



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Uso del celular y clima organizacional en una empresa privada de Chepén
2019

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Bachiller en Administración

AUTORES:

Chavarria Hernandez, Steven Ronaldo (ORCID: 0000-0001-5900-942X)

Vargas Estrada, Gladys Daniela (ORCID: 0000-0003-0490-3875)

ASESORA:

Mgtr. Jesús Ramírez, Gladis Dolores (ORCID: 0000-0002-5388-6058)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHEPÉN-PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios quien es el que guía nuestras vidas.

A nuestros padres y hermanas quienes con su amor y esfuerzo nos han permitido llegar a cumplir con nuestros sueños, y gracias por inculcarnos siempre el ejemplo de valentía y esfuerzo.

Finalmente queremos dedicar esta investigación a quienes nos han brindado su apoyo e hicieron posible que este trabajo se realice con éxito, y a quienes nos compartieron sus conocimientos.

Agradecimiento

Queremos expresar nuestra gratitud a Dios, por estar siempre a nuestro lado y colmarnos de bendiciones.

También un profundo agradecimiento al personal de la empresa La Central por confiar en nosotros y permitirnos realizar todo el proceso de investigación dentro de su establecimiento.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los profesores quienes nos han forjado todos estos años, que con su paciencia y conocimientos hicieron que podamos crecer día a día como personas y profesionales y por el apoyo incondicional que nos han dado al transcurrir el tiempo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación	9
3.2. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	10
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	10
3.4. Procedimientos.....	10
3.5. Método de análisis de datos	11
3.6. Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	30

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1	Distribución numeral y porcentual del nivel de uso del celular en la empresa central, de Chepén, 2019.....	13
TABLA 2	Distribución numeral y porcentual del nivel de clima organizacional, en la empresa central, de Chepén, 2019.....	14
TABLA 3	Resultados de prueba de normalidad.....	16
TABLA 4	Resultados de la Prueba de Correlación de Pearson para la hipótesis general.....	17
TABLA 5	Resultados de la Prueba de Correlación de Pearson para la hipótesis específica 1.	18
TABLA 6	Resultados de la Prueba de Correlación de Pearson para la hipótesis específica 2.....	19
TABLA 7	Resultados de la Prueba de Correlación de Pearson para la hipótesis específica 3.....	20
TABLA 8	Resultados de la Prueba de Correlación de Pearson para la hipótesis específica 1.....	21

RESUMEN

El presente estudio tuvo el propósito de establecer la relación entre el uso del celular y el bajo nivel de clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L., buscando el logro de este propósito se trabajó con una población muestral conformada por 15 colaboradores de esta empresa. Para comprobar la hipótesis se utilizó un diseño correlacional causal, los instrumentos de recojo de datos que se usaron lo constituyeron el cuestionario del uso del celular y del clima organizacional, para encontrar el nivel de correlación se trabajó con el coeficiente de Pearson, con un valor crítico del 5%.

Luego de procesar y analizar los datos haciendo uso del programa estadístico SPSS, versión 25, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,240$ (correlación baja) con un valor crítico mayor 5% ($p < 0.000$), tomándose la decisión de rechazar la hipótesis alterna y aceptar la nula, lo cual nos permite concluir que no existe relación entre el uso del celular y el bajo nivel del clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L.,

Palabras claves: clima organizacional, liderazgo, motivación, redes sociales, uso del celular.

ABSTRACT

The purpose of this study was to establish the relationship between cell phone use and the low level of organizational climate in the company La Central E.I.R.L., seeking the achievement of this purpose, we worked with a sample population made up of 15 employees of this company. To verify the hypothesis a causal correlational design was used, the data collection instruments that were used constituted the questionnaire of the use of the cell phone and the organizational climate, to find the level of correlation we worked with the Pearson coefficient, with a value 5% critical.

After processing and analyzing the data using the statistical program SPSS, version 25, a value of Pearson's correlation coefficient was obtained = $r = 0.240$ (low correlation) with a critical value greater than 5% ($p < 0.000$), taking the decision to reject the alternative hypothesis and accept the null one, which allows us to conclude that there is no relationship between cell phone use and the low level of organizational climate in the company La Central EIRL,

Keywords: organizational climate, leadership, motivation, social networks, cell phone use.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones están experimentando cambios en la forma que sus colaboradores interactúan entre sí y la forma que generan relaciones entre ellos motivando la colaboración mutua poniendo en práctica su habilidad blanda generando el tan llamado clima organizacional en las empresas. Las organizaciones se componen de una mezcla de recursos tecnológicos y recursos humanos que mantienen unido a la estructura empresarial generando una relación retributiva de mutua de información he interconexión , “las tecnologías móviles se han convertido en artefactos indispensables en la vida diaria de las personas” intensificando la comunicación a distancia, que en algunas ocasiones pudiendo deteriorar la comunicación directa de las personas , lo cual conlleva cambios múltiples en los comportamientos grupales que impactan dentro de las perspectivas establecidas en el clima de una organización. Por lo cual podemos plantear esta pregunta: ¿cuándo el celular deja de ser una herramienta y se convierte en un elemento distractivo y de prejuicio en las relaciones de los colaboradores?

“El uso del celular en el centro de labores no siempre es malo siempre y cuando no evolucione en una adicción o atención a tiempo completo y se desatiendan las obligaciones que cada trabajador tiene. Es recurrente ver a muchos colaboradores de las organizaciones, concentrados en su celular, texteadando o jugando, dejado de lado sus obligaciones como colaboradores.” (Rico, 2017). De esta manera el colaborador se desconecta de su realidad inmediata descuidando sus funciones generando así distintos conflictos por falta de atención a su responsabilidad asignada generando retraso en plazos de entrega cumplimiento de funciones administrativas y malos entendidos entre colaboradores. “La evaluación de la situación del clima organizacional permite generar conciencia e impulsar la aceptación entre los colaboradores para dar paso a la evolución de soluciones viables” (Visbal, 2014) De este modo se puede determinar los factores de influencia directa y el efecto sobre los trabajadores, observando así directamente la problemática permitiendo general soluciones realizables a corto y largo plazo. Esto implicaría generar estrategias

guiadas al conocimiento buscando el apoyo de las distintas jerarquías de la organización lo cual nos permitirá hacer el estudio, lo que producirá tener un mejor panorama de la influencia que está teniendo los celulares en el clima organizacional de una empresa en la ciudad de Chepén.

(Perez, 2014) En su investigación "*Clima organizacional para una cultura de calidad*", el objetivo que persigue el estudio es evaluar el clima organizacional en un laboratorio de calibración en una universidad pública de Venezuela. La investigación generó resultados de un clima organizacional de un 63,7%, con 55% de respuestas abiertas. Conclusión en la carencia de generar a un largo tiempo estrategias, para dar un servicio de calidad, ya que han evolucionado en una problemática recurrente a pesar del ahínco puesto por dar solución al ambiente laboral.

(Alvarez Mendez, 2005) Dice que las empresas se esfuerzan por determinar, mediante su evaluación, de cómo perciben sus colaboradores el clima organizacional. Los resultados de la evaluación para la evaluación del clima organizacional en organizaciones de Colombia, diseñado y aplicado por el autor en 176 empresas de diferentes sectores y tamaños en Colombia. Se muestran en diferentes puntos de vista dándonos siguientes resultados, así: se describe el enfoque de la primera hipótesis, que resulta del análisis de toda la información, teniendo en cuenta las preguntas de cada una de las variables. Finalmente concluyen de este análisis que se establece una correlación entre las variables estudiadas.

(Insil , A 2017) *Clima laboral y orientación al cliente en trabajadores de hoteles great place to work 2016 en lima metropolitana*. Establece su objetivo en conocer las relaciones establecidas en la cadena de hoteles con el fin de conocer si el clima organizacional es el adecuado, en donde se aplicó un cuestionario de la "Gestión de Recursos Humanos basada en antecedentes: el distanciamiento entre las personas y el cumplimiento de los resultados ", lo cual genera resultados para ser tomada como referente para el 59% de administrativos. Como parte del análisis también se ha podido conocer que se cumplen los lineamientos. Se concluye que para obtener un

clima organizacional bueno en las organizaciones es una evolución constante que conlleva a la adaptación del trabajador y a la motivación del empleado.

(Pelaes, 2014) En el estudio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en Perú, tiene como finalidad de establecer la correlación entre la satisfacción del cliente y el clima laboral en la empresa Telefónica. Donde se recogió una muestra de 200 colaboradores de la organización antes mencionada. Empleando un diseño descriptivo como diseño de la investigación. Se dio uso del formulario como instrumento de recolección de información. Pero no se obtuvo una correlación entre la satisfacción del cliente y el clima laboral en la empresa Telefónica. Se llega a la conclusión que los lazos personales, el modelo de guiar, la objetividad y sensatez de la dirección representan factores esenciales en el clima organizacional.

(Alfaro, Leyton, Mesa, & Saenz, 2012) Desarrollaron un estudio para obtener el grado de magister en la Universidad Católica del Perú, basado en la complacencia de los colaboradores en los municipios de Callao y Lima. Con la finalidad de evaluar la satisfacción laboral y evaluar la relación de dichas variables. Usando una muestra de colaboradores por cada uno de los municipios. Usando una investigación descriptiva - correlacional. Empleando el formulario como método de medición.

(Nuñez Estela, 2015) Un modelo de gestión de recursos humanos y rotación de personal de la Empresa Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Trujillo - Agencia Chepén 2015 tiene como finalidad de determinar cómo es que este efecto puede tener sobre el personal de dicha empresa. Se utilizó un método no experimental; y se usó un formulario como técnica para recabar datos. En las encuestas aplicadas a los colaboradores de la empresa, se distingue una guía de Gestión de Recursos Humanos que ayuda a evitar el alto cambio del personal de la empresa. Concluimos que una pauta en la Gestión de recursos humanos ayuda a minorar el número de cambios en el personal de la empresa.

De acuerdo a la problemática encontrada, formulamos la siguiente interrogante: ¿cómo influye el uso del celular en el bajo nivel del clima organizacional en una empresa de Chepén La Libertad setiembre - diciembre 2019?

Lo fundamental de la presente investigación es conocer nivel de correlación causal entre las variables estudiadas que son el uso del celular y el clima organizacional en el centro de atención al cliente y ventas La Central que permitirá mejorar la calidad a nivel organizacional que contribuirá a que los trabajadores administrativos brinden un servicio de calidad , generando relaciones interpersonales , comunicación en los diferentes niveles y mejorando los procesos administrativos; de tal forma se generó y se diseñó bajo el respectivo proyecto nos servirá de guía para lograr los objetivos y y tomar en cuenta las recomendaciones optimas que nos permitan desarrollar correctamente el proyecto.

La presente investigación tiene como finalidad dar a conocer la relación del uso del celular y el bajo nivel del clima organizacional en colaboradores del centro de atención al cliente y ventas “La Central” Chepén La Libertad Setiembre - Diciembre 2019; y como objetivos específicos: Determinar la relación entre la dimensión uso de redes sociales y el bajo nivel del clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L. – 2019; Contrastar la relación entre la dimensión uso de mensajería y el bajo nivel del clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L.; Contrastar la relación entre la dimensión uso de grabadores y el bajo nivel del clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L. – 2019; y Contrastar la relación entre la dimensión uso de archivos y el bajo nivel del clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L. - 2019.

La hipótesis de este trabajo de investigación fueron las siguientes:

Hi: Existe relación entre el uso del celular y el reducido nivel del clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L.

Ho: No Existe relación entre el uso del celular y el bajo nivel del clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L.

II. MARCO TEÓRICO

El uso del celular

Definimos el uso del celular como la utilización recurrente de un aparato móvil, celular, Tablet, etc. Generando una dependencia directa sobre estos medios o siendo usados para su aprovechamiento de las funciones que estos aparatos nos puedan ofrecer en donde los celulares son una gran fuente de evasión de la realidad, ya que representan parte vital de las personas de esta generación, motivados por la multiplicidad de funciones que estos nos pueden ofrecer a los usuarios motivándolos a no apartarse de estos y generando una dependencia. Debido a esto se desarrolla un alto nivel de angustia al momento de no tener el celular (Vera 2012). Existen determinantes en base a la percepción de cómo está siendo utilizado el dispositivo móvil va ligado a los determinantes que de acuerdo a ellos estará vinculado si tipo de utilización y el cómo desarrollaran sus funciones y sus búsquedas de los cual de dividen en Grado de madurez de la persona lo que dice que si la persona presenta un nivel de madures alto , su uso del celular será más segura porque debido a que comprenden mejor los riesgos y consecuencia que pueden estar ligadas a la utilización excesiva y a las búsquedas inapropiadas; Grado de responsabilidad de la persona: sustenta que las personas responsables harán una utilización mucho más organizada de su celular y delimitaran los espacios y tiempos en los cuales pueden hacer uso de este. Guiando así al Tipo de vida de la persona: Lo cual está ligado directamente al estilo de vida, y como este percibe su realidad, dado que si es una persona que suele relacionarse rápido o le gusta establecer nuevos lazos amicales no recurrirá al celular para usarlo como un elemento de tranquilidad.

El riesgo de cualquier cosa en exceso está ligado un grado de responsabilidad ya que por esa dependencia se pueden generar daño irreversible hacia el individuo como el uso del Celular y automóvil. El empleo de dispositivos móviles las personas mientras conducen es el motivo más frecuente de accidentes aún más que el consumo de alcohol. Textear , mirar algo en internet o realizar llamadas incrementa de alarmante el riesgo de sufrir un accidente Los dispositivos móviles están siendo usados cada vez

más por personas mal intencionadas con la finalidad de generar miedo a sus víctimas. Es de gran importancia hacer que las personas comprendan que no deben usar su celular para enviar información que pueda dañar o generar temor a otra persona; además de genera un peligro común llamado sexyting que es el compartir fotos con contenido sexual, lo cual genera un malestar entre las personas afectadas. Debemos entender de forma clara que no se deben compartir videos o fotos personales de contenido personal a ninguna persona, debido a que se corre un gran peligro de que se hagan públicas lo que deterioraría la tranquilidad y la integridad de la persona.

El clima organizacional

La primera noción de este término fue usada inicialmente en psicología organizacional por Goleman en 1960. Esta idea tenía influencias de dos grandes escuelas del pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista. Según la escuela de Gestalt los sujetos entienden la realidad que precien teniendo en cuenta nociones, percepciones y suposiciones, de tal forma que se comportan en relación de la forma en que entienden su realidad. Es así que el comportamiento de un trabajador está influenciado por la percepción que él tiene sobre su centro de labores y del mundo que les rodea. (Brunet, 1987) . Dice que el clima está enfocado a las perspectivas relativamente continuas de las personas poseen entorno a su empresa, que a su vez generan una influencia directa en la forma de comportarse de sus colaboradores, generando distinciones entre una organización y otra (Anzola 2003). El clima en las organizaciones engloba una organización interna de una empresa, el medio psicológico que se presenta en cada empresa está enfocado a la atmosfera que existe en los colaboradores de cierta empresa.

Está directamente relacionado al nivel de entusiasmo de los colaboradores y señala de modo directa alguna de las bondades de la motivación en el ambiente organizacional. Debido a esto es beneficioso cuando obtiene la saciedad de las necesidades personales y la motivación de los colaboradores, de forma negativa cuando no se logra saciar dichas necesidades. (Chiavenato, 2009)

Des estos conceptos podemos deducir que el clima organizacional está dado por el lugar donde nos encontramos y como es que interactuamos con él, haciéndose cada vez más complejos en la medida que el nivel de relaciones van aumentando y las personas van cambiando en base a su necesidades o nuevos intereses lo cual con distractores constantes puede generar conflictos. De todas las perspectivas sobre Clima Organizacional, la que ha logrado comprobar un grado alto de utilidad es el que usa como elemento principal las nociones que el colaborador tiene del desarrollo que ocurre dentro de la organización (Cabrera, 1996), Estrategias de motivación para mejorar el clima organizacional en la I.E 40002 al aire libre Arequipa, señala que el buen clima institucional genera una eficiente gestión y que los agentes educativos necesitan de estrategias motivacionales en la organización educativa. Zevallos Luque (2007). En el Perú este problema existe igualmente, aunque no se manifiesta a través de la escasez de recursos humanos para a estos cargos, porque tenemos una enorme sobre oferta de postulantes para cargos docentes y directivos que rellenan cada vacante que se va creando. Pero, eso no quiere decir que no exista igualmente el hartazgo y agotamiento, que en algunos lleva a ceses prematuros y en otros a permanecer en la carrera por falta de otras opciones pero muy frustrados, lo que a veces los lleva a descargar estas frustraciones haciendo un trabajo displicente, con pobre dedicación al trabajo, frecuentes inasistencias, poco interés personal y hasta maltrato de sus alumnos, por lo que se hace necesario el manejo de un buen clima organizacional.(León Trahtemberg Siederer, XII encuentro regional de directores Trujillo Perú Noviembre 2008) .

El clima organizacional nos brinda distintas características que sirve como guía de una empresa, tal como las descripciones del colaborador pueden aportar al desarrollo de su forma de ser . Es cierto que el clima organizacional presenta una influencia en el modo de comportarse de una persona dentro de su centro de labores, tal como el tiempo climático puede tener un nivel de influencia en el modo de comportarse. El clima organizacional es un concepto de varios componentes al igual que el tiempo climático. El clima al interno de una empresa puede segmentarse en conceptos de modelos organizacionales, tamaño de la organización, formas de comunicarse, modo de liderar

de la alta dirección. (Brunete, 2011) . Un Clima Organizacional, tendrá repercusiones tanto positivas como negativas establecidas por la noción y percepción que tienen de la organización. (Goncalvez, 1997)

Dentro del clima organizacional existen teorías que fundamentan ciertos aspectos de esta teoría general tales como la Teoría de los dos factores de Herzberg en donde La teoría de los dos factores busca expandirse a partir del sistema de Maslow; Herzberg en donde se cataloga en dos categorías de necesidades teniendo en cuenta las finalidades humanas inferiores y superiores. Poseyendo elementos de higiene y relacionados a la motivación. Los elementos de higiene simbolizan aspectos de la naturaleza en una circunstancia de trabajo que necesiten una atención frecuente para evitar la falta de satisfacción, incluyendo el pago sumado a las recompensas, condiciones para laborar adecuadas, seguridad y estilos de evaluación. El fin inicial de la Teoría de Mayo era conocer y evaluar los resultados de la iluminación en la efectividad de la producción, pero la experimentación revelo información inesperada sobre las relaciones humanas. Como conclusiones principales de los experimentos se obtuvo lo siguiente: la vida en la fábrica, ha minorado significado al laborar, en consecuencia, los colaboradores se ven obligados a satisfacer sus necesidades de distintas formas, sobre todo mediante el establecimiento de nuevas relaciones, los aspectos humanos juegan un papel muy relevante en la motivación.

Existen dos supuestos acerca del ser humano, teoría X, Y. En la primera prevalece la perspectiva más común donde el individuo es perezoso por naturaleza, con reducidas ambiciones y que siempre busca librarse de las responsabilidades.

Es indispensable establecer evaluación recurrente, siendo la principal causa de que los empleados opten posiciones negativas y se reúnan para generar un daño al entorno que les rodea cada vez que puedan.

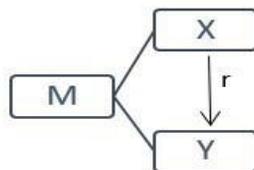
La teoría Y propone que el laborar es una actividad natural de la persona, con la capacidad de ofrecer placer y realización a la persona, cuya principal tarea de un administrador se basa en generar un ambiente adecuado para el para el desarrollo de las competencias personales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de la Investigación

El estudio de acuerdo al tipo de investigación es no experimental y el diseño que corresponde a la investigación es de grado transaccional correlacional causal la cual describe algún tipo de relación de dos a más variables en un determinado momento. Basándose en las descripciones, no de variables únicas sino de las interacciones obtenidas, éstas están directamente correlacionadas o relacionales causales, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto. Cuando se enmarcan en relaciones no causales, tienen su fundamentación en supuestos he hipótesis correlacionales; de tal modo, cuando buscan conocer vinculaciones causales, basadas en los planteamientos e hipótesis causales. (Hernández, Fernández y Baptista, 2012).

Esquema:



Dónde:

M = Muestra de estudio X_1 = Uso

del celular X_2 = Clima

organizacional r = Relación entre

las variables estudiadas

Variables

(X): Uso del celular.

(Y): Clima Organizacional

3.2. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

El estudio estuvo conformado por los 15 trabajadores de la empresa La Central E.I.R.L. que representan nuestra población

La muestra estuvo una representación de la misma cantidad población, es decir los 15 trabajadores de la empresa La Central E.I.R.L

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para recabar información del uso de celular y clima organizacional se empleó como técnica el cuestionario realizado a los colaboradores de la empresa La Central Chepén poseyendo como instrumento un cuestionario que nos permitió la evaluación de nuestras variables en estudio.

El cuestionario, es el método que se ha empleado para el grupo de preguntas dirigidas a nuestra población, el propósito de esta investigación es conocer la influencia entre ambas variables de la empresa La Central Chepén.

La presente investigación del instrumento ha sido analizada por cuatro expertos, donde dieron a conocer sus opiniones y validez del cuestionario que se utilizará.

El instrumento que aplicaremos para la confiabilidad es el alfa de Cronbach.

Realizaremos un cuestionario que consta de dos variables relaciones uso del celular y clima organizacional con 17 ÍTEMS usando la escala de Likert.

3.4. Procedimientos

Se aplicó nuestro instrumento de evaluación en la empresa donde se está realizando el estudio procediendo el personal de dicha empresa a brindar su respuesta, posterior a eso se generó una base de datos que se encuentra separada por variable y dimensiones permitiendo así establecer las relaciones y determinar los grados de similitud que se tiene , además de emitir un resultado concluyente del estudio que se está realizando , tratando a las variables de forma aislada a la hora de su tabulación.

3.5. Método de análisis de datos

Mediante la información recabada , se procedió a la creación de los instrumentos que nos permitirían la obtención de datos necesario ; las cuales fueron ingresados y procesados en el sistema de cálculos de Excel, la información obtenida se procesó con el analizador estadístico SPSS V25, mediante el cual se encontró el indicador inicial de tendencia para cada una de las variables y dimensiones definidas en el estudio realizado , posteriormente obtuvimos las inferencias sobre los resultados estadísticos para el empleo dentro de la validación o negativa de las hipótesis generadas .

3.6. Aspectos éticos

En la presente investigación que se ejecutó se consideraron aspectos éticos:

Citar a los autores que aportaron con referencias relevantes para el sustento teórico de nuestras variables, de esta manera respetamos la autoría de cada uno de ellos.

Proteger la identidad de los colaboradores que participaron en la respuesta de los instrumentos que nos permitieron recabar datos.

IV. RESULTADOS

Uso del celular

Tabla 1

Distribución numeral y porcentual del nivel de uso del celular en la empresa central, de Chepén, 2019

Nivel	USO DEL		Dimensiones							
	CELULAR		Uso de redes sociales		Uso de mensajes de voz y mensajería		Uso de grabadores de fotos, audios y videos		Uso de archivos de Word, Excel, PDF y PPT	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Muy alto	0	0%	0	0%	3	20%	0	0%	2	13%
Alto	1	7%	15	100%	9	60%	15	100%	8	53%
Regular	14	93%	0	0%	3	20%	0	0%	5	33%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Muy bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	15	100%	15	100%	15	100%	15	100%	15	100%

Fuente: Encuesta realizada por los investigadores.

En la Tabla 1, observamos que los 15 colaboradores encuestados el 93% se ubica en un nivel regular del uso del celular y existe 7% que se encuentra en el nivel alto, notándose que existe un porcentaje mayoritario (93%) que ubica en el nivel regular del uso del celular, en la empresa estudiada.

Respecto a las dimensiones observamos que en la dimensión uso de redes sociales, los encuestados, se ubican en un 100% en el nivel alto.

En relación a la dimensión uso de mensajes de voz y mensajería, observamos que el 60% se encuentra en un nivel alto, y el 20% en el nivel regular y muy alto. En el caso de la dimensión uso de grabadores de fotos, audios y videos, el 100% se encuentra en el nivel alto. Finalmente, la dimensión uso de archivos de Word, Excel, PDF y PPT, se

observa que en un 53% se encuentran en el nivel alto y en un 13% en el nivel muy alto y el 33% en el nivel regular.

Analizando estos resultados se evidencia una tendencia a ubicarse en el nivel alto y regular, de uso de celular en la empresa focalizada, lo cual indica una gran dependencia del celular.

Desarrollo del Clima organizacional

Tabla 2

Distribución numeral y porcentual del nivel de clima organizacional, en la empresa

Nivel	de Chepén, 2019											
	Dimensiones											
CLIMA	ORGANIZACIONAL		Estructuras		Procesos organizacionales		El liderazgo		Motivación		Comunicación	
	Nr	%	Nr	%	Nr	%	Nr	%	Nr	%	Nr	%
Muy bueno	1	7%	0	0%	1	7%	0	0%	0	0%	0	0%
Bueno	11	73%	3	20%	12	80%	7	47%	6	40%	6	40%
Regular	3	20%	12	80%	15	100%	7	47%	9	60%	9	60%
Malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Muy Malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	15	100%	15	100%	15	100%	15	100%	15	100%	15	100%

Fuente: Encuesta realizada por los investigadores.

En la Tabla 2, apreciamos que de los 15 colaboradores encuestados el 73% ubican al clima organizacional en aspecto bueno y el 20% en el nivel regular. Apreciándose que mayoritariamente los niveles de clima organizacional se hallan en el nivel bueno.

Los resultados nos indican que en la dimensión estructura organizativa, el 15% se ubica en el nivel regular, el 20% en el nivel bueno. La dimensión procesos organizacionales, se aprecia que el 47% se encuentra en el nivel bueno, el 47% en el nivel regular. Sobre la dimensión liderazgo, el 53% considera que es regular y el 47% lo ubica como bueno. La dimensión motivación se ubica en un 60% en un nivel regular y el 40% en el nivel bueno. Sobre la dimensión comunicación, en un 60% se ubica en un nivel regular y en un 40% en el nivel bueno.

De lo analizado se deduce que el nivel de desarrollo del clima organizacional, en la empresa estudiada, se ubica principalmente en los niveles bueno y regular.

Análisis inferencial de los resultados

Prueba de normalidad

Para seleccionar la prueba de normalidad se consideró la prueba de ShapiroWilk, porque se está trabajando con muestras pequeñas (< 50 individuos) Además, se consideraron las siguientes hipótesis:

Para la variable uso del celular

Ho: La variable uso del celular tiene una distribución normal

H1: la variable uso del celular no tiene una distribución

Para la variable clima organizacional

Ho: La variable clima organizacional tiene una distribución normal H1: la variable clima organizacional no tiene una distribución

La regla de decisión se realizó con los parámetros siguientes: la significancia preestablecida de $\alpha=0.05$, con un nivel de confianza del 95%: a) Si Sig. p < Sig. T = Rechaza Ho.

b) Si Sig. p > Sig. T = Acepta Ho.

Tabla 3: Resultados de prueba de normalidad

Prueba de Shapiro-Wilk para una muestra			
	Estadístico	gl	Sig.
USO_DEL_CELULAR	,923	15	,218
CLIMA_ORGANIZACIONAL	,945	15	,443

Como la muestra es de 15 elementos, se trabajó con la fórmula de **Shapiro-Wilk**, sobre el uso del celular, es mayor que el valor de significancia ($\alpha = 0,05$), aceptándose Ho, lo cual indica que los datos provienen de una distribución normal. En el caso del clima organizacional, los resultados de la significancia asintótica del grupo de estudio, es mayor que el valor de significancia ($\alpha = 0,05$), aceptándose Ho,

concluyendo que, los datos proceden de una distribución normal, debiendo emplearse por lo tanto el coeficiente de correlación de Pearson, como prueba de hipótesis.

Contrastación de hipótesis

Prueba de la hipótesis general

Hi: Existe relación entre el uso del celular y el bajo nivel del clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L.

Ho: No Existe relación entre el uso del celular y el bajo nivel del clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L.

Significancia: α 0,05

Coefficiente de correlación: Correlación de Pearson.

Tabla 4 *Resultados de la Prueba de Correlación de Pearson para la hipótesis general*

		Variable 2: Clima organizacional
Variable 1	Correlación de Pearson	,240
Uso del celular	Significancia	,390
N		15

El coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,240$ (correlación baja) con un valor crítico mayor 5% ($p < 0.000$), indicando que el uso del celular no se correlaciona en forma significativa con el clima organizacional, rechazándose Hi y aceptándose Ho.

En relación al nivel de relación entre las dimensiones del uso del celular y el clima organizacional se tuvieron los resultados siguientes:

Prueba de la hipótesis específica 1

Hi: Existe relación directa entre la dimensión uso de redes sociales y el bajo nivel de clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L. - 2019.

Ho: No existe relación directa entre la dimensión uso de redes sociales y el bajo nivel del Clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L. - 2019.

Significancia: α 0,05.

Coefficiente de correlación: Pearson.

Tabla 5 *Resultados de la Prueba de Correlación de Pearson para la hipótesis específica 1*

		Variable 2: Clima organizacional
Dimensión 1 Uso de redes sociales	Correlación de Pearson	,123
	Significancia	,662
	N	15

Entre el clima organizacional y la dimensión uso de redes sociales, existe una asociación baja positiva ($Rho = 123$), aceptándose la hipótesis nula y rechazando la alterna, es decir no existe relación directa: el clima organizacional y la dimensión uso de redes sociales.

Prueba de la hipótesis específica 2

Hi: Existe una relación directa entre la dimensión uso de mensajería y el bajo nivel del clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L.

Ho: No existe relación directa entre la dimensión uso de mensajería y el bajo nivel del clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L.

La significancia es de 0,05

El coeficiente de correlación es el de Pearson.

Tabla 6 *Resultados de la Prueba de Correlación de Pearson para la hipótesis específica 2*

		Variable 2: Clima organizacional
Dimensión 2 Uso de mensajería	Correlación de Pearson	,302
	Significancia	,274
	N	15

El valor de significancia calculado (0,274) fue superior al planteado (0,05), no existiendo correlación directa. El coeficiente de correlación (0,302) indica un nivel de correlación baja positiva, rechazándose la hipótesis alterna y aceptándose la hipótesis nula.

Prueba de la hipótesis específica 3

Hi: Existe una relación directa entre la dimensión uso de grabadores y el bajo nivel del clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L. - 2019.

Ho: No existe relación directa entre la dimensión uso de grabadores y el bajo nivel del clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L. - 2019.

La significancia es de 0,05

El coeficiente de correlación es el de Pearson.

Tabla 7 Resultados de la Prueba de Correlación de Pearson para la hipótesis específica 3

		Variable 2: Clima organizacional
Dimensión 3 Uso de grabadores	Correlación de Pearson	,019
	Significancia	,947
	N	15

El valor de significancia calculado (0,947) fue superior al planteado (0,05), no existiendo correlación. Además, el coeficiente de correlación (0,019) indica que la correlación es muy baja positiva., rechazándose la hipótesis alterna y aceptándose la hipótesis nula.

Prueba de la hipótesis específica 4

Hi: Existe una relación directa entre la dimensión uso de archivos y el bajo nivel del clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L. - 2019.

Ho: No existe relación directa entre la dimensión uso de archivos y el bajo nivel del Clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L. - 2019.

Significancia: α 0,05.

Coeficiente de correlación: Pearson.

Tabla 8 *Resultados de la Prueba de Correlación de Pearson para la hipótesis específica 1*

		Variable 2: Clima organizacional
Dimensión 4 Uso	Correlación de Pearson	,238 de archivos
	Significancia	,393
	N	15

Entre el clima organizacional y dimensión uso de archivos, existe una asociación baja positiva ($Rho = 238$). Además, $R = (0,393)$ fue superior a $(0,05)$, aceptándose la hipótesis nula y rechazando la alterna, es decir no existe relación significativa entre la dimensión uso de archivos y el bajo nivel del clima organizacional.

V. DISCUSIÓN

En la actual sociedad del conocimiento y la información es indudable que el celular tiene un rol preponderante, para el establecimiento de las comunicaciones y uso se ha extendido desde la casa, hasta los centros de estudios y empresas. Si bien es cierto el uso del celular en el trabajo no es malo, siempre y cuando no se convierta en una adicción y se olviden las responsabilidades que cada colaborador posee. Es frecuente ver a colaboradores de las empresas, concentrados en su celular, texteadando o jugando, dejado de lado sus responsabilidades como colaboradores de la empresa (Rico, 2017).

Es importante resaltar que el uso del celular está generando una dependencias preocupante, tal como lo afirma con Brazuelo y Gallego (2014), quien señala que “las tecnologías móviles se han convertido en artefactos indispensables en la vida diaria de las personas” aumentado la comunicación a larga distancia, que en algunas ocasiones pudiendo deteriorar la comunicación directa de las personas, lo cual conlleva cambios múltiples en los en la forma que se comportan los grupos impactando en las dimensiones del clima organizacional .

El clima organizacional según Brunet (1987), constituye a la forma de comportarse de un trabajador está determinado por el modo que él posee sobre su entorno. Además, es de gran importancia, porque de acuerdo a lo señalado por Córdova y Carrera (2019), quienes en su tesis: Clima organizacional y desempeño laboral para los asesores de negocios en el área de créditos de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito CMAC - Huancayo S.A. agencia la Hermelinda – Trujillo, 2018, concluyen que se encuentra una correlación estadísticamente significativa entre las variables que han sido estudiadas ($p < 0.05$). Por lo que se determina una correlación de alta significancia de ambas variables estudiadas.

Teniendo en cuenta la importancia que tiene el clima organizacional y el creciente uso de los celulares en el estudio, se presenta la indagación realizada sobre el uso del celular y su relación con el bajo nivel del clima organizacional, iniciando la indagación con la medición de ambas variables, para su posterior correlación y determinación causal, obteniéndose los resultados siguientes:

Respecto al uso del celular, de los 15 colaboradores encuestados el 93% se ubica en un nivel regular del uso del celular y existe 7% que se encuentra en el nivel alto, notándose que existe un porcentaje mayoritario (93%) que ubica en el nivel regular del uso del celular, en la empresa estudiada.

Respecto a las dimensiones observamos que en la dimensión uso de redes sociales, las personas a las que se aplicó el cuestionario, se encuentran en un 100% en el nivel alto. En la dimensión uso de mensajes de voz y mensajería, se observa que el 60% se encuentra en el nivel alto, y el 20% en el nivel regular y muy alto. En el caso de la dimensión uso de grabadores de fotos, audios y videos, el 100% se encuentra en el nivel alto. Finalmente, la dimensión uso de archivos de Word, Excel, PDF y PPT, se visualiza un 53% se encuentran en el nivel alto y en un 13% en el nivel muy alto y el 33% en el nivel regular.

Analizando estos resultados se evidencia una tendencia a ubicarse en el nivel alto y regular, de uso de celular en la empresa focalizada, lo cual indica una gran dependencia del uso del teléfono celular.

En relación al clima organizacional, se observa que de los 15 colaboradores encuestados el 73% ubican al clima organizacional en el nivel bueno y el 20% en el nivel regular. Apreciándose que mayoritariamente el nivel de clima organizacional se encuentra en el nivel bueno.

Los resultados de las dimensiones nos indican que en las dimensiones estructura organizativa, el 15% se ubica en el nivel regular, el 20% en el nivel bueno. La dimensión procesos organizaciones, se aprecia que el 47% posee en el nivel bueno, el 47% en el nivel bueno. Sobre la dimensión liderazgo, el 53% considera que es regular y el 47% lo ubica como bueno. La dimensión motivación se ubica en un 60% en el nivel regular y el 40% en el nivel bueno. Sobre la dimensión comunicación, en un 60% se ubica en el nivel regular y en un 40% en el nivel bueno. De lo analizado se deduce que el nivel de desarrollo del clima organizacional, en la empresa estudiada, se ubica principalmente en los niveles bueno y regular.

Es necesario realizar mediciones del clima organizacional en las empresas, teniendo en cuenta lo prescrito por Visbal (2014), quien sostiene que la medición del clima permite diagnosticar a las organizaciones, generar reflexión y desencadenar consenso entre los trabajadores para permitir el desarrollo de cambios sustentables. Además, al apreciar que falta alcanzar el desarrollo óptimo del clima organizacional se debe prever políticas y estrategias para su fortalecimiento, tal como lo señala Pérez (2014), quien en su tesis: Clima organizacional para una cultura de calidad, resalta la necesidad de generar a largo plazo estrategias, para mejorar la calidad de los servicios, ya que se ha convertido en un problema recurrente a pesar del ahínco puesto por dar solución al ambiente laboral.

Respecto a la relación entre el uso del celular y sus dimensiones y el clima organizacional, los resultados obtenidos indicaron los siguientes:

Respecto a la relación entre el uso del celular y el clima organizacional, se determinó que no existe relación entre el uso del celular y el bajo nivel del clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L., obteniéndose un valor del coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,240$ (correlación baja) con un valor crítico mayor 5% ($p < 0.000$), indicando que el uso del celular no se correlaciona en forma significativa con el clima organizacional.

Así mismo se encontró que no existe relación directa entre la dimensión uso de redes sociales y el bajo nivel del Clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L., evidenciándose un nivel de correlación baja positiva ($Rho = 123$).

Además, se identificó que no existe relación directa entre la dimensión uso de mensajería y el bajo nivel del clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L., apreciándose que el valor de significancia calculado (0,274) fue superior al planteado (0,05), no existiendo correlación significativa. Así mismo el coeficiente de correlación (0,302) indica un nivel de correlación baja positiva.

También se corroboró que no existe relación directa entre la dimensión uso de grabadores y el bajo nivel del clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L. - 2019. Así mismo el valor de significancia calculado (0,947) fue superior al planteado

(0,05), no existiendo correlación significativa. Además, el coeficiente de correlación (0,019) indica que la correlación se ubica en el nivel muy baja positiva.

Se encontró además que no existe relación directa entre la dimensión uso de archivos y el bajo nivel del Clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L. – 2019, evidenciándose una asociación baja positiva ($Rho = 238$). Además, el valor de significancia calculado (0,393) fue superior al planteado (0,05), indicando que no existe relación significativa entre la dimensión uso de archivos y el bajo nivel del clima organizacional.

De acuerdo a los hallazgos, se evidencia que no existe relación entre el uso del celular y sus dimensiones y el bajo nivel del clima organizacional.

VI. CONCLUSIONES

1. No se encuentra relación entre el uso del celular y el bajo nivel en la empresa con referencia al clima organizacional. La Central E.I.R.L., obteniéndose un valor del coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,240$ (correlación baja) con un valor crítico mayor 5% ($p < 0.000$), indicando que el uso del celular no se correlaciona en forma significativa con el clima organizacional.
2. No se encuentra relación directa entre la dimensión uso de redes sociales y el bajo nivel del Clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L., evidenciándose un nivel de correlación baja positiva ($Rho = 123$).
3. No se encuentra relación directa entre la dimensión uso de mensajería y el bajo nivel del clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L., apreciándose que el valor de significancia calculado (0,274) fue superior al planteado (0,05), no existiendo correlación significativa. Así mismo el coeficiente de correlación (0,302) indica un nivel de correlación baja positiva.
4. No se encuentra relación directa entre la dimensión uso de grabadores y el bajo nivel del clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L. - 2019. Así mismo el valor de significancia calculado (0,947) fue superior al planteado (0,05), no existiendo correlación significativa. Además, el coeficiente de correlación (0,019) indica que la correlación se ubica en el nivel muy baja positiva..
5. No se encuentra relación directa entre la dimensión uso de archivos y el bajo nivel del Clima organizacional en la empresa La Central E.I.R.L. – 2019, evidenciándose una asociación baja positiva ($Rho = 238$). Además, el valor de significancia es de (0,393) fue superior al planteado (0,05), indicando que no existe relación significativa entre la dimensión uso de archivos y el bajo nivel del clima organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

A los directivos de la empresa La Central – Chapén se sugiere:

Que regulen el uso del celular, para optimizar la calidad de atención al cliente y las relaciones interpersonales.

Promover o adoptar un estilo de liderazgo que motive a los trabajadores, colme sus expectativas y sintonice con su dimensión afectiva, empleando la comunicación como herramientas de interacción y promoción.

Incentivar la satisfacción y motivación del personal que labora dentro del centro de atención y ventas Bitel LA CENTRAL Chapén La Libertad, para promover mejores relaciones entre los jefes y agentes de ventas lo cual generaría tener un buen clima organizacional que será percibido por los usuarios y trabajadores en general.

Programar talleres sobre relaciones interpersonales y peligros sobre uso excesivo del celular, para que así los colaboradores puedan reunirse y recibir charlas para ser orientados en el tema por ende puedan tomar conciencia de sus actitudes y las malas relaciones que afecta a la institución donde laboran.

REFERENCIAS

- Alfaro, R., Leyton, S., Mesa, A., & Saenz, I. (Agosto de 2012). Estudio de la Satisfacción en las Municipalidades de Lima. Lima, Lima, Peru.
- Alvarez Mendez, C. E. (2005). Clima organizacional en empresas colombianas. *Universidad y Empresa*, 100-101.
- Barzuelo, G. &. (9 de Diciembre de 2014). *Educar em Revista*. Obtenido de Educar em Revista: <http://www.scielo.br/pdf/er/nspe4/0101-4358-er-esp-04->
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición*,. Mexico: Trillas.
- Brunete, L. (2011). *El clima Organizacional en las Organizaciones*. Mexico: Trillas.
- Cabrera, G. (09 de Junio de 1996). *Apuntes de Catedra , Comportamiento Organizacional*. Obtenido de Universidad de Chile: <http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/oclima.htm>
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (Tercera edición ed.). Mexico D.F: Mc Graw Hill.
- Comercio electrónico . (10 de Febrero de 2015). *Puro Marketing*. Obtenido de Puro Marketing: <https://www.puromarketing.com/76/19205/comprasonlineimpulsivas-extienden-entre-jovenes.html>
- Gaglianone, V. (22 de Enero de 2017). *La Opinion* . Obtenido de La Opinion : <https://laopinion.com/2015/01/22/adolescentes-adictos-al-celular/>
- Goncalvez, A. (18 de Diciembre de 1997). Dimensiones del Clima Organizacional. *Sociedad Latino Americana Para la Calidad*. Obtenido de Sociedad Latino Americana Para la Calidad.
- Mónica, G. (Junio de 2017). *Biblioteca Virtual de la Universidad de Bilbao*. Obtenido de TENDENCIAS ACTUALES EN ESTRATEGIA Y ACCIÓN DE MARKETING: El Marketing Móvil: https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/24861/TFG_Garcia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MORALES, L. (2017). *IMPACTO DEL MARKETING DIGITAL EN LA DEMANDA DE POSTULANTES A LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE*

LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO DISTRITO DE TRUJILLO
SEMESTRE 2017-10. Obtenido de
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3003/1/RE_ADMI_LUCERO.
MENDOZA_ROSA.RAMIREZ_IMPACTO.DE.MARKETING.DIGITAL_DATOS.
PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3003/1/RE_ADMI_LUCERO.MENDOZA_ROSA.RAMIREZ_IMPACTO.DE.MARKETING.DIGITAL_DATOS.PDF)

Pelaes. (abril de 2014). El clima organizacional y la satisfacción del cliente. Lima, Lima, Peru.

Perez, E. T. (2014). Clima Organizacional para una Cultura de Calidad. *Orbis.Revista Científica de Ciencias Humanas*, 18-22.

Rico, C. (05 de Abril de 2017). *Mundo Adecco*. Obtenido de Mundo Adecco: <https://mundoadecco.com/afecta-el-uso-del-celular-la-productividad-laboral/>

Visbal. (2014). Clima organizacional para una cultura de calidad. *Revista Científica de Ciencias Humanas*, 121-124.

Cordova Juarez, T. C., & Jara Carrera, T. K. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral para los asesores de negocios en el área de créditos de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito CMAC - Huancayo S.A. agencia la Hermelinda – Trujillo, 2018.*

Ballena de la cruz, J. K., & Deza Mendoza, K. (2018). *INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA FERRETERÍA GRUPO AL KOSTO E.I.R.L., CHEPÉN - 2018.*

Vera, R. (12 de noviembre del 2012). El impacto de los Smartphones. Recuperado de: <http://ritaaveraa.blogspot.com/>

Anzola, M. O. (2003). Una mirada de la cultura corporativa. Editorial Universidad externado de Colombia. Colombia

ANEXOS

Anexo 1

Cuadro de Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN			ESCALA DE MEDICIÓN
		OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	
Uso del celular	El uso del celular en la oficina se ha convertido en una prioridad para la mayoría de los colaboradores, pues, más allá de ser una herramienta personal, es un equipo clave a la hora de trabajar y comunicarse con clientes, proveedores y los mismos trabajadores. (Arias Venegas, 2014)	Identificaremos la frecuencia del uso del celular con los datos recolectados del instrumento	Uso de redes sociales. los datos recolectados a los colaboradores de la empresa "La Central" de Chepén	-Uso del Facebook -Uso del YouTube -Uso del WhatsApp Uso del Instagram / Twitter Uso de otras redes sociales -Llamadas de voz - Mensajería -Acceso a archivos de videos. -Música. -Fotos. -Búsqueda y acceso a información. -Acceso a archivos Word, power point, PDF,	Ordinal

Clima organizacional	Es el conjunto de apreciaciones generales de las personas sobre el contorno organizacional. Además, es el conjunto de normas, valores y formas de pensar, actitudes y conductas que caracterizan el diario vivir de los colaboradores dentro de la organización. (Gaspar, 2011)	La investigación se desarrollará en base a una encuesta aplicada a los colaboradores y los jefes de la empresa.	Estructura organizacional Procesos organizacionales El liderazgo Motivación Comunicación	-Estructura ambiental. -coordinación -Toma de decisiones. -Valores -Autoritaria. Participativa Incentivos. -Remuneración -Vertical -Coordinación	Ordinal
-----------------------------	---	---	--	--	---------

Nota: Dimensiones e indicadores del uso del celular según (Arias Venegas, 2014)

Dimensiones e indicadores del Clima organizacional según (Gaspar, 2011)

Anexo 2

CUESTIIONARIO DE ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES:

Estimado Señor (a)(ITA):

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la relación que existe entre el Uso del celular y el clima organizacional en esta prestigiosa empresa. La encuesta es totalmente confidencial, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa que se adecue a su criterio.

DATOS GENERALES

Edad: () Sexo ()

Ocupación: 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

Área donde se desempeña.....cargo

Nivel de estudios alcanzados

Primaria secundaria Instituto tecnológico Universidad Maestría

Fecha:

Para evaluar las variables, marcar con una "x" en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

Nunca (N)	Muy pocas veces (MPV)	Algunas veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

N°	Ítems	N 1	MPV 2	AV 3	CS 4	S 5
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL						
Estructura organizacional						
1.	¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?					
2.	¿Tengo que tipo de objetivos establecidos en mi trabajo?					
3.	Conozco la estructura organizacional de su institución					
4.	Conozco cuales son las funciones que le corresponde desempeñar					
5.	¿Coordino, Planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del Plan Operativo?					

6.	¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos de					
----	--	--	--	--	--	--

N°	Ítems	N 1	MPV 2	AV 3	CS 4	S 5
	la empresa?					
7.	¿Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo?					

Procesos organizacionales

8.	¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?					
9.	¿Cumpló con las metas establecidas en mi área de trabajo?					
10.	¿Soy responsable de cumplir los estándares de Desempeño y/o rendimiento?					
11.	¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?					

Liderazgo

12.	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?					
13.	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?					
14.	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?					
15.	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la empresa?					

Motivación

16.	¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial?					
17.	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					

18.	¿Siente que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?					
19.	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?					
Comunicación						
20.	¿Cree usted que el alcalde y los jefes(as) de cada área se comunican adecuada y oportunamente?					
21.	¿Cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?					
22.	¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?					
23.	¿Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?					

CUESTIIONARIO DE ENCUESTA DE USO DEL CELULAR

INSTRUCCIONES:

Estimado Señor (a)(ITA):

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la relación que existe entre el Uso del celular y el clima organizacional en esta prestigiosa empresa. La encuesta es totalmente confidencial, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible. Responda las alternativas de respuesta según corresponda.

Marque con sinceridad, con una "X" la alternativa que corresponda a su realidad, respecto a la dependencia del uso del celular.

DATOS GENERALES

Edad: () Sexo ()

Ocupación : 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

Área donde se desempeña.....cargo

Nivel de estudios alcanzados

Primaria secundaria Instituto tecnológico Universidad Maestría

Fecha:

Para evaluar las variables, marcar con una "x" en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

Nunca (N)	Muy pocas veces (MPV)	Algunas veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

N°	Ítems	N 1	MPV 2	AV 3	CS 4	S 5
VARIABLE: USO DEL CELULAR						
Dependencia por el uso de redes sociales						
1.	Tengo predisposición para el uso del Facebook como red social					
2.	Siento disposición favorable para el uso de la red social Yo tu be					
3.	Siendo que tengo gran dependencia por el uso del WhatsApp para chatear con mis amigos					

4.	Mantengo una actitud positiva para realizar comentarios mediante el uso del Instagram / Twitter					
5.	Busco nuevas redes sociales y accedo a ellas para hace amigos o conocer nuevas personas					
6.	Tengo gran dependencia por el uso de las redes sociales en mi celular					

N°	Ítems	N 1	MPV 2	AV 3	CS 4	S 5
----	-------	-----	-------	------	------	-----

Dependencia por el uso de llamadas de voz y mensajería

7.	Con frecuencia recibo llamadas en mi celular					
8.	Con frecuencia realizo llamadas en mi celular					
9.	Si alguien me llama por el celular, dejo de hacer las cosas para contestar					
10.	Con frecuencia escribo mensajes en mi celular					
11.	Con frecuencia recibo y leo mensajes en mi celular					
12.	Con frecuencia reenvió mensajes a mis contactos, utilizando mi celular.					

Dependencia por el uso de grabadores de audio, fotos y video

13.	Tengo alto grado de interés en recibir videos de otras personas en mi celular					
14.	Con frecuencia descargo archivos de video en mi celular					
15.	Escucho música en mi celular					
16.	Tengo gran cantidad de archivos de música almacenados en mi celular					
17.	Recibo en forma frecuente fotos de mis amigos en mi celular					
18.	Comparto fotos con mis amigos mediante mi celular					
Dependencia por el uso de archivos en Word, PDF, Excel y PPT.						
19.	Hago diversas búsquedas de información, utilizando motores de búsqueda en mi celular					
20.	Con frecuencia utilizo mi celular para leer artículos, tesis u otros medios de información					
21.	Accedo a información de noticias utilizando mi celular					
22.	Accedo con frecuencia a archivos de textos en Word o PDF, utilizando mi celular					
23.	Acceso con frecuencia a archivos tipo Power Point, utilizando mi celular					
24.	Accedo con frecuencia a bases de datos para recoger información, utilizando mi celular.					

“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”

Chepén, 19 de Noviembre del 2019



SRA. KELY VARGAS ESTRADA
DUEÑA DE LA EMPRESA LA CENTRAL E.I.R.L

SOLICITO: Brinde Autorización para Aplicación de Encuesta en la Entidad

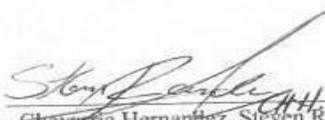
Por intermedio del presente nos dirigimos a usted para expresarle nuestro cordial saludo y al mismo tiempo manifestarle que somos alumnos de la Universidad Cesar Vallejo Escuela Profesional de Administración VIII ciclo y a la vez exponemos lo siguiente:

Que siendo requisito para poder sustentar nuestro trabajo de investigación denominado “Uso del celular y el clima organizacional en la empresa de atención al cliente y venta Bitel La Central E.I.R.L. Chepén 2019” . Por este motivo hemos recurrido a su distinguida persona con el fin de que nos brinde las facilidades necesarias a efectos de aplicar una encuesta a sus colaboradores y así permita desarrollar nuestra investigación con éxito.

Esperando contar con su cooperación, hacemos propicia la ocasión para expresarle las muestras de estima y consideración

Para obtener el grado de bachiller en Administración.

Atentamente,


Chavarría Hernández, Steven Ronaldo


Vargas Estrada, Gladys Daniela



Anexo 4 Formato de validación del instrumento

ANEXO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO/CUESTIONARIO

DATOS DEL EVALUADOR

- APELLIDOS Y NOMBRES: Aguilar Chávez Pablo Valentino
- N° DE COLEGIATURA: 447
- PROFESION: Ing. Estadístico
- LUGAR DE TRABAJO: UCV
- CARGO QUE DESEMPEÑA: Docente Metodólogo
- ÁREA: Ciencias Empresariales

Ítems / Preguntas	Objetivos Específicos	Escala Evaluativa			Observaciones
		A	B	C	
¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Tengo objetivos establecidos en mi trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
Conoce la estructura organizacional de su institución	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
Conozco cuales son las funciones que le corresponde desempeñar	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Coordino, Planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del Plan Operativo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos de la empresa?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			

¿Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Soy responsable de cumplir los estándares de Desempeño y/o rendimiento?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Mis compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Mi jefe inmediato me asigna tareas de una manera proporcionada y justa?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Mi jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Participo en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo ?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Estoy de acuerdo con mi asignación salarial?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿El medio ambiente me permite desenvolverse adecuadamente en mi trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Siento que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			

¿Cree usted que sus jefes de área se comunican adecuadamente y oportunamente?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Cuento con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con mi trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Para mí los canales de comunicación son suficientes para comunicarme con los trabajadores?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
Tengo predisposición para el uso del Facebook como red social	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Siento disposición favorable para el uso de la red social Youtube	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Siento que tengo gran dependencia por el uso del WhatsApp para chatear con mis amigos	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Mantengo una actitud positiva para realizar comentarios mediante el uso del Instagram / Twitter	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Busco nuevas redes sociales y accedo a ellas para hacer amigos o conocer nuevas personas	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
Tengo gran dependencia por el uso de las redes sociales en mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			

Con frecuencia recibo llamadas en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Con frecuencia realizo llamadas en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Si alguien me llama por el celular, dejo de hacer las cosas para contestar	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Con frecuencia escribo mensajes en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Con frecuencia recibo y leo mensajes en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Con frecuencia reenvió mensajes a mis contactos, utilizando mi celular.	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Tengo alto grado de interés en recibir videos de otras personas en mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Con frecuencia descargo archivos de video en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Escucho música en mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Tengo gran cantidad de archivos de música almacenados en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			

Recibo en forma frecuente fotos de mis amigos en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Comparto fotos con mis amigos mediante mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Hago diversas búsquedas de información, utilizando motores de búsqueda en mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Con frecuencia utilizo mi celular para leer artículos, tesis u otros medios de información	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Accedo a información de noticias utilizando mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Accedo con frecuencia a archivos de textos en Word o PDF, utilizando mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Acceso con frecuencia a archivos tipo Power Point, utilizando mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Accedo con frecuencia a bases de datos para recoger información, utilizando mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			

ESCALA EVALUATIVA DE CORRESPONDENCIA ÍTEMS – OBJETIVOS:

A: TOTALMENTE DE ACUERDO

B: DE ACUERDO

C: DESACUERDO

FECHA: 19/11/19



FIRMA Y SELLO

ANEXO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO/CUESTIONARIO

DATOS DEL EVALUADOR

- APELLIDOS Y NOMBRES: Albuquerque Arana, F. Elizabeth
- N° DE COLEGIATURA: 00038
- PROFESION: lic. en Admón.
- LUGAR DE TRABAJO: chepén
- CARGO QUE DESEMPEÑA: Docente
- ÁREA: Escuela de Administración

Ítems / Preguntas	Objetivos Específicos	Escala Evaluativa			Observaciones
		A	B	C	
¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Tengo objetivos establecidos en mi trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
Conozco la estructura organizacional de su institución	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.		X		cambiar
Conozco cuales son las funciones que le corresponde desempeñar	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.		X		
¿Coordino, Planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del Plan Operativo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos de la empresa?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			

¿Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Soy responsable de cumplir los estándares de Desempeño y/o rendimiento?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Mis compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Mi jefe inmediato me asigna tareas de una manera proporcionada y justa?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Mi jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.		X		
¿Participo en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo ?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Estoy de acuerdo con mi asignación salarial?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿El medio ambiente me permite desenvolverse adecuadamente en mi trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.		X		
¿Siento que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			

¿Cree usted que sus jefes de área se comunican adecuadamente y oportunamente?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.		X		
¿Cuento con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con mi trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Para mí los canales de comunicación son suficientes para comunicarme con los trabajadores?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
Tengo predisposición para el uso del Facebook como red social	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Siento disposición favorable para el uso de la red social Youtube	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Siento que tengo gran dependencia por el uso del WhatsApp para chatear con mis amigos	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Mantengo una actitud positiva para realizar comentarios mediante el uso del Instagram / Twitter	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Busco nuevas redes sociales y accedo a ellas para hacer amigos o conocer nuevas personas	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
Tengo gran dependencia por el uso de las redes sociales en mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			

Con frecuencia recibo llamadas en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Con frecuencia realizo llamadas en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa		X		
Si alguien me llama por el celular, dejo de hacer las cosas para contestar	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Con frecuencia escribo mensajes en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Con frecuencia recibo y leo mensajes en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Con frecuencia reenvió mensajes a mis contactos, utilizando mi celular.	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Tengo alto grado de interés en recibir videos de otras personas en mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Con frecuencia descargo archivos de video en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Escucho música en mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Tengo gran cantidad de archivos de música almacenados en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			

Recibo en forma frecuente fotos de mis amigos en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Comparto fotos con mis amigos mediante mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Hago diversas búsquedas de información, utilizando motores de búsqueda en mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Con frecuencia utilizo mi celular para leer artículos, tesis u otros medios de información	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Accedo a información de noticias utilizando mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Accedo con frecuencia a archivos de textos en Word o PDF, utilizando mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Accedo con frecuencia a archivos tipo Power Point, utilizando mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa		X		
Accedo con frecuencia a bases de datos para recoger información, utilizando mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			

ESCALA EVALUATIVA DE CORRESPONDENCIA ÍTEMS – OBJETIVOS:

A: TOTALMENTE DE ACUERDO

B: DE ACUERDO

C: DESACUERDO

FECHA: 19-11-19

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Edi...', written over a horizontal line.

FIRMA Y SELLO

ANEXO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO/CUESTIONARIO

DATOS DEL EVALUADOR

- APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. RIGOBERTO CHAVARRIA ALBITRÉS.
- N° DE COLEGIATURA: ANR 1415848.
- PROFESION: DOCENTE EN GESTION INSTITUCIONAL.
- LUGAR DE TRABAJO: I.E CARLOS A. OLIVARES.
- CARGO QUE DESEMPEÑA: SUB DIRECTOR.
- ÁREA. CIENCIAS Y LETRAS.

<u>Items / Preguntas</u>	<u>Objetivos Específicos</u>	<u>Escala Evaluativa</u>			<u>Observaciones</u>
		<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	
¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			Verificar los objetivos
¿Tengo objetivos establecidos en mi trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
Conoce la estructura organizacional de su institución	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
Conozco cuales son las funciones que le corresponde desempeñar	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
¿Coordino, Planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del Plan Operativo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos de la empresa?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
¿Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			

¿Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
¿Soy responsable de cumplir los estándares de Desempeño y/o rendimiento?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
¿Mis compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
¿Mi jefe inmediato me asigna tareas de una manera proporcionada y justa?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
¿Mi jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
¿Participo en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
¿Estoy de acuerdo con mi asignación salarial?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
¿El medio ambiente me permite desenvolverse adecuadamente en mi trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
¿Siento que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			

¿Cree usted que sus jefes de área se comunican adecuadamente y oportunamente?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
¿Cuento con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con mi trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
¿Para mí los canales de comunicación son suficientes para comunicarme con los trabajadores?.	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
Tengo predisposición para el uso del Facebook como red social.	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa.	A			
Siento disposición favorable para el uso de la red social YouTube.	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa.	A			
Siento que tengo gran dependencia por el uso del WhatsApp para chatear con mis amigos.	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	A			
Mantengo una actitud positiva para realizar comentarios mediante el uso del Instagram / Twitter.	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa.	A			
Busco nuevas redes sociales y accedo a ellas para hacer amigos o conocer nuevas personas	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
Tengo gran dependencia por el uso de las redes sociales en mi celular.	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
Con frecuencia recibo llamadas en mi celular.	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa.	A			

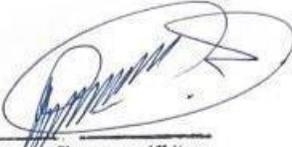
Con frecuencia realizo llamadas en mi celular.	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa.	A			
Si alguien me llama por el celular, dejo de hacer las cosas para contestar.	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
Con frecuencia escribo mensajes en mi celular.	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa.	A			
Con frecuencia recibo y leo mensajes en mi celular.	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa.	A			
Con frecuencia reenvió mensajes a mis contactos, utilizando mi celular.	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa.	A			
Tengo alto grado de interés en recibir videos de otras personas en mi celular.	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	A			
Con frecuencia descargo archivos de video en mi celular.	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa.	A			
Escucho música en mi celular.	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
Tengo gran cantidad de archivos de música almacenados en mi celular.	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa.	A			
Recibo en forma frecuente fotos de mis amigos en mi celular.	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa.	A			
Comparto fotos con mis amigos mediante mi celular.	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa.	A			

Hago diversas búsquedas de información, utilizando motores de búsqueda en mi celular.	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
Con frecuencia utilizo mi celular para leer artículos, tesis u otros medios de información.	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
Accedo a información de noticias utilizando mi celular.	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
Accedo con frecuencia a archivos de textos en Word o PDF, utilizando mi celular.	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
Acceso con frecuencia a archivos tipo Power Point, utilizando mi celular.	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			
Accedo con frecuencia a bases de datos para recoger información, utilizando mi celular.	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa.	A			

ESCALA EVALUATIVA DE CORRESPONDENCIA ÍTEMS – OBJETIVOS:

- A: TOTALMENTE DE ACUERDO
- B: DE ACUERDO
- C: DESACUERDO

FECHA: 14/11/2019.


 Rigoberto Chaves Arbitro
 ASESORIA EDUCATIVA ESTADÍSTICA
 COLEGIATURA N°1415848.

ANEXO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO/CUESTIONARIO

DATOS DEL EVALUADOR

- APELLIDOS Y NOMBRES: Cedron Medina Carlos A.
- N° DE COLEGIATURA: CIAD 23383
- PROFESION: Lic. Administración
- LUGAR DE TRABAJO: UCV - Chepen
- CARGO QUE DESEMPEÑA: Docente TC
- ÁREA: Finanzas Empresariales.

<u>Items / Preguntas</u>	<u>Objetivos Específicos</u>	<u>Escala Evaluativa</u>			<u>Observaciones</u>
		<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	
¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			Verificar los objetivos.
¿Tengo objetivos establecidos en mi trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
Conoce la estructura organizacional de su institución	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
Conozco cuales son las funciones que le corresponde desempeñar	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.		X		
¿Coordino, Planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del Plan Operativo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos de la empresa?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.		X		

¿Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Soy responsable de cumplir los estándares de Desempeño y/o rendimiento?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Mis compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.		X		
¿Mi jefe inmediato me asigna tareas de una manera proporcionada y justa?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Mi jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Participo en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Estoy de acuerdo con mi asignación salarial?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿El medio ambiente me permite desenvolverse adecuadamente en mi trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Siento que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			

¿Cree usted que sus jefes de área se comunican adecuadamente y oportunamente?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Cuento con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con mi trabajo?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
¿Para mí los canales de comunicación son suficientes para comunicarme con los trabajadores?	Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
Tengo predisposición para el uso del Facebook como red social	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Siento disposición favorable para el uso de la red social Youtube	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Siento que tengo gran dependencia por el uso del WhatsApp para chatear con mis amigos	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa		X		
Mantengo una actitud positiva para realizar comentarios mediante el uso del Instagram / Twitter	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Busco nuevas redes sociales y accedo a ellas para hacer amigos o conocer nuevas personas	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa.	X			
Tengo gran dependencia por el uso de las redes sociales en mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			

Con frecuencia recibo llamadas en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Con frecuencia realizo llamadas en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Si alguien me llama por el celular, dejo de hacer las cosas para contestar	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Con frecuencia escribo mensajes en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Con frecuencia recibo y leo mensajes en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Con frecuencia reenvió mensajes a mis contactos, utilizando mi celular.	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa		X		
Tengo alto grado de interés en recibir videos de otras personas en mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Con frecuencia descargo archivos de video en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Escucho música en mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Tengo gran cantidad de archivos de música almacenados en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa		X		

Recibo en forma frecuente fotos de mis amigos en mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Comparto fotos con mis amigos mediante mi celular	Identificar la frecuencia de la utilización del teléfono móvil en la empresa	X			
Hago diversas búsquedas de información, utilizando motores de búsqueda en mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Con frecuencia utilizo mi celular para leer artículos, tesis u otros medios de información	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Accedo a información de noticias utilizando mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Accedo con frecuencia a archivos de textos en Word o PDF, utilizando mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Acceso con frecuencia a archivos tipo Power Point, utilizando mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			
Accedo con frecuencia a bases de datos para recoger información, utilizando mi celular	Analizar la influencia del uso del celular y el desarrollo del clima organizacional en la empresa	X			

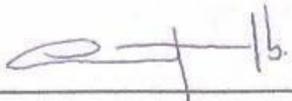
ESCALA EVALUATIVA DE CORRESPONDENCIA ÍTEMS – OBJETIVOS:

A: TOTALMENTE DE ACUERDO

B: DE ACUERDO

C: DESACUERDO

FECHA: 26/11/19



A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'O', a horizontal line, and a vertical line ending in a small 'b'.

FIRMA Y SELLO