



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA FÁBRICA TEJIDOS
CHECTUYOC S.A., DISTRITO DE MARANGANI, PROVINCIA CANCHIS,
DEPARTAMENTO DEL CUSCO – 2020**

PRESENTADO POR:

Bach. Ruth Idalia Chinchero Mamani

Bach. Sol Ángela Paucar Álvarez

**Para optar al Título Profesional de
Licenciadas en Administración.**

ASESORA:

Lic. María del Carmen León Casafranca

CUSCO – PERÚ

2020



PRESENTACION

Señor decano de la Facultad de Ciencia Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco.

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, ponemos a vuestra consideración la tesis intitulada: **“Clima laboral de los colaboradores de la Fábrica Tejidos Chectuyoc S.A. distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco - 2020”**, el mismo que ponemos a vuestra disposición para su revisión y alcances que se nos pueda hacer llegar para mejorar el presente proyecto.

Atentamente,

Bach. Ruth Idalia Chinchero Mamani

Bach. Sol Angela Paucar Alvarez



AGRADECIMIENTO

Agradezco a dios por la vida, por ser parte de su creación y darme sentido a mi vida como el amor infinito q me da cada día y por las bendiciones y que me acompañe día a día de mi existencia.

A nuestra asesora Lic. María del Carmen León Casafranca, por la orientación que nos brindó en la realización de esta tesis y a todos los profesores de la escuela profesional de administración por darme los conocimientos adquiridos.

A nuestros dictaminantes Dr. José Humberto Vega Centeno Villena y Lic. Tania Zamalloa Calvo, por su paciencia, su tiempo para poder realizar las correcciones y observaciones de nuestra tesis.

A todas las personas que han sido parte de este trabajo, a todas las personas que nos han brindado su amistad, sus consejos, su apoyo y sus ánimos.

Nuestro agradecimiento a todos.



DEDICATORIA

A Dios, por haberme dado la oportunidad de vivir y tener una maravillosa familia, por guiarme en cada paso que doy y por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente.

A mis padres Luis Paucar Challco y Rina Álvarez Yucra que son mi guía, y darme el mejor ejemplo a seguir de mi vida, las personas que amo tanto, que con su amor me dieron todo lo necesario a lo largo de mi carrera profesional y dándome fuerzas para culminar uno de mis principales sueños en mi vida profesional.

A mis hermanas Cardi Paucar Álvarez, Luana Paucar Álvarez por su apoyo incondicional, paciencia y su comprensión.

Gracias a esas personas importantes en mi vida, que en todo momento estuvieron dispuestos a brindarme toda su ayuda, con su apoyo incondicional han hecho posible culminar este desafío de toda una vida.

Bach. Sol Ángela Paucar Álvarez



A Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres, Raúl Chinchero Mamani y Raquel Mamani Champi son mi más grande inspiración y mi motivación que con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a lograr mis objetivos.

A mis hermanas Rosa y Estefany por su paciencia y apoyo que me brindan, Efrain mi compañero de mi vida por su apoyo incondicional por estar conmigo en las buenas y en las malas.

Gracias a esas personas importantes mi familia por haber sido mi apoyo a lo largo de mi carrera universitaria y a todos esas personas que me acompañaron en esta etapa aportando a mi formación profesional.

Bach. Ruth Idalia Chinchero Mamani



INDICE

PRESENTACION.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
INDICE	vi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
CAPITULO I.....	1
INTRODUCCION	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problema específico	6
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1. Objetivo general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Justificación de la investigación.....	7
1.4.1. Relevancia social	7
1.4.2. Implicaciones prácticas	8
1.4.3. Valor teórico	8
1.4.4. Utilidad metodología	8
1.4.5. Viabilidad o factibilidad	8
1.5. Delimitación de la investigación	9
1.5.1. Delimitación Temporal	9
1.5.2. Delimitación Espacial	9



1.5.3. Delimitación Conceptual	9
CAPITULO II	10
MARCO TEORICO	10
2.1. Antecedentes de la investigación	10
2.1.1. Antecedente Internacional	10
2.1.2. Antecedente Nacional	11
2.1.3. Antecedente Local	13
2.2. Bases teóricas	15
2.2.1. Concepto de clima laboral	15
2.2.2. Importancia del clima laboral	18
2.2.3. Componentes del clima laboral.....	19
2.2.4. Dimensiones del clima laboral.....	20
2.2.5. Teoría X y teoría Y	23
2.2.6. Teoría de los factores de Herzberg	24
2.2.7. Teoría del clima organizacional Rensis Likert	24
2.3. Descripción de la empresa.....	25
2.3.1. Marco legal	25
2.3.2. Reseña histórica	26
2.3.3. Situación actual.....	26
2.4. Marco conceptual	28
2.5. Variables de estudio	29
2.5.1. Variable.....	29
2.5.2. Conceptualización de variable	30
2.1.1. Operacionalización de variable.....	31
CAPITULO III	32
METODO DE INVESTIGACION	32



3.1. Tipo de investigación	32
3.2. Enfoque de investigación	32
3.3. Diseño de investigación	32
3.4. Alcances de la investigación	33
3.5. Población y muestra	33
3.5.1. Población.....	33
3.5.2. Muestra	33
3.6. Técnica e instrumento de recolección de datos	33
3.6.1. Técnica.....	33
3.6.2. Instrumento	34
3.7. Procesamiento de datos	34
CAPÍTULO IV	35
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	35
4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado	35
4.1.1. Presentación del instrumento	35
4.1.2. Fiabilidad del instrumento aplicado.....	36
4.2. Resultados de las dimensiones de la variable clima laboral	37
4.2.1. Realización personal	37
4.2.2. Involucramiento laboral	43
4.2.3. Supervisión	48
4.2.4. Comunicación	53
4.2.5. Condiciones laborales	59
CAPÍTULO V	73
DISCUSIÓN.....	73
5.1. Descripción de hallazgos más relevantes y significativos	73



5.2. Limitaciones del estudio	73
5.3. Comparación crítica con la literatura existente.....	74
5.4. Implicancias del estudio.....	75
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	78
Bibliografía.....	81



INDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Distribución de los ítems del cuestionario</i>	35
Tabla 2. <i>Descripción de la Baremación y escala de interpretación</i>	36
Tabla 3. <i>Estadística de fiabilidad</i>	37
Tabla 4. <i>Dimensión realización personal</i>	37
Tabla 5. <i>Desarrollo personal</i>	39
Tabla 6. <i>Oportunidades de progresar</i>	40
Tabla 7. <i>Desarrollo de habilidades</i>	41
Tabla 8. <i>Dimensión involucramiento laboral</i>	43
Tabla 9. <i>Compromiso</i>	44
Tabla 10. <i>Cumplimientos</i>	46
Tabla 11. <i>El empleo como factor clave para el éxito</i>	47
Tabla 12. <i>Dimensión supervisión</i>	48
Tabla 13. <i>El supervisor brinda apoyo</i>	49
Tabla 14. <i>La evaluación ayuda a mejorar el trabajo</i>	50
Tabla 15. <i>Orientación para las tareas laborales</i>	52
Tabla 16. <i>Dimensión comunicación</i>	53
Tabla 17. <i>Percepción del grado de fluidez</i>	54
Tabla 18. <i>Fomenta y promueve la comunicación</i>	56
Tabla 19. <i>Información necesaria para cumplir con las tareas</i>	57
Tabla 20. <i>Condiciones laborales</i>	59
Tabla 21. <i>Reconocimiento</i>	60
Tabla 22. <i>Remuneración atractiva</i>	61
Tabla 23. <i>Tecnología que facilita el trabajo</i>	63
Tabla 24. <i>Resultados de la variable clima laboral</i>	64
Tabla 25. <i>Promedio de los indicadores de la dimensión realización personal</i>	66
Tabla 26. <i>Promedios de los indicadores de la dimensión involucramiento laboral</i>	67
Tabla 27. <i>Promedios de los indicadores de la dimensión supervisión</i>	68
Tabla 28. <i>Promedios de los indicadores de la dimensión comunicación</i>	69
Tabla 29. <i>Promedios de los indicadores de la dimensión condiciones laborales</i>	70
Tabla 30. <i>Promedio de las dimensiones de la variable clima laboral</i>	71



INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Dimensión realización personal.....	38
Figura 2: Desarrollo personal.....	39
Figura 3: Oportunidades de progresar.....	41
Figura 4: Desarrollo de habilidades.....	42
Figura 5: Dimensión involucramiento laboral.....	43
Figura 6: Compromiso.....	45
Figura 7: Cumplimientos.....	46
Figura 8: El empleo como factor clave para el éxito.....	47
Figura 9: Dimensión supervisión.....	49
Figura 10: El supervisor brinda apoyo.....	50
Figura 11: La evaluación ayuda a mejorar el trabajo.....	51
Figura 12: Orientación para las tareas laborales.....	52
Figura 13: Dimensión comunicación.....	54
Figura 14: Percepción del grado de fluidez.....	55
Figura 15: Fomenta y promueve la comunicación.....	56
Figura 16: Información necesaria para cumplir con las tareas.....	58
Figura 17: Condiciones laborales.....	59
Figura 18: Reconocimiento.....	61
Figura 19: Remuneración atractiva.....	62
Figura 20: Tecnología que facilita el trabajo.....	63
Figura 21: Resultados de la variable clima laboral.....	65
Figura 22 : Promedio de los indicadores de la dimensión realización personal.....	66
Figura 23: Promedios de los indicadores de la dimensión involucramiento laboral.....	67
Figura 24: Comparación de promedios de los indicadores de la dimensión supervisión ..	68
Figura 25: Promedios de los indicadores de la dimensión comunicación.....	69
Figura 26: Promedios de los indicadores de la dimensión condiciones laborales.....	71
Figura 27: Promedio de las dimensiones de la variable clima laboral.....	71



RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar cómo es el clima laboral de los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco – 2020, tomando como modelo el clima laboral la propuesta por Sonia Palma quien considera que el clima laboral es la actitud que tiene todo trabajador con respecto a su ambiente laboral, con sus dimensiones de realización personal, involucramiento personal, Supervisión, comunicación y condiciones laborales, en cuanto al aspecto metodológico se considera que es una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, con un nivel de investigación descriptivo; tomando como población de estudio la que está conformada por todos los 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 siendo en el número de 35 colaboradores entre directivos y operativos, se consideró la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario elaborado para el recojo de información, estableciendo su fiabilidad a través del estadístico de consistencia interna Alfa de Cronbach, llegando a las siguientes conclusiones: En la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A., se determinó que: la variable clima laboral ha sido calificada como malo con un promedio de 37.1% y un promedio de 2.11; por otra parte que la dimensión realización personal es considerada como mala con un 40%; en cuanto a la dimensión involucramiento laboral es percibida como mala con un promedio de 31.4%; respecto a la dimensión supervisión es percibida como mala con un promedio de 48.6%; la dimensión comunicación se encuentra en un nivel de muy mala con un promedio de 45.7% y la dimensión condiciones laborales es muy buena con una escala de 42.9% respectivamente

Palabras clave: Clima laboral, realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.



ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the working environment of the employees of the Chectuyoc SA textile factory, Marangani district, Canchis province, Cusco department - 2020, taking the work environment as the model proposed by S. Palma who considers that the work environment is the attitude that every worker has with respect to their work environment, with its dimensions of personal fulfillment, personal involvement, supervision, communication and working conditions, in terms of the methodological aspect it is considered to be a basic type of research, quantitative approach, non-experimental design, with a descriptive research level; Taking as the study population the one that is made up of all the individuals who are closely related to the objective of the research, that is, for the present research a population of the total textile workers is considered, the number being 35 collaborators between managers and operational, the survey technique was considered, using as an instrument a questionnaire prepared for the collection of information, establishing its reliability through the Cronbach's alpha internal consistency statistic, reaching the following conclusions: In the Chectuyoc SA tissue factory, It was determined that: the variable work environment has been classified as bad with an average of 37.1% and an average of 2.11; on the other hand, the personal fulfillment dimension is considered bad with 40%; Regarding the labor involvement dimension, it is perceived as bad with an average of 31.4%; Regarding the supervision dimension, it is perceived as bad with an average of 48.6%; the communication dimension is at a very bad level with an average of 45.7% and the working conditions dimension is very good with a scale of 42.9% respectively

Keywords Work: environment, personal fulfillment, work involvement, supervision, communication and working conditions.



CAPITULO I

INTRODUCCION

1.1.Planteamiento del problema

En tiempos modernos, los sistemas administrativos en las diferentes organizaciones realizan intentos por reducir todos aquellos factores que dan origen a conductas laborales negativas y de retraso en el logro de actividades, metas y objetivos dentro del cumplimiento de las funciones de los colaboradores.

Facilitar la convivencia dentro de un ambiente de paz, armonía, amistad, compañerismo es una tarea titánica en especial para todo aquel colaborador que tiene cualquier cargo de jefatura ya que a partir de su enfoque, iniciativa y capacidad de gestión se construirán estos espacios en forma positiva.

El aumento de la violencia, los problemas disciplinarios y la constante pérdida de valores son problemas contemporáneos que afectan a la sociedad en general y sumado ello a la indiferencia de los colaboradores tanto directivos como de planta, viene marcando la pérdida constante de valores y con ello actitudes que deterioran los climas organizacionales en las organizaciones sociales.

Hablamos de cultura, de paz, de convivencia armónica, de conductas positivas ceñidas a las buenas costumbres y valores, como una constante retórica, sin embargo: el desinterés, la desidia, la pasividad, el mantenerse al margen de una realidad y lo que es más, el solo hablar y no poner en práctica todo lo antes dicho se impone dentro de una lamentable realidad que predomina sobre el interés de los que quieren hacer bien las cosas.

Las buenas intenciones son las que quedan solo en eso, puesto que la realidad nos muestra la verdadera situación en forma irónica haciéndonos ver lo que nos depara el



momento actual, sobre todo a aquellos que estamos comprometidos con la tarea de administrar y conducir personas al logro de objetivos tanto organizacionales como individuales. Pero; como marcar la diferencia, señalar el camino por el cual se debe transitar, para en conjunto apostar por el cambio de conductas sociales, laborales, etc. que hace falta en nuestra sociedad.

Por otro lado, las exigencias de las organizaciones y la sociedad actual no se detienen, siguen su marcha en cada espacio que brinda el fenómeno de la globalización, por lo mismo revalorar el ambiente de trabajo es pues el instrumento perfecto para que a partir de él se pueda diseñar un clima laboral favorable dentro de las organizaciones.

Pero ¿Cómo enfrentar ese reto que nos impone el momento actual? Para ello se hace imprescindible que en las organizaciones se viva un clima laboral favorable, en tanto ello constituye uno de los factores fundamentales que permite crear condiciones de convivencia armoniosa que favorezcan la interacción dinámica entre sus miembros, constituyéndose en una oportunidad valiosa para revertir todos aquellos factores negativos que afectan el buen clima laboral.

Por otro lado, a nivel internacional vemos que el clima laboral es uno de los factores intangibles que tienen más importancia en las organizaciones, pero también uno de los aspectos más descuidados, que a raíz de su olvido se puede desprender una variedad de problemas que, por su importancia, repercuten en la realización personal, el involucramiento laboral de los colaboradores, la supervisión ejercida, la comunicación y las condiciones laborales desmejorando de esta manera la productividad organizacional.

Pero eso no es todo, ya que contar con un ambiente de trabajo inestable también provoca que los colaboradores deserten. No obstante, toda problemática encuentra solución es por ello que a nivel mundial las organizaciones han puesto atención y énfasis en consolidar el



ambiente laboral de sus organizaciones, para que repercuta favorablemente en la integración de tus colaboradores, en una relación provechosa entre colaborador – empresa, empresa – sociedad.

En el ámbito nacional, el clima laboral es un aspecto fundamental dentro del cotidiano vivir y convivir en espacios laborales, pero lamentablemente no son los más adecuados para el mejor y buen desempeño de las funciones y el logro de metas y objetivos de estas, es por ello que todas las organizaciones en el Perú sienten la necesidad imperiosa y consecuente de desarrollar proyectos para un mejoramiento de este factor en las organizaciones tanto públicas y privadas, en especial las del sector público, quienes han dado lugar a investigaciones que posibiliten evaluar el clima laboral en sus organizaciones, con la finalidad de implementar medidas correctivas en todas aquellas falencias presentadas que cada vez son más acentuadas y álgidas en las que se traslucen en aspectos mal canalizados y poco gestionados, por supuesto que no se puede generalizar pero las excepciones son muy escasas donde aspectos como: la realización personal, el involucramiento laboral de los colaboradores, la supervisión ejercida, la comunicación y las condiciones laborales son bien llevados.

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 (Palma S. , 2014).



Respecto a la observación y análisis de la investigación se sostiene que la fábrica tejidos Chectuyoc S.A. se observa que el clima laboral de los colaboradores en esta organización es inadecuado, puesto que, tanto a nivel individual como colectivo, existe descontento en cuanto se refiere a la situación laboral en la que desempeñan sus actividades.

En lo que respecta a la realización personal de los colaboradores se pudo observar que la apreciación hacia ellos con posibilidades a mejorar y de superación en el medio ambiente laboral no es tomada muy en cuenta, dejándolos al margen de poder superarse y mostrar así sus habilidades.

Respecto al involucramiento personal no es tomado muy en cuenta y mucho menos propiciado ya que al parecer el rendimiento del trabajador en forma personal es mucho más importante que la unión de trabajo en equipo y el compromiso que tienen con su labor realizada y la organización.

Por otro lado, en lo que respecta a la supervisión, al parecer no se toma muy en cuenta ya que se observa que el control y el apoyo a los colaboradores para brindarles orientación con el propósito de mejorar y ayudarlos a mejorar y superar dificultades ha sido dejado de lado y confiando únicamente en lo que puedan hacer de acuerdo a sus conocimientos muchas veces limitados.

Respecto a la comunicación podemos mencionar que este aspecto a pesar de ser muy importante dentro de todo proceso no es adecuadamente tratado ya que la información que se provee y se obtiene es muy sencilla, esporádica y cuando es muy necesario, mas no se ha podido observar que la comunicación pueda ser continua y específica de acuerdo a las circunstancias y las necesidades.



Por otro lado, las condiciones laborales de la empresa en estudio no son las más adecuadas para que los colaboradores sientan una plena satisfacción laboral, más al contrario se percibe que aparentemente pudiera existir un malestar entre los colaboradores a causa de la falta de reconocimiento por la labor cumplida, sus remuneraciones no son las más atractivas dentro del mercado laboral y la tecnología con la que operan es tecnología antigua y cada vez más obsoletas y continuamente reparada.

Por lo expuesto anteriormente, podríamos presagiar que: de no solucionarse este problema en la fábrica Marangani esta estaría dirigiéndose a enfrentar problemas graves a futuro, pero de solucionarse la problemática analizada, sin temor a equivocarnos presagiamos que esta organización estaría iniciando sus primeros pasos rumbo al éxito; puesto que un adecuado clima laboral coadyuvará notablemente la consecución de las metas y objetivos de la organización, permitiendo que se revalore la importancia de contar con un buen clima laboral para mejorar y lograr el desarrollo organizacional de la empresa en estudio y también el desarrollo individual de los colaboradores; generando de este modo calidad de vida no solo para ellos sino también para la sociedad en general.

El presente trabajo de investigación realiza un análisis descriptivo básico, de esta manera, se pretende, describir como es el clima laboral de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., del distrito de Marangani, provincia Canchis, siendo de trascendencia en el área industrial, en tanto el clima laboral, viabiliza y condiciona el desarrollo de la fábrica textil Chectuyoc.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo es el clima laboral de los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco - 2020?



1.2.2. Problema específico

PE1. ¿Cómo es la realización personal de los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco – 2020?

PE2. ¿Cómo es el involucramiento personal de los colaboradores de la fábrica Tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco - 2020?

PE3. ¿Cómo es la supervisión de los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco - 2020?

PE4. ¿Cómo es la comunicación de los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco - 2020?

PE5. ¿Cómo son las condiciones laborales de los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco - 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo es el clima laboral de los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco - 2020



1.3.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar cómo es la realización personal de los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco – 2020.

OE2. Determinar cómo es el involucramiento personal de los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco – 2020.

OE3. Determinar cómo es la supervisión de los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco – 2020.

OE4. Determinar cómo es la comunicación de los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco – 2020.

OE5. Determinar cómo son las condiciones laborales de los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco – 2020.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Relevancia social

El presente trabajo beneficiará a la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., del distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco, que tiene el contar con un clima laboral bueno y bien gestionado y las ventajas competitivas que aportará con una adecuada aplicación, que favorecerá a la sociedad, a la empresa para un buen ambiente laboral.



1.4.2. Implicaciones prácticas

La presente investigaciones darán a conocer a la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., como es el clima laboral para así dar solución al problema que actualmente le aqueja, así mismo para que la fábrica tejidos Chectuyoc S.A. mejore sus estrategias de gestión tanto del clima laboral como de personal basándose en la necesidad y realidad que actualmente tiene.

1.4.3. Valor teórico

El tema de clima laboral recientemente ha ido tomando relevancia en los últimos años, adquiriendo gran importancia por el enfoque que genera, por lo cual los resultados de la presente investigación, podrán ser utilizados como antecedentes para futuras investigaciones.

1.4.4. Utilidad metodología

Este trabajo de investigación tiene la utilidad y aplicación metodológica, ya que utiliza métodos, técnicas e instrumentos que buscan estudiar la población en cuestión y su percepción sobre el clima laboral actual, con el propósito de obtener conocimientos aceptados puede ser utilizada como punto de referencia en otras investigaciones.

1.4.5. Viabilidad o factibilidad

El presente trabajo es factible ya que se cuenta con el tiempo y presupuesto para realizar la investigación, es importante para la fábrica tejidos Chectuyoc S.A. conocer su estado en cuanto a clima laboral.



1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación Temporal

La investigación se centra en la realidad actual de la empresa fábrica tejidos Chectuyoc S.A. 2020.

1.5.2. Delimitación Espacial

El estudio se realizará en la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., del distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco.

1.5.3. Delimitación Conceptual

La presente investigación se basará en las bases teóricas, conceptuales referidas al clima laboral específicamente.



CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedente Internacional

Antecedentes 1:

Según (Ñiacasha Utreras, 2018) en la tesis titulada “Evaluar el nivel de Clima Laboral presente en la Organización Fabril FAME S.A.”, en la Universidad Central de Ecuador, quien llega a las siguientes conclusiones:

- a) La mayoría de escalas se ubican en el nivel normal, con IAL (Índice de Clima Laboral) de 51 puntos, superior a la media natural.
- b) 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.

Antecedente 2:

Según (Chacho, 2018), en la tesis 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.”, en la Universidad de Guayaquil, quien llega a las siguientes conclusiones:

- a) 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.

- b) 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.

2.1.2. Antecedente Nacional

Antecedentes 1:

Según (Dioses, 2018), la tesis titulada “Clima organizacional percibido por los trabajadores de la empresa textil Almeriz S.A., Lima, 2017”, en la Universidad César Vallejo en la ciudad de Lima, quien llega a las siguientes conclusiones:

- a) Determinar la variable propuesta. 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 aplico una encuesta mediante un instrumento de 53 items, con una escala Likert con cinco



alternativas de respuesta, validado por juicio de experto y confiabilidad de Alfa de Cronbach.

- b) 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.

Antecedente 2:

Según (Cajamalqui, 2018), en la tesis titulada “Clima Laboral en Trabajadores de una Empresa Privada del Distrito de San Luis, 201” en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en la ciudad de Lima, quien llega a las siguientes conclusiones:

- a) 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.
- b) 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.



2.1.3. Antecedente Local

Antecedentes 1:

Según (Sutti, 2018), en la tesis titulada “Clima organizacional en el Instituto Superior de Educación Público “Gregoria Santos” de la ciudad de Sicuani – 2018”, en la Universidad Andina del Cusco, quien llega a las siguientes conclusiones:

- a) Describir el Clima Organizacional dentro de la institución, para lo cual el tipo de investigación que se realizó es básico, con un diseño no experimental tomando como población y muestra el total de colaboradores que son 30, para lo cual se utilizó la técnica de la encuesta cuyos resultados se obtuvieron mediante el uso de software estadístico SPSS y Excel.
- b) Los resultados de la investigación concluyeron que el Clima Organizacional en el Instituto Superior de Educación Pública Gregoria Santos, del distrito de Sicuani - Canchis – Cusco, obtuvo un promedio de 2.53, calificándolo como ni adecuado ni inadecuado, la variable fue analizada y medida a través de las siguientes dimensiones: Estructura obtuvo un promedio de 2.13 calificándola como inadecuada, la dimensión responsabilidad individual obtuvo un promedio de 2.47, calificando como ni adecuado ni inadecuado, la dimensión remuneración obtuvo un promedio de 2.63 calificando como ni adecuado ni inadecuado, la dimensión riesgo y toma de decisiones 2.83 calificándolo como ni adecuado ni inadecuado, la dimensión apoyo un promedio de refleja un promedio de 2.32, calificándolo como inadecuado, la dimensión tolerancia al conflicto obtuvo un promedio de 2.80, calificando como ni adecuado ni inadecuado, dichos resultados nos ayudan a describir el clima organizacional en el Instituto.



Antecedente 2:

Según (Quispe, 2018), en la tesis titulada “Clima organizacional en el banco de la microempresa s.a. – Mibanco, agencia Cusco-2018”, en la Universidad Andina del Cusco, quien llega a las siguientes conclusiones:

- a) Describir el Clima Organizacional que tiene la entidad financiera a través de sus dimensiones que son: el liderazgo, las relaciones, el compromiso, la organización, el reconocimiento, la remuneración y la igualdad. El tipo de investigación que se realizó es básico, de nivel descriptivo y de diseño no experimental, tomando como población de estudio a los trabajadores del Banco de la Microempresa S.A Mibanco, Agencia Cusco, que fueron 24 trabajadores; se utilizó la técnica de encuesta con su instrumento de cuestionario, los resultados de la investigación fueron procesados por el software estadístico Excel y SPSS presentados mediante tablas y figuras.
- b) Al describir la variable Clima Organizacional del Banco de la Microempresa S.A-Mibanco, Agencia Cusco, se obtuvo del 3.30 de los encuestados afirman que el clima organizacional es ni inadecuado ni adecuado; como dimensiones tenemos siete que son las siguientes: liderazgo que se da en la entidad financiera cuenta con un promedio de 3.29 considerándolo como ni inadecuado ni adecuado, las relaciones que se da en la entidad financiera cuenta con un promedio de 3.42 considerándolo como adecuado, el compromiso que se da en la entidad financiera cuenta con un promedio de 3.17 considerándolo como ni inadecuado ni adecuado, la organización cuenta con un promedio de 3.48 considerándose así como adecuado , el reconocimiento que se da en la entidad financiera cuenta con un promedio de



3.09 considerándose como ni inadecuado ni adecuado, la remuneración que se da en la entidad financiera cuenta con un promedio de 3.52 considerándose como adecuada y por ultimo tenemos a la igualdad que se da en la entidad financiera cuenta con un promedio de 3.08 considerándose como ni inadecuado ni adecuado.

2.2.Bases teóricas

2.2.1. Concepto de clima laboral

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 dela empresa, de tal modo se obtendrá mejores resultados (Brunet, 2014)

Según 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.

(Chiavenato I. , 2009), el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional



involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

(Anzola, 2002), opina que el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

La investigación y el estudio del clima organizacional se han desarrollado desde mediados del siglo XX. En tiempos recientes, la investigación en clima organizacional ha sido activa, diversa y a lo largo de más de 50 años se han generado múltiples investigaciones, definiciones e instrumentos de medición.

Para Schneider y Reichers (1983) el clima organizacional se refiere a las descripciones individuales del marco social o contextual de la organización de la cual forman parte los trabajadores. El clima organizacional corresponde a las percepciones compartidas de aspectos tales como políticas, prácticas y procedimientos organizacionales formales e informales. General, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables. (Chiavenato I. , 2009)

Según Guízar, menciona que las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan en una gran variedad de factores. Unos abarcan los factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.). Otros factores están relacionados con el sistema formal y la



estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.). Otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, etcétera). El clima organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones); por tanto, al evaluar el clima organizacional se mide la forma como se percibe la organización. Las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional. Esto repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento, que tiene, como es obvio, una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación. (Guizar, 2008)

Según Sonia Palma, 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. (Palma S. , 2014)

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.



2.2.2. Importancia del clima laboral

En tiempos modernos las organizaciones cualquiera sea su naturaleza buscan ser cada día más eficientes, indudablemente el clima laboral está dentro de esta perspectiva como un aspecto fundamental en el que se refleja la conducta y el comportamiento de los colaboradores. Convivir en espacios de armonía, paz, tranquilidad etc. Siempre es importante puesto que dichos espacios contribuyen a mejorar la capacidad laboral y de rendimiento de los colaboradores; pero para ello los jefes o líderes deben:

Tener la capacidad de observar, analizar y diagnosticar la situación en la que se desarrollan las actividades laborales, personales e interpersonales, teniendo en cuenta aspectos que influyen en la satisfacción o insatisfacción y actitudes tanto positivas como negativas como la realización personal, el involucramiento de los colaboradores, la supervisión, la comunicación y las condiciones de trabajo en la que se mueven los colaboradores.

Establecer o diseñar cambios puntuales que les permita mejorar las situaciones negativas y con ello se estará mejorando el clima laboral.

Continuar los procesos de desarrollo en la organización con la finalidad de darle la sostenibilidad necesaria a los buenos aspectos y preveer situaciones problemáticas y negativas que puedan estar brotando y ya existen.

Según Brunet, 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” (Brunet, 2014, pág. 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 . (Brunet, 2014)

2.2.3. Componentes del clima laboral

Según Brunet, 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. (Brunet, 2014, pág. 39)

Para Brunet los componentes del clima el comportamiento de los 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.



2.2.4. Dimensiones del clima laboral

(Palma S. , 2014) Propone cinco dimensiones para el diagnóstico del clima laboral, estas son llamadas dimensiones principales y son las siguientes:

2.2.4.1. Realización personal

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

2.2.4.2. Involucramiento personal

Sonia Palma, 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” (Palma S. , 2014, pág. 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.

2.2.4.3. Supervisión

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

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.

2.2.4.4. Comunicación

Sonia Palma, 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” (Palma S. , 2014)



Según Sonia palma la comunicación es la clave del éxito, porque se obtiene mejor información y compromiso de los trabajadores, 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.

2.2.4.5. Condiciones laborales

(Palma S. , 2014), 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



2.2.5. 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 I. , 2006)

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.



2.2.6. Teoría de los factores de Herzberg

Robbins y Coulter, proponen que los factores intrínsecos se relacionan con la satisfacción, mientras que los factores extrínsecos se asocian con la insatisfacción 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. (Robbins & Coulter, 2014, pág. 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 con lleva 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.

2.2.7. 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.

2.3. Descripción de la empresa

2.3.1. Marco legal

La ley general de industrias 23407 es aplicable para todas las industrias manufactureras existentes en el Perú según la comisión del congreso de la República.

El presente trabajo de investigación se ha realizado en base al análisis sobre informaciones recogidas del sector textil, estando en la observación como centro de labores de colaboradores que son sujetos de la presente investigación y que



vienen a conformar la población y la muestra donde se aplicará el instrumento con la finalidad de levantar información para el análisis cuantitativo.

2.3.2. Reseña histórica

La fábrica de tejidos Marangani está ubicada en la zona de Chectuyoc-Marangani fue fundada por Pablo Mejía Ortega y Antonio Lorena en 1871 comprando el terreno de un antiguo molino hidráulico. Fabrica que trata de depender lo menos posible de terceros, generando su propia electricidad con una planta hidroeléctrica, así como también procesando su propia agua. La construcción de piedra muy hermosa posee una capilla de propiedad de la fábrica de tejidos.

Esta empresa es reconocida por la calidad de sus productos, utilizando insumos naturales de la zona y utilizando técnicas ancestrales que van pasando de generación en generación que concluyen en la producción de mantas, frazadas, chompas, etc, teniendo una capacidad de producción de 4 millones de kilos anuales hechas con fibras naturales de lana de ovino, alpaca y mezclas diversas. Aquí se combina el trabajo artesanal con la alta productividad que brindan las modernas máquinas europeas con que cuenta actualmente la fábrica, lo que le permite atender a los mercados más exigentes tanto en el Perú con el resto del mundo.

2.3.3. Situación actual

La fábrica Marangani en la actualidad se encuentra en plena actividad de la industria textil,

Produce diversos géneros de lana como gabardinas, frazadas y mantas, que superan en calidad a muchas fábricas nacionales y extranjeras. Vende toda su producción en el país por medio de sus 10 sucursales que están en Lima, Callao,



Chiclayo, Huancayo, Mollendo, Arequipa, Puno, Juliaca, Cusco y Sicuani. En cuanto a sus recursos humanos cuenta con 35 colaboradores entre directivos y operativos.

En cuanto a los recursos financieros, esta fábrica genera sus propios ingresos resultados de la venta de su producción textil.

2.3.4. Actividad económica de la empresa

Información tributaria 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.

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/20.000, 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.

Información económica y financiera de la empresa

La empresa textil realiza ventas en el mercado y en el interior del país mediante algunos envíos realizados o cuando los clientes o distribuidores vienen a Sicuani a



adquirir sus productos, en el año 2019 registró un total de ventas de S/ 150.0000.00Soles.

Respecto al año 2018, registró un total de ventas anuales de S/ 120.000.000 Soles, en el cual se identificó que el mayor número de ventas son en meses específicos siendo Julio y diciembre.

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 Bolivia, para el crecimiento y expansión de su mercado y su marca, fuera de las fronteras nacionales.

2.4. Marco conceptual

2.4.1. Actitud

“Predisposición aprendida a responder de una manera consistente favorable o desfavorablemente respecto al objeto dado” (López, 2010)

2.4.2. Calidad

“Es la totalidad de los rasgos y características de un producto o servicio que se sustenta en su habilidad para satisfacer las necesidades y expectativas del cliente, y cumplir con las especificaciones con la que fue diseñado” (Fernández, 2009)

2.4.3. Decisiones

“Es la elección entre varias alternativas posibles, teniendo en cuenta la limitación de recursos y con el ánimo de conseguir algún resultado deseado” (Shackle, 2010)



2.4.4. Habilidades

“Las habilidades sociales son las Conductas necesarias para interactuar y relacionarse con los demás de forma efectiva y mutuamente satisfactoria” (Fermini L. , 2017)

2.4.5. Trabajo en equipo

Es un conjunto de personas que poseen destrezas y conocimientos específicos, que se comprometen y colocan sus competencias en función del cumplimiento de una meta común” (McClelland, 2010)

2.4.6. Insatisfacción

“La insatisfacción es un sentimiento de malestar o disgusto que se tiene cuando no se colma un deseo o no se colma una necesidad” (Mansilla, 2010)

2.4.7. Satisfacción

“Es la forma en que la persona se siente con respecto a su puesto de trabajo en la empresa, es decir si siente que su empleo es gratificante y significativo” (Fermini L. , 2017)

2.4.8. Comunicación

“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” (Palma S. , 2014) (p.3).

2.5.Variables de estudio

2.5.1. Variable

Clima laboral





2.5.2. Conceptualización de variable

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<p>Clima laboral</p> <p>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” (Palma S. , 2014)</p>	<p>Para la presente investigación se considerarán las siguientes dimensiones debido a que se refiere al clima laboral es la percepción que tiene todo trabajador con respecto a su ambiente laboral, como desempeña su labor de tareas dentro de la organización, tales como la realización personal, involucramiento personal, supervisión, comunicación y condiciones laborales (Palma S. , 2014)</p>	<p>Realización personal</p> <p>“La apreciación hacia el empleado con posibilidades a mejorar y de superación en el medio ambiente laboral”. (Palma S. , 2014)</p>	<p>Desarrollo personal</p> <p>“El crecimiento y la autorrealización, a alcanzar metas profesionales. Un trabajador desarrollado es aquel que logra llegar a un nivel óptimo de conocimientos necesarios para desempeñarse en el área de su interés.”</p>
		<p>Oportunidades de progresar</p> <p>“En el ser humano es esencial en el deseo de superación y progreso como motor Lo que realmente importa es poder canalizar ese deseo de prosperidad de una manera más ordenada para que cuando la oportunidad llegue, se pueda aprovechar inmediatamente al máximo.²</p>	<p>Desarrollo de habilidades</p> <p>“Se produce cuando se inicia el proceso de ejercitación, o sea, se comienza a usar la habilidad recién formada en la cantidad necesaria y con una frecuencia adecuada, de modo que vaya haciéndose cada vez más fácil producir o usar determinados conocimientos y se eliminen errores.”</p>
		<p>Involucramiento personal</p> <p>“El compromiso y deber que tiene todo trabajador con sus labores y responsabilidades con la organización y el cumplimiento de sus tareas laborales”. (Palma S. , 2014)</p>	<p>Compromiso</p> <p>“Es una profunda y amplia conexión que las personas tienen hacia la organización que resulta en un deseo autentico de ir sobre las expectativas que la compañía tiene de cada empleado esto ayuda a la campaña alcanzar sus metas y ser exitosa.”</p>
		<p>Supervisión</p> <p>“Una función de los superiores encargados de cuidar y dar apoyo para superar problemas negativos en la empresa”. (Palma S. , 2014)</p>	<p>Cumplimiento</p> <p>“Cubre todas las políticas, reglas, controles internos y externos a los que su organización necesita adaptarse”</p>
			<p>El empleo como factor clave para el éxito.</p> <p>“Las cualidades de los empleados son la clave del éxito de las organizaciones. Y esto no se consigue teniendo a los mejores, ni incorporándolos, sino que requiere de una estrategia y de una gestión de personas continua, con una planificación de proyectos y acciones concretas.”</p>
			<p>El supervisor brinda apoyo</p> <p>“La supervisión de apoyo se puede definir como el proceso de guiar, monitorear y formar a los trabajadores para promover el cumplimiento de los estándares de práctica y garantizar la prestación de servicios de salud de calidad”</p>
	<p>La evaluación ayuda a mejorar el trabajo</p> <p>“La evaluación de desempeño es un instrumento que puede ayudar a mejorar el clima laboral, pues permite promover la equidad, igualdad y transparencia. Al mismo tiempo,</p>		



			<p>es un mecanismo que permite evitar la retroalimentación de errores y desvíos del plan estratégico para lograr las metas establecidas.”</p>
			<p>Orientación para las tareas laborales “La Orientación Laboral como un proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúen a la persona en una posición favorable ante el empleo y posibiliten el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo.”</p>
		<p>Comunicación “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”. (Palma S. , 2014)</p>	<p>Percepción del grado de fluidez “Es una función que permite al organismo recibir elaborar e interpretar la información que llega del entorno a través de los sentidos que resulta de una impresión material de la realidad fluidez es la capacidad de un discurso de expresarse correctamente con cierta facilidad y espontaneidad.”</p>
			<p>Fomenta y promueve la comunicación “Promover la comunicación permite que incluso personas pertenecientes a distintos grupos sociales dentro de una organización intercambien información e ideas de un modo positivo y productivo. ... Para conseguir la participación de los empleados es necesario mantener contactos interpersonales dentro de la empresa.”</p>
			<p>Información necesaria para cumplir con las tareas “La información es un recurso vital para toda organización y el buen uso de ésta puede significar la diferencia entre el éxito o el fracaso para una empresa en gestión de proyectos una tarea es una actividad que debe ser completada dentro de un período de tiempo definido”</p>
		<p>Condiciones laborales Prever y facilitar las herramientas necesarias para el trabajo de los colaboradores y así puedan cumplir con su labor y mejorar las tareas laborales”. (Palma S. , 2014)</p>	<p>Reconocimiento “El reconocimiento laboral mejora el ambiente de trabajo y motiva a los trabajadores. Uno de los mayores retos de cualquier empresa es la retención del talento ejerciéndolo se favorece la sensación de satisfacción y bienestar de los empleados, estimulándolos hacia la meta común de conseguir el éxito de la empresa.”</p>
			<p>Remuneración atractiva “La remuneración a empleados es la recompensa que se le da a los trabajadores por los servicios que prestan. Puede incluir el salario base, incentivos y/o las comisiones, e incluye tanto recompensas en efectivo, así como cualquier otro beneficio de la empresa, destacar a la empresa como un buen lugar para trabajar, un ambiente laboral agradable, oportunidades de desarrollo profesional, reconocer los logros Ajustes orientados a mejorar la calidad de vida.”</p>
			<p>Tecnología que facilita el trabajo “El mejor manejo de herramientas para los empleados con la finalidad de obtener mejores beneficios y cumplimiento con las tareas, el uso de la tecnología en el trabajo es innovar en nuevas tecnologías los cuales ayudaran a tomar mejores soluciones y facilitara el trabajo reduciendo el tiempo también el gasto de dinero diario”</p>



2.5.3. Operacionalización de variable

Variable	Dimensiones	Indicadores
CLIMA LABORAL	Realización personal	Desarrollo personal
		Oportunidades de progresar
		Desarrollo de habilidades
	Involucramiento personal	Compromiso
		Cumplimiento
		El empleo como factor clave para el éxito.
	Supervisión	El supervisor brinda apoyo
		La evaluación ayuda a mejorar el trabajo
		Orientación para las tareas laborales
	Comunicación	Percepción del grado de fluidez
		Fomenta y promueve la comunicación
		Información necesaria para cumplir con las tareas
	Condiciones laborales	Reconocimiento
		Remuneración atractiva
		Tecnología que facilita el trabajo



CAPITULO III

METODO DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica porque “no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad.

(Carrasco, 2012) “La investigación básica es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existen acerca de la realidad. Sus objetivos de estudio constituyen las teorías científicas, las mismas que analizan para perfeccionar sus contenidos” (p. 43).

3.2. Enfoque de investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo ya que se utilizó la estadística como herramienta para la obtención y análisis de resultados.

(Canahuire, Endara, & Morante, 2015) “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”

3.3. Diseño de investigación

Este trabajo de investigación se desarrolló mediante un diseño no experimental, no se manipularán las variables de estudio, solo se observará su comportamiento en su contexto natural.

(Canahuire, Endara, & Morante, 2015) “Trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables,



solamente se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos”

3.4. Alcances de la investigación

El nivel de la investigación es descriptivo, es decir, “únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren” (Canahuire, Endara, & Morante, 2015)

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

El presente trabajo de investigación tendrá como población a todos los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco, contando así con 35 colaboradores.

3.5.2. Muestra

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

La población la conforman todos los 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 siendo en el número de 35 colaboradores entre directivos y operativos

3.6. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnica

Encuesta



3.6.2. Instrumento

Para realizar el trabajo de investigación de clima laboral en la empresa textil objeto de estudio, se utilizará como instrumento los cuestionarios para realizar las preguntas a los colaboradores de esta.

3.7. Procesamiento de datos

Se realizará el procesamiento de la información a través de una computadora, se utilizará también el programa Excel y SPSS para su respectiva tabulación.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado

4.1.1. Presentación del instrumento

Para conocer el clima laboral de los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco, se encuestó a 35 colaboradores, en el que se consideró 50 ítems distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1

Distribución de los ítems del cuestionario

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima laboral	Realización personal	Desarrollo personal	27, 36, 7, 10 y 47
		Oportunidades de progresar	1, 25 y 15
		Desarrollo de habilidades	16, 26 y 41
	Involucramiento personal	Compromiso	2, 7 y 20
		Cumplimiento	29, 32 y 40
		El empleo como factor clave para el éxito.	12, 22, 11 y 44
	Supervisión	El supervisor brinda apoyo	3 y 6
		La evaluación ayuda a mejorar el trabajo	13 y 21
		Orientación para las tareas laborales	31 y 39
	Comunicación	Percepción del grado de fluidez	9, 19 y 5
Fomenta y promueve la comunicación		34, 42 y 14	
Información necesaria para cumplir con las tareas		4, 18, 23, 38 y 49	



Condiciones laborales	Reconocimiento	24, 37, 46 y 48
	Remuneración atractiva	35 y 50
	Tecnología que facilita el trabajo	28, 30, 33, 43, 8 y 45

Fuente: Elaboración propia

Para las interpretaciones de las tablas y figuras estadísticas se utilizó la siguiente escala de Baremación e interpretación.

Tabla 2

Descripción de la Baremación y escala de interpretación

Promedio	Escala de interpretación
1,00-1,80	Muy malo
1,81-2,60	Malo
2,61-3,40	Regular
3,41-4,20	Bueno
4,21-5,00	Muy bueno

Fuente: Elaboración propia

4.1.2. Fiabilidad del instrumento aplicado

Para determinar la fiabilidad del cuestionario utilizado para conocer el clima laboral de los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco. Se utilizó la técnica estadística “Índice de consistencia Interna Alfa de Cronbach”, para lo cual se considera lo siguiente:



- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es mayor o igual a 0.8. Entonces, el instrumento es fiable, por lo tanto, las mediciones son estables y consistentes.
- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es menor a 0.8. Entonces, el instrumento no es fiable, por lo tanto, las mediciones presentan variabilidad heterogénea.

Para obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, se utilizó el software SPSS, cuyo resultado fue el siguiente:

Tabla 3

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
0.972	50

Fuente: Elaboración propia

Como se observa, el Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.972 por lo que se establece que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.

4.2. Resultado de la dimensión de la variable clima laboral

Para conocer el clima laboral de los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco, se describe las dimensiones de: Realización personal, involucramiento personal, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Los resultados se presentan a continuación:

4.2.1. Realización personal

El objetivo es determinar cómo es la realización personal en los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco – 2020.

Tabla 4

Dimensión realización personal



	f	%
Muy malo	9	25.7
Malo	14	40
Regular	6	17.1
Bueno	4	11.4
Muy bueno	2	5.7
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

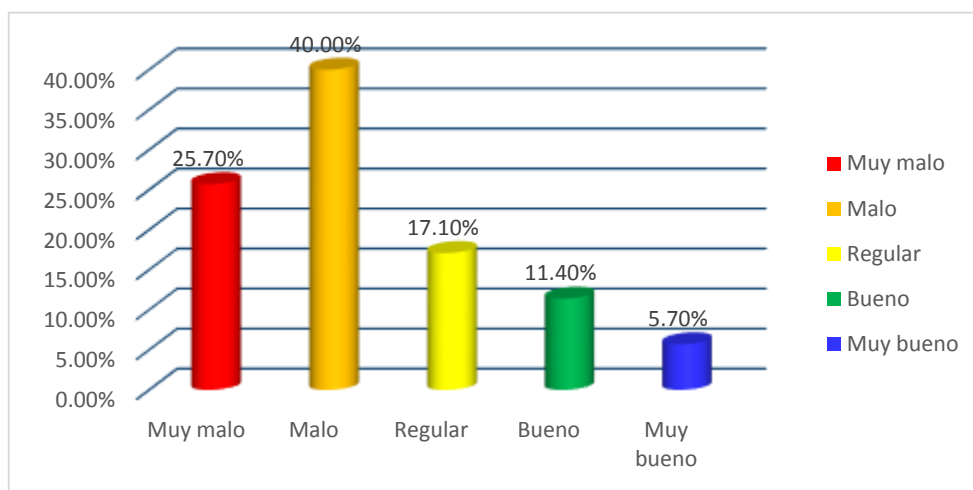


Figura 1: Dimensión realización personal

Interpretación y análisis

Se puede observar respecto a la dimensión realización personal, que el 40% de los encuestados la perciben como malo, mientras que el 25.7% de los colaboradores la percibe como muy malo, el 17.1% de los colaboradores percibe la realización personal como regular, el 11.4% de los colaboradores lo percibe como bueno y que sólo el 5.7% de los colaboradores percibe como muy bueno la realización personal.

Los resultados obtenidos muestran que los colaboradores dentro de su labor en la fábrica no tienen oportunidades de crecimiento y desarrollo personal, la



empresa no les brinda posibilidades de progresar y también no les permite el desarrollo y potenciación de sus habilidades.

4.2.1.1. Resultados de los indicadores de la dimensión realización personal

a) Desarrollo personal

Tabla 5

Desarrollo personal

	f	%
Muy malo	5	14.3
Malo	9	25.7
Regular	12	34.3
Bueno	5	14.3
Muy bueno	4	11.4
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

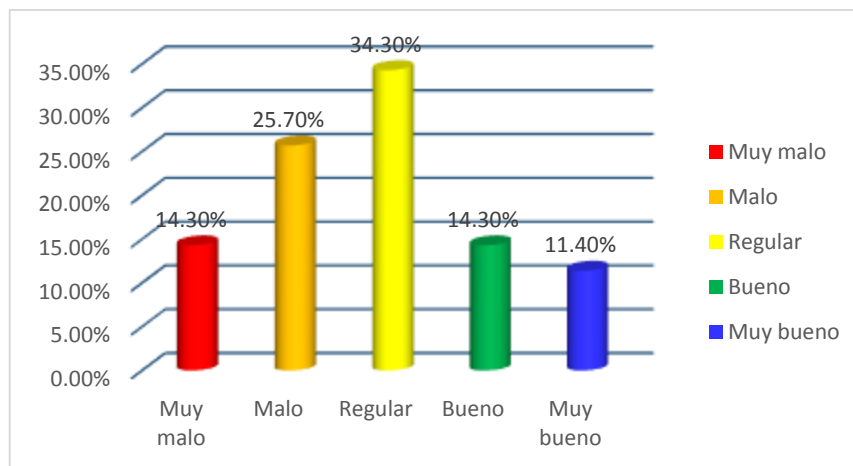


Figura 2: Desarrollo personal

Interpretación y análisis

Según los resultados obtenidos se puede observar que el 34.3% de los colaboradores perciben como regular el indicador desarrollo personal, mientras que



el 25.7% de los colaboradores perciben el indicador desarrollo personal como malo, el 14.3% de los colaboradores perciben como muy malo el indicador desarrollo personal, el 14.3% de los colaboradores percibe como bueno el indicador desarrollo personal y que sólo el 11.4% de los colaboradores percibe como muy bueno el indicador desarrollo personal.

Los resultados muestran que en la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A. se brinda en ciertos momentos oportunidades para que los colaboradores puedan desarrollar su crecimiento personal, debido a que les ofrece oportunidades de capacitación y especialización.

b) Oportunidades de progresar

Tabla 6

Oportunidades de progresar

	f	%
Muy Malo	20	57.1
Malo	6	17.1
Regular	5	14.3
Bueno	4	11.4
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

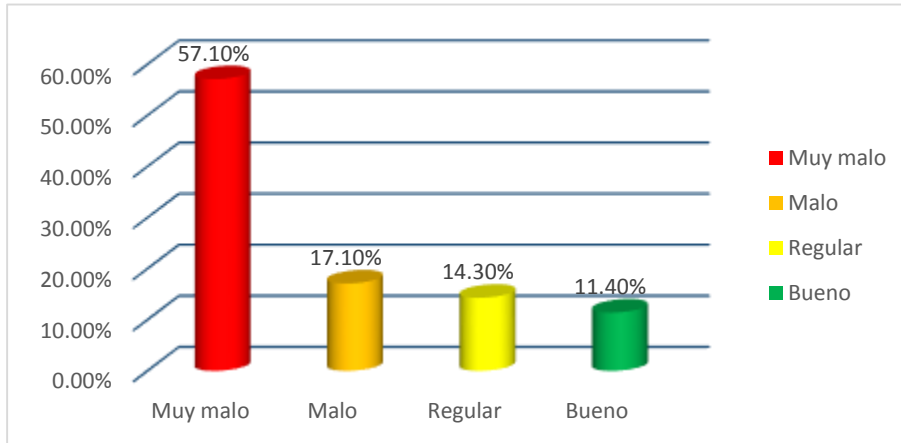


Figura 3: Oportunidades de progresar

Interpretación y análisis

Según los resultados obtenidos se puede observar que el 57.1% de los colaboradores perciben como muy malo el indicador oportunidad de progresar, mientras que el 17.1% de los colaboradores perciben el indicador oportunidad de progresar como malo, el 14.3% de los colaboradores perciben como regular el indicador oportunidad de progresar y que sólo el 11.4% de los colaboradores percibe como bueno el indicador oportunidad de progresar.

Los resultados muestran que en la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A. no se brinda oportunidades para que los colaboradores puedan progresar tanto de manera personal, como de manera familiar, debido a que las remuneraciones recibidas e incentivos no les permite aspirar a mejores y mayores oportunidades.

c) Desarrollo de habilidades

Tabla 7

Desarrollo de habilidades

	f	%
Muy malo	16	45.7
Malo	8	22.9



Regular	7	20
Bueno	2	5.7
Muy bueno	2	5.7
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

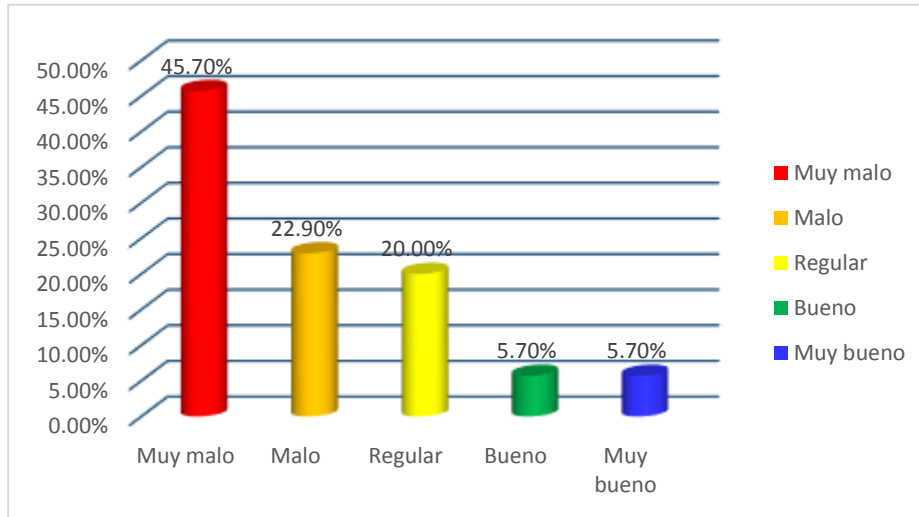


Figura 4: Desarrollo de habilidades

Interpretación y análisis

Según los resultados obtenidos se puede observar que el 45.7% de los colaboradores perciben como muy malo el indicador desarrollo de habilidades, mientras que el 22.9% de los colaboradores perciben el indicador desarrollo de habilidades como malo, el 20% de los colaboradores perciben como regular el indicador desarrollo de habilidades, el 5.7% de los colaboradores percibe como bueno el indicador desarrollo de habilidades y también el 5.7% de los colaboradores percibe como muy bueno el indicador desarrollo de habilidades.

Los resultados muestran que en la fábrica tejidos Chectuyoc S.A. no brinda oportunidades para que los colaboradores puedan desarrollar sus habilidades, esto no se



da porque no existen capacitaciones o especializaciones que se ofrezcan a todos los colaboradores.

4.2.2. Involucramiento laboral

El objetivo es determinar cómo es el involucramiento laboral en los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco – 2020.

Tabla 8

Dimensión involucramiento laboral

	f	%
Muy malo	8	22.9
Malo	11	31.4
Regular	10	28.6
Bueno	5	14.3
Muy bueno	1	2.9
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

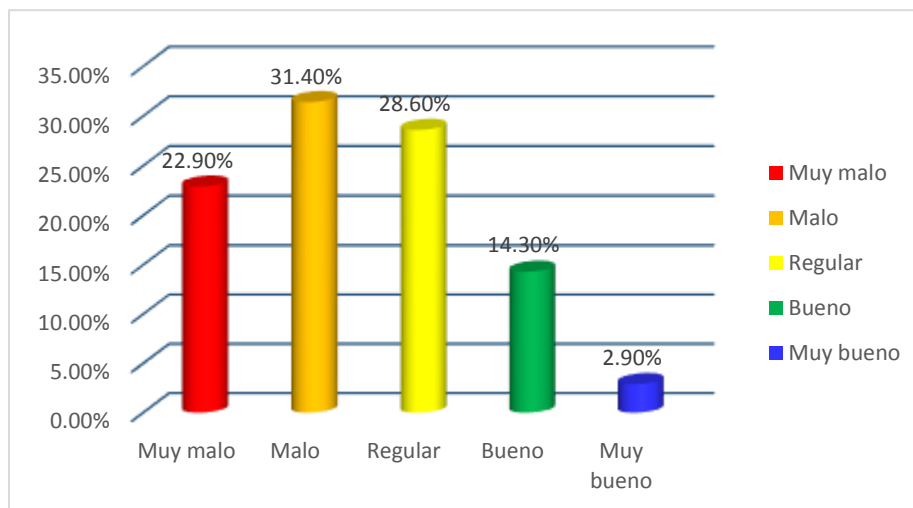


Figura 5: Dimensión involucramiento laboral



Interpretación y análisis

Se puede observar respecto a la dimensión involucramiento laboral, que el 31.4% de los encuestados lo perciben como malo, mientras que el 28.6% de los colaboradores la percibe como regular, el 22.9% de los colaboradores percibe el involucramiento laboral como muy malo, el 14.3% de los colaboradores percibe como bueno la dimensión involucramiento laboral y que sólo el 2.9% de los colaboradores percibe como muy bueno la dimensión involucramiento laboral.

Los resultados obtenidos muestran que los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A no se sienten identificados, porque asumen su trabajo sin compromiso, no cumplen adecuadamente con sus obligaciones.

4.2.2.1. Resultados de los indicadores de la dimensión involucramiento laboral

a) Compromiso

Tabla 9

Compromiso

	f	%
Muy malo	8	22.9
Malo	8	22.9
Regular	14	40
Bueno	1	2.9
Muy bueno	4	11.4
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

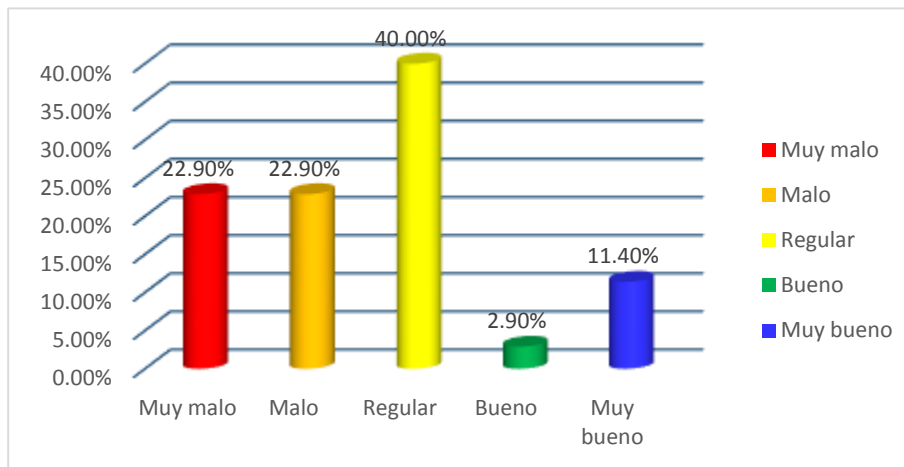


Figura 6: Compromiso

Interpretación y análisis

Según los resultados obtenidos se puede observar que el 40% de los colaboradores perciben como regular el indicador compromiso, mientras que el 22.9% de los colaboradores perciben el indicador compromiso como malo, de igual manera el 22.9% de los colaboradores perciben como muy malo el indicador compromiso, el 11.4% de los colaboradores percibe como muy bueno el indicador compromiso y que solo el 2.9% de los colaboradores percibe como bueno el indicador compromiso.

Los resultados muestran que en la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A. se tiene en alguna medida a colaboradores comprometidos con su trabajo, como también tienen colaboradores que no se comprometen con las labores o actividades que deben cumplir.



b) Cumplimientos

Tabla 10

Cumplimientos

	f	%
Muy malo	6	17.1
Malo	7	20
Regular	13	37.1
Bueno	5	14.3
Muy bueno	4	11.4
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

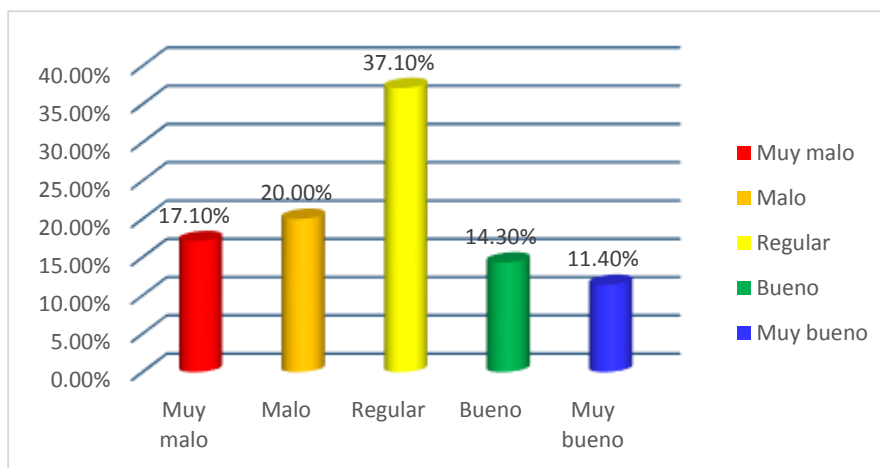


Figura 7: Cumplimientos

Interpretación y análisis

Según los resultados obtenidos se puede observar que el 37.1% de los colaboradores perciben como regular el indicador cumplimientos, mientras que el 20% de los colaboradores perciben el indicador cumplimientos como malo, el 17.1% de los colaboradores perciben como muy malo el indicador cumplimientos, el 14.3% de los colaboradores percibe como bueno el indicador cumplimientos y que solo el 11.4% de los colaboradores percibe como muy bueno el indicador cumplimientos.



Los resultados muestran que en la fábrica tejidos Chectuyoc S.A. se tiene en alguna medida a colaboradores que cumplen con sus labores, como también se tiene un grupo de colaboradores que no cumple del todo con sus obligaciones con la fábrica.

c) El empleo como factor clave para el éxito

Tabla 11

El empleo como factor clave para el éxito

	f	%
Muy malo	14	40
Malo	10	28.6
Regular	5	14.3
Bueno	5	14.3
Muy bueno	1	2.9
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

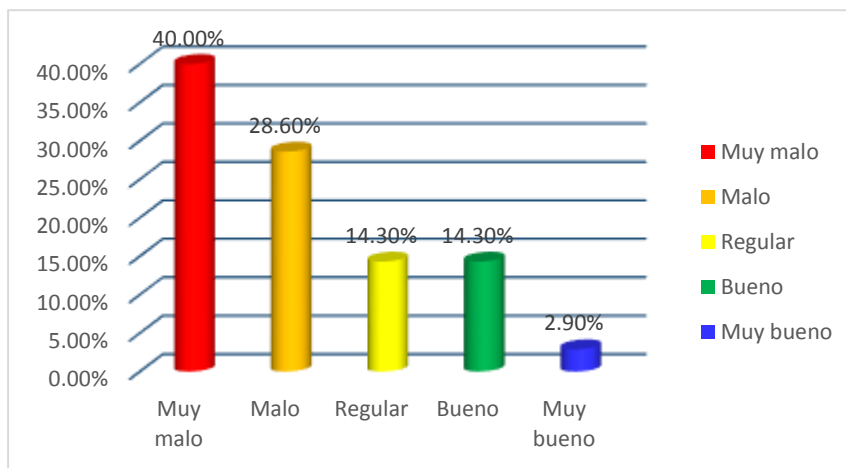


Figura 8: El empleo como factor clave para el éxito

Interpretación y análisis

Según los resultados obtenidos se puede observar que el 40% de los colaboradores perciben como muy malo el indicador el empleo como factor clave para el éxito, mientras que el 28.6% de los colaboradores perciben el indicador el empleo como factor clave



para el éxito como malo, el 14.3% de los colaboradores perciben como regular el indicador el empleo como factor clave para el éxito, de igual manera el 14.3% de los colaboradores percibe como bueno el indicador el empleo como factor clave para el éxito y que solo el 2.9% de los colaboradores percibe como muy bueno el indicador el empleo como factor clave para el éxito.

Los resultados muestran que en la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A. los colaboradores no pueden hacer uso del vínculo con la empresa para poder alcanzar muchos sus objetivos y metas, ya sea mediante las remuneraciones o la poca preparación que les brinda la fábrica.

4.2.3. Supervisión

El objetivo es determinar cómo es la supervisión en los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco – 2020.

Tabla 12

Dimensión supervisión

	f	%
Muy malo	9	25.7
Malo	17	48.6
Regular	2	5.7
Bueno	7	20
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

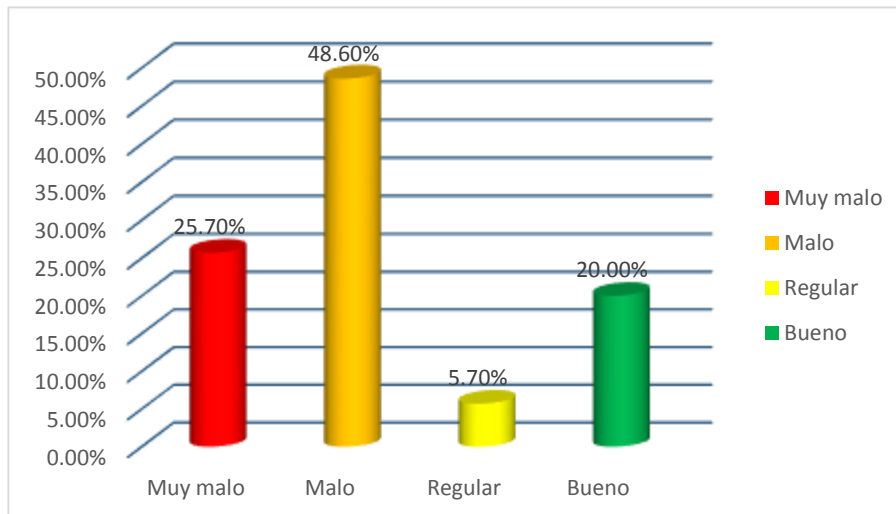


Figura 9: Dimensión supervisión

Interpretación y análisis

Se puede observar respecto a la dimensión supervisión, que el 48.6% de los encuestados lo perciben como malo, mientras que el 25.7% de los colaboradores la percibe como muy malo, el 20% de los colaboradores percibe la supervisión como bueno, y solo el 5.7% de los colaboradores percibe como regular la dimensión supervisión.

Los resultados obtenidos muestran que los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A consideran que no es importante la supervisión de su trabajo porque eso permite no contribuir a la mejora o avance de las metas trazadas.

4.2.3.1. Resultados de los indicadores de la dimensión supervisión

a) El supervisor brinda apoyo

Tabla 13

El supervisor brinda apoyo

	f	%
Muy malo	16	45.7
Malo	9	25.7
Regular	3	8.6



Bueno	7	20
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

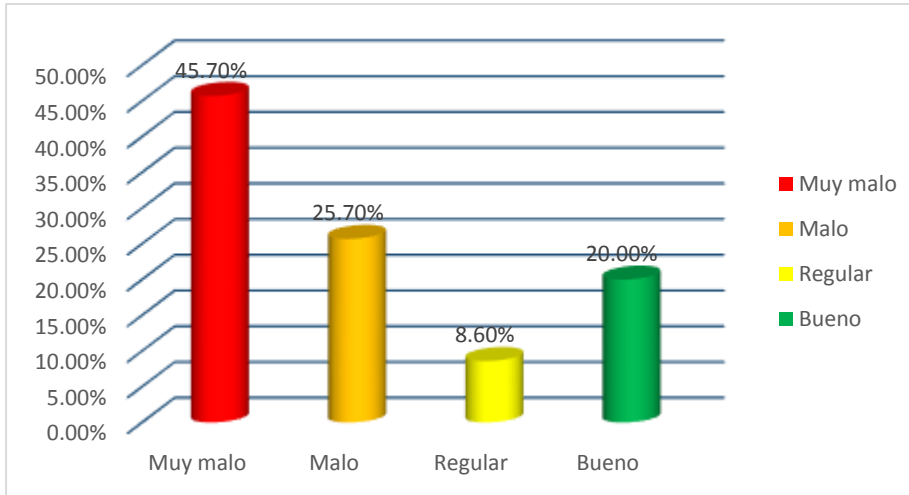


Figura 10: El supervisor brinda apoyo

Interpretación y análisis

Según los resultados obtenidos se puede observar que el 45.7% de los colaboradores perciben como muy malo el indicador el supervisor brinda apoyo, mientras que el 25.7% de los colaboradores perciben el indicador el supervisor brinda apoyo como malo, el 20% de los colaboradores perciben como bueno el indicador el supervisor brinda apoyo y solo el 8.6% de los colaboradores percibe como regular el indicador el supervisor brinda apoyo.

Los resultados muestran que en la fábrica tejidos Chectuyoc S.A. los colaboradores consideran que no es importante la participación del supervisor, porque este continuamente no apoya a los colaboradores para que puedan alcanzar sus metas.

b) La evaluación ayuda a mejorar el trabajo

Tabla 14

La evaluación ayuda a mejorar el trabajo



	f	%
Muy malo	11	31.4
Malo	12	34.3
Regular	5	14.3
Bueno	5	14.3
Muy bueno	2	5.7
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

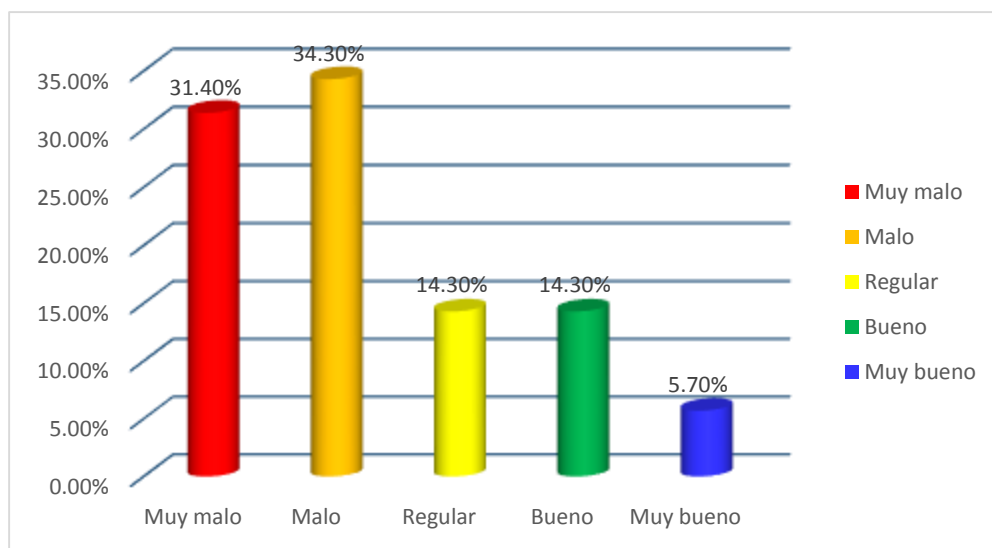


Figura 11: La evaluación ayuda a mejorar el trabajo

Interpretación y análisis

Según los resultados obtenidos se puede observar que el 34.3% de los colaboradores perciben como malo el indicador la evaluación ayuda a mejorar el trabajo, mientras que el 31.4% de los colaboradores perciben el indicador la evaluación ayuda a mejorar el trabajo como muy malo, el 14.3% de los colaboradores perciben como regular el indicador la evaluación ayuda a mejorar el trabajo, también el 14.3% de los colaboradores percibe como bueno el indicador la evaluación ayuda a mejorar el trabajo y solo el 5.7% de los colaboradores percibe como muy bueno el indicador la evaluación ayuda a mejorar el trabajo.



Los resultados muestran que en la fábrica tejidos Chectuyoc S.A. los colaboradores consideran nada importante la evaluación que se realiza de su trabajo, de tal manera que mediante sus resultados no se corrigen los errores.

c) Orientación para las tareas laborales

Tabla 15

Orientación para las tareas laborales

	f	%
Muy malo	12	34.3
Malo	9	25.7
Regular	7	20
Bueno	6	17.1
Muy bueno	1	2.9
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

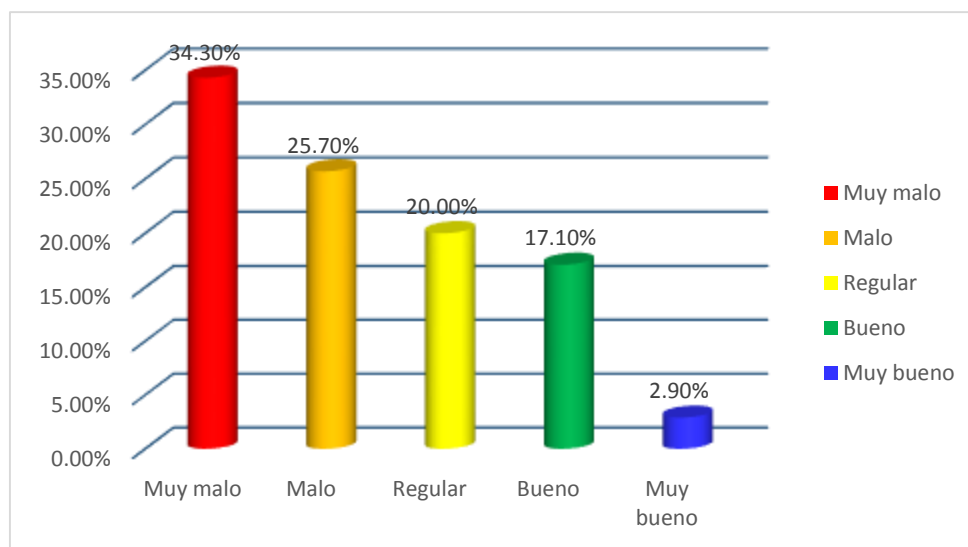


Figura 12: Orientación para las tareas laborales

Interpretación y análisis

Según los resultados obtenidos se puede observar que el 34.3% de los colaboradores perciben como muy malo el indicador la orientación para las tareas laborales, mientras



que el 25.7% de los colaboradores perciben el indicador la orientación para las tareas laborales como malo, el 20% de los colaboradores perciben como regular el indicador la orientación para las tareas laborales, el 17.1% de los colaboradores percibe como bueno el indicador la orientación para las tareas laborales y solo el 2.9% de los colaboradores percibe como muy bueno el indicador la orientación para las tareas laborales.

Los resultados muestran que en la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A. los colaboradores no consideran importante la evaluación que se realiza de su trabajo, de tal manera que mediante sus resultados no se van corrigiendo los errores.

4.2.4. Comunicación

El objetivo es determinar cómo es la comunicación en los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco – 2020.

Tabla 16

Dimensión comunicación

	f	%
Muy malo	16	45.7
Malo	7	20
Regular	10	28.6
Bueno	1	2.9
Muy bueno	1	2.9
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

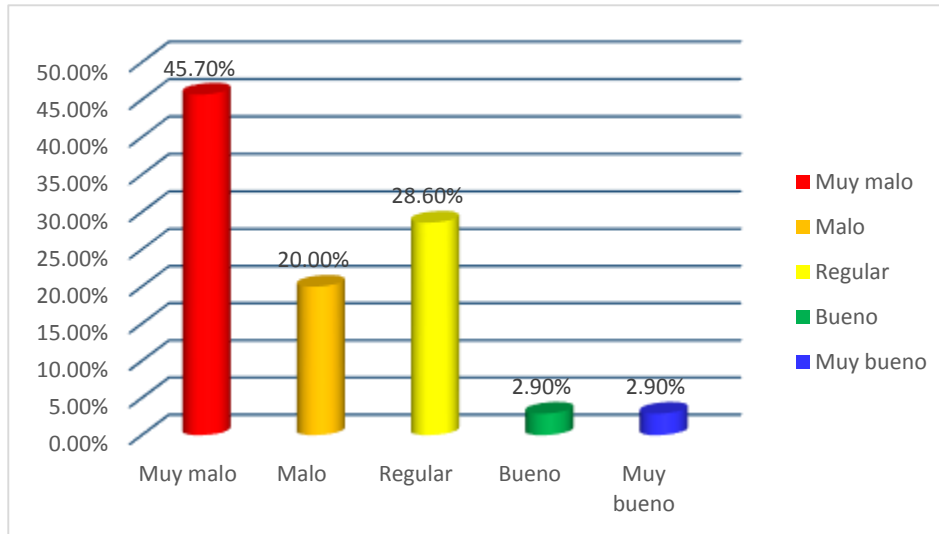


Figura 13: Dimensión comunicación

Interpretación y análisis

Se puede observar respecto a la dimensión comunicación, que el 45.7% de los encuestados lo perciben como muy malo, mientras que el 28.6% de los colaboradores la percibe como regular, el 20% de los colaboradores percibe la comunicación como malo, el 2.9% de los colaboradores percibe la dimensión comunicación como bueno y que también el 2.9% de los colaboradores percibe como muy bueno la dimensión comunicación.

Los resultados obtenidos muestran que los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A consideran que no se tiene una buena comunicación ni con los jefes ni los compañeros de trabajo. Esta comunicación no es continua, ni fluida, no se organiza eventos que permitan fortalecer los lazos comunicativos.

4.2.4.1. Resultados de los indicadores de la dimensión comunicación

a) Percepción del grado de fluidez

Tabla 17

Percepción del grado de fluidez.



	f	%
Muy malo	18	51.4
Malo	8	22.9
Regular	6	17.1
Bueno	2	5.7
Muy bueno	1	2.9
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

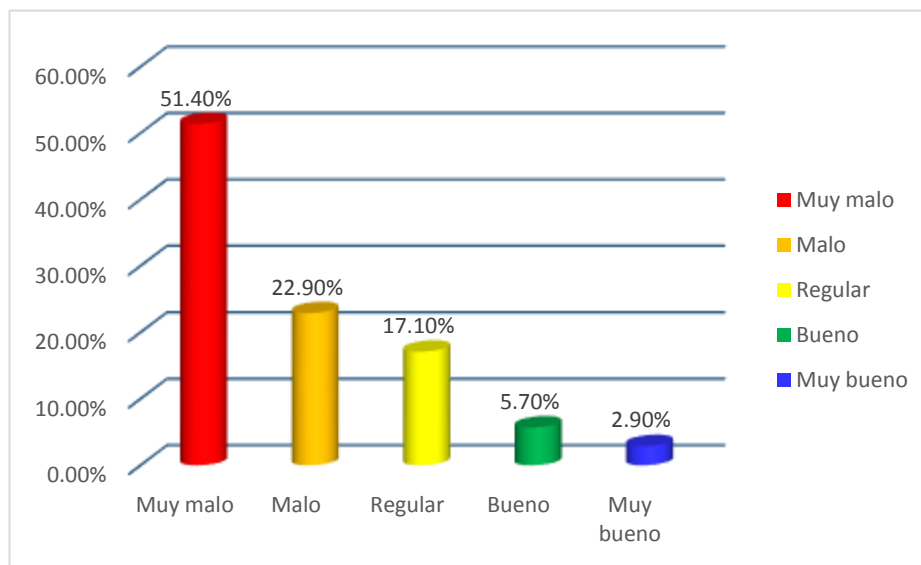


Figura 14: Percepción del grado de fluidez.

Interpretación y análisis

Según los resultados obtenidos se puede observar que el 51.4% de los colaboradores perciben como muy malo el indicador percepción del grado de fluidez, mientras que el 22.9% de los colaboradores perciben el indicador percepción del grado de fluidez como malo, el 17.1% de los colaboradores perciben como regular el indicador percepción del grado de fluidez, el 5.7% de los colaboradores percibe como bueno el indicador percepción del grado de fluidez y solo el 2.9% de los colaboradores percibe como muy bueno el indicador percepción del grado de fluidez.



Los resultados muestran que en la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A. los colaboradores no consideran importante ni relevante el grado de fluidez de comunicación que existe en la fábrica; de tal manera que la poca comunicación y la poca información que se maneja no ayuda al cumplimiento de las tareas, actividades y trabajos.

b) Fomenta y promueve la comunicación

Tabla 18

Fomenta y promueve la comunicación

	f	%
Muy malo	16	45.7
Malo	11	31.4
Regular	6	17.1
Bueno	1	2.9
Muy bueno	1	2.9
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

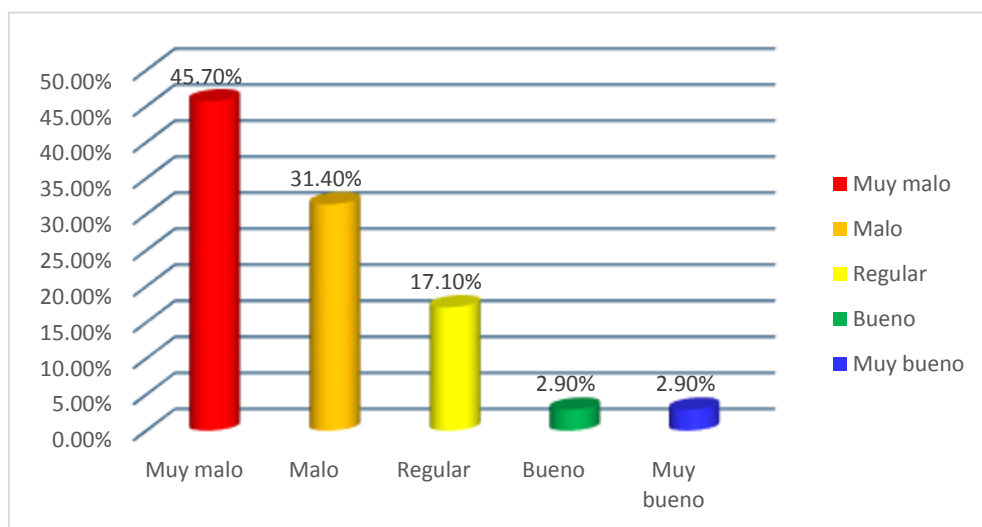


Figura 15: Fomenta y promueve la comunicación



Interpretación y análisis

Según los resultados obtenidos se puede observar que el 45.7% de los colaboradores perciben como muy malo el indicador fomenta y promueve la comunicación, mientras que el 31.4% de los colaboradores perciben el indicador percepción fomenta y promueve la comunicación como malo, el 17.1% de los colaboradores perciben como regular el indicador fomenta y promueve la comunicación, el 2.9% de los colaboradores percibe como bueno el indicador fomenta y promueve la comunicación y que de igual manera el 2.9% de los colaboradores percibe como muy bueno el indicador fomenta y promueve la comunicación.

Los resultados muestran que en la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A. no se fomenta ni se promueve la comunicación entre los colaboradores peor aún en distintas áreas, para lo cual de vez en cuando se deben desarrollan actividades o eventos para confraternizar entre los colaboradores.

c) Información necesaria para cumplir con las tareas

Tabla 19

Información necesaria para cumplir con las tareas

	f	%
Muy malo	9	25.7
Malo	12	34.3
Regular	7	20
Bueno	6	17.1
Muy bueno	1	2.9
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

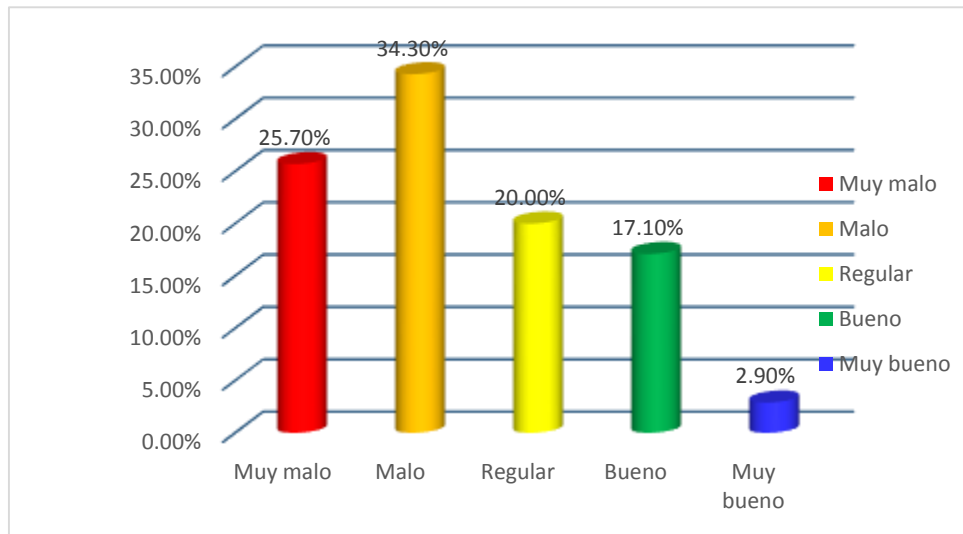


Figura 16: Información necesaria para cumplir con las tareas

Interpretación y análisis

Según los resultados obtenidos se puede observar que el 34.3% de los colaboradores perciben como malo el indicador información necesaria para cumplir con las tareas, mientras que el 25.7% de los colaboradores perciben el indicador información necesaria para cumplir con las tareas como muy malo, el 20% de los colaboradores perciben como regular el indicador información necesaria para cumplir con las tareas, el 17.1% de los colaboradores percibe como bueno el indicador información necesaria para cumplir con las tareas y que solo el 2.9% de los colaboradores percibe como muy bueno el indicador información necesaria para cumplir con las tareas.

Los resultados muestran que en la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A. no se maneja una información actual ni pertinente lo cual no contribuye a la eficacia y eficiencia de los trabajos de los colaboradores.



4.2.5. Condiciones laborales

El objetivo es determinar cómo son las condiciones laborales en los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco – 2020.

Tabla 20

Condiciones laborales

	f	%
Muy malo	15	42.9
Malo	10	28.6
Regular	8	22.9
Muy bueno	2	5.7
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

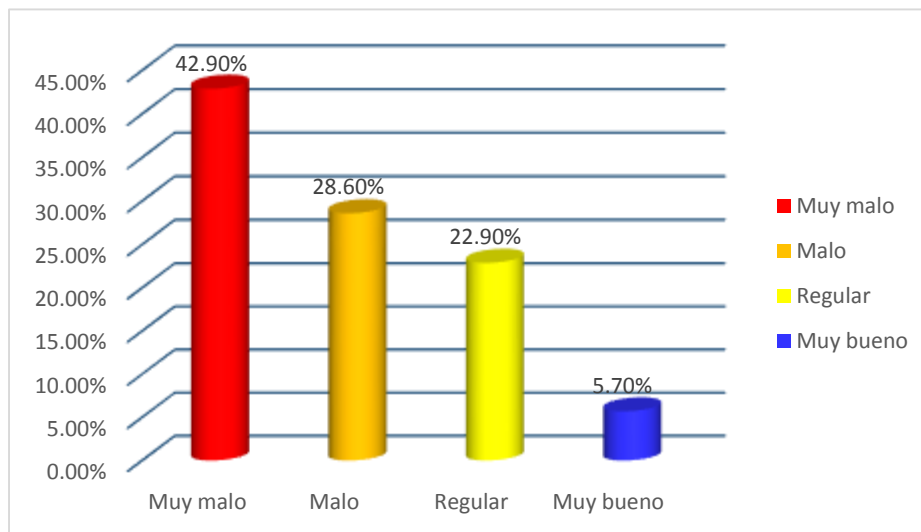


Figura 17: Condiciones laborales

Interpretación y análisis

Se puede observar respecto a la dimensión condiciones laborales, que el 42.9% de los encuestados lo perciben como muy malo, mientras que el 28.6% de los colaboradores la percibe como malo, el 22.9% de los colaboradores percibe las



condiciones laborales como regular, y solo el 5.7% de los colaboradores percibe como muy bueno la dimensión condiciones laborales.

Los resultado obtenidos muestran que los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A no consideran adecuadas las condiciones laborales en las que desarrollan su trabajo, no se les brinda reconocimientos por su trabajo, no están satisfechos con la remuneración que se les otorga y que no cuentan con herramientas tecnológicas para facilitar el cumplimiento de sus labores.

4.2.5.1. Resultados de los indicadores de la dimensión condiciones laborales

a) Reconocimiento

Tabla 21

Reconocimiento

	f	%
Muy malo	18	51.4
Malo	7	20
Regular	7	20
Bueno	2	5.7
Muy bueno	1	2.9
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

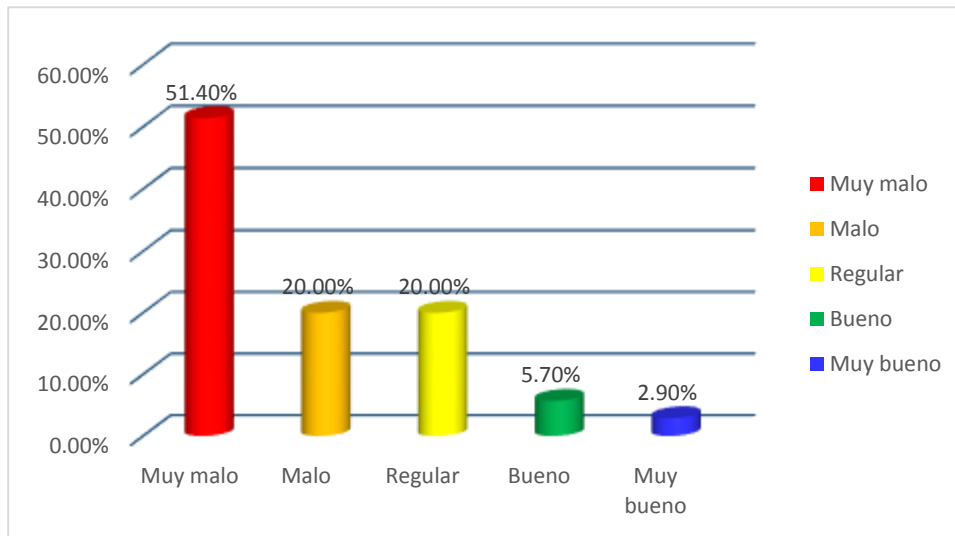


Figura 18: Reconocimiento

Interpretación y análisis

Según los resultados obtenidos se puede observar que el 51.4% de los colaboradores perciben como muy malo el indicador reconocimientos, mientras que el 20% de los colaboradores perciben el indicador reconocimientos como malo, de igual manera el 20% de los colaboradores perciben como regular el indicador reconocimientos, el 5.7% de los colaboradores percibe como bueno el indicador reconocimientos y que solo el 2.9% de los colaboradores percibe como muy bueno el indicador reconocimientos.

Los resultados muestran que en la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A. los colaboradores no son valorados por su esfuerzo y dedicación, no se les brinda el reconocimiento a los esfuerzos que hacen muchos de ellos.

b) Remuneración atractiva

Tabla 22

Remuneración atractiva

f	%
---	---



Muy malo	9	25.7
Malo	18	51.4
Regular	5	14.3
Bueno	1	2.9
Muy bueno	2	5.7
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

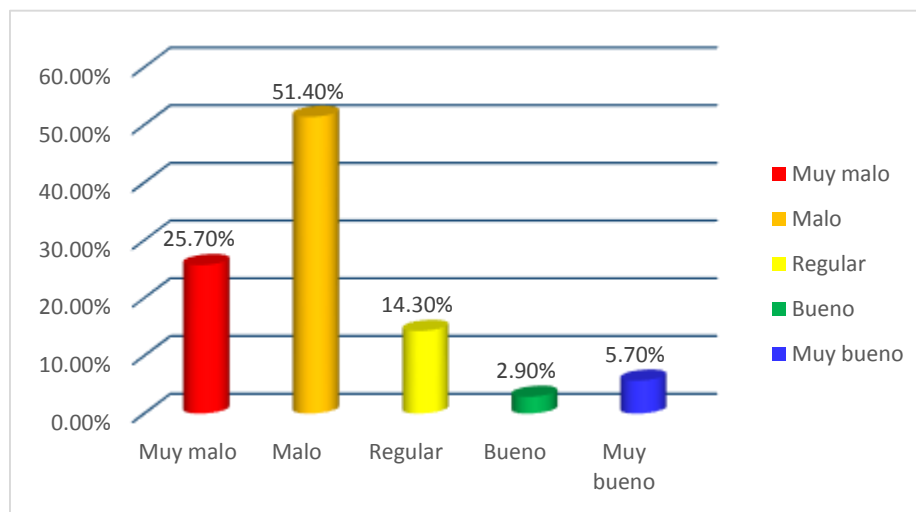


Figura 19: Remuneración atractiva

Interpretación y análisis

Según los resultados obtenidos se puede observar que el 51.4% de los colaboradores perciben como malo el indicador remuneración atractiva, mientras que el 25.7% de los colaboradores perciben el indicador remuneración atractiva como muy malo, el 14.3% de los colaboradores perciben como regular el indicador remuneración atractiva, el 5.7% de los colaboradores percibe como muy bueno el indicador remuneración atractiva y que solo el 2.9% de los colaboradores percibe como bueno el indicador remuneración atractiva.



Los resultados muestran que en la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A. los colaboradores no están satisfechos con la remuneración que reciben, esta no compensa el esfuerzo ni las horas que dedican al trabajo.

c) Tecnología que facilita el trabajo

Tabla 23

Tecnología que facilita el trabajo

	f	%
Muy malo	14	40
Malo	11	31.4
Regular	8	22.9
Muy bueno	2	5.7
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

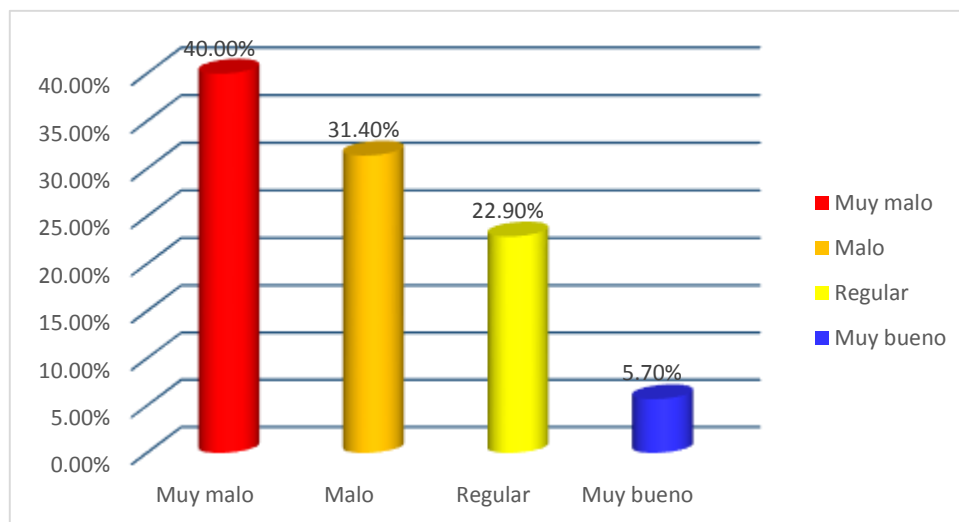


Figura 20: Tecnología que facilita el trabajo

Interpretación y análisis

Según los resultados obtenidos se puede observar que el 40% de los colaboradores perciben como muy malo el indicador tecnología que facilita el trabajo, mientras que



el 31.4% de los colaboradores perciben el indicador tecnología que facilita el trabajo como malo, el 22.9% de los colaboradores perciben como regular el indicador tecnología que facilita el trabajo y que solo el 5.7% de los colaboradores percibe como muy bueno el indicador tecnología que facilita el trabajo.

Los resultados muestran que en la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A. los colaboradores no están satisfechos con las herramientas, medios y recurso tecnológicos que les brinda la fábrica, lo cual no son eficientes y no les permite desarrollar con mayor facilidad sus tareas porque suelen malograrse muchas veces y son complicados de utilizar.

4.2.6. Resultados de la variable clima laboral

Tabla 24

Resultados de la variable clima laboral

	f	%
Muy malo	10	28.6
Malo	13	37.1
Regular	10	28.6
Bueno	1	2.9
Muy bueno	1	2.9
Total	35	100.0

Fuente: Elaboración propia

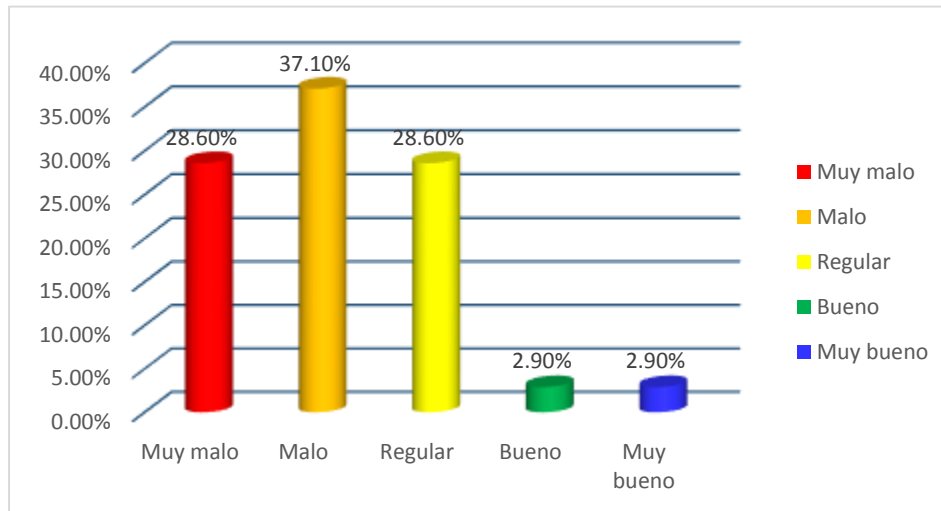


Figura 21: Resultados de la variable clima laboral

Interpretación y análisis

Según los resultados obtenidos, se puede observar que el 37.1% de los colaboradores percibe como malo el clima laboral en la fábrica, mientras que el 28.6% de los colaboradores percibe el clima laboral como muy malo, el 28.6% de los colaboradores percibe el clima laboral como regular, el 2.9% de los colaboradores percibe como bueno el clima laboral de la fábrica y de igual modo el 2.9% de los colaboradores percibe como muy bueno el clima laboral de la fábrica.

Los resultados obtenidos, muestran que se tiene un ambiente no muy agradable en la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A., los colaboradores no se encuentran satisfechos con las pocas oportunidades que se les brinda para crecer profesionalmente, esto hace que no están comprometidos con su trabajo, no están preparados para poder ser supervisados continuamente, no se maneja una buena comunicación entre todos los colaboradores y las condiciones laborales no son buenas.

4.3. Comparación promedio

4.3.1. Comparación de promedios de los indicadores de la dimensión realización personal



Tabla 25

Promedio de los indicadores de la dimensión realización personal

	Promedio	Interpretación
Desarrollo personal	2.60	Regular
Oportunidades de progresar	1.80	Muy malo
Desarrollo de habilidades	2.03	Malo
Realización personal	2.31	Malo

Fuente: Elaboración propia

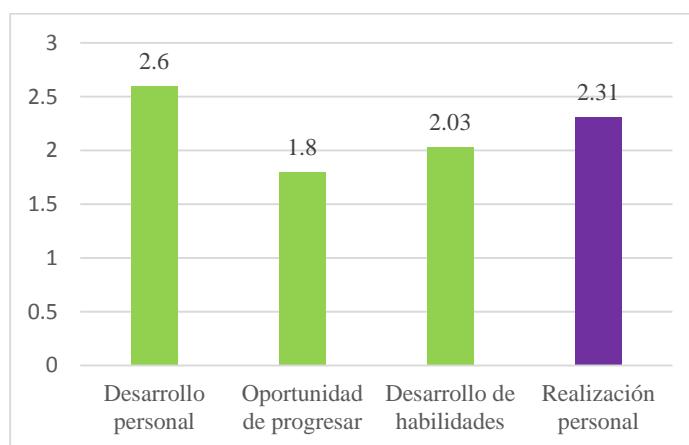


Figura 22 : Promedio de los indicadores de la dimensión realización personal

Interpretación y análisis

En la comparación de promedios, respecto a los indicadores de la dimensión realización personal, en cuanto al indicador desarrollo personal tiene un promedio de 2.6 que se interpreta como regular, el indicador oportunidad de progresar y desarrollo de habilidades muestran un promedio de 1.8 y 2.03 respectivamente interpretando que es malo. Por último la dimensión realización personal tienen un promedio de 2.31 siendo este de nivel malo.

Esto significa que a los colaboradores en la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A. no se les ofrece las condiciones para poder realizarse como persona.



4.3.2. Comparación de promedios de los indicadores de la dimensión involucramiento laboral

Tabla 26

Promedios de los indicadores de la dimensión involucramiento laboral

	Promedio	Interpretación
Compromiso	2.57	Malo
Cumplimientos	2.83	Regular
El empleo como factor clave para el éxito	2.11	Malo
Involucramiento laboral	2.34	Malo

Fuente: Elaboración propia

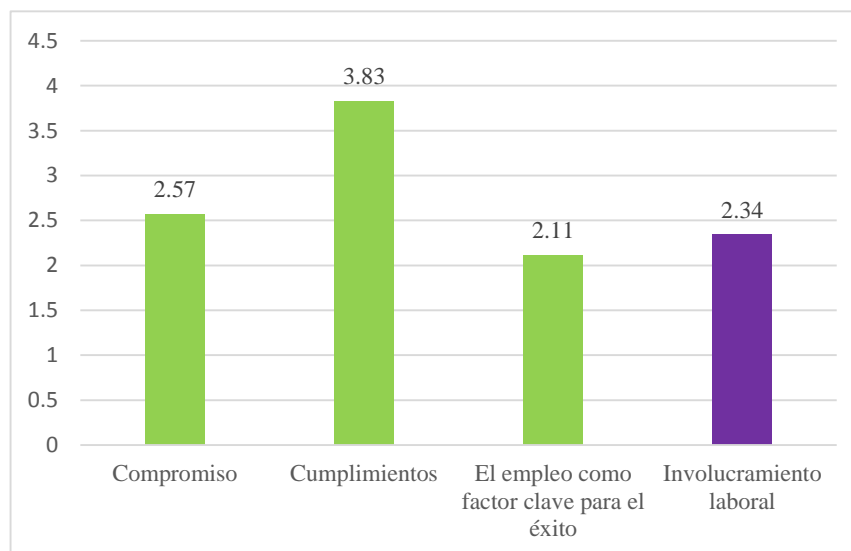


Figura 23: Promedios de los indicadores de la dimensión involucramiento laboral

Interpretación y análisis

En la comparación de promedios, respecto a los indicadores de la dimensión involucramiento laboral, en cuanto al indicador compromiso tiene un promedio de 2.57 que se interpreta como malo, el indicador cumplimiento y el empleo como factor clave para el éxito muestran un promedio de 3.83 y 2.11 respectivamente interpretando que es regular y malo respectivamente. Por



último la dimensión involucramiento laboral tiene un promedio de 2.34 siendo este de nivel malo.

Esto significa que los colaboradores en la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A. no se ven comprometidos con su trabajo.

4.3.3. Comparación de promedios de los indicadores de la dimensión supervisión

Tabla 27

Promedios de los indicadores de la dimensión supervisión

	Promedio	Interpretación
El supervisor brinda apoyo	2.03	Malo
La evaluación ayuda a mejorar el trabajo	2.29	Malo
Orientación para las tareas laborales	2.29	Malo
Supervisión	2.20	Malo

Fuente: Elaboración propia

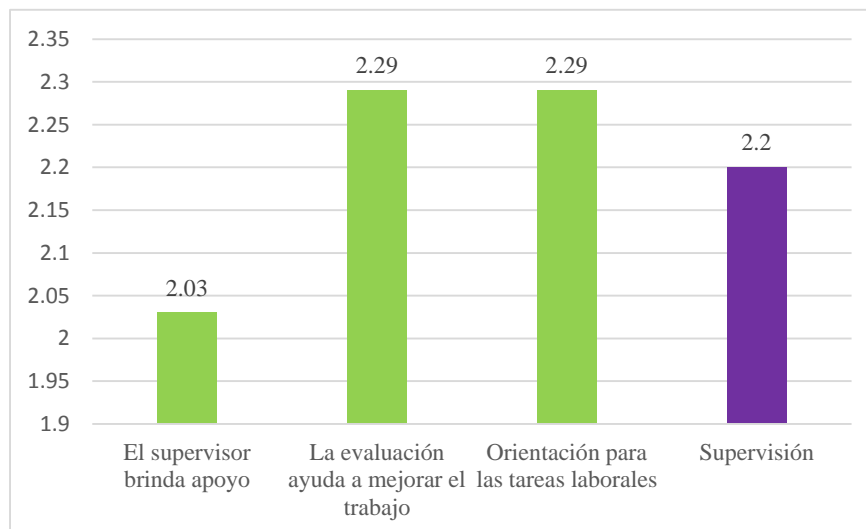


Figura 24: Comparación de promedios de los indicadores de la dimensión supervisión

Interpretación y análisis

En la comparación de promedios, respecto a los indicadores de la dimensión supervisión, en cuanto al indicador el supervisor brinda apoyo tiene un promedio de 2.03 que se interpreta como malo, el indicador la evaluación ayuda a mejorar



el trabajo y orientación para las tareas laborales muestran un promedio de 2.29 y 2.29 respectivamente interpretando que es malo. Por último la dimensión supervisión que tiene un promedio de 2.2 siendo este de nivel malo.

Esto significa que los colaboradores en la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A. no se consideran pertinente y necesario la supervisión y que esta no contribuye a la mejora del trabajo que desarrollan.

4.3.4. Comparación de promedios de los indicadores de la dimensión comunicación

Tabla 28

Promedios de los indicadores de la dimensión comunicación

	Promedio	Interpretación
Percepción del grado de fluidez	1.86	Malo
Fomenta y promueve la comunicación	1.86	Malo
Información necesaria para cumplir con las tareas	2.17	Malo
Comunicación	1.97	Malo

Fuente: Elaboración propia

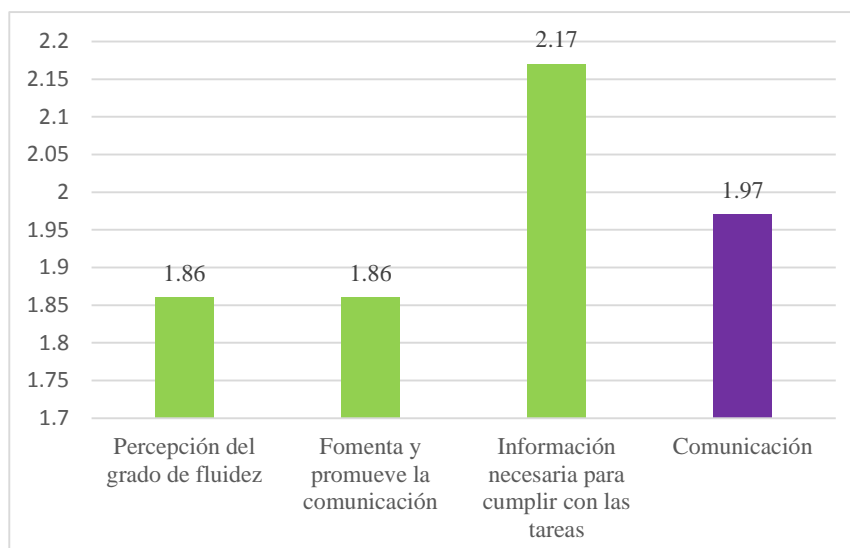


Figura 25: Promedios de los indicadores de la dimensión comunicación



Interpretación y análisis

En la comparación de promedios, respecto a los indicadores de la dimensión comunicación, en cuanto al indicador el percepción del grado de fluidez tiene un promedio de 1.86 que se interpreta como bueno, el indicador fomenta y promueve la comunicación y información necesaria para cumplir con las tareas muestran un promedio de 1.86 y 2.17 respectivamente son malos. Por último la dimensión comunicación que tiene un promedio de 1.97 siendo este de nivel malo.

Esto significa que los colaboradores en la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A. no se desarrollan una adecuada comunicación entre todos.

4.3.5. Comparación de promedios de los indicadores de la dimensión condiciones laborales

Tabla 29

Promedios de los indicadores de la dimensión condiciones laborales

	Promedio	Interpretación
Reconocimiento	1.89	Malo
Remuneración atractiva	2.11	Malo
Tecnología que facilita el trabajo	2	Malo
Condiciones laborales	1.97	Malo

Fuente: Elaboración propia

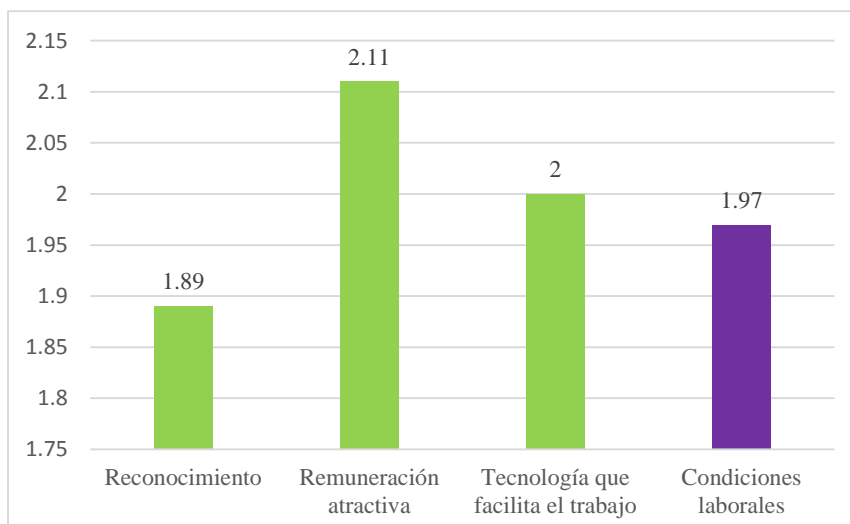




Figura 26: Promedios de los indicadores de la dimensión condiciones laborales

Interpretación y análisis

En la comparación de promedios, respecto a los indicadores de la dimensión condiciones laborales, en cuanto al indicador reconocimiento tiene un promedio de 1.89 que se interpreta como malo, el indicador remuneración atractiva y tecnología que facilita el trabajo muestran un promedio de 2.11 y 2 respectivamente interpretando que es malo. Por último la dimensión condiciones laborales que tiene un promedio de 1.97 siendo este de nivel malo.

Esto significa que los colaboradores en la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A. no se encuentran conformes con las condiciones laborales.

4.4. Comparación promedio de las dimensiones de la variable clima laboral

Tabla 30

Promedio de las dimensiones de la variable clima laboral

	Promedio	Interpretación
Realización personal	2.31	Malo
Involucramiento laboral	2.34	Malo
Supervisión	2.2	Malo
Comunicación	1.97	Malo
Condiciones laborales	1.97	Malo
Clima laboral	2.11	Malo

Fuente: Elaboración propia

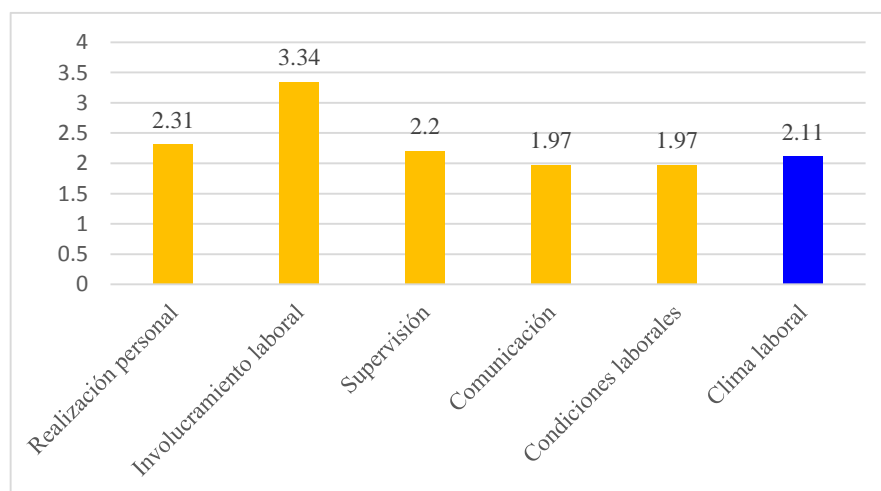


Figura 27: Promedio de las dimensiones de la variable clima laboral



Interpretación y análisis

En la comparación de promedios, respecto a dimensiones de la variable clima laboral, en cuanto a la dimensión realización personal tiene un promedio de 2.31 que se interpreta como malo, la dimensión involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales muestran promedios de 3.34, 2.2, 1.97 y 1.97 respectivamente interpretando que es malo. Por último la variable clima laboral que tiene un promedio de 2.11 siendo este de nivel malo.

Esto significa en la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A. los colaboradores no viven un clima laboral adecuado.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Descripción de hallazgos más relevantes y significativos

Los resultados hallados en la presente investigación dan cuenta de los porcentajes de valoración de los diferentes factores para determinar el clima laboral como el 37.1% lo que implica una valoración malo, siendo las dimensiones realización personal con un 40% indicando que es malo, involucramiento laboral con un porcentaje de 31,4% indicando que es malo, supervisión con un porcentaje de 48.6% indicando que es malo, comunicación con un porcentaje de 45,7% indicando que es muy malo y condiciones laborales con un porcentaje de 42,9% indicando que es muy malo.

Estos resultados explican que el clima laboral que existe en la fábrica tejidos Chectuyoc S.A. es malo, siendo este un punto sumamente desfavorable porque genera que los colaboradores no entreguen todo de si hablando profesionalmente para alcanzar las metas trazadas en su ámbito laboral; si bien hay algunos factores que están relativamente, estos son ya mínimos.

5.2. Limitaciones del estudio

Para la realización del presente trabajo se tuvieron complicaciones en el proceso del recojo de la información, esto debido a la coyuntura que se vive lamentablemente generado por la pandemia (Covid-19), por el cual el distanciamiento social y algunas restricciones dificultaron el proceso de recojo de información; si bien se cuenta con herramientas virtuales para poder recoger información, estas no son del todo efectivas ante situaciones excepcionales que se tiene en fábrica tejidos Chectuyoc S.A. y también de sus colaboradores.



5.3. Comparación crítica con la literatura existente

Los resultados obtenidos muestran claramente la importancia del clima laboral dentro de las instituciones u organizaciones, así lo manifiesta Brunet (2014) 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. Comparando con la teoría ya mencionada, el éxito de una empresa, institución u organización se basa en el ambiente laboral que se vive (clima laboral), si este no es adecuado esto afecta directamente la producción o el servicio que se brinda, por el contrario, si el clima laboral es adecuado, el servicio o la producción serán mucho mejor.

El recabar información de la percepción de su trabajo por parte de los protagonistas (colaboradores), ayuda a la mejora constante del ambiente de trabajo (clima laboral), así lo manifiesta Anzola (2002) el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

Muchas de las opiniones recogidas en los datos son las percepciones de los colaboradores sobre aquello que buscan satisfacer dentro de sus funciones laborales (necesidades), la cual se relaciona con la teoría de Herzberg quien habla sobre personas quienes sienten sumamente bien satisfechas o mal insatisfechas con su trabajo, al sentirse satisfechas su producción es mayor que cuando se sienten insatisfechas.



5.4. Implicancias del estudio

Es importante que en cada empresa, organización o institución sea esta esta estatal o particular, debe de considerarse siempre el ambiente de trabajo, lo cual implica realizar diagnósticos continuos a los colaboradores para que a partir de estos resultados se tomen decisiones que permitan una mejor producción o un mejor servicio.

Se deben dar cambios significativos en las entidades, tomando como factor más importante las opiniones de los que trabajan en esa empresa, porque las debilidades y fortalezas de una empresa son mejor vistas y vividas por sus trabajadores.



CONCLUSIONES

1. Según los resultados obtenidos en la variable clima laboral, la cual ha sido calificada como malo con un 37.1%. habiendo obtenido un promedio de 2.11 que se interpreta como malo: Esta variable fue evaluada a través de sus dimensiones: Realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; las cuales en su mayoría se ubican en una escala de bueno; por lo cual se concluye que el clima laboral en la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A. es malo lo cual no contribuye a una mejor producción y servicio por parte de los colaboradores.
2. Respecto a la dimensión realización personal, este se ubica en la escala malo con un (40%), lo que significa que la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A. no se brinda las oportunidades para la realización personal; no se da oportunidad para crecimiento por parte de la entidad hacia sus colaboradores, esta poca seguridad se manifiesta a través de la poca eficiencia y eficacia en los resultados de su trabajo.
3. Respecto a la dimensión involucramiento laboral, este se ubica en la escala de malo (31.4%); estos resultados muestran que los colaboradores de la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A., no están comprometidos con su trabajo y con el cumplimiento de las metas trazadas, pero este debe ser continuamente supervisado con la intención de comprobar el avance del trabajo de los colaboradores.
4. Respecto a la dimensión supervisión, este se ubica en la escala de malo (48.6%), siendo uno de los valores más altos, por lo cual se demuestra que la supervisión genera incomodidad a los colaboradores, estas supervisiones no cuentan con la intervención ni apoyo de los supervisores para mejorar la producción, servicio en los aspectos donde se encuentren dificultades.
5. Respecto a la dimensión comunicación, este se ubica en la escala de muy malo (45.7%), siendo uno de los valores con mayor porcentaje, lo que significa que dentro de la fábrica de



tejidos Chectuyoc S.A. no existe una continua y buena comunicación entre todos los colaboradores; esto genera un inadecuado ambiente de trabajo; al tener tan mala comunicación no se maneja la información lo que afecta significativamente a la producción de la fábrica.

6. Respecto a la dimensión condiciones laborales, este se ubica en la escala muy malo (42.9%), siendo uno de los valores con mayor porcentaje, esto significa que los trabajadores no se sienten satisfechos con lo que la fábrica de tejidos Chectuyoc S.A. les ofrece, porque no existe un reconocimiento a su labor, no se les brinda una adecuada remuneración y no cuentan con los medios, recursos y materiales tecnológicos para poder desarrollar su trabajo con mayor facilidad.



RECOMENDACIONES

1. Si bien los resultados de alguna manera apuntan a un inadecuado clima laboral, este debe de mejorarse, porque puede afectar la producción en la fábrica; se recomienda que continuamente se realicen evaluaciones de diagnóstico a los colaboradores que permitan recoger sus opiniones, dificultades sobre el trabajo que se viene realizando y a partir de estos resultados los que dirigen tomen las decisiones en la fábrica puedan tener mayor conocimiento de la realidad del lugar donde se trabaja.
2. Respecto a la dimensión realización personal, este también muestra malos resultados y es importante que la fábrica defina políticas de apoyo y oportunidad que brinde a sus colaboradores buscar todo lo que requieren para lograr sus metas o objetivos , no se debe en ningún momento limitar el apoyo o soporte que se debe de brindar a los colaboradores para que puedan crecer profesionalmente, más bien debe fortalecerse e impulsar el crecimiento de los colaboradores, lo cual permitirá el crecimiento de la empresa.
3. Sobre la dimensión involucramiento personal; de todas las dimensiones es la que más se debe de reforzar; si bien se obtuvieron malos resultados en general, en esta dimensión hay que hacer una evaluación más profunda para poder detectar de alguna manera porque se tiene resultados tan bajos; es recomendable implantar sistemas de motivación, una gran opción para la motivación es fijar un sistema de retribuciones ya que es una buena forma de comprometerlos con la empresa, que a partir de estas evaluaciones y sus resultados se apliquen estrategias que mejoren algunos aspectos y se tengan mejores resultados.
4. Sobre la dimensión supervisión, se tuvieron muy malos resultados; es importante resaltar la estrategia de que la supervisión no tiene la intención de sancionar a los que no cumplen o no desempeñan una buena labor, más bien es un acierto que a partir de la supervisión se busca brindar un mejor apoyo a las áreas en la que los colaboradores tengan más dificultades, con una supervisión eficiente estaremos ayudando a que se cumpla los



objetivos de la empresa , a mejorar el desempeño de los elementos que integran el equipo, a usar de manera óptica los recursos que proporciona la empresa, también estará contribuyendo a la formación de futuro líderes dentro de la empresa, porque es un puesto que permite detectar talento, es muy importante que los colaboradores sigan capacitándose a pesar de que tengan la experiencia y capacidad técnica que requiere el puesto, tendrán que buscar los cursos, seminarios que contribuyan a estar mejor preparados posible para enfrentar los cambios y actualizaciones constante que tiene conforme el tiempo y ejecutar las tareas que les asignen; por esta razón esta supervisión y apoyo debe ser más constante y contar con mayor personal capacitado.

5. Sobre la dimensión comunicación, es una de las que mayor porcentaje se obtuvo, lo que demuestra que no se maneja una adecuada y fluida comunicación entre todos los colaboradores, esta tiene que potenciarse de tal manera que los nuevos colaboradores que se incorporen a la fábrica puedan también interactuar sin problemas y de manera rápida con sus compañeros de trabajo, para eso se debe de organizar eventos que permitan una interacción mayor entre los colaboradores y se tenga mayor flujo de comunicación, llevar reuniones periódicas para ofrecer información y ponernos al día; también poner en marcha un buzón de sugerencia será útil para conocer las inquietudes y opiniones directas de los colaboradores sin necesidad de pasar por situaciones incómodas y desagradables.
6. Sobre la dimensión condiciones laborales, es otra de las dimensiones con mayor porcentaje, lo que demuestra que las condiciones de trabajo no satisfacen a los colaboradores; son malas y tiene que evaluarse, estas deben mejorar y no quedarse estancadas porque afectan la actitud de los colaboradores; las personas que dirigen y gestionan la fábrica deben elaborar políticas que permitan incrementar los beneficios de los colaboradores; por ello se debe celebrar el trabajo bien hecho, el reconocimiento de los



logros de los colaboradores ayuda a crear un clima laboral positivo y también alienta a los colaboradores sobresalir en sus tareas.



Bibliografía

- A., G. (2011). *La innovacion: un factor clave para la competiidad de las empresas*. Madrid .
- Anzola, S. (2002). *Aplicaciones informaticas para la gestion administrativa y contable* .
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones* . Mexico: Trillas.
- Cajamalqui, L. J. (2018). *Clima laboral en trabajadores de una empresa privada del Distrito de San Luis, 2017*. Lima.
- Caldas Mari Eugenia, R. C. (2010). *Gestion Administrativa(Empresa e iniciativa emprendedora)*. Madrid : S.A.
- Canahuire, F., Endara, F., & Morante, E. (2015). *Como hacer la tesis universitaria?* . Cusco: Colorgraf S.R.L.
- Carrasco, S. (2012). *Metodologia de la investigacion de la investigacion cientifica*. Lima.
- Chacho, S. J. (2018). *Estudio de la comunicacion interna y su influencia comunicativa en los establecimientos textiles de la calle Sucre desde la Av. El Malecon Simon Bolivar, Guayaquil*. Universidad de Guayaquil.
- Chiavenato, I. (2006). *Introduccion a la teoria general de la administracion* . Mexico : Mc Graw Hill Education.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico: McGRAWHILL.
- Dioses, P. R. (2018). *Clima organizacional percibido por los trabajadores de la empresa textil Almeriz S.A.,Lima 2017* . Lima.
- Fermini, L. (2017). *Liderazgo y comportamiento organizacional*. Lima: Esan.
- Fermini, L. (2017). *Liderazgo y comportamiento organizacional* . . Lima : Esan ediciones.



- Fernández. (2009). *Manual y procedimientos de un sistema de calidad*. Madrid: McGraw-Hill.
- Guizar, R. (2008). *Desarrollo organizacional*. Mexico: Graw Hill.
- Hernandez Roberto, C. F. (2010). *El comportamiento humano en el trabajo- Comortamiento organizacional*. Mexico.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. México: 6° McGrawHillEducación.
- Hurtado, J. (2000). *Metodologia de la investigacion Holistica*. Caracas.
- Ibañez, M. (2002). *Comportamiento organizacional de las empresas*. Lima.
- Idalberto, h. (2014). *Administracion de los recursos humanos* . Argentina : Mc Graw HILL,.
- López, S. (2010). *Ciencias Psicosociales*. Cantabria: Uiversidad de Cantabria.
- Mansilla, F. (2010). *La insatisfacción laboral*. Madrid: Bohodón Ediciones.
- McClelland, D. (2010). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea.
- Ñiacasha Utreras, E. P. (2018). *Evaluar el nivel de Clima Laboral presente en la Organización Fabril FAME S.A*. Quito.
- Palma, C. S. (2004). *Escala del clima laboral*.
- Palma, S. (2014). *Escala de Clima Laboral CL-SPC*. Peru: Cartolon.
- Quispe, A. L. (2018). *Clima organizacional en el banco de la microempresa S.A. Mibanco agencia Cusco*.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administracion*. Mexico.
- Shackle, G. (2010). *Decisión, orden y tiempo-las actividades humanas*. Madrid: AbeBooks.



Sutti, J. (2018). *Clima organizacional en el Instituto Superior de Educacion Publico "Gregoria Santos" de la ciudad de Sicuani.*

Zambonio, M. d. (2018). *Factores determinantes del clima organizacional en el desempeño laboral en empleados del sector textil(Tesis de licenciatura).* Ambato: Universidad de Ambato.



ANEXOS



Anexo N °1

Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLE	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL		TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básico.
¿Cómo es el clima laboral en los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, Departamento del Cusco - 2020?	Determinar cómo es el clima laboral en los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, Departamento del Cusco - 2020.	Clima laboral	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Cuantitativa
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Dimensiones:	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental
P.E.1. ¿Cómo es la realización personal en los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco - 2020 ?	O.E.1. Determinar cómo es la realización personal en los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco – 2020	✓ Realización personal	ALCANCE DE INVESTIGACIÓN: Descriptiva
P.E.2. ¿Cómo es el involucramiento personal en los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco - 2020?	O.E.2. Determinar cómo es el involucramiento personal en los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco – 2020	✓ Involucramiento laboral	POBLACIÓN DE ESTUDIO: 25 colaboradores.
P.E.3. ¿Cómo es la supervisión en los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco - 2020?	O.E.3. Determinar cómo es la supervisión en los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco – 2020	✓ Supervisión	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Encuesta.
P.E.4. ¿Cómo es la comunicación en los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco - 2020?	O.E.4. Determinar cómo es la comunicación en los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco – 2020	✓ Comunicación	INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS: Cuestionario
P.E.5. ¿Cómo es la condición laboral en los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco - 2020?	O.E.5. Determinar cómo es la condición laboral en los colaboradores de la fábrica tejidos Chectuyoc S.A., distrito de Marangani, provincia Canchis, departamento del Cusco – 2020	✓ Condiciones laborales	



Anexo N°2

Matriz de Operacionalización de la Variable

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>CLIMA LABORAL</p> <p>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</p>	<p>Realización Personal</p> <p>La realización personal es “la apreciación hacia el empleado con posibilidades a mejorar y de superación en el medio ambiente laboral, 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 restos, asimismo emprender en nuevo rubro de tal modo se creará un desarrollo personal como también profesional y por lo consiguiente el crecimiento laboral. (Palma C. S., 2004)</p>	<p>Desarrollo personal</p> <p>Oportunidades de progresar</p> <p>Desarrollo de habilidades</p>
	<p>Involucramiento personal</p> <p>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 . (Palma C. S., 2004)</p>	<p>Compromiso</p> <p>Cumplimientos</p> <p>El empleado como factor clave para el éxito</p>
	<p>Supervisión</p> <p>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. (Palma C. S., 2004)</p>	<p>El supervisor brinda apoyo</p> <p>La evaluación ayuda a mejorar el trabajo</p> <p>Orientación para las tareas laborales</p>
	<p>Comunicación</p> <p>La comunicación es la clave del éxito, porque se obtiene mejor información y compromiso de los trabajadores, 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. (Palma C. S., 2004)</p>	<p>Percepción del grado de fluidez</p> <p>Fomenta y promueve la comunicación</p> <p>Información necesaria para cumplir con las tareas</p>
	<p>Condiciones laborales</p>	<p>Reconocimiento</p>



empresas. (Palma C. S., 2004)		Remuneración atractivas Tecnología que facilita el trabajo.
	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. (Palma C. S., 2004)	



Anexo N°3
Matriz de Instrumentos para la recolección de datos

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	NUMERO DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION
Realización personal	Desarrollo personal	20%	27, 36, 7, 10 y 47 1, 25 y 15 16, 26 y 41	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	- Ninguna o nunca - Poco - Regular o algo - Mucho - Todo siempre
	Oportunidades de progresar			La empresa promueve el desarrollo del personal.	
	Desarrollo de habilidades			Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	
				Los objetivos del trabajo son retadores.	
				Se reconocen los logros en el trabajo.	
				Existen oportunidades de progresar en la institución.	
				Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	
				Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	
				Se valora los altos niveles de desempeño.	
				Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	
Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
Involucramiento laboral	Compromiso	20%	2, 7 y 20 29, 32 y 40	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	
	Cumplimientos			Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	
	El empleo como factor clave para el éxito			El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	
				En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	
				Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					



			12, 22, 11 y 44	<p>Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización</p> <p>En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día</p> <p>Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo</p> <p>Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas</p>
Supervisión	Supervisor brinda apoyo	20%	3 y 6	<p>El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan</p> <p>El jefe se interesa por el éxito de sus empleados</p>
	La evaluación ayuda a mejorar el trabajo		13 y 21	<p>La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea</p>
	Orientación para las tareas laborales		31 y 39	<p>Los supervisores expresan reconocimiento por los logros</p> <p>Los jefes promueven la capacitación que se necesita</p> <p>El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen</p>
Comunicación	Percepción del grado de fluidez	20%	9, 19 y 5 34, 42 y 14 4, 18, 23, 38 y 49	<p>En mi oficina, la información fluye adecuadamente</p>
	Fomenta y promueve la comunicación			<p>Existen suficientes canales de comunicación</p>
	Información necesaria para cumplir con las tareas			<p>Los compañeros de trabajo cooperan entre sí</p>
				<p>La institución fomenta y promueve la comunicación interna</p>
				<p>Hay clara definición de visión, misión, y valores en la institución.</p>
				<p>En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa</p>
				<p>Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo</p>
				<p>Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo</p>
				<p>Las responsabilidades del puesto están claramente definidas</p>



Condiciones laborales	Reconocimiento	20%	24, 37, 46 y 48 35 y 50 28, 30, 33, 43, 8 y 45	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	
	Remuneración atractiva			Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	
	Tecnología que facilita el trabajo			Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal	
				Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	
				Existe un trato justo en la empresa	
				La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones	
				La remuneración esta acuerdo al desempeño y los logros	
				Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	
				Existe buena administración de los recursos	
				Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	
				El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	
				En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	
				La empresa promueve del desarrollo personal	



Anexo N°4

Matriz de Operacionalización de la variable

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<p>Clima laboral</p> <p>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” (Palma S. , 2014)</p>	<p>Para la presente investigación se considerarán las siguientes dimensiones debido a que se refiere al clima laboral es la percepción que tiene todo trabajador con respecto a su ambiente laboral, como desempeña su labor de tareas dentro de la organización, tales como la realización personal, involucramiento personal, supervisión, comunicación y condiciones laborales</p>	<p>Realización personal</p> <p>“La apreciación hacia el empleado con posibilidades a mejorar y de superación en el medio ambiente laboral”. (Palma S. , 2014)</p>	<p>Desarrollo personal</p> <p>Oportunidades de progresar</p> <p>Desarrollo de habilidades</p>
		<p>Involucramiento personal</p> <p>“El compromiso y deber que tiene todo trabajador con sus labores y responsabilidades con la organización y el cumplimiento de sus tareas laborales”. (Palma S. , 2014)</p>	<p>Compromiso</p> <p>Cumplimiento</p> <p>El empleo como factor clave para el éxito.</p>
		<p>Supervisión</p> <p>“Una función de los superiores encargados de cuidar y dar apoyo para superar problemas negativos en la empresa”. (Palma S. , 2014)</p>	<p>El supervisor brinda apoyo</p> <p>La evaluación ayuda a mejorar el trabajo</p> <p>Orientación para las tareas laborales</p>
		<p>Comunicación</p> <p>“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”. (Palma S. , 2014)</p>	<p>Percepción del grado de fluidez</p> <p>Fomenta y promueve la comunicación</p> <p>Información necesaria para cumplir con las tareas</p>
		<p>Condiciones laborales</p> <p>Prever y facilitar las herramientas necesarias para el trabajo de los colaboradores y así puedan cumplir con su labor y mejorar las tareas laborales”. (Palma S. , 2014)</p>	<p>Reconocimiento</p> <p>Remuneración atractiva</p> <p>Tecnología que facilita el trabajo</p>



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**FORMATO DE CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA FÁBRICA
TEJIDOS CHECTUYOC S.A., DISTRITO DE MARANGANI, PROVINCIA CANCHIS,
DEPARTAMENTO DEL CUSCO – 2020**

El objetivo de presente cuestionario es obtener información de parte de los colaboradores de la FÁBRICA TEJIDOS CHECTUYOC S.A., DISTRITO DE MARANGANI, PROVINCIA CANCHIS, DEPARTAMENTO DEL CUSCO – 2020, con proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa.

DATOS GENERALES

Sexo: Femenino ()

Masculino ()

N°	Items	Nunca	Poco	Regular	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	La empresa promueve del desarrollo personal.					
46	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					



47	Se reconocen los logros en el trabajo.					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conoce los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración esta acuerdo al desempeño y los logros.					