

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Clima organizacional y bienestar laboral en colaboradores de una fábrica textil en Chiclayo, 2023

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Karen Jhoselin Montalvo Gastulo

ASESOR

Luis Alberto Ubillus Ubillus

<https://orcid.org/0000-0002-2802-8334>

Chiclayo, 2025

**Clima organizacional y bienestar laboral en colaboradores de una
fábrica textil en Chiclayo, 2023**

PRESENTADA POR

Karen Jhoselin Montalvo Gastulo

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Roberto Manuel Anchorena Roggeroni

PRESIDENTE

Aldo Antonio Pineda Palomino

SECRETARIO

Luis Alberto Ubillus Ubillus

VOCAL

Dedicatoria

Dedico esta investigación de manera especial a Dios, a mis padres Abelardo Montalvo y Sonia Gastulo, por haberme forjado con valores, perseverancia y por el aliento que me brindan para lograr cada una de mis metas. Asimismo, a Marlene Gastulo, por su dedicación y compañía en cada paso de mi vida. Para ustedes, todo mi esfuerzo y dedicación.

Agradecimientos

Agradezco de especial consideración a mi asesor Mgtr. Luis Ubillus Ubillus y a mi maestra metodóloga Mgtr. Jessica Solano Cavero, por brindarme su guía constante y sus conocimientos adquiridos a lo largo de este proceso. Asimismo, a la administradora de la fábrica, por permitirme realizar mi investigación sin mayor dificultad.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE UNA FABRICA TEXTIL EN CHICLAYO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Índice

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción.....	8
Revisión de literatura.....	10
Materiales y métodos.....	14
Resultados y discusión.....	15
Conclusiones.....	22
Recomendaciones.....	23
Referencias.....	24
Anexos.....	27

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito general determinar la relación entre clima organizacional y bienestar laboral en colaboradores de una fábrica textil en Chiclayo, 2023. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección, tomando en cuenta un cuestionario basado en los aportes teóricos de Gonzáles (2014) empleado para medir ambas variables en un contexto organizacional, el cual contó con 35 ítems para evaluar el clima organizacional y 18 ítems para medir el bienestar laboral, descritos en una escala de valoración ordinal. Para ello se consideró a una muestra de 141 colaboradores. Como principales hallazgos, se distingue un nivel medio de clima organizacional en mayor proporción y un nivel medio de bienestar laboral, siendo aún necesario mejorar aspectos como el apoyo a los empleados, la comunicación y la promoción de la innovación en el lugar de trabajo. A partir del análisis estadístico se demuestra que existe una relación con alta significancia entre el clima organizacional y el bienestar laboral en la fábrica textil, por lo tanto, la mejora del clima organizacional puede repercutir de manera positiva en el bienestar de los trabajadores, fundamentalmente cuando se ejecutan acciones de apoyo a los empleados, mayor comunicación y la claridad de metas.

Palabras clave: bienestar laboral, relaciones laborales, organización industrial

Abstract

The general purpose of this research was to determine the relationship between organisational climate and well-being at work in employees of a textile factory in Chiclayo, 2023. The survey was used as a collection technique, taking into account a questionnaire based on the theoretical contributions of Gonzáles (2014) used to measure both variables in an organisational context, which had 35 items to assess the organisational climate and 18 items to measure well-being at work, described on an ordinal rating scale. A sample of 141 employees was considered for this purpose. The main findings were a medium level of organisational climate and a medium level of well-being at work, although there is still a need to improve aspects such as employee support, communication and the promotion of innovation in the workplace. The statistical analysis shows that there is a highly significant relationship between the organisational climate and well-being at work in the textile factory. Therefore, the improvement of the organisational climate can have a positive impact on the well-being of the workers, especially when actions are taken to support employees, improve communication and clarify goals.

Keywords: well-being, labor-management relations, industrial organization.

Introducción

En la actualidad, existe un notable incremento en la implementación de estrategias basadas en mejorar el bienestar del empleado, debido a que las altas direcciones ahora reconocen la importancia que el tema tiene tanto para los trabajadores como para la propia empresa. Este aumento de atención se refleja en que, durante el último año, un 76 % de las empresas han destinado un mayor presupuesto al área de recursos humanos (Marsh, 2022).

Por otro lado, el clima organizacional, es el lugar en el cual los empleados llevan a cabo sus responsabilidades laborales. Este entorno incluye tanto aspectos físicos como intangibles, lo que significa que también se tienen en cuenta las relaciones entre los miembros del equipo. No obstante, muchas veces es dejado de lado, lo cual resulta ser perjudicial debido a que ello impacta directamente en el desarrollo de funciones y en el logro de objetivos organizacionales (Acendo, 2022).

En el último estudio de la empresa Rankmi, el ámbito internacional, se consultó a cada líder y miembro del área de recursos humanos (RR.HH.) en Latinoamérica acerca de cuáles fueron los desafíos del año 2022, dentro de los cuales se destaca el impulso a las transformaciones digitales en dicha área, la mejora del nivel de satisfacción y agrado dentro de la empresa, disminuyendo en gran medida el estrés y cansancio en el trabajo, ello con la finalidad de incrementar el nivel productivo y el desenvolvimiento de cada trabajador (Rankmi, 2022). Asimismo, durante los dos últimos años, la incertidumbre ante un despido sorpresivo incrementó, conllevando a las empresas a disponer de espacios apropiados en los cuales se brinde soporte emocional, salud mental y se fomente la integración entre los trabajadores.

En cuanto al sector textil, España registró una caída del 57 % de sus ventas en los últimos dos años, a ello se suma el actual conflicto entre Rusia y Ucrania que también incrementa los costos de los suministros. Asimismo, se estima que existen 17 219 tiendas menos en esta industria, lo que conlleva a disminuir el número de trabajadores, empleando 35 266 menos mano de obra. Si bien es cierto, el continente asiático sigue siendo el líder en cuanto a temas de confección, calzado y textil (55 % de las exportaciones mundiales), también se enfrenta a nuevos desafíos sobre todo enmarcados en cuanto a la productividad dado que a muchos de los colaboradores no se les brinda incentivos, principalmente países como Tailandia, Filipinas, Camboya y Bangladesh (Asociación Empresarial de Comercio Textil, 2022).

En el contexto nacional, muchas de las compañías buscan el fortalecimiento de los planes en torno al tema de salud del trabajador, pasando de un 50 % a 45 % en el último año. De igual manera el Programa de Asistencia al Empleado ha logrado un 70 % de asistencia psicológica bajo la modalidad virtual sobre un 43 % este último año. Así también, se realizó una encuesta

a peruanos sobre su lugar de trabajo ante la pregunta ¿Eres feliz en tu trabajo? Obteniendo como resultados que un 76 % de los empleados respondieron negativamente ante la pregunta. De dicho valor, el veintidós por ciento sostiene no encontrarse ante un trabajo con altos desafíos, mientras que un 20 % afirma no tener un clima laboral adecuado y un 19 % señala no contar con buenos líderes, incluso un 12.5% indica estar disconforme con su salario (Infocapitalhumano, 2022).

Es así que, en nuestro país, uno de los puntos a considerar para los colaboradores es el clima organizacional, siendo un aspecto muy relevante. De acuerdo con el Ministerio de la Producción (2022), en 2020, alrededor de 600,000 empresas cerraron o se volvieron informales, y el sector manufacturero, en especial la industria textil, que en su mayoría está conformada por micro y pequeñas empresas (MYPE), fue uno de los más afectados. Esto resultó en una disminución del 33.3% en el número de empresas formales durante ese año.

En este contexto, se encuentra una organización que forma parte del sector industrial textil y está ubicada en el distrito de La Victoria, Chiclayo. Esta empresa se dedica a la fabricación y comercialización de sacos y telas de polipropileno, cuenta con más de 25 años de trabajo continuo desde el inicio de sus operaciones, teniendo como principales clientes a Mypes de diferentes partes del país que demandan grandes cantidades de envases fabricados por esta compañía.

Sin embargo, desde hace dos años, se observan deficiencias en cuanto a su clima organizacional, caracterizada por una comunicación deficiente, falta de reconocimiento y motivación, carga laboral excesiva y un ambiente laboral tenso. Esta situación no solo afecta la salud de los empleados, sino que también repercute en la productividad y la rentabilidad de la empresa. Se cree que podría estar estrechamente relacionada con el bienestar de los trabajadores, haciendo evidente la necesidad de que los empresarios de esta industria tomen medidas concretas. Estas acciones son cruciales para poder alcanzar los objetivos establecidos y evitar mayores pérdidas.

De acuerdo a lo mencionado, se cree necesario indagar sobre el vínculo entre ambas variables siendo ello un motivo a considerar, pretendiendo cubrir: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el bienestar laboral en colaboradores de una fábrica textil en Chiclayo, 2023?

Por consiguiente, en la presente investigación se analizaron aportes actualizados en cuanto a la temática para profundizar, utilizando instrumentos de alta consistencia y validez, adaptados al contexto local y dentro de una empresa del sector industrial textil. Asimismo, gracias a la

ejecución de la investigación, se dio respuesta al planteamiento general, permitiendo a los gestores de la empresa tomar acción y mejores decisiones en beneficio de los colaboradores.

Finalmente, como beneficiarios indirectos de la investigación, se encuentra los mismos colaboradores y parte de su contexto social, dado que al ser un referente de lo que ocurre en la realidad de esta empresa, se buscarían alternativas de solución con la finalidad de mejorar el clima organizacional y de la misma manera el bienestar laboral. También se contribuye al cuerpo de conocimientos científicos al proporcionar datos empíricos actualizados sobre esta relación, enriqueciendo el abordaje de estas variables.

Ante ello, el objetivo primordial es determinar la relación entre clima organizacional y bienestar laboral en colaboradores de una fábrica textil; a su vez como objetivos específicos tenemos, identificar el nivel de clima organizacional, así como identificar el nivel de bienestar laboral de y determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y bienestar laboral en colaboradores de una fábrica textil en Chiclayo, 2023.

Revisión de literatura

A continuación, tenemos a los siguientes antecedentes quienes respaldan a la presente investigación, partiendo desde la perspectiva internacional,

En cuanto a ciertos hallazgos sobre el bienestar laboral, Espinoza et al. (2021), ejecutaron un estudio en México donde evaluaron el bienestar dentro en el trabajo de empleados de diversas organizaciones, encontrando que la principal afectación en relación a su bienestar se encuentra vinculado a las emociones, siendo catalogado como un factor de riesgo y que podría afectar la salud física del trabajador. Asimismo, Soltani et al. (2020), sostienen que la interacción compleja entre el ciclo trabajo-descanso, la sobrecarga de responsabilidades, los problemas económicos, la falta de vacaciones, las presiones laborales, los marcos comunicativos y las experiencias, convergen para influir en el bienestar

Respecto a estudios únicamente sobre el clima organizacional, Culma et al. (2020), tuvieron el objetivo de identificar los factores más prevalentes de esta variable durante la amplia adopción del teletrabajo, cuyos resultados indican que, para una gran parte de la población, las gestiones organizacionales relacionadas con el clima no han sido apropiadas para satisfacer las necesidades básicas de los colaboradores ni para impulsar el crecimiento de las empresas. Por su parte, en referencia a ambas variables, Rubina et al. (2021), demostraron una estrecha asociación del clima organizacional y el bienestar de los empleados, cuyo coeficiente de correlación fue 0,37, implicando que es esencial para preservar la salud mental y física de los

individuos, además de fomentar un clima organizacional saludable y una fuerza laboral comprometida y resiliente.

Así también, Prasad et al. (2020), analizaron diversos factores que se asocian al bienestar laboral, demostrando que uno de estos es el clima organizacional (.820), siendo un factor además influyente dentro del contexto actual, ya que cuando este clima es positivo, promueve un ambiente de trabajo en el que los empleados se sienten valorados, respetados y motivados. Mientras que, al considerar los elementos internos de la variable, Chengedzai (2019) encontró que cada una de las dimensiones del clima organizacional: relación jefe-empleado (.000), condiciones laborales (.001), remuneraciones (.040) y asignación de labores (.002) se relacionan estadísticamente con el bienestar del empleado, con un coeficiente integrado de .478, implicando un mayor grado de satisfacción en el centro de trabajo y una disminución de tensiones, conflictos o un ambiente poco saludable.

Asimismo, en referencia al aporte de Moloche (2021), el vínculo de las diversas dinámicas laborales no puede deslucir la influencia poderosa del clima organizacional ya que la construcción de un ambiente agradable y el fomento de relaciones interpersonales saludables trascienden las diferencias y forjan un terreno fértil donde florecen la satisfacción y el bienestar general de los empleados, razón por la cual se encuentran vinculados. Por consiguiente, Martínez et al. (2022) realizaron un análisis del clima organizacional y bienestar de los trabajadores, logrando contrastar que ambos elementos se encuentran correlacionados, alcanzando un coeficiente positivo alto con valor de 0,790, agregando además que los líderes desempeñan un rol crucial en la creación y el mantenimiento de un clima laboral propicio.

Mientras que, Gómez et al., (2019), en un análisis descriptivo reveló que las dimensiones del clima organizacional, específicamente autonomía, confianza y apoyo, se encontraban en niveles adecuados, además, en cuanto al bienestar laboral, los trabajadores informaron tener un nivel intermedio, observando correlaciones positivas moderadas entre dichos elementos y las variables integradas.

En cuanto a las bases teóricas del clima organizacional o también conocido como clima laboral, se hace referencia al entorno existente entre cada miembro de una empresa, basado en el estado emocional del trabajador (Chagray et al., 2020). Daza et al. (2021) mencionan que son percepciones que presentan los propios empleados de su contexto de trabajo, mismo que se encuentra determinado por aspectos de índole personal y organizacional. Por su parte, Espinoza y Jiménez (2019) afirman que el clima organizacional es la manera en cómo cada trabajador percibe su contexto laboral influyendo grandemente en su comportamiento.

Asimismo, Canales et al. (2021) manifiesta que un correcto clima laboral se presenta como producto de la asertiva aplicación de estrategias donde el trabajador se convierte en actor principal, pudiéndose obtener múltiples ventajas de ello, donde principalmente se obtiene desenvolvimientos laborales eficientes que satisfacen tanto al trabajador como a la propia organización. Por su parte, Barrios et al. (2020) mencionan que, al ser un factor subjetivo resulta más complicado esbozar una definición, debido a que la percepción es muy versátil en cada persona, sin embargo, hace referencia al grado de satisfacción que el trabajador demuestra dentro de la organización.

En cuanto a su importancia, Macías y Vanga (2021) sostienen que se encuentra enfocada en el impacto que crea en el comportamiento, siendo reconocida como un elemento de gran relevancia en la búsqueda de optimización en los entes. Iglesias et al. (2020) reconocen que se debe ser un aspecto que genere especial atención dentro de las empresas debido a su influencia tanto en el personal como en la propia organización. Por su parte, Achote et al. (2022) manifiestan que este produce cambios importantes en las actitudes de los trabajadores y en su desenvolvimiento, permitiendo el logro de los objetivos.

En función de los aportes teóricos desarrollados por González (2014), la forma de dimensionar esta variable, es a partir de cuatro elementos clave: Apoyo, Innovación, Reglas y Metas, basados en las interrelaciones desarrolladas por los trabajadores en su centro de trabajo:

Como parte de la dimensión Apoyo, según González (2014) está representado por cuán flexible es la empresa con los trabajadores, así como que facilidades brinda a su personal para que se sienta a gusto, seguro y en confianza. De esta manera las organizaciones demuestran interés por sus trabajadores, ayudándolos a solucionar problemáticas de índole laboral y personal. Así mismo con Deroncele et al. (2020) quienes mencionan que se encarga de evaluar el nivel de colaboración, solidaridad y vínculos afectuosos existentes entre todos los miembros de una empresa. Aldana et al. (2018) afirma que se crean mecanismos de ayuda y cooperación frente a diferencias significativas en relación a una oportunidad o capacidad.

La segunda dimensión Innovación, está dada por la apertura ante los cambios, aceptando nuevas ideas, desafíos y metas, permitiendo situaciones de conflicto y de desacuerdo, pues producto de ello se analizan nuevas oportunidades de progreso y aprendizaje (González, 2014). Asimismo, Deroncele et al. (2020) mencionan que permite evaluar como ideas nuevas son estimuladas y cómo son recibidas por los miembros de una empresa. Aldana et al. (2018) considera que las organizaciones producen ideas nuevas que permiten hacer frente al mercado cambiante.

En cuanto a la dimensión Reglas, para González (2014) está dado por un conjunto de normativas y mecanismos de control que regulan el comportamiento del trabajador y funcionamiento de la empresa. Deroncele et al. (2020) mencionan que permite la medición del comportamiento del trabajador en base al respeto de reglamentos claramente establecidos. Aldana et al. (2018) expresa que se establecen normas con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos con anterioridad.

Y, en cuanto a la dimensión Metas, González (2014) hace referencia a la búsqueda de nuevos objetivos que permitan el logro de resultados esperados que promuevan el desarrollo organizacional en el tiempo. Así también, Deroncele et al. (2020) mencionan que las metas permiten medir la forma como ciertas acciones y trabajo en equipo se orientan al logro de objetivos fijados previamente. Para Aldana et al. (2018) se encuentra determinado por aquellos objetivos dados en relación a las necesidades y expectativas.

Por otro lado, como parte de las bases teóricas sobre el Bienestar Laboral, se tiene a Calderón et al. (2019) quienes hacen referencia que este se encuentra dado por elementos psicológicos y sociales que inciden en el nivel de percepción del trabajo mismo. Patlán (2016), por su parte, manifiesta que el bienestar en el trabajo hace referencia a un estado afectivo que presentan los trabajadores en relación a su centro de trabajo y desarrollo de sus funciones. Para Gómez et al. (2019) el concepto de bienestar laboral tiene múltiples acepciones, no obstante, todas ellas se encuentran relacionadas a las percepciones creadas en base al estado de ánimo del ser humano como: felicidad, satisfacción, entre otros.

En tanto, se encuentra Martínez y Rivera (2019) quienes sostienen que el bienestar laboral no únicamente se encuentra vinculado al estado de salud físico del colaborador, sino también con su bienestar emocional, por ello resulta ser muy importante para motivar a los trabajadores, mejorando sus niveles productivos. Por su parte Espinoza et al. (2021), menciona que para que una persona se sienta bien dentro de su trabajo es necesario que sus experiencias en lo personal, familiar y laboral sean buenas, ello le generará bienestar. Finalmente, García y Moros, (2020) sostienen que para que una empresa sea saludable debe promover y mantener un bienestar en sus empleados.

Respecto a su importancia, Agui (2020) sostiene que el bienestar laboral dentro de una empresa permite mejorar la calidad de vida del trabajador, siendo este un elemento del bienestar en función a las condiciones que se les ofrece. Fonseca y Cruz (2019) consideran que el bienestar en el trabajo repercute tanto en la productividad y crecimiento de las organizaciones como en el compromiso de los colaboradores. Paredes (2017) expresa que el bienestar laboral

crea condiciones que contribuyen al desarrollo de los colaboradores, ampliando de esta manera, su identificación con el empleo, la satisfacción y la eficacia.

En ese sentido, bajo el soporte teórico de Blanch et al. (como se citó en González, 2014), se desprenden dos elementos clave: Bienestar psicosocial y Efectos colaterales, para que el trabajador goce de un buen estado de salud a nivel mental y físico.

Como parte de su primera dimensión Bienestar psicosocial, para González (2014) se afirma que está compuesta por: competencias, expectativas, afectos. Para Echevarría y Santiago (2017) el bienestar psicosocial en el trabajo está dado por la agrupación de vivencias e ideas que los propios trabajadores tienen en relación a su centro de labores.

Mientras tanto, la dimensión Efectos colaterales, de acuerdo con González (2014) está compuesta por: somatización, desgaste, alineación. Para Echevarría y Santiago (2017) los efectos colaterales se encuentran dados por la sensación de malestar dado por aspectos negativos como afecciones de salud física y emocional como dolores de diversas partes del cuerpo, cansancio extremo, frustraciones, etc.

Materiales y métodos

En cuanto al enfoque del estudio se le considera como cuantitativo debido a que se empleó la estadística para contrastar las hipótesis, a ello se suma que también mide fenómenos (Hernández & Mendoza, 2018). De acuerdo a su clasificación por la naturaleza fue de tipo básica dado que se abordó un determinado tema sin necesariamente pretender dar solución o implementar propuesta alguna (Arias & Covinos, 2021). Además, contó con un diseño no experimental-transversal, porque que no se dio la manipulación de variables y este se ejecutó en un único momento. Adicionalmente, en presentó un nivel correlacional simple en función al objetivo principal perseguido (Aceituno et al., 2020).

En tanto, la población estuvo constituida por los 220 trabajadores de la fábrica textil en estudio, según información proporcionada por la administradora de la empresa. En este contexto la muestra fue calculada en 141 colaboradores de la fábrica mediante la calculadora de muestra para poblaciones determinadas, configurada con una confianza del 95% y 5% de margen de error, empleando un muestreo no probabilístico por conveniencia debido a que no se tomó en cuenta un criterio de aleatoriedad.

Se incluyó a los trabajadores operativos (obreros) con al menos 6 meses de antigüedad en la empresa, que se encontraban laborando de manera activa durante el periodo de recolección de datos, mayores de edad, y ambos géneros. Se excluyó a los empleados que no mantenían un vínculo laboral vigente con la empresa al momento del estudio, así como a los directivos y

personal ejecutivo, debido a que sus funciones y condiciones laborales difieren significativamente del personal operativo, lo cual podría generar sesgos en la interpretación de los resultados sobre el clima organizacional y el bienestar laboral.

Como parte de las técnicas de recolección de datos, fue propicio utilizar una encuesta como único recurso, cuyo instrumento fue el cuestionario (Anexo 4). En el presente caso se partió de un modelo teórico empleado para medir ambas variables (clima organizacional y bienestar laboral), desarrollado por González (2014). El cuestionario se constituyó de 35 ítems para evaluar el clima organizacional, los cuales se encuentran agrupados en cuatro dimensiones; mientras que para medir el bienestar laboral se agruparon 18 ítems en dos dimensiones. Las opciones de respuesta se encontraron en una escala ordenada con cinco alternativas.

Para el cálculo de la confiabilidad, se utilizó una prueba piloto con 30 participantes (Anexo 5), obtenido un valor total de $\beta=0,839$ mediante la fórmula de Beta de Raju (dado que el número de ítems de cada dimensión fue heterogéneo), significando que existe una alta confiabilidad para el primer cuestionario. De igual manera, en cuanto al segundo cuestionario se obtuvo un valor $\alpha=0,926$ mediante el alfa de Cronbach (dado que el número de ítems de cada dimensión fue homogéneo), resultando altamente confiable.

Como parte de los procedimientos para recolectar datos, en primer lugar, se realizó una breve reunión con la administradora de la empresa para realizar las coordinaciones correspondientes en cuanto a la aplicación del instrumento. Estos fueron ejecutados de manera presencial para una mayor flexibilidad en coordinación con la administradora con la intención de no interrumpir sus actividades diarias. Los datos se recolectaron entre el 30 de mayo al 15 de junio de 2023, con un tiempo estimado de 25 minutos por participante, siendo aplicado tanto de forma individual como colectiva.

Luego de aplicados, los datos fueron agrupados en una hoja en el software SPSS v-27 para utilizar el método estadístico en cuanto a su procesamiento, para ello se tomó en cuenta el análisis descriptivo apoyados en tablas de frecuencia, tanto a nivel relativo como absoluto. Y el análisis inferencial, se empleó para las pruebas correlacionales correspondientes a través del estadígrafo Rho de Spearman dada la escala de valoración ordinal.

Resultados y discusión

En primer lugar, se presenta el análisis correspondiente al nivel de clima organizacional percibido por los colaboradores de la fábrica textil, con el propósito de dar respuesta al primer objetivo específico del estudio:

Tabla 1

Distribución de frecuencias por niveles de clima organizacional en colaboradores de una fábrica textil

Nivel	n	Baremación	%
Bajo	27	35 - 81	19,1
Medio	95	82 - 128	67,4
Alto	19	129 - 175	13,5
Total	141		100

Se observa que el clima organizacional en la fábrica textil en estudio se encuentra en un nivel medio (67,4%), resultado un nivel predominante debido a que el apoyo que reciben los colaboradores es parcial, no se cuentan con metas muy claras en cuanto a la ejecución de labores, generando también niveles moderados de innovación. Asimismo, este nivel de clima organizacional significa que la atmósfera laboral se encuentra en un punto intermedio y más aún cuando presenta una tendencia negativa en mayor proporción, a pesar de contar con normas preestablecidas dentro de la organización.

Tabla 2

Distribución de frecuencias por dimensiones del clima organizacional en colaboradores de una fábrica textil

Dimensión	Nivel	Baremación	n	%
Apoyo	Bajo	11 - 25	48	34,0
	Medio	26 - 40	65	46,1
	Alto	41 - 55	28	19,9
	Total		141	100
Innovación	Bajo	7 - 16	38	27,0
	Medio	17 - 25	70	49,6
	Alto	26 - 35	33	23,4
	Total		141	100
Reglas	Bajo	10 - 23	32	22,7
	Medio	24 - 36	53	37,6
	Alto	37 - 50	56	39,7
	Total		141	100
Metas	Bajo	7 - 16	43	30,5
	Medio	17 - 25	73	51,8
	Alto	26 - 35	25	17,7
	Total		141	100

En cuanto a la dimensión Apoyo, la mayoría consideran que esta dimensión presenta un nivel medio (46,1%), manifestándose en el hecho de que la empresa comprende parcialmente

a los trabajadores, no brindándoles soluciones a los problemas relacionados con el trabajo, además, existe una comunicación poco fluida, casi no se recompensa la labor desarrollada por el empleado y no hay mucho apoyo mutuo entre compañeros. Por su parte, la dimensión Innovación muestra niveles medios en mayor proporción (49,6%), cuyos resultados parten de que no se suele fomentar la crítica constructiva en la empresa, tampoco existe flexibilidad en el trabajo y/o apertura hacia nuevas ideas. A pesar de encontrarse a la vanguardia en cuanto a tecnologías no se suele aprovechar ello ni las habilidades de los trabajadores para el desarrollo de nuevos productos,

En cuanto a la dimensión Reglas, a diferencia de las dimensiones precedentes, mantiene el nivel alto como predominante (39,7%) puesto que este componente suele encontrarse más definido, con reglas son claras en la empresa, que también se obedecen con rigurosidad. Además, como parte de sus procedimientos, las instrucciones se brindan por escrito, siendo parte de su cultura el desarrollo de labores con rigor, existiendo también un estricto respeto por la autoridad. Finalmente, la dimensión Metas presenta niveles medios de valoración (51,8%), dado que se toma en cuenta la evaluación periódica del desempeño de trabajadores, pero con ciertos indicadores poco objetivos, también considerando la medición de la eficacia en relación a otros equipos de trabajo.

Los resultados confirman que la variable clima organizacional en esta fábrica textil es un factor crítico que muestra mayor valoración en el nivel medio. Sus dimensiones también presentan la misma tendencia, vinculada con la falta de apoyo, comunicación deficiente, la falta de recompensas y las relaciones entre grupos de trabajo. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Moloche (2021), quien destaca la importancia de mantener un ambiente agradable para mejorar las relaciones entre colaboradores y la comunicación organizacional. Además, la baja percepción de innovación se alinea con la falta de fomento de la crítica constructiva y la falta de flexibilidad en el trabajo, lo que respalda la noción de Espinoza y Jiménez (2019) sobre cómo el clima organizacional es un factor elemental en el comportamiento de los trabajadores.

Así también, se relacionan con los aportes de Culma et al. (2020), quienes también encontraron que una gran parte de su población experimentó un clima laboral inadecuado. Ante ello, se deduce que puede haber ciertos elementos que fomenten la satisfacción y el bienestar de los empleados, como políticas de recursos humanos justas, comunicación efectiva, oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo colaborativo. En tanto, tal como argumentan Daza et al. (2021) y Canales et al. (2021), la falta de reconocimiento o recompensa, comunicación deficiente, falta de claridad en roles, falta de equilibrio el aspecto

laboral y personas, escasas de apoyo, entre otros, perjudica enormemente el clima organizacional, siendo necesario mejorar el ambiente laboral además para promover un mayor bienestar en los empleados.

A continuación, se presentan los hallazgos relacionados con el nivel de bienestar laboral percibido por los colaboradores de la fábrica textil, en cumplimiento del segundo objetivo específico del estudio:

Tabla 3

Distribución de frecuencias por niveles del bienestar laboral en colaboradores de una fábrica textil

Nivel	Baremación	n	%
Bajo	18 - 41	27	19,1
Medio	42 - 66	91	64,5
Alto	67 - 90	23	16,3
Total		141	100

Una mayor cantidad de los trabajadores de la fábrica textil encuentran al bienestar laboral en un nivel medio dentro de su centro de labores (64,5%). Al respecto, estos resultados refieren a la existencia de un estado intermedio en cuanto al bienestar experimentado por los empleados en su entorno de trabajo tomando en cuenta al estado general de satisfacción y felicidad que experimentan estos empleados en su trabajo. Sin embargo, también puede implicar que hay áreas en las que se puede mejorar el bienestar de los empleados específicamente para evitar posibles efectos colaterales que podrían perjudicar al trabajador de la empresa.

Tabla 4

Distribución de frecuencias por dimensiones del bienestar laboral en colaboradores de una fábrica textil

Dimensión	Nivel	Baremación	n	%
Bienestar psicosocial	Bajo	9 - 20	31	22,0
	Medio	21 - 33	74	52,5
	Alto	34 - 45	36	25,5
	Total		141	100
Efectos colaterales	Bajo	9 - 20	37	26,2
	Medio	21 - 33	76	53,9
	Alto	34 - 45	28	19,9
	Total		141	100

Por su parte, al evaluar la dimensión Bienestar psicosocial, se muestra mayor valoración de nivel medio (52,5%) por parte de los trabajadores de la fábrica textil. Si bien es cierto, al

consultarle sobre cuán satisfecho se sienten, muchos de ellos están satisfechos con sus labores, pero existe un porcentaje representativo que consideran sentirse medianamente satisfechos, sienten poca confianza dentro del trabajo al igual que aspectos que involucran su seguridad y/o estabilidad. Además, consideran que su calidad de vida ha mejorado parcialmente gracias a su trabajo pero que las condiciones en las que laboral son aceptables, pero esperan contar con mayores oportunidades de crecimiento.

Por su parte, gran parte de ellos, al evaluar la segunda dimensión, consideran que los efectos colaterales están en un nivel medio (53,9%), a raíz de que, como parte de los posibles efectos que estarían contrayendo algunos de los trabajadores se encuentra el insomnio, dolores de espalda, desgaste emocional, agotamiento físico, y/o algunos aspectos más emocionales como, el mal humor y frustración.

Los resultados del segundo objetivo revelaron una situación deficiente en cuanto al trabajo que experimentan. Estos resultados reflejan también un estado intermedio en el bienestar de los empleados, donde coexisten niveles moderados de satisfacción y bienestar general. Los hallazgos son consistentes con otros trabajos previos, como Espinoza et al. (2021), quienes destacan la importancia de las emociones en el bienestar laboral, así como Soltani et al. (2020), quienes enfatizan la compleja interacción estos factores. Conjuntamente, se relacionan con los resultados de Gómez et al. (2019), quienes encontraron niveles intermedios de bienestar laboral y ciertamente correlaciones positivas moderadas con dimensiones del clima organizacional.

En ese sentido se deduce que en otros contextos también existen valoraciones deficientes sobre el bienestar del colaborador, no solo en la industria textil nacional, sino también en organizaciones más complejas del ámbito internacional, esto sugiere la necesidad de abordar aspectos que mejoren la confianza, la satisfacción y la seguridad en el trabajo para promover un mayor bienestar entre los colaboradores. En línea con los aportes teóricos de bienestar laboral presentados por Calderón et al. (2019), Patlán (2016), y García y Moros (2020), también sugieren la existencia de áreas en las que se pueda mejorar su bienestar, en especial en lo que concierne al aspecto psicosocial, donde un porcentaje significativo de empleados siente poca confianza dentro del trabajo y experimenta insatisfacción en algunos aspectos relacionados con la seguridad y estabilidad laboral.

Asimismo, se expone el análisis de la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el bienestar laboral en los colaboradores de la fábrica textil en Chiclayo, correspondiente al tercer objetivo específico de la investigación:

Tabla 5

Prueba de correlación de Spearman entre las dimensiones del clima organizacional y bienestar laboral

	Rho de Spearman	Bienestar laboral
Dimensiones del clima organizacional	Apoyo	,437
	Innovación	,588
	Reglas	,532
	Metas	,618

Nota. Todas las correlaciones son significativas con un p_valor de 0,05.

En cada una de las dimensiones evaluadas se obtuvo una significancia bilateral menor a 0,05, motivo por el cual se evidencia que cada una de ellas se encuentra relacionada con el bienestar laboral, con coeficientes entre ,437 y ,618, por lo que presentan un grado positivo moderado. Esto quiere decir que al fortalecer cualquiera de estos aspectos se tendrá un mayor bienestar laboral en la empresa, siendo la más relevante la dimensión Metas por tener un mayor coeficiente.

Los resultados obtenidos evidencian la existencia de una estrecha relación a nivel de dimensiones, es por ello que cuando los empleados perciben un mayor nivel de apoyo por parte de la organización y sus superiores, se fomenta la innovación, las reglas son claras y justas, así como cuando las metas son alcanzables, se tiende a experimentar un mejor bienestar en el trabajo, manifestándose en los resultados alcanzados y un ambiente de trabajo propicio para el crecimiento personal.

Estos hallazgos se respaldan con la investigación de Prasad et al. (2020), que demostraron la influencia positiva del clima organizacional en el bienestar laboral. Además, se relacionan con los hallazgos de Chengedzai (2019), quien halló que cada dimensión estaba estadísticamente relacionada con el bienestar del empleado. Asimismo, Gómez et al. (2019) agregan que cuanto al bienestar laboral de los trabajadores presentan niveles intermedios también se observa una misma tendencia en el clima organizacional, con correlaciones positivas moderadas entre dichos elementos y las variables integradas.

En tal sentido, se respalda la idea de que un clima organizacional favorable promueve un ambiente de trabajo saludable y contribuye al bienestar de los trabajadores, teniendo en claro la necesidad de fortalecer sus elementos para mejorar el bienestar laboral también en otros contextos profesionales, específicamente dando mayor importancia a la innovación dado que

al estimular esta dimensión los colaboradores se sienten más satisfechos y comprometidos en sus roles laborales.

Esto se sustentan en diversos soportes teóricos como los de Achote et al. (2022) que subrayan la importancia del clima laboral en el rendimiento de los trabajadores y el logro de los objetivos, mientras que González (2014) establece las dimensiones clave del clima organizacional, que coinciden con las evaluadas en este estudio, así como, Martínez y Rivera (2019) quienes refuerzan la idea de que el bienestar laboral no se limita al aspecto físico, sino que también abarca el bienestar emocional, destacando su dominio en la motivación y la productividad de los trabajadores.

Finalmente, se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis de las variables principales del estudio: el clima organizacional y el bienestar laboral en los colaboradores de una fábrica textil en Chiclayo.

Tabla 6

Prueba de correlación de Spearman entre clima organizacional y bienestar laboral

Rho de Spearman	Bienestar laboral
Clima organizacional	,533

Nota. La correlación es significativa con un p_valor de 0.05.

La significancia alcanzada está por debajo del 0,05. Esto permite aceptar la hipótesis principal, confirmando que existe tal vínculo entre el clima organizacional y el bienestar laboral de una fábrica del sector textil en Chiclayo, 2023. Asimismo, presenta un coeficiente de grado medio debido a que su valor es de ,533. Manifestando que, cada vez que se fortalezca el clima organizacional de la empresa, se tendrá un mayor bienestar laboral dado que ambas variables están correlacionadas. Ante ello, se podría realizar diversas mejoras para aumentar los niveles de clima organizacional en la empresa sabiendo que generará un efecto positivo en el bienestar del trabajador al sentirse en un ambiente agradable.

En referencia a estos hallazgos, se logró confirmar esta afirmación inicial entre el clima organizacional y el bienestar laboral en colaboradores de una fábrica textil, confirmando la hipótesis inicial, lo cual respalda la idea de que fortalecer esta variable tiene un impacto positivo en el bienestar de los trabajadores, y su vez se traduce en una mayor motivación y compromiso, lo que conlleva a un aumento de otros factores como productividad y calidad del trabajo, contribuyendo de manera significativa al éxito y la sostenibilidad de la organización. Estos hallazgos particulares se alinean con los antecedentes revisados, como el estudio de

Rubina et al. (2021), que destacó la asociación entre el clima organizacional y el bienestar de los empleados, así como el análisis de Martínez et al. (2022), que encontró una correlación alta entre estas variables.

También, respalda la noción de Moloche (2021) sobre el efecto poderoso en el bienestar general de los empleados. Ante esto, se deduce que, en efecto, para lograr un mayor bienestar del talento humano en cualquier tipo de organización es necesario tomar en cuenta el clima organizacional en el que se desenvuelven, inclusive más allá del aspecto monetario y para que esta relación sea aún más efectiva, es crucial fomentar un ambiente de trabajo donde se promueva la confianza, el respeto y la participación activa de los empleados.

Desde una perspectiva teórica, en línea con los aportes de Barrios et al. (2020) y Macías y Vanga (2021), se confirma además que el bienestar laboral se relaciona con la satisfacción del trabajador y tiene un impacto directo en la eficiencia de la organización. Además, se refuerza la importancia del bienestar laboral en el compromiso de los colaboradores y el crecimiento de la organización (Agui, 2020; Fonseca y Cruz, 2019), por lo que, estos alcances se respaldan tanto en los hallazgos empíricos como los fundamentos teóricos.

Conclusiones

Existe una relación con alta significancia entre el clima organizacional y el bienestar laboral en la fábrica textil, por lo tanto, la mejora del clima organizacional puede repercutir de manera positiva en el bienestar de los trabajadores, fundamentalmente cuando se ejecutan acciones de apoyo a los empleados, mayor comunicación y la claridad de metas.

En cuanto al nivel del clima organizacional en esta compañía, se presentan aspectos específicos aún deficientes como, el apoyo que se le brinda a los empleados y la comunicación e innovación que tienen en el lugar de trabajo, debido a que se ocasiona una falta de claridad en las metas y la dificultad que tienen los colaboradores para alcanzarlas.

Frente a los efectos colaterales del bienestar laboral, se obtuvo que los colaboradores de esta fábrica presentan un desgaste físico y emocional, dado a que no cuentan con un adecuado equilibrio entre su vida personal y profesional.

Tanto las dimensiones metas, innovación, reglas y apoyo se encuentran vinculadas con el bienestar laboral, siendo la dimensión metas la más influyente. Esto implica valorar la importante participación e involucramiento del empleado en su ambiente de trabajo.

Recomendaciones

Para futuras investigaciones, se sugiere emplear un diseño metodológico mixto que complemente los resultados cuantitativos con información cualitativa, permitiendo una comprensión más profunda de las percepciones de los colaboradores respecto al tema.

Resulta pertinente considerar el uso de técnicas de muestreo probabilístico cuando las condiciones lo permitan, a fin de lograr una mayor representatividad de la población y robustecer la generalización de los hallazgos.

Se recomienda a las organizaciones del sector textil implementar estrategias para fortalecer la comunicación interna, como reuniones periódicas, canales de retroalimentación y programas de sensibilización, con el fin de mejorar el clima organizacional.

Es beneficioso promover entornos laborales positivos mediante programas de bienestar físico y emocional que aborden problemáticas comunes como el estrés, el insomnio y el agotamiento físico.

Las empresas del sector podrían incentivar la innovación y participación del personal mediante programas de sugerencias y espacios para el intercambio de ideas, lo que podría impactar positivamente en el bienestar y la motivación de los trabajadores.

Referencias

- Aceituno, C., Silva, R., & Cruz, R. (2020). Mitos y realidades de la investigación científica. Editorial Alpha Servicios Gráficos.
- Achote, M., Tunja, D., & Montero, Y. (2022). Organizational Climate and Work Performance of Human Talent at Cotopaxi Sports Federation (FDC). *Investigación, Tecnología e Innovación*, 14(15), Art. 15. <https://doi.org/10.53591/iti.v14i15.1434>
- Agui, A. (2020). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), Art. 4. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.979>
- Aldana, W., Espinoza, F., Hernández, J., & García, C. (2018). Especificación de un modelo para el estudio de las redes colaborativas en una universidad productora de conocimiento. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 18(35), 91-102. <https://doi.org/10.22518/usergioa/jour/ccsh/2018.2/a07>
- Arias, J., & Covicinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Asociación Empresarial de Comercio Textil. (2022, mayo 19). Las ventas del comercio textil se desploman un 57% en dos años: Cierran 17.219 tiendas. *El Economista*. <https://acortar.link/YyCIfS>
- Barrios, Y., Alcalá, M., Carrillo, M., & Vargas, L. (2020). Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa. Caso estudio. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(Esp.11), 138-163.
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 26(2). <https://www.proquest.com/docview/963927402/abstract/CC0D36013CD54944PQ/1>
- Calderón, J., Pando, M., Colunga, C., & Preciado, M. (2019). Relación de la autoeficacia y el bienestar laboral en trabajadores mexicanos. *Alternativas psicológica*, 41, 87-103.
- Canales, A., López, J., & Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124-142.
- Chagra, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R. M., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: Empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21-29. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>

- Daza, A., Beltrán, L., & Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Deroncele, A., Medina, P., & Gross, R. (2020). Gestión de potencialidades formativas en la persona: Reflexión epistémica y pautas metodológicas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 97-104.
- Echevarría, K., & Santiago, R. (2017). Percepción Del Bienestar Laboral De Los Empleados: Estudio Comparativo Según Su Género (Perception of Employees Well-Being: A Comparative Study by Gender). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(2), 17-27.
- Espinoza, A., Méndez, A., Rivera, M., & Calderón, J. (2021). Bienestar laboral en época de pandemia. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 3(2), Art. 2.
- Espinoza, M., & Jiménez, A. (2019). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. *Universidad & Empresa*, 21(36), 261-284.
- Fonseca, J., & Cruz, C. (2019). Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización. *CES Psicología*, 12(2), 126-140.
- García, Y., & Moros, H. (2020). Empoderamiento organizacional: Factor protector del bienestar laboral. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(2), Art. 2.
- Gómez, R., Pando, M., Valdez, I., Rubio, S., Aranda, C., & León, S. (2019). Clima organizacional, bienestar laboral y work engagement en una empresa de paquetería. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 3(7), 37-47.
- González, P. (2014). Relación del Clima Organizacional en el Bienestar Laboral en una Corporación de Telecomunicaciones en el Ecuador. *Revista Científica Ciencia Y Tecnología*, 2(8), 41-53. <https://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/54>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Iglesias, A. L. I., Torres, J., & Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: Revisión integrativa. *MediSur*, 18(6), 1189-1197.

- Infocapitalhumano. (2022). Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo. *Recursos Humanos, el portal del Capital Humano | Guía empresas recursos humanos Perú*. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral->
- Macías, E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567.
- Marsh. (2022, enero 19). *Bienestar y lugar de trabajo: Mejores prácticas en la experiencia de los empleados a través de datos*. <https://www.marsh.com/co/services/employee-health-benefits/insights/>
- Martínez, G., Guerrero, J., & Pedraza, N. (2022). El clima y estrés organizacional en el bienestar laboral. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 26–38. <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-203>
- Martínez, J., & Rivera, D. (2019). Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 77-81. <https://doi.org/10.15649/2346030X.559>
- Ministerio de la Producción. (2022). *Plan de emergencia para la reactivación del sector textil y confecciones* (Resolución Ministerial N.º 194-2022). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3205038/ANEXO%20R.M.%20N%C2%BA%20194-2022-PRODUCE-Plan%20de%20Emergencia.pdf.pdf>
- Paredes, L. (2017). Relaciones interpersonales en el bienestar laboral. *Boletín Informativo CEI*, 4(2), Art. 2.
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: Una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 23(2), 121-133.
- Rankmi. (2022, enero 26). *Tendencias HR 2022: De grandes desafíos a cambios significativos*. <https://www.rankmi.com/blog/tendencias-hr-2022-de-grandes-desafios-a-cambios-significativos>
- Streber. (2020, enero 3). *¡Cuidado! hay descuidos que pueden dañar tu ambiente laboral*. <https://acortar.link/AkW1R4>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Pregunta de investigación	Objetivo general	Hipótesis de investigación	Variable	
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el bienestar en colaboradores de una fábrica textil en Chiclayo, 2023?	Determinar la relación entre clima organizacional y bienestar laboral en colaboradores de una fábrica textil en Chiclayo, 2023.	Existe una relación entre el clima organizacional y el bienestar laboral de una fábrica del sector textil en Chiclayo, 2023.	<ul style="list-style-type: none"> • V1. Clima organizacional • V2. Bienestar laboral 	
	Objetivos específicos		Dimensiones	Indicadores
	Identificar el nivel de clima organizacional en colaboradores de una fábrica textil en Chiclayo, 2023.		Clima organizacional	
	Identificar el nivel de bienestar laboral de los colaboradores de una fábrica textil en Chiclayo, 2023.			
	Determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y bienestar laboral en colaboradores de una fábrica textil en Chiclayo, 2023.			
			D1. Apoyo D2. Innovación D3. Reglas D4. Metas	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 12,13,14,15,16,17,18 19,20,21,22,23,24,25,26,27,28 29,30,31,32,33,34,35
			Bienestar laboral	
			D1. Bienestar psicosocial D2. Efectos colaterales	1,2,3,4,5,6,7,8,9 10,11,12,13,14,15,16,17,18
Metodología				
Tipo y diseño de investigación	Población, muestra y muestreo	Procedimiento y procesamiento de datos		Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Nivel: Correlacional Diseño: No experimental - transversal	Población: 220 colaboradores Muestra: 141 colaboradores Muestreo: No probabilístico – por conveniencia	Estadística descriptiva: Tablas de frecuencias Estadística inferencial: Prueba de correlación Rho de Spearman		Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de Clima organizacional y Cuestionario de Bienestar laboral

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variab les	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Escala
Clima organizacional	Daza et al. (2021) mencionan que son percepciones que presentan los propios empleados de su contexto de trabajo, mismo que se encuentra determinado por aspectos de índole personal y organizacional.	En función de los aportes teóricos desarrollados por Gonzáles (2014), la forma de evaluar esta variable, es a partir de cuatro elementos clave: Apoyo, Innovación, Reglas y Metas.	<p>D1. Apoyo</p> <p>D2. Innovación</p> <p>D3. Reglas</p>	<p>Riesgos</p> <p>Comprensión mutua</p> <p>Comunicación fluida</p> <p>Recompensas</p> <p>Apoyo mutuo</p> <p>Confianza</p> <p>Solución a problemas</p> <p>Conflictos interpersonales</p> <p>Ambiente de trabajo</p> <p>Rendimiento laboral</p> <p>Clima familiar</p> <p>Crítica constructiva</p> <p>Vanguardia</p> <p>Aceptación de errores</p> <p>Flexibilidad en el trabajo</p> <p>Apertura a nuevas ideas</p> <p>Desarrollo de productos</p> <p>Búsqueda de oportunidades</p> <p>Obediencia</p> <p>Establecimiento de reglas</p> <p>Actividades previsibles</p> <p>Instrucciones</p> <p>Procedimientos</p> <p>Ejecución de actividades</p> <p>Evaluación del desempeño</p> <p>Rigidez en las actividades</p> <p>Funciones</p> <p>Respeto</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario de Clima organizacional</p>	<p>Ordinal</p> <p>(1) Totalmente en desacuerdo</p> <p>(2) En desacuerdo</p> <p>(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>(4) De acuerdo</p> <p>(5) Totalmente de acuerdo</p>

			D4. Metas	Objetivos preestablecidos Claridad Objetividad Eficiencia Recepción de información Consenso Control de procedimientos		
Bienestar laboral	El bienestar en el trabajo hace referencia a un estado afectivo que presentan los trabajadores en relación a su centro de trabajo y desarrollo de sus funciones (Patlán, 2016).	Bajo el soporte teórico de Blanch et al. (como se citó en González, 2014), se consideran dos elementos clave: Bienestar psicosocial y Efectos colaterales, para que el trabajador goce de un buen estado de salud a nivel mental y físico.	D1. Bienestar psicosocial D2. Efectos colaterales	Satisfacción Confianza Seguridad Motivación Estado de ánimo Calidad de vida laboral Valores Condiciones de trabajo Promoción laboral Dolores de cabeza Insomnio Dolores de espalda Desgaste emocional Agotamiento físico Saturación mental Mal humor Realización personal Frustración	Encuesta Cuestionario de Bienestar laboral	Ordinal (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos utilizado en la investigación

Cuestionario de clima organizacional y bienestar laboral

Instrucciones: El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo comprobar la relación entre clima organizacional y bienestar laboral en colaboradores de una fábrica textil en Chiclayo, 2023. Por ello se le solicita responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

Opciones de respuesta:

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

Ítems	Opciones de respuesta				
	1	2	3	4	5
CLIMA ORGANIZACIONAL					
Apoyo					
En la empresa se asumen riesgos					
En la empresa existe comprensión mutua					
La comunicación es fluida en la empresa					
El trabajo es bien recompensado en la empresa					
Existe apoyo mutuo entre compañeros de trabajo					
Existe confianza recíproca entre compañeros de trabajo					
Se brindan soluciones a los problemas relacionados con el trabajo					
Se tratan los conflictos interpersonales					
Se cuenta con un ambiente de trabajo agradable					
Se mide el rendimiento laboral					
Existe un buen clima familiar					
Innovación					

<p>Se fomenta la crítica constructiva</p> <p>La empresa está a la vanguardia de las nuevas tecnologías</p> <p>Se aceptan los errores cometidos</p> <p>Existe flexibilidad en el trabajo</p> <p>Existe apertura a las nuevas ideas</p> <p>La empresa aprovecha las habilidades de sus miembros para desarrollar nuevos productos</p> <p>Se buscan nuevos mercados u oportunidades de desarrollo en el entorno</p>					
Reglas					
<p>Se obedecen las reglas en la empresa</p> <p>Las reglas se encuentran formalmente establecidas</p> <p>Las actividades laborales son previsibles</p> <p>Las instrucciones se dan por escrito</p> <p>Se conocen claramente los procedimientos</p> <p>Se realizan las actividades de acuerdo a los procedimientos establecidos</p> <p>Se evalúa periódicamente el desempeño</p> <p>Se enfatiza la rigidez en las actividades</p> <p>Las funciones de los colaboradores están claras y definidas</p> <p>Existe respeto por la autoridad</p>					
Metas					
<p>Los objetivos establecidos por la gerencia son claros</p> <p>Se tiene claro cómo se evalúa el desempeño de los trabajadores</p> <p>Son objetivos los criterios de evaluación del desempeño en el trabajo</p> <p>Se mide la eficiencia en relación con otros equipos de trabajo</p> <p>El equipo recibe información referida a sus tareas</p> <p>Existe consenso sobre las metas a alcanzar</p> <p>Se controlan los procedimientos establecidos</p>					
BIENESTAR LABORAL	Opciones de respuesta				
Bienestar psicosocial	1	2	3	4	5

Actualmente en mi trabajo siento satisfacción					
Actualmente en mi trabajo siento confianza					
Siento seguridad en mi trabajo					
Siento motivación por mi trabajo					
Tengo un mejor estado de ánimo gracias a mi trabajo					
Mi calidad de vida laboral ha mejorado gracias a mi trabajo					
Me identifico con los valores de la organización					
Las condiciones de trabajo son buenas					
Tengo oportunidades de promoción laboral					
Efectos colaterales					
Por causa de mi trabajo siento dolores de cabeza					
Por causa de mi trabajo siento insomnio					
Por causa de mi trabajo siento dolores de espalda					
Por causa de mi trabajo siento desgaste emocional					
Por causa de mi trabajo siento agotamiento físico					
Por causa de mi trabajo siento saturación mental					
Por causa de mi trabajo siento mal humor					
Por causa de mi trabajo siento baja realización personal					
Por causa de mi trabajo siento frustración					