

Hurtado, J. *Comprensión holística de la Ciencia*. caracas: Fundación Sypal, 2010.

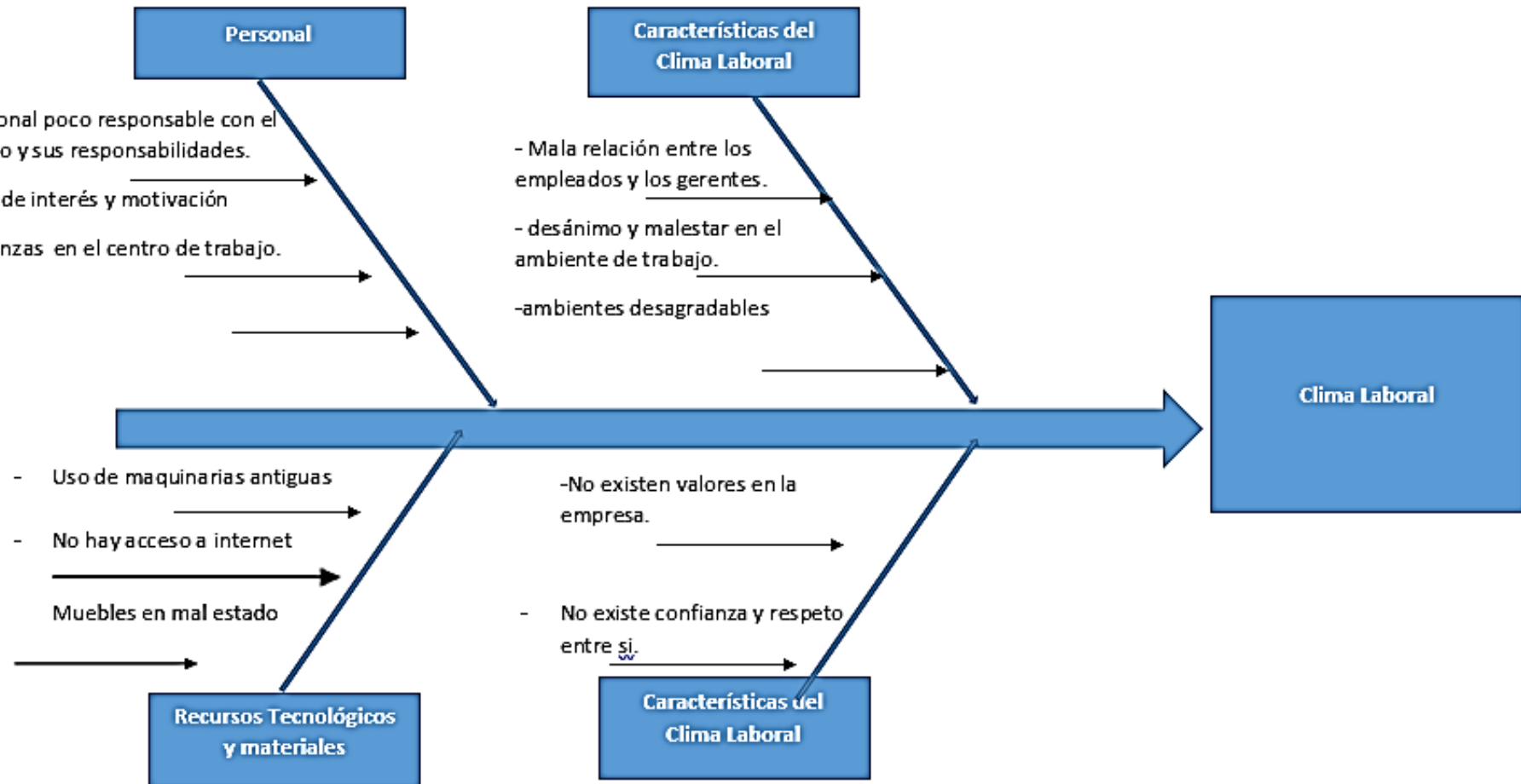
Niacasha, Emily Priscila. *Evaluar el nivel de Clima Laboral presente en la Organización Fabril FAME S.A. (Tesis de licenciatura)*. Quito: Universidad Central del Ecuador, 2018.

Sabino, C. *Metodología d ela investigación*. caracas: revista interamericana, 1986

Sánchez, C., y C. Reyes. *Tipos y Niveles de Investigación Científica*. Perú: Visión universitaria , 2006.

Anexo 6: Matrices de trabajo

6.1 Matriz de causa efecto para definir el problema



6.2 Matriz de teorías

Nro.	Teoría	Autor de la teoría	Cita textual (fuente, indicar apellido, año, página)	Parfraseo	¿Cómo la teoría se aplicará en su Tesis?	Referencia	Link
1	Teoría X y Teoría Y	Douglas McGregor	<p>McGregor(citado en Chiavenato, 2014):</p> <p>Teoría X, representa la concepción tradicional de la administración y se basa en ideas equivocadas e incorrectas sobre la conducta humana.</p> <p>Teoría Y, es la concepción moderna de administrar que se basa en concepciones y premisas actuales y sin prejuicios respecto de la naturaleza humana (p. 54)</p>	<p>La teoría X, se refiere a una forma negativa de trabajar no existe participación de los colaboradores, asimismo tiene pocas ambiciones las personas dentro de una organización, donde la conducta de los trabajadores no es muy correcta, debido a que esa es su naturaleza, además les gusta depender de alguien. En cambio, se puede mencionar que la teoría Y, es una moderna gestión, frente a los trabajadores donde se les brinda nuevos retos cada día, y no se hacen problema alguno, ya que su naturaleza es adaptar sea cualquier cambio asumiendo nuevas responsabilidades dentro de la organización (Chiavenato, 2014).</p>	<p>En esta teoría nos enseñan dos estilos de administrar las conductas humanas en las organizaciones, la primera se llama teoría X, representa un enfoque tradicional de la conducta del talento humano por naturaleza, no tienen aspiración, son haraganes ya que trabajan lo menos que puedan, además les da miedo al cambio, tratan de evitar las responsabilidades que les asigna, también son dependientes, en el cual las personas trabajan mediante esquemas y modelos, planificados, organizados y serán estrictamente supervisados.</p> <p>Por otro lado, está el estilo contrario que se le llama teoría Y, enfocado al moderno comportamiento de las personas, pero de una manera adecuada y sin inconvenientes, en este enfoque las personas se sienten felices con su trabajo, son optimistas, no necesitan</p>	<p>Chiavenato, I. (2014). <i>Introducción a la teoría general de la administración</i>. Mexico: McGraw-Hill .</p>	

					estar dependiendo de alguien. Tienen capacidad para asumir responsabilidades sin ningún problema, además pueden tomar buenas decisiones de una manera innovadora e imaginativa.		
2	Teoría de los dos factores de Herzberg	Frederick Herzberg	(Robbins & Coulter, 2014) Proponen que los factores intrínsecos se relacionan con la satisfacción, mientras que los factores extrínsecos se asocian con la satisfacción laboral. Herzberg quería saber cuándo las personas se sienten sumamente bien satisfechas o mal insatisfechas con su trabajo, asimismo cuando la gente se sentía bien con su trabajo, tendía a citar factores intrínsecos producidos por el propio empleo, el logro, el reconocimiento y la responsabilidad. Por otro lado, cuando se sentía insatisfecho, tendía a citar factores extrínsecos producidos por el contexto laboral, como la política, supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales de la compañía. (p.508)	La teoría de los dos factores de Herzberg. Es muy relativa y cierta, ya que el personal siente satisfacción en su centro de trabajo cuando está motivado, ya que esto conlleva a mejoras y nuevos cambios en la empresa, asimismo, Herzberg planteó que los factores intrínsecos eran producidos por el empleo propio, los logros, reconocimiento al cual los llamo motivadores. Y el otro factor extrínsecos fue denominado insatisfacción laboral al cual los llamo factores de higiene, esto debido a la insatisfacción laboral porque no se sentía, ni bien, ni mal. Porque no se sentían motivados.	En la empresa textil, lo que se busca es analizar todos los factores que nos conduzcan a mejorar la satisfacción laboral, clima y cultura organizacional, dándole un mejor ambiente agradable en donde los empleados se sientan motivados y convivan con los demás en un ambiente agradable, asimismo la importancia de la aplicación de esta teoría es con un fin de conocer los niveles de satisfacción e insatisfacción del personal y de qué manera se puede concretar una mejora.	Robbins, S., & Coulter, M. (2014). Administración. México: Pearson.	
3	La teoría del clima organizacional Rensis Likert	Rensis Likert	La teoría del Clima Organizacional de Likert (1968) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la relación estará determinada por la percepción del clima organizacional tales como: los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la	La teoría del clima organizacional según Likert asegura, que el comportamiento de los empleados depende mucho de la del área administrativa, asimismo la satisfacción laboral dependerá del clima organizacional, asimismo si el ambiente en el que se labora es agradable, el personal se sentirá motivado, el cual facilitará la	En esta teoría nos enseña, a dar valor e importancia a los trabajadores, porque son la pieza y factor importante de la empresa, si los empleados se sienten motivados y felices con su labor, la producción y la eficiencia será mejor y garantizada, de tal modo la empresa seguirá creciendo	Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista Educación en	http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-valores/

			<p>estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados y superiores del clima organizacional. La teoría de Likert es una de las más dinámicas y explicativas del clima organizacional, postula el surgimiento y establecimiento del La teoría del clima organizacional de Rensis Likert clima participativo como el que puede facilitar la eficacia y eficiencia individual y organizacional, de acuerdo con las teorías contemporáneas de la motivación, que estipulan que la participación motiva a las personas a trabajar</p>	<p>eficacia ,el trabajo en equipo y motivación al personal , asimismo como recibir sus reconocimientos y remuneraciones.</p>	<p>satisfactoriamente , de tal modo que será más competitiva y facilitara mejor sus entregas de producción al tiempo exacto.</p>	<p>Valores. Universidad de Carabobo, 6.</p>	<p>v1n25/ art01.p df</p>
--	--	--	---	--	--	---	----------------------------------

6.3 Matriz de antecedentes (Internacionales)

Nro	Apellido del autor/es	Año	Título de la investigación	Link	Método	Resultados	Conclusiones
1	Paulina de las Mercedes Zambonino Cayo	2018	Factores determinantes del clima organizacional en el desempeño laboral en empleados del sector textil	http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27150/1/17%20GTH.pdf	<p>Enfoque: mixto; cuanti-cualitativo Diseño: No experimental transversal Método: Descriptivo Población: 67 empleados y 5 directivos Técnica de muestreo: Aleatorio simple. No probabilístico Muestra: La totalidad de la población. Técnica/s: Encuesta Instrumento/s: Cuestionarios</p>	<p>El clima organizacional incide en el desempeño de los trabajadores.</p>	<p>El clima organizacional incide en el desempeño de los trabajadores, debido a que el ambiente insatisfactorio presentado por la organización, afecta el comportamiento de cada trabajador, a través de sus percepciones individuales, condicionando los niveles de motivación y rendimiento laboral, las cuales limitan la efectividad y el éxito de la empresa</p>

Redacción final							
Zamborino (2018) en Ambato, Ecuador realizó una investigación titulada “ <i>Factores determinantes del clima organizacional en el desempeño laboral en empleados del sector textil</i> ” con el objetivo de identificar dichos factores. Esta investigación es de tipo bibliográfica – documental, descriptiva y exploratoria. Se utilizó un instrumento debidamente estructurado a 67 empleados y 5 directivos. Entre sus principales conclusiones están que el clima organizacional incide en el desempeño de los trabajadores, debido a que el ambiente insatisfactorio presentado por la organización, afecta el comportamiento de cada trabajador, a través de sus percepciones individuales, condicionando los niveles de motivación y rendimiento laboral, las cuales limitan la efectividad y el éxito de la empresa.							
Referencia							
Zamborino, P. D. (2018). <i>Factores determinantes del clima organizacional en el desempeño laboral en empleados del sector textil (Tesis de licenciatura)</i> . Ambato: Universidad de Ambato. Obtenido de http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27150/1/17%20GTH.pdf							
Nro	Apellido del autor/es	Año	Título de la investigación	Link	Método	Resultados	Conclusiones
2	Stalin Joel Chacho Imán		Estudio de la comunicación interna y su influencia comunicativa en los establecimientos textiles de la calle Sucre desde la Av. Quito hasta la Av. El Malecón Simón Bolívar, Guayaquil, 2018	http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/32516/1/STALIN%20JOEL%20CHACHO%20IMAN%20TRABAJADORES%20DE%20TITULACION.pdf	Enfoque: cuantitativo Diseño: No experimental transversal Método: Descriptivo Población: 50 colaboradores Técnica de muestreo: Aleatorio simple. No probabilístico Muestra: La totalidad de la población. Técnica/s: Encuesta Instrumento/s: Cuestionarios	La Comunicación interna incide en el clima laboral y la satisfacción de sus clientes de los establecimientos textiles es posible comprobarla o caso contrario no es afirmativa. El 65% de las unidades muestrales coinciden que es necesario que se realicen reuniones mensuales ya que hay poca motivación dentro del clima laboral porque es escasa la comunicación interna, y que en esas reuniones planificadas se tomen en cuenta la importancia de la comunicación asertiva como eje transversal de la sugerencia planteada.	Comprobada la hipótesis y dado afirmativo, todas las organizaciones deberían tener bien dirigida la comunicación interna en sus colaboradores.
Redacción final							
Chacho (2018) en Guayaquil, Ecuador llevó a cabo una investigación titulada “ <i>Estudio de la comunicación interna y su influencia comunicativa en los establecimientos textiles de la calle Sucre desde la Av. Quito hasta la Av. El Malecón Simón Bolívar, Guayaquil, 2018</i> ”. Esta investigación tiene como objetivo establecer la							

<p>importancia que tiene la comunicación interna en las organizaciones en general, generándose el crecimiento económico y responsabilidad social interna en la empresa, debido al buen trato colaborador- empleador; colaborador-cliente, generándose una satisfacción y una probable fidelización del cliente. La metodología implementada en esta investigación consistió en tres métodos: deducción, con datos cuali-cuantitativos, sintético y analítico. Para la obtención de la muestra no estratificada que constó de 50 colaboradores internos de las organizaciones Insutex y Dismartex, se seleccionó por medio de una tabla de criterios. Entre sus resultados se obtiene que el 65% de las unidades muestrales coinciden que es necesario que se realicen reuniones mensuales ya que hay poca motivación dentro del clima laboral porque es escasa la comunicación interna, y que en esas reuniones planificadas se tomen en cuenta la importancia de la comunicación asertiva como eje transversal de la sugerencia planteada. Se concluye que la comunicación interna incide en el clima laboral y la satisfacción de sus clientes de los establecimientos textiles.</p>							
Referencia							
<p>Chacho, S. J. (2018). <i>Estudio de la comunicación interna y su influencia comunicativa en los establecimientos textiles de la calle Sucre desde la Av. Quito hasta la Av. El Malecón Simón Bolívar, Guayaquil, 2018 (Tesis de licenciatura)</i>. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/32516/1/STALIN%20JOEL%20CHACHO%20IMAN%20TRABAJ%20DE%20TITULACION.pdf</p>							
Nro	Apellido del autor/es	Año	Título de la investigación	Link	Método	Resultados	Conclusiones
3	EmilyPriscila ÑiacashaUtreras	2018	Evaluar el nivel de Clima Laboral presente en la Organización Fabril FAME S.A.	http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/eam/25000/14119/1/T-UCE-0007-PIO38-2018.pdf	Enfoque: cuantitativo Diseño: No experimental transversal Método: Descriptivo Población: 365 trabajadores Técnica de muestreo: Aleatorio simple. No probabilístico Muestra: La totalidad de la población. Técnica/s: Encuesta Instrumento/s: Cuestionarios	El IAL promedio en FABRIL FAME S.A. es levemente superior al promedio natural, es decir se comprueba lo planteado en mi hipótesis de trabajo, que decía “El índice de ambiente laboral de FABRIL FAME S.A. se encuentra en un nivel superior al promedio”. Las dimensiones que muestran un porcentaje superior al IAL de FABRIL FAME S.A. son: Autorrealización con 68% y Ambiente con 64%. Las dimensiones que muestran un porcentaje inferior al IAL de FABRIL FAME S.A. son: Organización con 45%, Innovación con 47%, Información con 39%.	Los departamentos que muestran un porcentaje superior al IAL de FABRIL FAME S.A. son: Bienestar Personal y TIC, ya que tienen una alta valoración de satisfacción en comparación con los diversos departamentos de FABRIL FAME S.A. Los departamentos que muestran un porcentaje inferior al IAL de FABRIL FAME S.A. son: Administración Contabilidad-Tesorería, Jefaturas, Servicios Generales, Logística- Control de Calidad, Inventarios-Ventas, Coordinación de Administración - Gerencia General y el Área Operativa.

						Implicación con 31%, Condiciones con 35%, Relaciones con 41%, Dirección con 37%.
Redacción final						
Niacasha (2018) realizó una investigación titulada “ <i>Evaluar el nivel de Clima Laboral presente en la Organización Fabril FAME S.A.</i> ” con el objetivo de identificar el índice de ambiente laboral de la empresa FABRIL FAME S.A. Tuvo un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, utilizando los métodos deductivo, inductivo y estadístico. Se utilizó el cuestionario Clima Laboral CLA, aplicándose a todos los 365 trabajadores de la empresa. El tipo de investigación es no correlacional descriptivo. Entre sus resultados se tiene que el IAL promedio en FABRIL FAME S.A. es levemente superior al promedio natural. Entre sus conclusiones se tiene que la mayoría de escalas se ubican en el nivel NORMAL, con IAL (Índice de Clima Laboral) de 51 puntos, superior a la media natural.						
Referencia						
Niacasha, E. P. (2018). <i>Evaluar el nivel de Clima Laboral presente en la Organización Fabril FAME S.A. (Tesis de licenciatura)</i> . Quito: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14119/1/T-UCE-0007-PIO38-2018.pdf						

6.4 Matriz de antecedentes (Nacionales)

Nro	Apellido del autor/es	Año	Título de la investigación	Link	Método	Resultados	Conclusiones
1	Pedrieth Roxana Dioses Zavala	2018	Clima organizacional percibido por los trabajadores de la empresa textil Almeriz S.A., Lima, 2017	http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16115/Dioses_ZP_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Enfoque: cuantitativo Diseño: No experimental transversal Método: Descriptivo Población: 302 trabajadores Técnica de muestreo: Aleatorio simple. Probabilístico Muestra: 172 trabajadores. Técnica/s: Encuesta Instrumento/s: Cuestionarios	Los resultados estadísticos del presente estudio demostró que la empresa Almeriz S.A., Lima, 2017, mantiene conveniente clima organizacional en la empresa, debido a que los mayores valores porcentuales se situaron en el nivel regular (40,1 %) y bueno (54,7 %), según la percepción de los trabajadores de la empresa.	Se determinó los niveles de percepción de los trabajadores de la empresa Almeriz S.A., Lima 2017, respecto al clima organizacional. Los datos indicaron un apropiado clima organizacional en la mayoría de los trabajadores, al obtener valores de 54,7 % en el nivel bueno, mientras que el 40,1 % de los trabajadores revelaron una percepción de nivel regular del clima organizacional
Redacción final							

<p>Dioses (2018) en Lima, Perú, realizó una investigación titulada “<i>Clima organizacional percibido por los trabajadores de la empresa textil Almeriz S.A., Lima, 2017</i>” con el objetivo de determinar tal variable. Su metodología es descriptiva deductiva, estudio del tipo básica, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo. La población constó de 302 trabajadores de la empresa en mención y una muestra de 172 trabajadores, los cuales fueron nominados mediante un muestreo probabilístico, a los cuales se les aplicó una encuesta mediante un instrumento de 53 ítems, con una escala Likert con cinco alternativas de respuesta, validado por juicio de experto y confiabilidad de Alfa de Cronbach. En los resultados se halla que, percibieron el clima organizacional en 54,7 % como en nivel bueno, el 40,1 % señalaron el nivel regular, y finalmente el 5,2 % sostuvieron estar en el nivel malo. Se concluye que existe un adecuado clima organizacional en la empresa, debido a que los mayores valores porcentuales en el nivel regular y bueno según la percepción de los trabajadores de la empresa.</p>							
Referencia							
(Dioses, 2018)							
Nro	Apellido del autor/es	Año	Título de la investigación	Link	Método	Resultados	Conclusiones
2	Lorenza Jessica García Cajamalqui	2018	Clima Laboral en Trabajadores de una Empresa Privada del Distrito de San Luis, 2017	http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2716/TRAB.SUF.PROF_Lorenza%20Jessica%20Garc%C3%ADa%20Cajamalqui.pdf?sequence=2	Enfoque: cuantitativo Diseño: No experimental transversal Método: Descriptivo Población: 42 trabajadores Técnica de muestreo: Aleatorio simple. No probabilístico Muestra: La totalidad de la población. Técnica/s: Encuesta Instrumento/s: Cuestionarios	El factor predominante es involucramiento, con un 41.7% de satisfacción y el factor más bajo es supervisión con un 29.8% de satisfacción con respecto al clima laboral de la empresa privada del distrito de San Luis	El factor que predomina del clima laboral en los trabajadores de la empresa privada del distrito de San Luis, es el involucramiento laboral, con un 41.7% de satisfacción y un 29.8% de rechazo
Redacción final							
<p>Cajamalqui (2018) en Lima, Perú, llevó a cabo una investigación titulada “<i>Clima Laboral en Trabajadores de una Empresa Privada del Distrito de San Luis, 2017</i>” con el objetivo de describir las características de dicho clima laboral. El enfoque utilizado es cuantitativo, descriptiva y el diseño es no experimental de corte transversal. La muestra constó de 42 trabajadores, a quienes se les aplicó el cuestionario creado por Sonia Palma (2004), y adaptado para esta investigación, conformado por 20 ítems de tipo Likert incluyendo a los factores: autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación, condiciones laborales. Entre las principales conclusiones se tiene que el factor más elevado fue el involucramiento en los trabajadores el cual conto con un 41.7% de satisfacción y el factor más bajo es supervisión con un 29.8% de satisfacción con respecto al clima laboral de la empresa privada del distrito de San Luis.</p>							
Referencia							
<p>Cajamalqui, L. J. (2018). <i>Clima Laboral en Trabajadores de una Empresa Privada del Distrito de San Luis, 2017 (Tesis de licenciatura)</i>. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2716/TRAB.SUF.PROF_Lorenza%20Jessica%20Garc%C3%ADa%20Cajamalqui.pdf?sequence=2</p>							

Nro	Apellido del autor/es	Año	Título de la investigación	Link	Método	Resultados	Conclusiones
3	Ccorimanya Choque, Mario Paul	2017	Propuesta de Mejora del Clima Laboral en los Trabajadores de la Empresa Textil Kaiser S.A.C.	http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/1446/TITULO%20-%20Ccorimanya%20Choque%2c%20Mario%20Paul.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Enfoque: cuantitativo Diseño: No experimental transversal Método: Descriptivo Población: 30 trabajadores Técnica de muestreo: Aleatorio simple. No probabilístico Muestra: La totalidad de la población. Técnica/s: Entrevista y encuesta Instrumento/s: Hoja de entrevista y cuestionario	La empresa textil Káiser S.A.C. en estudio se encuentran en un nivel regular del clima laboral, lo que indica que el clima laboral es regularmente positivo, puesto que aún persisten dificultades para alcanzar un nivel alto o aceptable por la empresa, donde se les permita a los trabajadores desempeñarse satisfactoriamente en su ocupación o puesto de trabajo, de esta manera ayude positivamente en el crecimiento de la empresa	Respecto al clima laboral en la empresa textil káiser S.A.C. los resultados evidenciaron que se encuentra en un nivel regular, considerando un factor medianamente positivo, localizándose algunos factores que impiden alcanzar un nivel alto que se requiere y que estarían dificultando las labores de los trabajadores en general, como el compromiso de los trabajadores para desempeñarse adecuadamente en su área de trabajo
Redacción final							
Ccorimanya (2017) en Lima, Perú, llevó a cabo una investigación titulada “ <i>Propuesta de Mejora del Clima Laboral en los Trabajadores de la Empresa Textil Kaiser S.A.C.</i> ” con el objetivo general proponer un plan de mejora del clima laboral para los trabajadores de la empresa textil Káiser S.A.C. en el periodo 2016. El estudio de investigación de tipo mixto, con un diseño transversal- longitudinal. La población estuvo conformada por treinta trabajadores (30) trabajadores. Entre los resultados de esta investigación se encuentra que las dimensiones del clima laboral, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales se encuentran en un nivel regular. Asimismo, se concluyó que el clima laboral se encuentra en un nivel regular, por resultar medianamente positivo, debido a las dificultades presentadas en el rubro de producción de productos de tela plana.							
Referencia							
Ccorimanya, M. P. (2017). <i>Propuesta de Mejora del Clima Laboral en los Trabajadores de la Empresa Textil Kaiser S.A.C. (Tesis de licenciatura)</i> . Lima: Universidad Norbert Wiener. Obtenido de http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/1446/TITULO%20-%20Ccorimanya%20Choque%2c%20Mario%20Paul.pdf?sequence=1&isAllowed=y							

6.5 Matriz de antecedentes (Locales)

Nro	Apellido del autor/es	Año	Título de la investigación	Link	Método	Resultados	Conclusiones
1	Chávez Saldaña Ángela Magaly Flores Garrido Leonela Primitiva	2016	Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una empresa textil en el distrito de ate vitarte en el período 2016	http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9911/Ch%C3%A1vez%20Salda%C3%B1a%20C3%81ngela%20Magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Enfoque: cuantitativo Diseño: No experimental transversal Método: Descriptiva Población: 64 trabajadores Técnica de muestreo: Técnica de muestreo: Aleatorio simple. No probabilístico Muestra: La totalidad de la población. Técnica/s: Encuesta Instrumento/s: Cuestionarios	El clima laboral se relaciona directamente con la rotación del personal en la empresa textil distrito de Ate Vitarte, en el período 2016.	Los grandes problemas del clima laboral es la desmotivación del personal operativo ya que sienten no tener buena comunicación con sus jefes inmediatos, así como la entrega inoportuna de los implementos de protección de personal. Asimismo a través de los resultados de la encuesta se pudo conocer que el sueldo es uno de factores que influyen en la creciente tasa de rotación de personal debido a que los colaboradores se sienten insatisfechos con la parte remunerativa, ya sea en su haber semanal como en sus beneficios sociales.
Redacción final							
Chávez y Flores (2016) en Ate, Lima, Perú, realizaron la investigación de su tesis titulada “ <i>Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una empresa textil en el distrito de ate vitarte en el período 2016</i> ”, esta tesis se realizó para medir el grado de satisfacción de los colaboradores y asimismo el ambiente en el que hacen su labor. La metodología utilizada fue transversal y correlacional – causal. Se aplicó el cuestionario que consta de 24 preguntas cerradas y 1 abierta a 64 trabajadores. Como principal resultado se observa que el clima laboral afecta directamente a la rotación del personal en la empresa textil distrito de Ate Vitarte, en el período 2016. Entre sus principales conclusiones se observa que el bajo clima laboral es debido a la desmotivación del personal operativo y esto debido a la mala comunicación con sus jefes inmediatos y a la falta de entrega oportuna de los implementos de protección de personal. Asimismo, el sueldo influye tasa de rotación de personal provocando insatisfacción laboral.							
Referencia							
Chávez, A., & Flores, L. (2016). <i>Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una empresa textil en el distrito de Ate Vitarte en el periodo 2016</i> . (Tesis para el título de Licenciado en Administración). Lima: Universidad Privada del Norte.							
Nro	Apellido del	Año	Título de la	Link	Método	Resultados	Conclusiones

	autor/es		investigación				
2	Jhosselyn Herrera Pezo	2017	Mejora en la eficiencia y en el ambiente de trabajo en Texgroup S.A	http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/6171/Herrera_Pezo_Jhosselyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Enfoque: Mixto Diseño: Cuasi experimental transversal Método: Descriptiva Población: --- Técnica de muestreo: --- Técnica de muestreo: --- Muestra: --- . Técnica/s: Instrumento/s: Metodología 5s	La mejora de los métodos de trabajo incluyendo los factores relacionados al orden y la limpieza genera un beneficio integral tanto en el tiempo de la operación como en el éxito de la misma (éxito se entiende como un producto conforme)	La evaluación económica y sus indicadores demostraron que de realizarse la implementación, el beneficio para la compañía estaría por encima de las expectativas más austeras de los accionistas
Redacción final							
Herrera (2017) en Ate, Lima, Perú, realizó una investigación titulada “ <i>Mejora en la eficiencia y en el ambiente de trabajo en Texgroup S.A.</i> ” con el objetivo de recopilar y analizar información de un proyecto de mejora. Se utiliza para ello la metodología 5s, como herramienta de calidad. Entre los resultados en cuanto a la evaluación económica y sus indicadores demostraron que de realizarse la implementación, el beneficio para la compañía estaría por encima de las expectativas más austeras de los accionistas.							
Referencia							
Herrera, J. (2017). <i>Mejora en la eficiencia y en el ambiente de trabajo en Texgroup S.A (Tesis de licenciatura)</i> . Lima: Universidad de Lima. Obtenido de http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/6171/Herrera_Pezo_Jhosselyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y							
Nro	Apellido del autor/es	Año	Título de la investigación	Link	Método	Resultados	Conclusiones
3	Elva Fernández Clavo	2014	Motivación y la rotación del personal en la empresa textil OnlyStar S.A.C., sede Ate año 2014	http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9161/Fernandez_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Enfoque: cuantitativo Diseño: No experimental transversal Método: Descriptiva Población: 70 Técnica de muestreo: Aleatorio simple. No probabilístico Muestra: La totalidad de la población. Técnica/s: Encuesta Instrumento/s: Cuestionarios	Existe una correlación positiva entre la Motivación y la rotación del personal en la empresa Textil OnlyStar S.A.C. Sede ATE año 2014 (Rho de Spearman 0,625 es una correlación positiva).	Se comprobó la hipótesis y el objetivo general del estudio, es decir una relación significativa entre la motivación y la rotación de personal en la empresa textil OnlyStar S.A.C., sede Ate año 2014.
Redacción final							
Fernández (2014) en Ate, Lima, Perú llevó a cabo una investigación titulada “ <i>Motivación y la rotación del personal en la empresa textil OnlyStar S.A.C., sede Ate año 2014</i> ” con el objetivo de determinar una relación entre ambas variables. Se desarrolló bajo un diseño descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo. Se utilizó un cuestionario							

debidamente validado por expertos, el mismo que se aplicó a una muestra de 70 trabajadores de las áreas de acabados y despachos. Entre los resultados se observa una correlación positiva entre la Motivación y la rotación del personal en la empresa Textil OnlyStar S.A.C. Sede ATE año 2014, por lo que se concluye que se comprobó la hipótesis y el objetivo general del estudio.
Referencia
Fernández, E. (2014). <i>Motivación y la rotación del personal en la empresa textil Only Star S.A.C., sede Ate año 2014 (Tesis de licenciatura)</i> . Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9161/Fern%C3%A1ndez_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

6.6 Matriz de conceptos

Nro	Categoría	Autor	Cita textual (fuente, indicar apellido, año, página)	Parfraseo	¿Cómo el concepto se aplicará en su Tesis?	Referencia	Link
1	Clima organizacional	Brunet Luc	Brunet (2014), indica que el clima laboral es "un concepto relativamente que estipula el comportamiento en función de la persona indicada y de su entorno" (p.11).	Según Brunet, el clima organizacional es el comportamiento que cada individuo tiene en su ambiente y entorno laboral, el cual se ve reflejado en su desempeño y su grado emocional que sienten en su espacio en el cual labora, lo cual nos dice que el clima en las organizaciones es de mucha importancia, porque se determinan los niveles de satisfacción que influyen en los colaboradores para mejores desempeños y desarrollo, como se dice que a mejor clima laboral mejores serán las satisfacciones del empleado así también como de la empresa, de tal modo que obtendrán mejores resultados (Brunet, 2014).	Según lo leído por Brunet, el concepto sobre el clima organizacional tendrá de un interés relevante, el cual permitirá reducir los aspectos negativos que encontramos en la investigación de tesis, hoy en día el clima laboral sin duda es un tema que ha ido abarcando en las empresas, con la finalidad de crear un clima y ambiente agradable en el centro de trabajo y así mismo dando una estabilidad emocional a los colaboradores de tal modo que se reducirá el estrés y las rutinas que suelen pasar a diario.	Brunet, L. <i>El clima de trabajo en las organizaciones</i> . México: editorial trillas, 2014.	
				Para Brunet, la importancia del	Este concepto ayudará a	Brunet, L. <i>El</i>	

2	Importancia del Clima laboral		Brunet (2014),indica que la importancia del clima laborales “una forma global el cual refleja los valores ,las actitudes y las creencias de los miembros que debido a su natutaleza se transforma en elementos del clima”(P.20).	clima laboral es esencial dentro de las organizaciones de formal global ,porque hoy en dia la competenica y los clientes son cada ves mas exigente , el cual permite que el clima laboral mejore en los ambientes de trabajo, el cual darámas seguridad y garantia de un proceso de productividad , y esto se ve reflejado en las actitudes y creencias que tiene los empleados ya que son pieza importante de las organizaciones y por consecuente se debe tener mejor comunicacion y dinámica ,de tal modo que estomejorarael ambiente laboral en las empresas .	mejorar algunos aspectos negativos de la empresa, porque se reducirá los malos manejos que existen en la organización y asimismo mejorar el la cultura y clima organizacional.	<i>clima de trabajo en las organizaciones.</i> México: editorial trillas, 2014.	
---	-------------------------------	--	--	--	--	--	--

6.7 Matriz del método

Nro	Elementos metodológicos	¿Cuál/Qué es?	Autor	Cita textual (fuente, indicar apellido, año, página)	Parfraseo	¿Cómo el concepto se aplicará en su Tesis?	Referencia	Link
1	Sintagma	---	---	---	---	---	---	---
2	Enfoque	Cuantitativo	Roberto Hernández Sampieri Carlos Fernández Collado María del Pilar	“El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. (...) Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas	La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo debido a que representa el conjunto de procesos secuencial y probatorio que caracteriza a este tipo de enfoque(Apellido, año).	Se aplica en todo el proceso secuencial y ordenado de la investigación.	(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)	https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hern

			Baptista Lucio	(diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis” (Metodología de la Investigación, Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.4)				andez_sampieri.pdf
3	Tipo	sustantivo	Sánchez Reyes	Sánchez & Reyes(2006), indica que la investigación sustantiva es”describir y orientar para ir en la búsqueda de soluciones el cual se pueda orientar la teoría”(p.38).	Según sanches y reyes la investigación sustantiva trata de describir los problemas existente de la realidad en la que se muestra ,el cual busca en obtener soluciones las cuales beneficiara para obtener mejores resultados para este tipo de investigación, asimismo nos permita desarrollar el mejor manejo para responder los problemas teoricos con el fin de organizar las teorías científicas .	Se aplica cuando se realiza la toma de datos en un momento determinado.		https://www.scribd.com/doc/97318021/Tipos-y-Niveles-de-Investigacion-Cientifica
4	Nivel	Descriptivo	Universidad Naval	“Descriptivo. Va más allá de la exploración, describiendo cualitativa y cuantitativamente las características fundamentales de fenómenos tal como se presentan en la realidad; con criterios sistemáticos para mostrar su estructura y comportamiento, centrándose en medir con mayor precisión.” (Metodología de la Investigación, Universidad Naval, 2005, p.24)	Tiene el nivel descriptivo por cuanto describe las características de las variables, en forma objetiva como se observan en la realidad.	Se utiliza al describir la problemática de las variables, sus investigaciones previas, sus teorías y los resultados de la aplicación del instrumento	(Universidad Naval, 2005)	https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/133491/METODOLOGIA_DE_INVESTIGACION.pdf

						(cuestionario Escala de Clima Laboral			
5	Método	Deductivo	Universidad Naval	“Deductivo. Es propio de los racionalistas, parte de una ley general construida a partir de la razón, va de lo general a lo particular, de la teoría a los datos.” (Metodología de la Investigación, Universidad Naval, 2005, p.27)	Su método es deductivo, debido a que se llega a temas particulares iniciándose de temas generales.	Se utiliza como principio de la investigación cuantitativa, pues se obtendrán datos particulares a partir de variables que contienen generalidades..	(Universidad Naval, 2005)	https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/133491/METODOLOGIA_DE_INVESTIGACION.pdf	
6	Población	Cuanti	Población	Alberto Ramírez González	“La población constituye el conjunto de elementos que forma parte del grupo de estudio, por tanto, se refiere a todos los elementos que en forma individual podrían ser cobijados en la investigación. La población la define el objetivo o propósito central del estudio y no estrictamente su ubicación o límites geográficos, u otras características particulares al interior de ella” Metodología de la Investigación Científica, Ramírez2005, p.55	La población lo conforman todos el conjunto de individuos que se relacionan estrechamente con el objetivo de la investigación, es decir, para la presente investigación se considera una población del total de trabajadores textiles (50).	En este estudio conforman el ámbito del centro de la investigación, pues posee una relación estrecha con las variables.	(Ramírez A., 2005)	http://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/1.pdf
		Cuali	---	---	---	---	---	---	---
7	Muestra	Cuanti	Muestreo aleatorio simple	Alberto Ramírez González	“(…) consiste en un grupo reducido de elementos de dicha población, al cual se le evalúan características particulares, generalmente -aunque no siempre-, con el propósito de inferir tales características a toda la población. En estos casos hablamos de muestras	Para esta investigación se utiliza el muestreo aleatorio simple, pues se toma a muestra con un orden aleatorio y sistemática, al considerarse toda la	A diferencia de la población es una parte selecta y representativa de ella. En esta investigación	(Ramírez A., 2005)	http://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/1.p

					representativas y los elementos que la componen son tomados al azar -muestreo aleatorio simple, estratificado aleatorio, sistemático con inicio aleatorio u otros-. En el muestreo aleatorio, todos los elementos tienen las mismas probabilidades de ser incluidos en la muestra” Metodología de la Investigación Científica, Ramírez2005, p.55	población de trabajadores (50) como la muestra.	estará conformada por toda la población.		df
		Cuali	---	---	---	---	---	---	---
8	Unidades informantes	Cuanti	Unidades elementales	Universidad Naval	“Unidad elemental: es la más pequeña y es la que proporciona información (personas, hogares, colonias, etcétera).” (Metodología de la Investigación, Universidad Naval, 2005, p.35)	La unidad elemental con los trabajadores de la empresa textil, puesto que representa a los informantes, quienes colaboran con el estudio.	Las unidades informantes o elementales son los mismos trabajadores que conforman la población y muestra.	(Universidad Naval, 2005)	https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/133491/METODOLOGIA_DE_INVESTIGACION.pdf
		Cuali	---	---	---	---	---	---	---
9	Técnicas	Cuanti	Entrevista cuantitativa	Roberto Hernández Sampieri Carlos Fernández Collado María del Pilar Baptista Lucio	“La entrevista cuantitativa se centra en el instrumento y la cualitativa se enfoca en la interacción” (Metodología de la Investigación, Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.404)	Se utilizará como técnica a la entrevista cuantitativa, denominada así por evaluar datos cuantitativos a partir del uso del instrumento	En esta investigación cuantitativa se utiliza la técnica de entrevista para la recolección de datos	(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)	https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

		Cuali	---	---	---	---	---	---	---
10	Instrumento	Cuanti	Cuestionario	Roberto Hernández Sampieri Carlos Fernández Collado María del Pilar Baptista Lucio	“(…) consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Chasteauneuf, 2009). Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Brace, 2013). Los cuestionarios se utilizan en encuestas de todo tipo (por ejemplo, para calificar el desempeño de un gobierno, conocer las necesidades de hábitat de futuros compradores de viviendas y evaluar la percepción ciudadana sobre ciertos problemas como la inseguridad). Pero también, se implementan en otros campos.” (Metodología de la Investigación, Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.217)	Se utiliza como instrumento el cuestionario por ser la manera más directa de obtener información útil.	Se utiliza el cuestionario aplicándolo como instrumento de recolección de datos para ser resuelto por los trabajadores textiles	(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)	https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
		Cuali	---	---	---	---	---	---	---
11	Análisis de datos	Cuanti	Análisis estadístico SPSS Statistical Package for the Social Sciences o Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (IBM®)	Roberto Hernández Sampieri Carlos Fernández Collado María del Pilar Baptista Lucio	“(…) el análisis cuantitativo de los datos se lleva a cabo por computadora u ordenador (...), en la mayoría de las instituciones de educación media y superior, centros de investigación, empresas y sindicatos se dispone de sistemas de cómputo para archivar y analizar datos” (Metodología de la Investigación, Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.274) “El paquete IBM® SPSS trabaja de una	Se utiliza el aplicativo SPSS para el análisis descriptivo de la información obtenida.	Se utilizará al obtener la información para realizar el análisis de estadística descriptiva con sus respectivos gráficos y tablas.	(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)	https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

