



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**LA DIVERSIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA  
ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL EN EL  
AÑO 2020**

**PRESENTADA POR  
SHONY SAMANTHA BUSTAMANTE LAMAS  
PAMELA DEL ROSARIO LLERENA BOLÍVAR**

**ASESOR  
ANDRÉS RICARDO CHAMOCHUMBI DEL AGUILA**

**TESIS  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN GESTIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS**

**LIMA – PERÚ  
2021**



**CC BY-NC-SA**

**Reconocimiento – No comercial – Compartir igual**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**TESIS**

**LA DIVERSIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA  
ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL EN EL  
AÑO 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**PRESENTADO POR:**

**SHONY SAMANTHA BUSTAMANTE LAMAS  
PAMELA DEL ROSARIO LLERENA BOLÍVAR**

**ASESOR:**

**MBA ANDRÉS RICARDO CHAMOCHUMBI DEL AGUILA**

**LIMA – PERÚ**

**2021**

### **Dedicatoria**

Va para nosotras y para nuestros padres por todo el esfuerzo y sacrificios que tuvimos que pasar, y por apoyarnos y animarnos terminar la carrera.

A la familia que siempre en broma y broma nos incentivaron a que terminemos la carrera.

## **Agradecimiento**

A Dios y a la Virgen por darnos la oportunidad de estudiar y poder terminarla con éxito.

A nuestro asesor por guiarnos en esta investigación, y a la empresa por las facilidades brindadas.

## INDICE

RESUMEN .....	8
ABSTRACT .....	9
INTRODUCCIÓN .....	10
1.    CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	15
1.1.    Antecedentes de la investigación .....	15
1.2.    Bases teóricas.....	20
1.3.    Definición de términos básicos.....	24
2.    CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	27
2.1.    Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas .....	27
2.2.    Variables y Definición Operacional.....	27
3.    CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	29
3.1.    Diseño metodológico.....	29
3.2.    Diseño muestral.....	30
3.3.    Técnicas de recolección de datos.....	31
3.4.    Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	32
3.5.    Aspectos éticos.....	33
4.    CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	36
4.1.    Resultados de la investigación .....	36
4.1.1.    Descripción de la muestra.....	36
4.1.2.    Confiabilidad y validez del constructo del instrumento.....	38
4.1.3.    Análisis exploratorio .....	42
4.1.4.    Análisis Cuantitativo de los Datos.....	49
4.1.5.    Verificación de los objetivos o contrastación de las hipótesis.....	59
4.1.5.1.    Hipótesis Específica 1 .....	59
4.1.5.2.    Hipótesis Específica 2.....	61
4.1.5.3.    Hipótesis Específica 3.....	62
4.1.5.4.    Hipótesis General.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
5.    CAPÍTULO V: DISCUSIÓN .....	65

5.1. Discusión de resultados .....	65
5.1.1. Hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la Diversidad de Género y el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020.....	66
5.1.2. Hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la Diversidad de Religión y el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020.....	67
5.1.3. Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la Diversidad de Orientación Sexual y el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020. ....	68
5.1.4. Hipótesis General: La Diversidad tiene una relación significativa en el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020.....	70
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES .....	76
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	78
ANEXOS .....	83

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Instrumentos de recolección de datos .....	32
Tabla 2: Nivel educativo .....	37
Tabla 3: Sexo .....	38
Tabla 4: Variable N°1: Diversidad .....	39
Tabla 5: Fiabilidad de Diversidad .....	39
Tabla 6: Estadísticas de total de elemento de Diversidad .....	39
Tabla 7: Variable N°2: Clima Organizacional .....	40
Tabla 8: Fiabilidad de Clima Organizacional .....	40
Tabla 9: Estadísticos de total de elemento de Clima Organizacional .....	41
Tabla 10: Análisis exploratorio de Diversidad.....	42
Tabla 11: Análisis Exploratorio de Diversidad de Género .....	43
Tabla 12: Diversidad de Religión.....	45
Tabla 13: Diversidad de Orientación Sexual .....	46
Tabla 14: Análisis exploratorio de Clima Organizacional .....	48
Tabla 15: Análisis Cuantitativo de las Variables.....	50
Tabla 16: Análisis Cuantitativo de Diversidad .....	50
Tabla 17: Prueba de normalidad de Diversidad de Género .....	52
Tabla 18: Prueba de Normalidad de Diversidad de Religión.....	54
Tabla 19: Correlaciones de hipótesis 1 .....	60
Tabla 20: Correlaciones de hipótesis 2 .....	61
Tabla 21: Correlaciones de hipótesis 3 .....	62
Tabla 22: Correlaciones de hipótesis general .....	63
Tabla 23: Operacionalización de la Variable 1 .....	85
Tabla 24: Operacionalización de la Variable 2 .....	87

Figura 1: Nivel educativo.....	37
Figura 2: Sexo.....	38
Figura 3: Histograma de Diversidad.....	42
Figura 4: Gráfico de Caja de Diversidad.....	43
Figura 5: Histograma de Diversidad de Género.....	44
Figura 6: Gráfico de Caja de Diversidad de Género.....	44
Figura 7: Histograma de Diversidad de Religión.....	45
Figura 8: Gráfico de Caja de Diversidad de Religión.....	46
Figura 9: Histograma de Diversidad de Orientación Sexual.....	47
Figura 10: Gráfico de Cajas de Diversidad de Orientación Sexual.....	47
Figura 11: Histograma de clima Organizacional.....	48
Figura 12: Gráfico de Caja de Clima Organizacional.....	49
Figura 13: Gráfico QQ normal de Diversidad.....	51
Figura 14: Gráfico QQ normal sin tendencia de Diversidad.....	51
Figura 15: Gráfico QQ normal de Diversidad de Género.....	53
Figura 16: Gráfico QQ normal sin tendencia de Diversidad de Género.....	53
Figura 17: Gráfico QQ normal de Diversidad de Religión.....	54
Figura18: Gráfico QQ normal sin tendencia de Diversidad de Religión.....	55
Figura 19: Gráfico QQ normal de Diversidad de Orientación Sexual.....	56
Figura 20:Gráfico QQ normal sin tendencia de Diversidad de Orientación Sexual .....	57
Figura 21: Gráfico de normal de Clima Organizacional.....	58
Figura 22: Gráfico QQ normalidad sin tendencia de Clima Organizacional.....	58

## RESUMEN

La presente Investigación tiene por objetivo determinar la relación de la Diversidad en el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020. Para tal fin de la investigación se consideró un enfoque cuantitativo, de tipo Aplicada con un alcance Correlacional y con un diseño no experimental de tipo transversal. La población estuvo conformada por 120 practicante de los cuales 87 practicantes de todas las áreas de la empresa industrial realizaron la encuesta. Los instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación fueron el cuestionario y para el análisis de confiabilidad se utilizó el programa IBM SPSS Statistic 25.

Se concluyó que las dimensiones que comprenden la Diversidad si influyen de manera significativa y directa en el Clima Organizacional de la empresa, mostrando que la diversidad de género (37.8%) y orientación sexual (49.9%) son las de mayor relación con el Clima Organizacional, y la Diversidad de Religión obtuvo una baja relación con el Clima Organizacional. Por lo que se afirma una correlación directa y moderada entre las variables que se presenta en la empresa industrial.

**Palabras claves:** Diversidad, Clima Organizacional. Género, Orientación Sexual y Religión.

## ABSTRACT

The objective of this Research is to determine the relationship of Diversity in the Organizational Climate in an industrial company in 2020. For this purpose of the research, a quantitative approach was considered, Applied with a Correlational scope and with a non-experimental design transverse type. The population consisted of a total of 87 practitioners from all areas of the industrial company. The instruments used in the present research work were the questionnaire and the IBM SPSS Statistic 25 program was used for reliability analysis.

It was concluded that the dimensions that comprise Diversity do have a significant and direct influence on the Organizational Climate of the company, showing that gender diversity (37.8%) and sexual orientation (49.9%) have the highest relationship with the Organizational Climate, and Religious Diversity obtained a low relationship with the Organizational Climate. Therefore, there is a direct and moderate correlation between the variables present in the industrial company.

**Keywords:** Diversity, Organizational Climate. Gender, Sexual Orientation and Religion.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tratará sobre La Diversidad y su Influencia en el Clima Organizacional en una empresa Industrial en el año 2020. Actualmente, en las organizaciones se puede encontrar diversidad y no solo en el ámbito más utilizado que suele ser el de sexo, sino que se expande a otras dimensiones como género, orientación sexual, religión, edad, etc.

Hoy en día, las organizaciones deben darles importancia a las motivaciones de los colaboradores, por lo que es prioridad conocer las necesidades, deseos, identidad y anhelos de sus colaboradores, ya que esto les permite conocerlos mejor y saber qué es lo que les impulsa actuar de determinada manera.

Sin embargo, muchas empresas no cuentan con políticas de gestión de la diversidad, provocando insatisfacción y conflicto laboral entre los colaboradores, lo que conlleva a que las organizaciones tengan alta rotación de personal, una imagen corporativa negativa, que afecta directamente a su rentabilidad. Todo ello influye en el clima organizacional convirtiéndose este tema en un desafío para las empresas industriales.

Esta problemática aumenta aún más, porque todavía hay empresas y países, que no tienen implementadas políticas, normas, leyes, etc., que faciliten y/o ayuden a que las personas se sientan en confianza, protegidas y con la seguridad para poder desarrollarse en lo laboral y social, por lo que ocasiona que grupos o movimientos realicen protestas por sus derechos generándose conflictos intrapersonales, interpersonales en el ámbito laboral, pues en algunos grupos son aceptados tal y como son pero en otros no debido a que interfiere con sus costumbres, creencias, pensamientos, etc.

Las empresas industriales están integrando a la generación Y – Millennial, ellos traen nuevas ideas y buscan que su identidad cultural sea apreciada y valorada en la organización.

Según Place Great to Work (2019), “La gestión de personas en el sector industrial en el Perú ha venido experimentando cambios positivos con el paso de los años. Inicialmente, los procesos de selección, contratación, pago de planillas, y cese de personal eran los que contaban con la principal o inclusive única atención de los directivos. Sin embargo, cada vez se tiene mayor conciencia de la importancia que tiene la motivación de las personas, el rol de liderazgo y la gestión de los equipos de trabajo. Por ello, ha sido necesario poner sobre la mesa temas como liderazgo, calidad de vida, gestión de la diversidad generacional, desarrollo y retención del talento, y responsabilidad social para alinear los objetivos de negocio de la empresa con la experiencia positiva de los colaboradores.

La diversidad implica entender y apreciar de manera comprensiva, la manera única en la que las personas son diferentes entre sí, como en lo personal (apariencia, género) o como también, en la relación con las funciones del trabajo, entre otras. Sin embargo, son pocos los empleadores que han conseguido aplicar con éxito y eficacia iniciativas de gestión de la diversidad. Muchos están de acuerdo en que la gestión de la diversidad es importante, pero no consiguen poner en marcha medidas efectivas e impactantes para implementarla en su gestión.

Según Great Place to Work (2019), el 83% de los colaboradores que trabajan en una empresa industrial manifiestan tener una experiencia de trabajo muy positiva, también el 70% de los colaboradores percibe que se les compensa de manera equitativa por su trabajo. Pero el 61% siente preocupación por su vida personal debido a que no le permiten desarrollarse con libertad, generando un 57% no tenga

estabilidad laboral, produciéndose una alta rotación de personal en las empresas industriales.

Con lo expresado, se plantea que el problema principal de esta investigación sea ¿La diversidad tiene relación con el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020?, así mismo el objetivo de la investigación será determinar la relación de la Diversidad en el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020, formulando la hipótesis general: La diversidad tiene una relación directa y significativa en el clima organizacional en una empresa industrial en el año 2020.

Se considera que el resultado de esta investigación sobre la diversidad de género, religión y orientación sexual, será de gran importancia para las empresas, ya que es un tema poco investigado en el país, que se está viendo con frecuencia en los últimos años en las empresas del país, las cuales no saben cómo tratar o afrontar la diversidad que tienen dentro de sus empresas, por este motivo, esta investigación dará a conocer la relación entre la diversidad y el clima organizacional, para profundizar el conocimiento de los beneficios de una buena gestión de diversidad y las consecuencias negativas que acarrea el desconocimiento de este tema.

Las limitaciones que se obtuvieron para la realización de esta investigación fueron que la empresa donde se llevó a cabo la encuesta solo permitió que lo desarrollen los practicantes, debido que podría traer malestar y/o retrasar en las funciones a los trabajadores. Otra limitación fue que al ser un tema nuevo o reciente en el país la información que se encontró fue en el idioma inglés y alemán, sabiendo que al traducirse, muchos conceptos y/o términos iban a tener diferentes significados, ya que no serían percibidos de la misma forma que las fuentes originales, además en

el Perú hay muy pocos estudios sobre la relación entre la diversidad y el clima organizacional, por consecuencia, la recopilación de información se obtuvo de países como España, Estados Unidos, Sur África, y Alemania, pues estos países son más desarrollados y tienen diferente percepción para estos temas y se hacen más estudio. También una limitación fue la pandemia del Covid-19 que impidió que se buscará más información en libros, debido que en el país se declaró una cuarentena y el aislamiento obligatorio a nivel nacional.

La investigación está compuesto por cuatro capítulos de la siguiente manera:

Capítulo I, se señala la fundamentación del marco teórico, la cual abarca los antecedentes de la investigación, las bases teóricas necesarias para la fundamentación de nuestros objetivos, así mismo se plantea las definiciones de términos básicos, dentro de las cuales encontramos descripciones de la diversidad y el clima organizacional según definiciones de varios investigadores.

Capítulo II, se desarrollan las hipótesis de la investigación tanto generales como específicas, así como las variables y definiciones operacional.

Capítulo III, describe la metodología aplicada en la investigación, en él se encuentra el diseño metodológico, el diseño muestral, las técnicas de recolección de datos, las técnicas estadísticas que se utilizaron para procesar la información que se obtuvo de la aplicación de los instrumentos y aspectos éticos que debemos tomar en cuenta.

Capítulo IV, se presenta los resultados de la investigación a través de gráficos, con su respectiva discusión en función a los objetivos planteados inicialmente de las encuestas y entrevistas a 87 trabajadores de una empresa Industrial conformada por 49 preguntas, de la misma manera se realizó diagramas de líneas e histograma.

En el capítulo V se analizan, comparan e interpretan los resultados, se contrasta la hipótesis con los resultados con las bases teóricas establecidas y se dan las recomendaciones y conclusiones de la investigación.

Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, fuentes de información, donde también se incluyen los anexos, los cuales brindaron apoyo y sustento a la investigación.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1. Antecedentes de la investigación

Luis F. Toro Dupouy (2018), en su tesis “Gestión de la Diversidad y su impacto en el rendimiento de la empresa: un estudio empírico”, publicada en la Universidad de Granada, Granada, España, en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. La investigación tiene metodología cuantitativa, llegó a las siguientes conclusiones:

- Llegó a la conclusión que es muy poco el compromiso que tienen las empresas españolas sobre la gestión de la diversidad y su impacto en el rendimiento en las empresas, ya que, al cuestionar a los altos ejecutivos de las empresas, ellos responden que sí existe una aceptación de la diversidad, pero eso no se ve reflejado en la empresa, porque no han logrado desarrollar ni poner en práctica políticas y normas sobre la gestión de diversidad.
- También, se puede observar que la diversidad de género es la primera en sobresalir de todas en las respuesta, ya que la fuerza laboral de la empresas apuntan a la reputación de la empresa, ya sea por la imagen de la empresa y la relación con la comunidad, además, tiene influencia en las estrategias comerciales y marketing en las empresas y también da a demostrar que los colaboradores pueden notar que no existen políticas y buenas prácticas y si las tienen son muy pocas las empresas que las implementan sobre la gestión de la diversidad y puede influir en la relación con los grupos de interés.

Kaltenhauser (2016) en su tesis “Assessing the Perception of Workplace Diversity. A Case Study on Diversity Climate at CERN”, publicada en la Universidad Europea Viadrina, Erfurt, Alemania, en la Facultad de Ciencias Sociales y Culturales. La investigación tiene metodología cuantitativa, llegó a las siguientes conclusiones:

- Los hombres tienen una visión más positiva sobre la inclusión en la organización que las mujeres, ya que ellas están acostumbradas a que ellos sean quienes tengan cargos superiores. Además, las capacitaciones que dieron en la empresa fueron el inicio para crear conciencia sobre la implicación de la diversidad de género podrían tener un gran impacto en el clima de diversidad en la organización.
- También otra conclusión, fue que existen diferencias en la percepción de la carga (funciones) de trabajo, por lo que los colaboradores de diferentes puestos de trabajo como supervisores, jefes, gerentes de áreas y colaboradores en general, tienen mucha más funciones y responsabilidades que el resto, lo cual ocasiona un impacto negativo en el clima de diversidad porque una gran carga de trabajo puede conducir a una menor disposición a prestar atención y adoptar diferentes estilos de trabajo.

La gestión de diversidad en las organizaciones es un tema que está surgiendo en los últimos años en las empresas y la cual debe de ser aprovechada a favor, como por ejemplo creando equipos de trabajos donde exista diversidad en los miembros del equipo porque esto dará como resultado una sólida gestión estratégica que llevara la empresa a tener una ventaja competitiva frente al resto de empresas del

sector, un buen ambiente laboral, el cual tendrá diferentes puntos de vistas que ayudarán a tomar mejores decisiones a favor de la organización y obtendrán mejores resultados que sus competidores.

Posadas (2014). En su tesis “La Gestión de la Diversidad: Aspecto Clave en la Optimización de Equipos de Trabajo en las Organizaciones”, publicada en la Universidad Pontificia Comillas, Madrid, España, en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. La investigación tiene metodología cualitativa, llegó a las siguientes principales conclusiones:

- La fórmula más adecuada para llevar a cabo una buena gestión de la diversidad dentro de la organización que permita optimizar los resultados del trabajo, llevado a cabo por sus empleados, es crear un equipo de trabajo que se encargue de analizar, diseñar, consensuar, ejecutar y evaluar el grado de cumplimiento de las funciones y de los objetivos establecidos, participando de la ventaja competitiva construida en base a la gestión de la diversidad de los distintos miembros del equipo, y que, le permitan a la organización obtener mejores resultados en comparación a sus competidores.
- La Gestión de la Diversidad no supone únicamente la acción de aceptar sino también, de apreciar, aprovechar y promocionar las múltiples culturas que conllevan diferentes aptitudes y conocimiento que pueden ser aprovechados por las organizaciones para mejorar su funcionamiento y consecuentemente su beneficio. Así, la gestión de la diversidad fomenta la integración y cohesión del equipo, lo que promueve y refuerza el aprendizaje.

Las organizaciones deben aprovechar la diversidad y el beneficio que trae para ellas. Un punto a favor es la creación de equipos de trabajo, el cual está integrado por diversas personas, porque esto traerá un buen ambiente de trabajo y los gerentes de la organización deben tener en cuenta que no se trata de aumentar la diversidad, sino de lograr la unidad organizacional.

Alejandro Castro Solano (2010) en su artículo “Percepción del Clima de Aceptación de la Diversidad en las Organizaciones”, publicada en la Universidad de Palermo y en CONICET, Buenos Aires, Argentina. La investigación tiene metodología Cuantitativa, llegó a las siguientes conclusiones:

- La presente investigación desarrolló un grupo de trabajo para evaluar el clima de aceptación de la diversidad, en la cual se pudo verificar que las culturas organizacionales más transformacionales son las que predomina la flexibilidad, se alienta el crecimiento, se trabaja en equipo y la igualdad es más propensa sostener un clima organizacional que acepta la diversidad. Además, en cambio en las organizaciones burocráticas predomina lo que ya está establecido y las relaciones están direccionadas a la negociación, lo cual ocasiona un bajo clima de aceptación de la diversidad.
- Otra conclusión, que se obtuvo fueron las diferencias individuales, donde se demostró que las mujeres son las que más aceptan la diversidad que los hombres, esta conclusión se debe a una investigación que realizaron donde se mostró que los grupos

pequeños tienen a evaluar más positivamente las nuevas tendencias y en este caso la diversidad.

Tsedile Ethel Tjale, (2005) en su tesis “La Relación entre la Gestión de Diversidad y Clima Organizacional”, publicada en la Universidad de Sur África, Sur África. La investigación tiene metodología cuantitativa, llegó a las siguientes conclusiones:

- Se define el clima organizacional como un grupo de características de una empresa y sus procesos, donde los colaboradores pueden percibir de manera positiva o negativa el comportamiento de la empresa, ya sea los procesos, la estructura, las políticas y el entorno interno y externo. También se da a conocer que el clima organizacional y la satisfacción laboral no es lo mismo y que la satisfacción laboral es más bien una dimensión del clima organizacional.
- Concluye que hay una fuerte relación entre la gestión de la diversidad y el clima organizacional, ya que las dimensiones del clima organizacional tienen vínculo con lo que respecta a la diversidad que hace un nexo con las políticas, procedimientos y normas que tienen las organizaciones, porque se ve reflejado en las funciones de los colaboradores, sus percepciones, en los procesos de selección y reclutamiento, en las políticas y normas que tienen las organizaciones, en la igualdad de condiciones de empleo, la cultura organizacional, en los valores y enfoque estratégico de la organización. Por lo que las organizaciones deberían lograr alcanzar un clima organizacional positivo para la

diversidad, así como implementar políticas eficaces para evitar no tener problemas con la diversidad.

- También se concluye que la gestión de la diversidad como un proceso estratégico de una empresa para crear un ambiente en el que se reconozcan, valores y utilicen las diferencias y similitudes para lograr los objetivos de la empresa, y así poder utilizar la integración en vez del aislamiento para crear una empresa multicultural.

El vínculo que existe entre ambas variables es el de una gran relación, porque la diversidad siempre va a existir en todas las empresas, pudiendo dañar a la organización en varios aspectos dentro de los cuales este clima organizacional por las dimensiones que tiene como por ejemplo la motivación, el conocimiento y el desarrollo, lo cual genera un impacto en la diversidad, ya sea por el género, religión y orientación sexual. Donde ambas siempre tendrán una conexión.

## **1.2. Bases teóricas**

La presente investigación tiene como base teórica dos variables:

### **Variable 1: Diversidad**

Loden y Rosener (1991) en su libro "Work force America! Managing Employee Diversity as a Vital Resource" definen la diversidad como las diferencias que tienen las personas o un grupo de personas, en dos dimensiones "primarias y secundarias", las dimensiones primarias de diversidad son las que ejercen influencias en las

identidades como género, etnia, raza, orientación sexual, edad y habilidades y en sus características mentales o físicas, en las dimensiones secundarias de diversidad las define que son menos evidentes, ejercen una influencia más cambiante en la identidad y aportan una pequeña influencia en las dimensiones primarias, como la formación académica, ubicación, geografía, religión, primer idioma, estado familiar, de trabajo, experiencias y estilo de comunicación. Y también Arredondo (2004) en su libro “Organizational Assessments for Planning Diversity Initiatives” adjunta también a las dimensiones primarias la cultura, la clase social y el lenguaje, en las dimensiones secundarias a las creencias que pueden tener las personas por diferentes aspectos de costumbres o tradiciones e interés recreativos, y agrega una tercera dimensión que son los momentos históricos experimentados.

Maier (2002), en su libro “Leading Diversity” menciona que existen alrededor de 38 dimensiones de diversidad y pone de ejemplo a un iceberg, ya que lo primero que se observa son las características más relevantes como la raza, etnia, género, edad y discapacidad, son lo que generalmente genera discriminación al ser lo primero que se ve; en el medio del Iceberg sería la religión, la cultura y la orientación política, que no son notables y se tiene que preguntar o se mostrarse con el tiempo; y en la base o en la parte final del Iceberg le hace referencia a identidad personal, ya que es la forma de ser de cada persona, además que las dimensiones que se encuentran debajo de la superficie es lo que aporta la verdadera esencia de la diversidad.

Ester Barberá Heredia(2004), en su investigación “Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales”, señala que la diversidad de género en las organizaciones son como una estrategia para promover la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad, donde la idea central del concepto de diversidad es el máximo aprovechamiento del potencial ofrecido por grupos heterogéneos, es decir, diversos en cuanto a sexo, edad, etnia, nacionalidad, orientación sexual, etc., de manera que cada persona se valora por lo que es y lo que puede aportar, sea cual sea su característica personal.

Kenneth A. Dublín (2011) en su libro La Gestión de la Diversidad, señala que “la diversidad es una realidad social, un reto para la gestión empresarial y una gran oportunidad de negocio”, sin embargo, es necesario darle un concepto para poder entenderlo mejor que es la gestión de diversidad.

## **Variable 2: Clima Organizacional**

Chiavenato (2009) en su libro “Gestión de Talento Humano” hace referencia al clima laboral como el ambiente interno de una empresa entre los colaboradores y se relaciona mucho con la motivación de ellos también, y su característica principal del Clima Organizacional es que influye en la conducta de los miembros, como en la responsabilidad, la motivación y el reconocimiento.

Gaspar, G. (2011), en su libro “Manuel de Recursos Humanos” define al Clima Organizacional como la unión de diversos

factores como el liderazgo, las creencias, la comunicación entre otras, además, de conocerse como el conjunto de normas, valores y formas de pensar que conglomeran las actitudes y conductas que caracterizan el estilo de vida de los colaboradores dentro de la organización. Por esto nos indica que la comunicación tiene que ir a la par con el clima organizacional, ya que permitirá la adecuada y buena relación de todos los miembros de la organización, lo que generará elevar el grado de satisfacción en el trabajo. También Gaspar nos menciona algunos elementos principales del clima organizacional, lo cuales permitirán que el clima sea favorable y adecuado, el primero es la participación que se centra en el interés del integrante para el cumplimiento de los objetivos, también nos menciona que el liderazgo es el elemento más importante ya que la persona que dirige el cumplimiento de las metas propuestas por la organización y por último elemento, la comunicación, porque no saber escuchar o informar genera malas relaciones, rumores negativos, distorsiones de información agregando datos que no corresponden al mensaje original.

Al juntar las dos variables “Diversidad y Clima Organizacional”, los autores Arcia y Hoelscher (2010) que investigaron sobre el clima de diversidad y dieron como resultado que existen 4 temas resaltantes que amplían la definición del clima de diversidad. Estos 4 temas son la percepción del grado de conflicto entre grupos y aceptación de los demás, el nivel de compromiso institucional con la diversidad (la seguridad personal y emocional, protección de las personas con diferentes preferencias ante los demás colaboradores), equidad

(procesos de aculturación, falta de sesgo institucional) y un ambiente de respeto (las actitudes de las personas y reducción de prejuicios).

Por lo que al relacionarlo con la Gestión de Recursos Humanos, Crespo Garay (2018) en su artículo "Gestión de la Diversidad: una respuesta de la empresa a la sociedad" nos señala que la gestión de la diversidad en las empresas se ha convertido en una prioridad que no puede ignorar, debido al rápido desarrollo de la tecnología, este desafío es importante porque puede aumentar la brecha de desigualdad en las oportunidades económicas, sociales y de acceso. Por esta razón, la diversidad desde la profundidad necesaria, según Crespo, se está volviendo cada vez más importante porque no es solo una cuestión demográfica o de género, sino que también está relacionado con diferentes sentimientos, comportamientos y acciones. Entonces, esto se convierte en un desafío para la Gestión de Recursos Humanos, porque deben de garantizar la diversidad al momento de contratar o gestionar a las personas para ocupar un puesto en la empresa, es decir que se debe priorizar el rendimiento, desempeño y capacidad, y enfocarse en utilizar o aprovechar su talento dentro de la empresa de la forma más efectiva, independientemente de su raza, género o creencias religiosas, y aprovechar al máximo las diferentes experiencias y perspectivas de cada persona.

### **1.3. Definición de términos básicos**

**Diversidad**, tiene como definición variedad, semejanza, diferencia, abundancia, entre personas, animales y cosas, y como perfil personal que marca la diferencia e influye en el comportamiento del grupo;

también menciona el reconocimiento, el respeto y la apreciación de la diversidad y la interacción de diferentes personas. Con esta definición podemos comprender que la diversidad tiene varios tipos como los siguientes: diversidad de raza, religión, sexo, gusto, nacionalidad, cultural, educación, entre otras. A continuación, la definición las principales diversidades:

- **Diversidad de género:** Es la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y varones en el mercado laboral y también se ofrece como un criterio válido para optimizar los recursos humanos disponibles en profesiones directivas.
- **Diversidad de Religión:** La religión es como el idioma, un fuerte vínculo social y distintivo de los grupos étnicos o entre naciones. Otra definición, es el conjunto de creencias, de normas y de comportamiento que son propias de un determinado grupo humano y con las que el hombre reconoce una relación con la divinidad (un dios o varios dioses).
- **Diversidad de Orientación sexual:** Orientación sexual hace refiere al interés romántico, emocional y sexual hacia los demás, que puede ser heterosexual, homosexual o bisexual. Esta definición aclara el malentendido de que la orientación sexual que lo describe como solo a aquellos que no son heterosexuales.

**Clima Organizacional:** Tiene la peculiaridad de integrar el ambiente con la percepción que tienen los colaboradores de una organización. Se considera importante porque proporciona información sobre los procesos del comportamiento organizacional, porque permite

realizar cambios planificados ya sea en actitudes y/o conductas de los miembros de la organización sin importar su cargo.

- **Comunicación:** Es la transmisión verbal o no verbal de información entre alguien que quiere expresar una idea y quien espera captarla o se espera que la capte.
- **Satisfacción laboral:** Es un conjunto de cualidades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo que son percibidas, observadas o experimentadas por las personas que integran una organización e influye sobre su conducta.
- **Relación Interpersonales:** Son aquellas interacciones que describen el trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes momentos.

Al unir estas dos variables “La diversidad y El Clima Organizacional” podemos decir que estas dos variables van de la mano para que una organización pueda ser más eficaz, más competitividad, obtener mejores resultados, tener altos niveles de satisfacción laboral, motivar a los colaboradores y tener un adecuado ambiente para sus colaboradores.

## CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

### 1.4. Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas

#### Hipótesis principal

- La diversidad tiene una relación significativa en el Clima Organizacional en una empresa industrial.

#### Hipótesis derivadas

- Existe relación significativa entre la Diversidad de Género y El Clima Organizacional en una empresa industrial.
- Existe relación significativa entre la Diversidad de Religión y el Clima Organizacional en una empresa industrial.
- Existe relación significativa entre la Diversidad de Orientación Sexual y el Clima Organizacional en una empresa industrial.

### 1.5. Variables y Definición Operacional

- **Variable 1: Diversidad**

Son las diferentes preferencias que tienen las personas que pueden ser de aspectos visibles o invisibles. La diversidad es una clave muy importante para las empresas, ya que, para lograr una eficaz gestión y un adecuado aprovechamiento de los diversos talentos, se requiere crear un ambiente inclusivo para todas las diversidades, para ello es necesario incorporar programas, políticas y practica que tiendan a incluir a determinado grupo y valores humanos.

Por lo que para el presente estudio de la variable se ha definido de la siguiente manera con dimensiones e indicadores:

- Diversidad de Género: Igualdad, Eficacia y Justicia.

- Diversidad de Religión: Evangelista, Mormón y Católico
- Diversidad de Orientación Sexual: Heterosexual, Homosexual y Bisexual.

- **Variable 2: Clima Organizacional**

Es primordial para todas las organizaciones, porque es el indicador más preciso y demuestra los niveles que tienen las empresas en sus relaciones laborales, que pueden ser positivas o negativas. Es decir, es el lugar de trabajo en donde en un ambiente positivo generara beneficios tanto para los colaboradores como para la organización, influyendo en la satisfacción y en la productividad.

Para el estudio de la presente variable se ha definido de la siguiente manera con dimensiones e indicadores:

- Comunicación: Ascendentes, Descendentes y Pares.
- Satisfacción: Reconocimiento, Motivación y Desarrollo
- Relaciones Interpersonales: Autoestima, Respeto y Cooperación

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño metodológico

- **Enfoque:**
  - El enfoque de la presente investigación es de carácter Cuantitativo debido a que utiliza un conjunto de procesos de manera secuencial probatoria, además de acotar información. En la investigación se utilizó la recolección y análisis de datos, basados en una medición numérica y un análisis estadístico, para con esto poder establecer diversos patrones de comportamiento y probar teorías.
- **Tipo:**
  - Es aplicada porque busca entender la Diversidad y su relación en el Clima Organizacional para proponer mejoras en la Gestión Administrativa, en el ambiente laboral y en la productividad de la empresa.
- **Diseño:**
  - El tipo de diseño es no experimental, ya que en la presente investigación no se ha manipulado ninguna variable: de Diversidad y Clima Organizacional.
- **Alcance:**
  - El estudio presenta nivel de investigación descriptivo Correlacional debido a que tiene el propósito de evaluar la relación que existe entre 2 o más conceptos y/o variables. (Hernández 2003 p.121). Por lo tanto, este estudio Correlacional

nos permite evaluar la relación que existe entre la diversidad y su relación en el Clima Organizacional de la empresa.

- **Unidad de análisis:**

- La presente investigación se realizó en la empresa UNACEM SAA, a los colaboradores practicantes que tienen entre 1 y 2 años de antigüedad en la empresa, y fueron un promedio de 87 practicantes.
- Temporal: Segundo semestre del 2019-2 y primer semestre 2020-1 (Agosto – Agosto).

### **3.2 Diseño muestral**

#### **a. Población**

- La presente investigación se realizó en la empresa UNACEM SAA, ubicada en la Av. Atocongo 2440 Villa María de Triunfo, Lima, la cual cuenta con 533 colaboradores entre administrativos, empleados, obreros y practicantes, y por pedido de la empresa se realizó la encuesta a los practicantes de la empresa UNACEM SAA de la sede de Atocongo, que son alrededor de 120 practicantes de los cuales 87 realizaron la encuesta, siendo el rango de edad entre los 18 – 30 años, con horarios en los turnos de mañana y tarde. La encuesta permitió recolectar los datos necesarios para obtener los resultados que ayudaron a la toma de acciones posteriores de la mejora a la problemática planteada.

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

Se describen las técnicas y los instrumentos, que se utilizaron para la obtención de la información, así como los procedimientos de comprobación de su validez y confiabilidad, según corresponda y si fuese necesario.

#### **a) Técnicas de recolección de datos:**

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, esta técnica nos permitió utilizar un conjunto de procedimientos estandarizados y así poder aplicarlo a muestra representativa, una población o un mundo el cual busca investigar, describir o predecir determinadas características (Casas, Repullo y Donado, 2003).

Por otro lado, Kerlinger (1997). Menciona que, en relación a su papel como método dentro de una investigación, las encuestas pueden cumplir tres propósitos:

- Servir de instrumento exploratorio para ayudar a identificar variables y relaciones, sugerir hipótesis y dirigir otras fases de la investigación
- Ser el principal instrumento de la investigación, de modo tal que las preguntas diseñadas para medir las variables de la investigación se incluirán en el programa de entrevistas.
- Complementar otros métodos, permitiendo el seguimiento de resultados inesperados, validando otros métodos y profundizando en las razones de la respuesta de las personas.

## b) Instrumentos de recolección de datos:

**Tabla 1: Instrumentos de recolección de datos**

Técnicas de recolección de datos	Instrumentos de recolección de datos
<b>Encuesta</b>	<p>Cuestionario, cuenta con 49 preguntas para obtener los resultados sobre las relaciones de la Diversidad y el Clima Organizacional, tomando como muestra a los colaboradores de la empresa industrial. Se realizaron preguntas cerradas y concretas.</p> <p>Escala de Likert, escala psicométrica que será utilizada para realizar mediciones y conocer sobre el grado de conformidad de una persona o encuestado hacia una determinada oración Nunca, Raras Veces, A veces, A menudo y Siempre, en relación con la diversidad y Clima Organizacional.</p>

Fuente: Elaboración propia

### 3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

- **Tabulación de datos:**

Es el agrupamiento, ordenamiento y clasificación de datos que están contenidos en los cuestionarios, encuestas, formatos, etc. En este proceso incluimos todas aquellas operaciones encaminadas a la obtención de resultados numéricos relativos a los temas de estudio que se tratan.

- **Registro de datos:**

Es consignar determinada información en un soporte. El registro de datos puede desarrollarse tanto en un papel como en formato digital. Anexo 1 (instructivo de digitación).

- **Análisis estadísticos:**

- **Análisis de Confiabilidad:**

- **Alfa de Cronbach**, es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida.

- **Análisis Exploratorio de los Datos:**
  - Histograma, Gráfico de cajas (de las 02 variables) y el Diagrama de Dispersión (combinación de las 02 variables).
- **Análisis Cuantitativo de los Datos:**
  - **Análisis Descriptivo (tablas, medidas resumen y gráficos)**
    - **Univariado:** Media y desviación standard de los datos.
    - **Bivariado:** Gráfico de dispersión y tablas de contingencia .
- **Prueba de Normalidad de los datos**
  - **Gráficos:** Histograma y gráfico de normalidad Q-Q.
  - **Pruebas estadísticas:** Kolmogorov o Shapiro Wilks.
- **Análisis Inferencial (a través de pruebas de hipótesis)**
  - Pruebas Paramétricas
  - Pruebas no Paramétricas
  - Coeficiente de Correlación: Pearson o Spearman

### 3.5 Aspectos éticos

#### Principios que rigen la actividad investigadora:

- **Principios generales**
  - a) Protección de la persona y la diversidad sociocultural.
  - b) Cuidado del medio ambiente y respeto de la biodiversidad. Ello implica el respeto de todas las especies de seres vivos, sus variedades y la diversidad genética.
  - c) Consentimiento informado y expreso. En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada,

inequívoca y específica, mediante la cual las personas, consienten el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto o protocolo de investigación.

- d) Responsabilidad. Ello implica realizar investigaciones que contribuyan al desarrollo socioeconómico, científico y tecnológico, así como el aumento del bienestar de la población.
- e) Cumplimiento de las normas éticas y legales. Se cumplirán las normas éticas institucionales, nacionales e internacionales que regulan la investigación. Se respetarán las normas legales y de seguridad de las investigaciones, tal como se establece en los protocolos o proyectos de investigación. Del mismo modo, se tendrán en cuenta las pautas deontológicas generalmente aceptadas y reconocidas por la comunidad científica.
- f) Rigor científico. Las investigaciones se llevarán a cabo con la mayor rigurosidad: en el diseño, en el proceso de obtención y análisis de datos y en la interpretación de los resultados, antes de publicarlos. Si se detectasen errores después de la publicación, se realizará una rectificación pública de los mismos.
- g) Divulgación de la investigación. Se divulgarán los resultados de las investigaciones de manera abierta, completa y oportuna a la comunidad científica. Especialmente se divulgará entre las personas, grupos y comunidades participantes en la investigación. Se describirá la metodología empleada en las investigaciones, de la forma más precisa posible.

- **Principios específicos para los investigadores:**
  - h) No se utilizará el trabajo de otros investigadores o autores como si fueran suyos. Se citarán adecuadamente las fuentes que se hayan incluido en el estudio.
  - i) Se reconocerán apropiadamente las contribuciones de todos los participantes en la investigación
  - j) Se revelarán adecuadamente los conflictos de intereses que puedan presentarse en los distintos roles como autor, asesor y evaluador.
  - k) Los asesores e investigadores de mayor experiencia capacitarán adecuadamente a sus estudiantes y colaboradores, para aumentar sus capacidades en la práctica investigativa.
  - l) Se tratará con la debida reserva la información obtenida y no se utilizará para propósitos distintos a los de los objetivos de la investigación.
  - m) Se mantendrá la dignidad académica y profesional que corresponde al prestigio institucional de la Universidad San Martín de Porres

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

En el presente acápite se evidencia la información recolectada durante la etapa de trabajo de campo, en base a las respuestas obtenidas en el cuestionario aplicado a la muestra en una empresa industrial en el primer trimestre del año 2020.

### **4.1 Resultados de la investigación**

El método de presentación de información de los resultados es a través de gráficos y tablas de acumulación de respuestas para las preguntas cuantificables mediante la escala de Likert. Con el objetivo de desarrollar los objetivos de manera ordenada que se presentaran en el orden establecido en la matriz de consistencia, primero con los objetivos específicos y resumiendo en el objetivo general de la presente investigación.

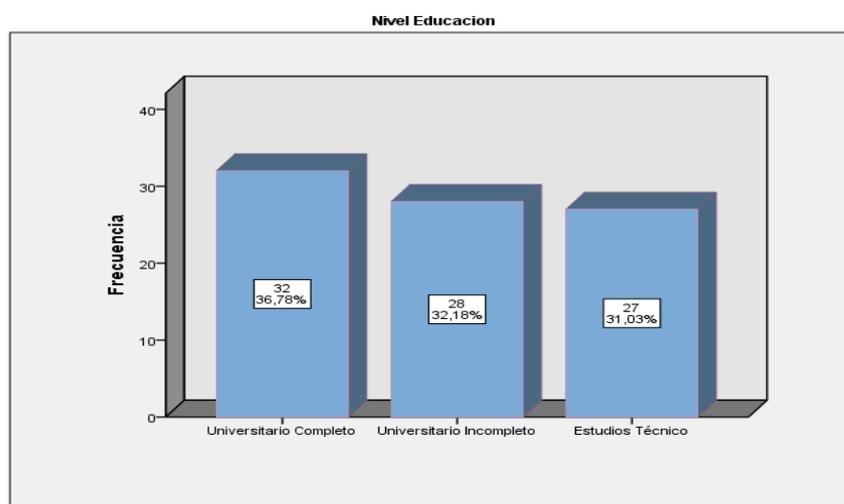
#### **4.1.1 Descripción de la muestra**

Para la fiabilidad y validación se entrevistó a una muestra de 87 personas de una empresa industrial, donde participaron 47 mujeres (54%) y 40 hombres (46%). La edad media de la muestra es de 23 años, y el rango de edad 18 – 30 años; y el tiempo en la empresa de la muestra es de un año en adelante. De modo que la población estaba conformada por los practicantes de la empresa UNACEM.

**Tabla 2: Nivel educativo**

		Nivel Educación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Universitario Completo	32	36,8	36,8	36,8
	Universitario Incompleto	28	32,2	32,2	69,0
	Estudios Técnicos	27	31,0	31,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS



Fuente: Programa SPSS

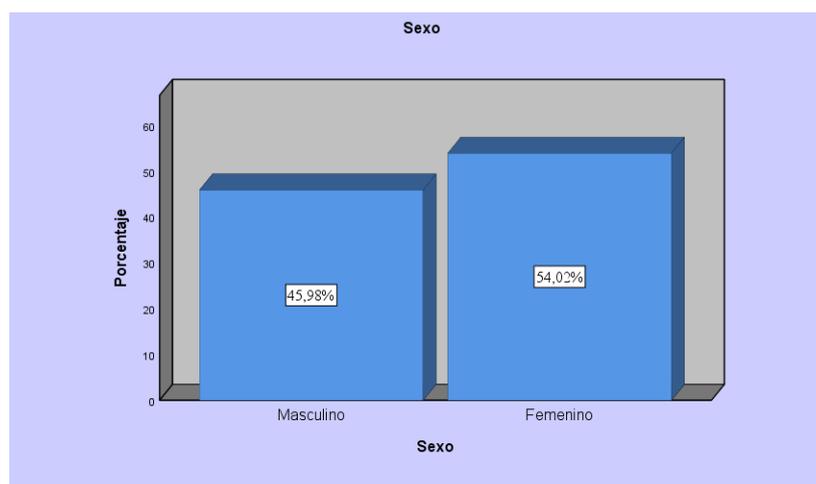
**Figura 1: Nivel educativo**

La muestra de Nivel de Educación fue realizada a 87 personas, donde la edad media es del rango de 18 a 30 años, en la cual el 37% son participantes de universitarios con estudios completos (egresados), el 32 % son participantes universitarios incompletos(estudiantes) y el 31% son participantes con estudios técnicos terminados.

**Tabla 3: Sexo**

		<b>Sexo</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	40	46,0	46,0	46,0
	femenino	47	54,0	54,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS



Fuente: Programa SPSS

**Figura 2: Sexo**

La muestra de Sexo fue realizada a 87 personas, entre hombres y mujeres, donde el 46% de los participantes son Hombres y el 54% de los participantes son Mujeres.

#### **4.1.2 Confiabilidad y validez del constructo del instrumento**

Para el análisis de confiabilidad del instrumento se utilizó el programa IBM SPSS Statistic 25. Siendo el cuestionario la herramienta para recolectar la información.

## VARIABLE 1: DIVERSIDAD

**Tabla 4: Variable 1: Diversidad**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válidos	87	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100,0</b>

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

Fuente: Programa SPSS

**Tabla 5: Fiabilidad de Diversidad**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,608	19

Fuente: Programa SPSS

**Tabla 6: Estadísticas de total de elemento de Diversidad**

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1D1P1	69,02	31,116	-,278	,670
V1D1P2	66,56	25,714	,215	,596
V1D1P4	68,52	27,834	-,002	,639
V1D1P5	66,23	27,295	,242	,594
V1D1P6	66,43	24,177	,505	,550
V1D1P7	66,41	24,222	,547	,547
V1D1P8	66,48	23,625	,549	,541
V1D2P10	66,08	26,005	,334	,580
V1D2P11	69,72	28,528	,050	,612
V1D2P13	69,75	28,935	-,020	,617
V1D2P14	69,64	28,511	-,004	,624
V1D2P15	65,99	27,639	,221	,597

V1D3P16	66,63	24,212	,453	,556
V1D3P17	66,69	24,798	,357	,571
V1D3P18	66,74	24,313	,321	,576
V1D3P19	66,39	22,520	,650	,520
V1D3P21	65,98	29,116	-,047	,617
V1D3P22	65,97	29,569	-,134	,627
V1D3P23	66,08	28,586	,012	,618

Fuente: Programa SPSS

La variable de Diversidad se compone de 23 preguntas, pero se tuvo que eliminar algunas preguntas que interrumpían con el grado de confiabilidad de la variable Diversidad (preguntas: 3, 9, 12 y 20). También se puede apreciar que, en la variable de Diversidad, el resultado tiene un valor  $\alpha$  de .608, basado en 19 ítems, lo que indica que este instrumento tiene el grado aprobatorio de confiabilidad, validando su uso para la recolección de datos.

## VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

**Tabla 7: Variable 2: Clima Organizacional**

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
	Válido	87	100,0
Casos	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
Total		87	100,0

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

Fuente: Programa SPSS

**Tabla 8: Fiabilidad de Clima Organizacional**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,926	26

Fuente: Programa SPSS

**Tabla 9: Estadísticos de total de elemento de Clima Organizacional**

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V2D1P24	106,53	171,182	0,690	0,921
V2D1P25	106,39	175,473	0,567	0,923
V2D1P26	106,20	174,624	0,655	0,922
V2D1P27	106,34	171,926	0,659	,922
V2D1P28	106,20	172,810	0,704	0,921
V2D1P29	106,33	174,225	0,704	0,922
V2D1P30	106,31	175,705	0,591	0,923
V2D1P31	106,38	170,982	0,654	0,922
V2D2P32	106,62	171,982	0,700	0,921
V2D2P33	106,44	171,877	0,646	0,922
V2D2P34	106,28	177,574	0,504	0,924
V2D2P35	106,20	178,438	0,456	0,925
V2D2P36	106,31	177,007	0,455	0,925
V2D2P37	106,92	173,028	0,451	0,926
V2D2P38	106,40	176,708	0,489	0,924
V2D2P39	106,76	171,604	0,588	0,923
V2D2P40	106,74	171,197	0,709	0,921
V2D3P41	106,61	170,473	0,706	0,921
V2D3P42	106,13	173,275	0,747	0,921
V2D3P43	107,16	181,834	0,083	0,939
V2D3P44	106,43	169,410	0,690	0,921
V2D3P45	106,45	171,622	0,659	0,922
V2D3P46	106,29	172,928	0,689	0,922
V2D3P47	105,92	183,214	0,389	0,926
V2D3P48	106,85	181,640	0,233	0,928
V2D3P49	106,37	173,584	0,642	0,922

Fuente: Programa SPSS

Como se puede apreciar en la variable de Diversidad, el resultado tiene un valor  $\alpha$  de 0,926, basado en 26 ítems, lo que indica que este instrumento tiene un alto grado de confiabilidad, validando su uso para la recolección de datos.

### 4.1.3 Análisis exploratorio

Se presenta el análisis exploratorio de las dos variables, las cuales son la Diversidad y el Clima Organizacional, además se observa el histograma y diagrama de caja de las dos variables y las dimensiones de la variable Diversidad. También el análisis exploratorio identifica los casos atípicos (observaciones fuera de patrón) y sesgos (asimetrías).

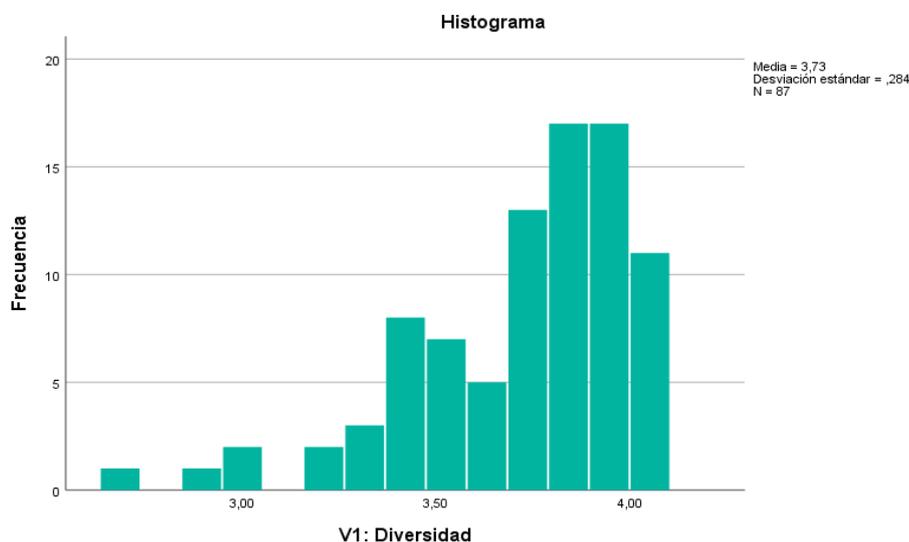
#### Variable 1: Diversidad

Tabla 10: Análisis exploratorio de Diversidad

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
v1	87	100,0%	0	0,0%	87	100,0%

Fuente: Programa SPSS

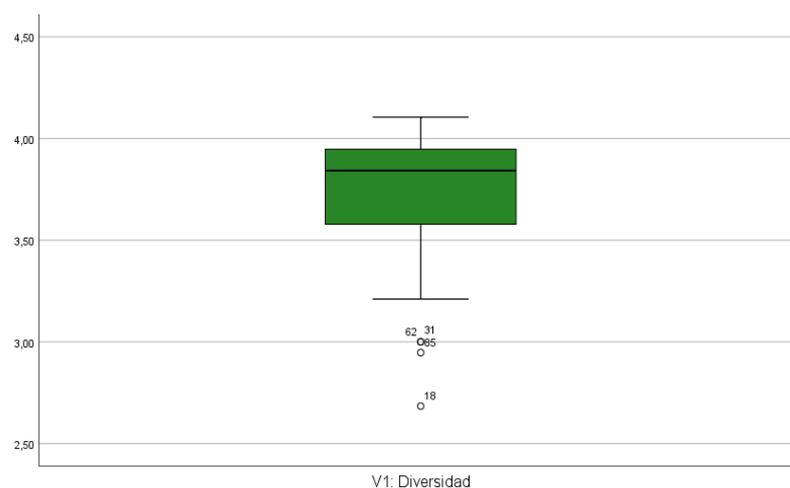
Figura 3: Histograma de Diversidad



Fuente: Programa SPSS

Se observa que los datos asociados a la Diversidad presentan una distribución asimétrica con cola a la derecha, por lo tanto, los datos no están distribuidos normalmente.

**Figura 4: Caja de Diversidad**



Fuente: Programa SPSS

En el gráfico de cajas se observa que los datos asociados a la variable Diversidad presentan tres datos discordantes inferiores o atípicos y uno superior.

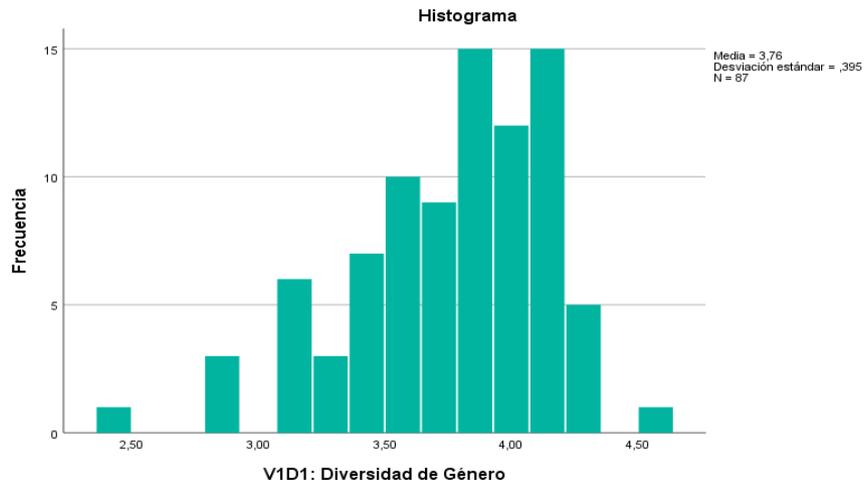
**V1D1: Diversidad de Género**

**Tabla 11: Análisis Exploratorio de Diversidad de Género**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>						
Casos						
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
V1D1	87	100,0%	0	0,0%	87	100,0%

Fuente: Programa SPSS

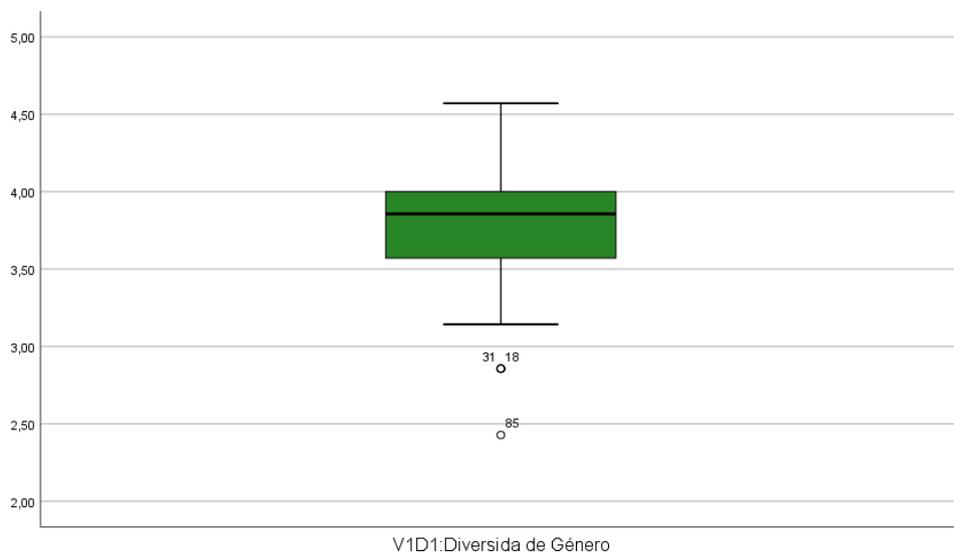
**Figura 5. Histograma de Diversidad de Género**



Fuente: Programa SPSS

Se observa que los datos asociados a la dimensión 1: Diversidad de Género de la variable Diversidad presentan una distribución ligeramente asimétrica a la derecha, indicando que los datos no están distribuidos normalmente.

**Figura 5: Diversidad de Género**



Fuente: Programa SPSS

Se observa que existen datos discordantes a la dimensión 1: Diversidad de Género de la variable de Clima Organizacional o atípico.

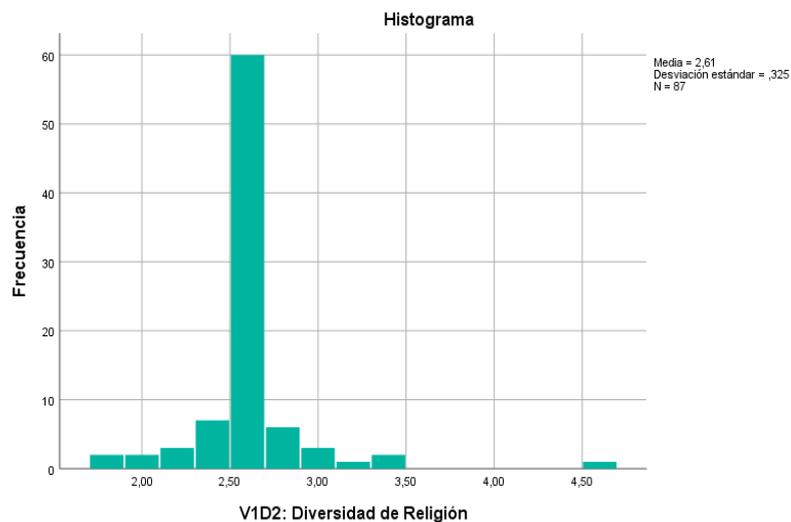
### V1D2: Diversidad de Religión

**Tabla 12: Diversidad de Religión**

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
V1D2	87	100,0%	0	0,0%	87	100,0%

Fuente: Programa SPSS

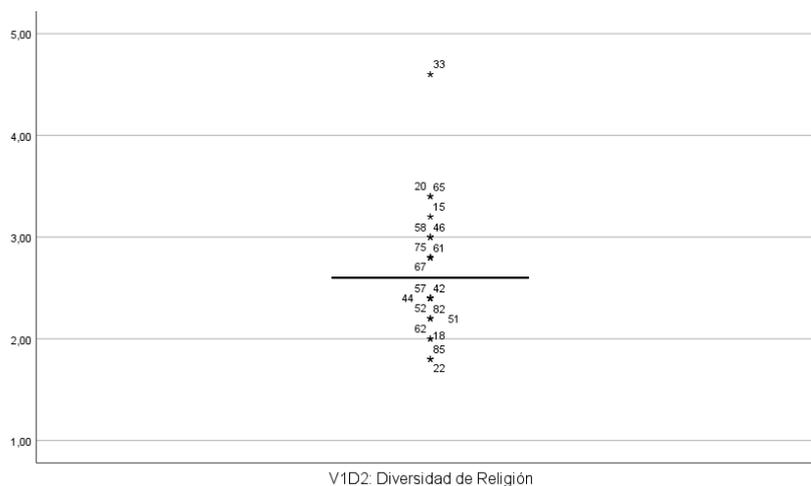
**Figura 7. Histograma de Diversidad de Religión**



Fuente: Programa SPSS

Se observa que los datos asociados a la dimensión 2: Diversidad de Religión de la variable Diversidad presentan una distribución ligeramente asimétrica a la derecha, indicando que los datos no están distribuidos normalmente.

**Figura 6: Diversidad de Religión**



Fuente: Programa SPSS

Se observa que existen datos discordantes a la dimensión 2: Diversidad de Religión de la variable de Clima Organizacional o atípico.

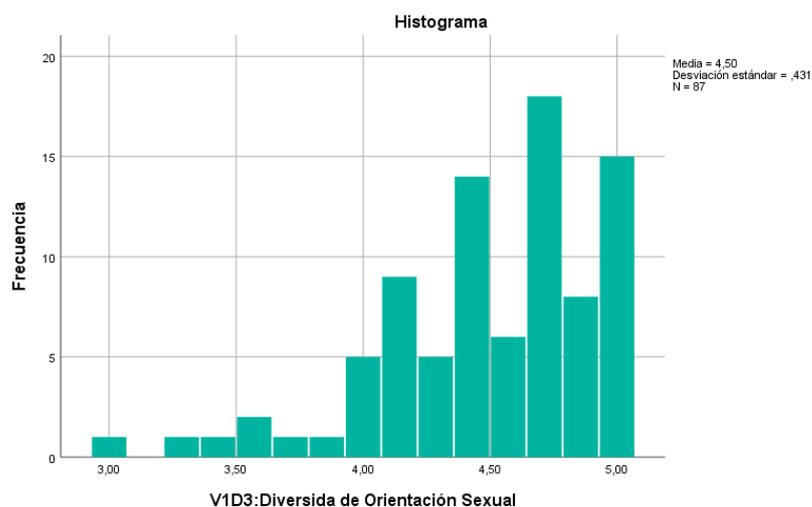
**V1D3: Diversidad de Orientación Sexual**

**Tabla 13: Diversidad de Orientación Sexual**

Resumen de procesamiento de casos						
Casos						
Válido		Perdidos		Total		
N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje	
V1D3	87	100,0%	0	0,0%	87	100,0%

Fuente: Programa SPSS

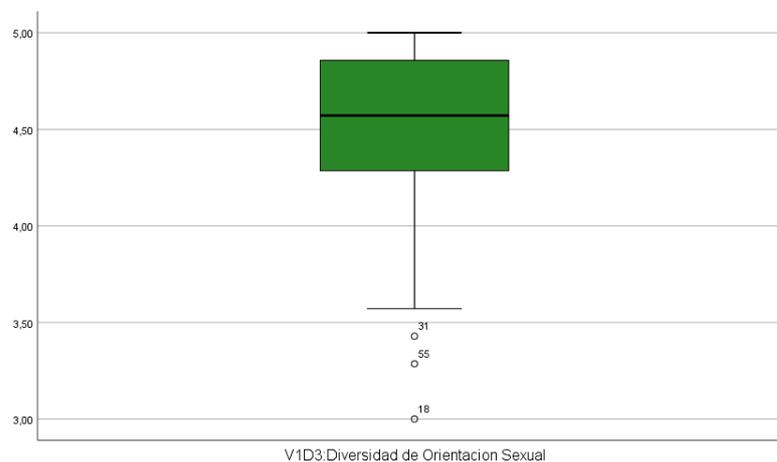
**Figura 7: Histograma de Diversidad de Orientación Sexual**



Fuente: Programa SPSS

Se observa que los datos asociados a la dimensión 3: Diversidad de Orientación Sexual de la variable Diversidad presentan una distribución ligeramente asimétrica a la derecha, indicando que los datos no están distribuidos normalmente.

**Figura 8: Diversidad de Orientación Sexual**



Fuente: Programa SPSS

Se observa que existen datos discordantes a la dimensión 3: Diversidad de Orientación Sexual de la variable de Clima Organizacional o atípico.

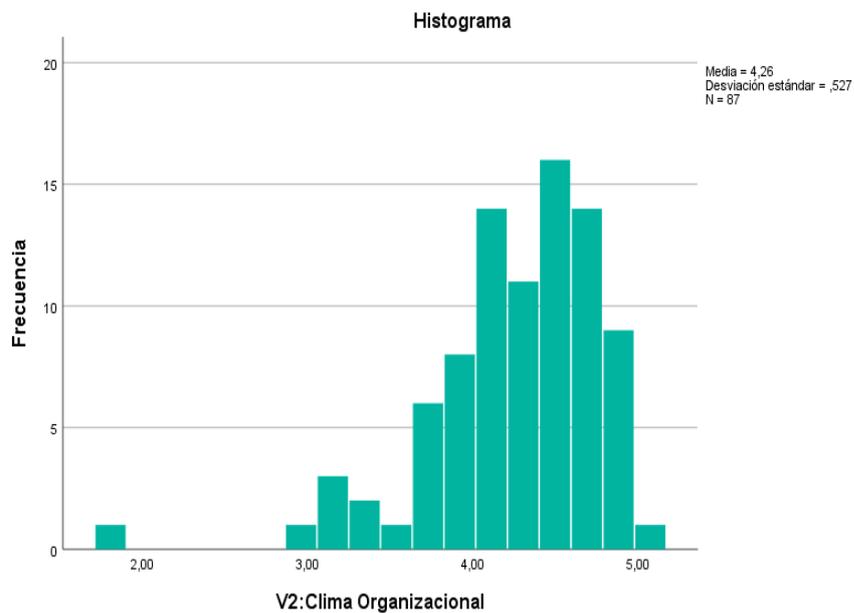
## Variable 2: Clima Organizacional

**Tabla 14: Análisis exploratorio de Clima Organizacional**

Resumen de procesamiento de casos						
Casos						
Válido		Perdidos		Total		
N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje	
V2	87	100,0%	0	0,0%	87	100,0%

Fuente: Programa SPSS

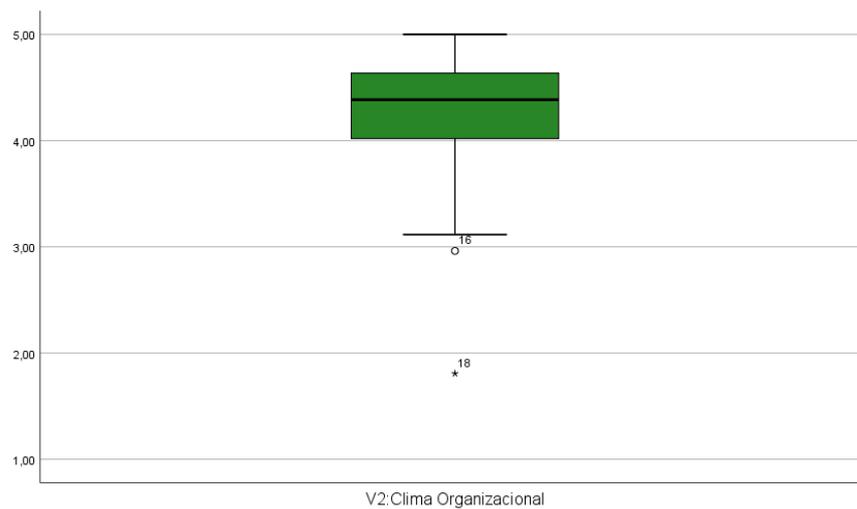
**Figura 9: Histograma de clima Organizacional**



Fuente: Programa SPSS

Se observa que los datos asociados a la variable 2: Clima Organizacional presentan una distribución ligeramente asimétrica a la derecha, indicando que los datos no están distribuidos normalmente.

**Figura 12 de Clima Organizacional**



Fuente: Programa SPSS

Se observa que los datos asociados a la variable 2: Clima Organizacional existen datos discordantes o atípicos.

#### **4.1.4 Análisis Cuantitativo de los Datos**

##### **Análisis cuantitativo de las variables**

Los principales estadísticos descriptivos para obtener son: la media, moda y la desviación estándar.

En la presente investigación se obtuvo los siguientes datos estadísticos descriptivos tanto para las variables como para las dimensiones que se han analizado.

**Tabla 15: Análisis Cuantitativo de las Variables**

Estadísticos descriptivos				
	N	Media	Desv. Desviación	Varianza
Diversidad	87	3,7290	,28383	,081
Diversidad de Género	87	3,7570	,39462	,156
Diversidad de Religión	87	2,6138	,32535	,106
Diversidad de Orientación Sexual	87	4,4975	,43070	,186
Clima Organizacional	87	4,2577	,52746	,278
N válido (por lista)	87			

Fuente: Programa SPSS

### **Análisis de Normalidad**

Los resultados que se obtuvieron de la presente investigación, son los siguientes:

#### **Prueba de Normalidad:**

H<sub>0</sub>: Los datos de la variable se ajustan a una distribución normal

H<sub>1</sub>: Los datos de la variable no se ajustan a una distribución normal

#### **Criterio de decisión:**

- Si P valor  $\leq \alpha$ , se rechaza H<sub>0</sub>
- Si P valor  $> \alpha$ , no se rechaza H<sub>0</sub>
- $\alpha$ : 0.05

### **Variable 1: Diversidad**

**Tabla 16: Análisis Cuantitativo de Diversidad**

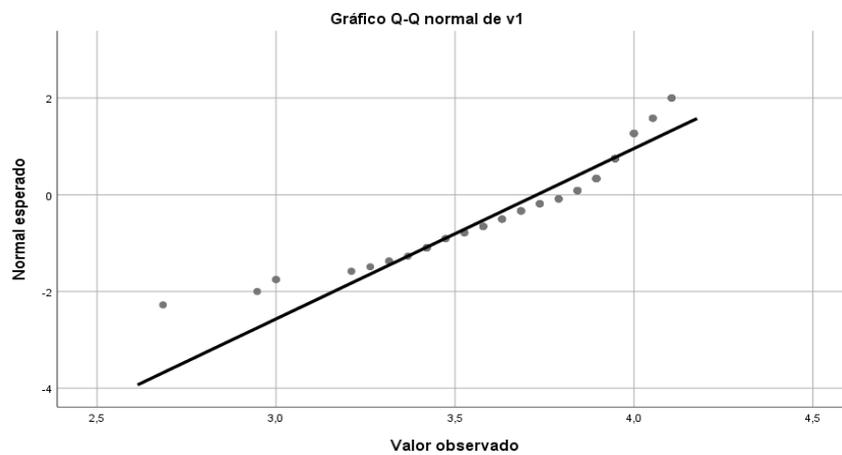
Pruebas de normalidad						
Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk			
Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	
Diversidad	,172	87	,000	,890	87	<b>,000</b>

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Programa SPSS

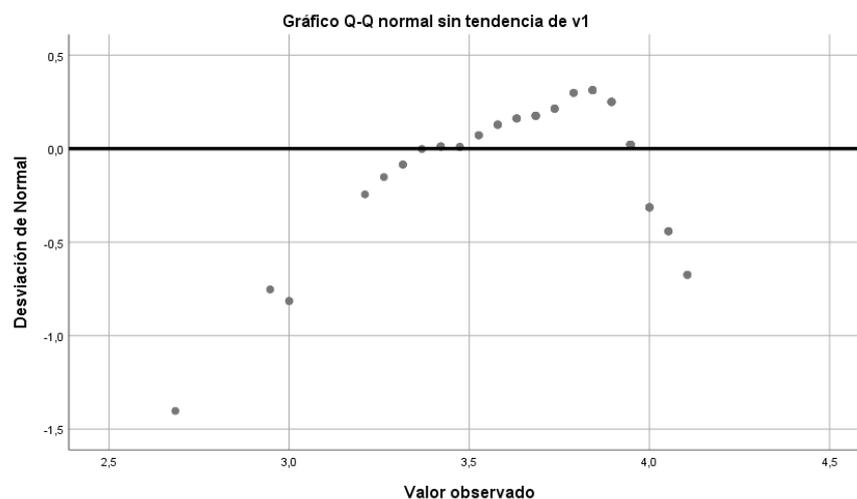
Se puede observar que en la variable de Diversidad muestra que los datos analizados no presentan una tendencia normal y no cumplen con el requisito de la normalidad ya que el resultado Kolmogorov – Smirnov resulto con una prueba de significancia de 0.000. Por lo tanto, de acuerdo al criterio de decisión establecido, se rechaza la hipótesis nula y se utiliza la hipótesis alterna.

**Figura 13: QQ normal de Diversidad**



Fuente: Programa SPSS

**Figura 14: Gráfico QQ normal sin tendencia de Diversidad**



Fuente: Programa SPSS

## Variable 1 Dimensión 1: Diversidad de Género

### Prueba de Normalidad:

H0: Los datos de la variable se ajustan a una distribución normal

H1: Los datos de la variable no se ajustan a una distribución normal

### Criterio de decisión:

- Si P valor  $\leq \alpha$ , se rechaza H0
- Si P valor  $> \alpha$ , no se rechaza H0
- $\alpha$ : 0.05

**Tabla 17: Prueba de normalidad de Diversidad de Género**

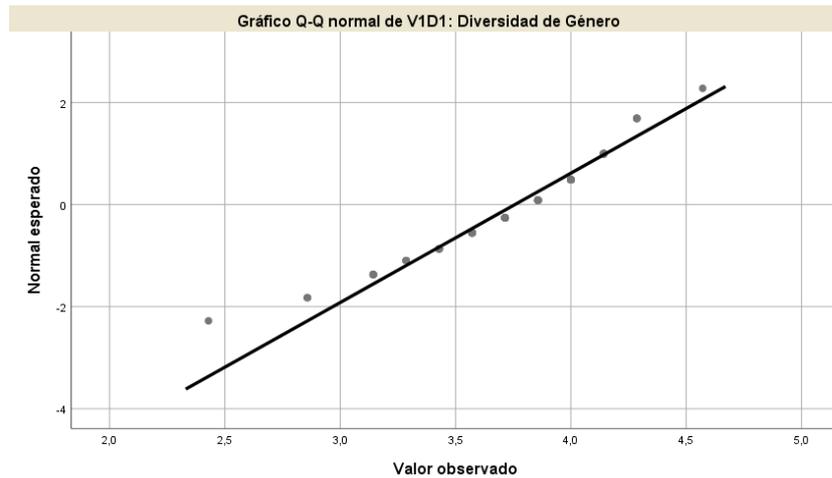
Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Diversidad de Género	,152	87	,000	,943	87	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Programa SPSS

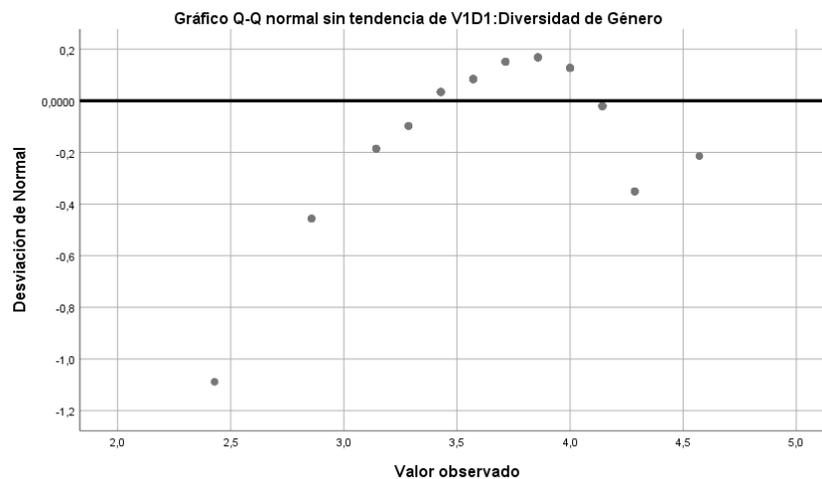
Se puede observar que en la variable de Diversidad y dimensión Diversidad de Género, muestra que los datos analizados no presentan una tendencia normal y no cumplen con el requisito de la normalidad ya que el resultado Kolmogorov – Smirnov resulto con una prueba de significancia de 0.000. Por lo tanto, de acuerdo al criterio de decisión establecido, se rechaza la hipótesis nula y se utiliza la hipótesis alterna.

**Figura 10: Gráfico QQ normal de Diversidad de Género**



Fuente: Programa SPSS

**Figura 11: Gráfico QQ normal sin tendencia de Diversidad de Género**



Fuente: Programa SPSS

## **Variable 2 Dimensión 2: Diversidad de Religión**

### **Prueba de Normalidad:**

H0: Los datos de la variable se ajustan a una distribución normal

H1: Los datos de la variable no se ajustan a una distribución normal

### **Criterio de decisión:**

- Si P valor  $\leq \alpha$ , se rechaza H0

- Si P valor >  $\alpha$ , no se rechaza H0
- $\alpha$ : 0.05

**Tabla 18: Prueba de Normalidad de Diversidad de Religión**

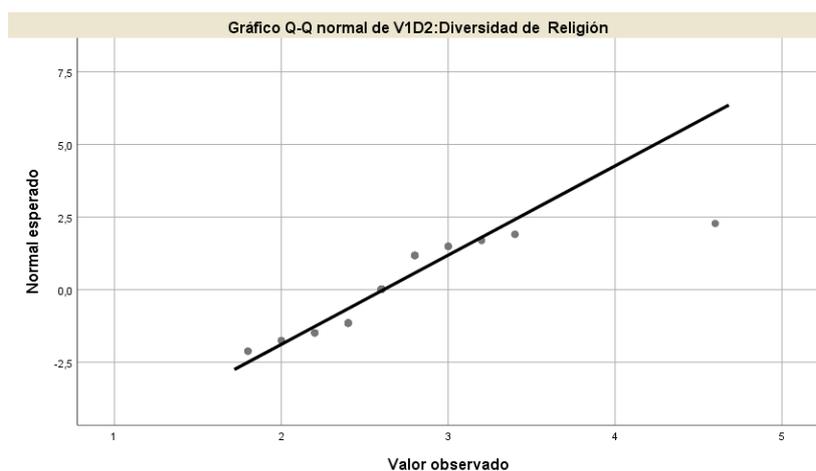
	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Diversidad de Religión	,367	87	,000	,632	87	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Programa SPSS

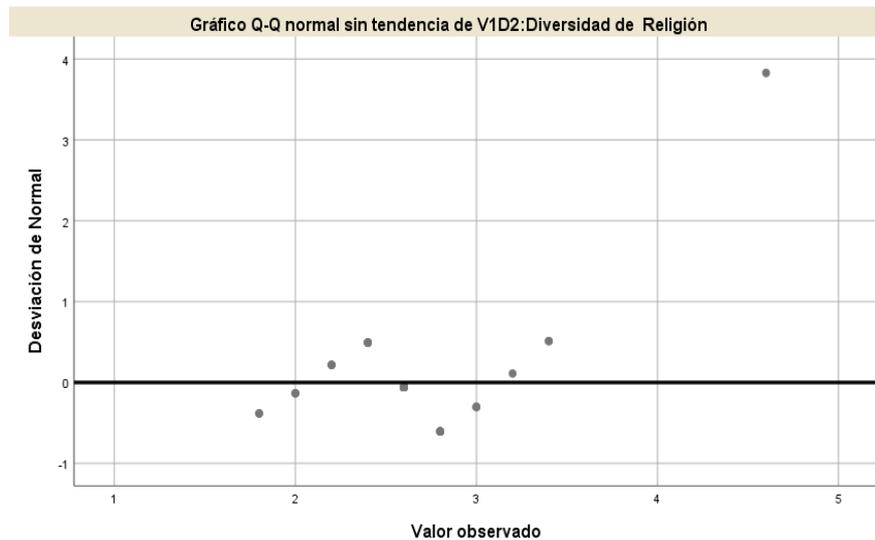
Se puede observar que en la variable de Diversidad y dimensión Diversidad de Religión, muestra que los datos analizados no presentan una tendencia normal y no cumplen con el requisito de la normalidad ya que el resultado Kolmogorov – Smirnov resulto con una prueba de significancia de 0.000. Por lo tanto, de acuerdo al criterio de decisión establecido, se rechaza la hipótesis nula y se utiliza la hipótesis alterna.

**Figura 17 Gráfico QQ normal de Diversidad de Religión**



Fuente: Programa SPSS

**FIGURA 12: Gráfico QQ normal sin tendencia de Diversidad de Religión**



Fuente: Programa SPSS

**Variable 3 Dimensión 3**

**Prueba de Normalidad:**

H0: Los datos de la variable se ajustan a una distribución normal

H1: Los datos de la variable no se ajustan a una distribución normal

**Criterio de decisión:**

Si P valor  $\leq \alpha$ , se rechaza H0

Si P valor  $> \alpha$ , no se rechaza H0

$\alpha$ : 0.05

**Tabla 19: Prueba de Normalidad de Diversidad de Orientación Sexual**

Pruebas de normalidad						
Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk			
Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	

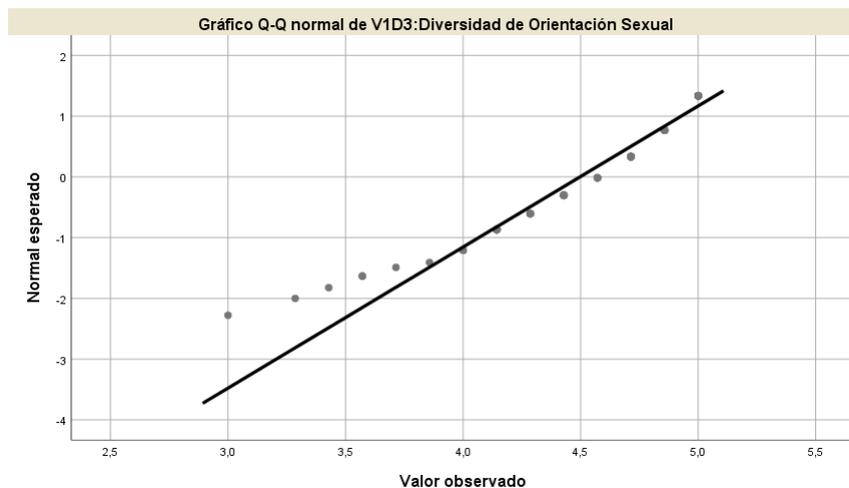
Diversidad de Orientación Sexual	0,164	87	0,000	0,903	87	,000
----------------------------------	-------	----	-------	-------	----	------

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Creación Propia

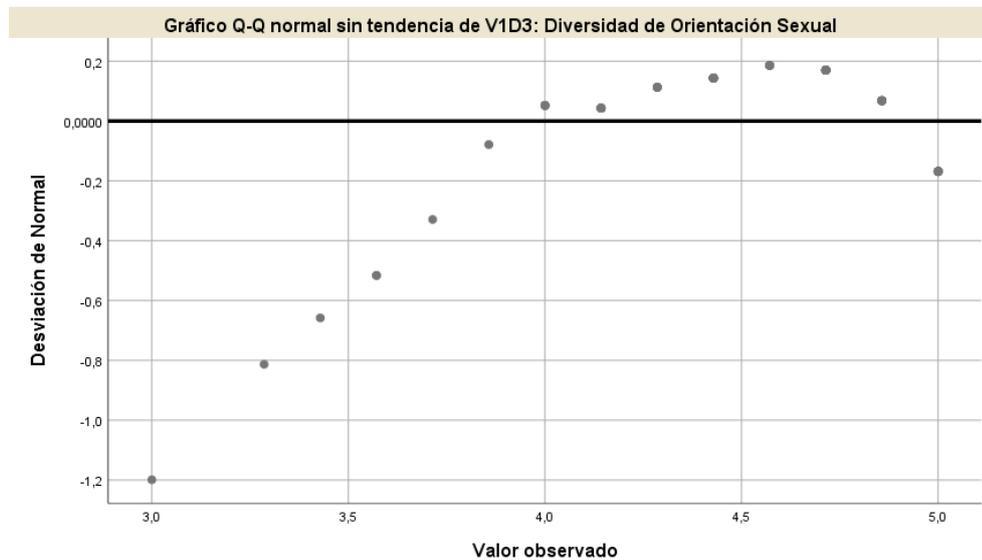
Se puede observar que en la variable de Diversidad y dimensión Diversidad de Orientación Sexual, muestra que los datos analizados no presentan una tendencia normal y no cumplen con el requisito de la normalidad ya que el resultado Kolmogorov – Smirnov resulto con una prueba de significancia de 0.000. Por lo tanto, de acuerdo al criterio de decisión establecido, se rechaza la hipótesis nula y se utiliza la hipótesis alterna.

**Figura 13: Gráfico QQ normal de Diversidad de Orientación Sexual**



Fuente: Programa SPSS

**Figura 20: Gráfico QQ normal sin tendencia de Diversidad de Orientación Sexual**



Fuente: Programa SPSS

**Variable 2: Clima Organizacional**

**Prueba de Normalidad:**

H<sub>0</sub>: Los datos de la variable se ajustan a una distribución normal

H<sub>1</sub>: Los datos de la variable no se ajustan a una distribución normal

**Criterio de decisión:**

Si P valor ≤ α, se rechaza H<sub>0</sub>

Si P valor > α, no se rechaza H<sub>0</sub>

α: 0.05

**Tabla 20: Prueba de Normalidad de Clima Organizacional**

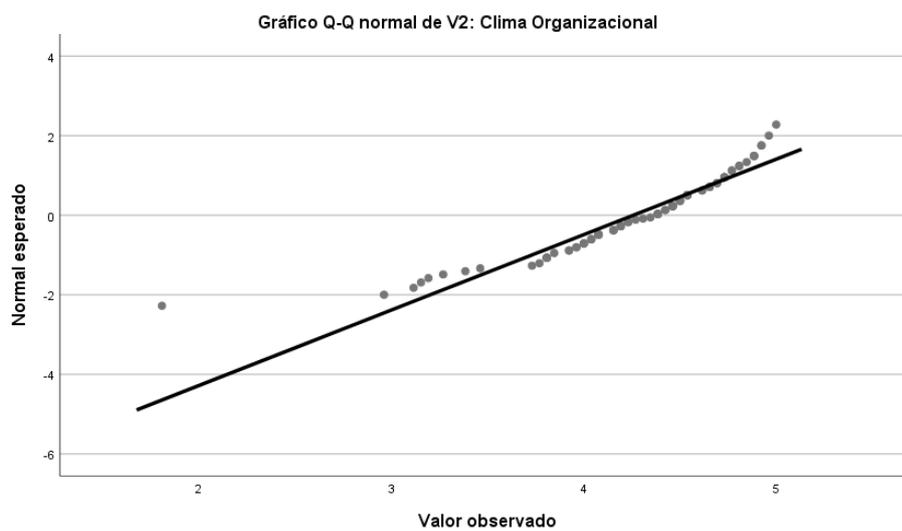
	Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	
V2: Clima Organizacional	,112	87	,009	,888	87	,000	

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Creación Propia

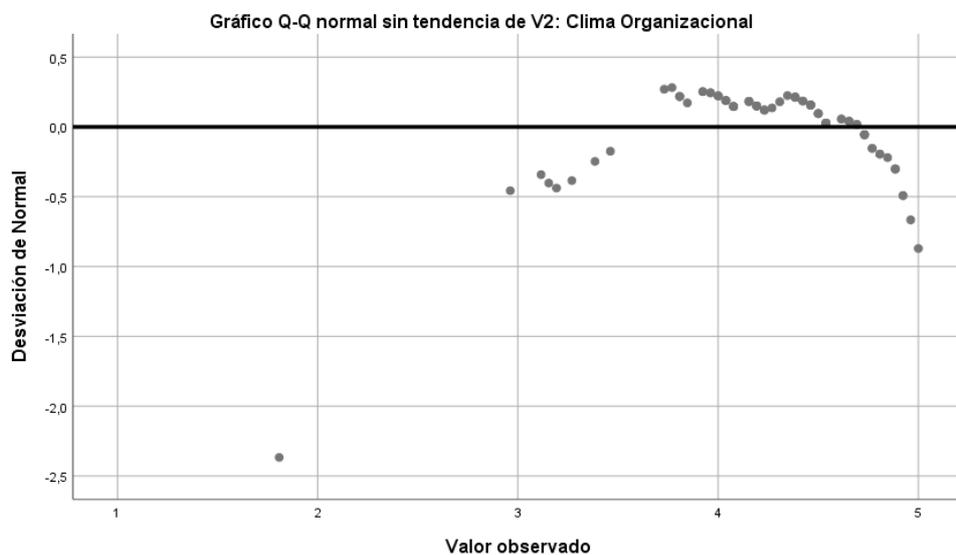
Se puede observar que en la variable de Clima Organizacional los datos analizados no presentan una tendencia normal y no cumplen con el requisito de la normalidad ya que el resultado Kolmogorov – Smirnov resulto con una prueba de significancia de 0.009. Por lo tanto, de acuerdo al criterio de decisión establecido, no se rechaza la hipótesis nula.

**Figura 21. Gráfico de normal de Clima Organizacional**



Fuente: Programa SPSS

**Figura 14: Gráfico QQ normalidad sin tendencia de Clima Organizacional**



#### **4.1.5 Verificación de los objetivos o contrastación de las hipótesis**

El objetivo principal de la presente investigación es determinar la relación de la diversidad en el clima organizacional en una empresa industrial en el año 2020, para contrastar la hipótesis principal que es: la diversidad tiene una relación directa y significativa en el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020 y las hipótesis derivadas que son: Existe relación significativa entre la Diversidad de Género y El Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020, existe relación significativa entre la Diversidad de Religión y el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020 y Existe relación significativa entre la Diversidad de Orientación Sexual y el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020.

##### **4.1.5.1 Hipótesis Especifica 1**

H<sub>0</sub>: La Diversidad de Género no tiene relación significativa y directa en el Clima Organizacional en una empresa Industrial.

H<sub>1</sub>: La Diversidad de Género tiene una relación significativa y directa en el Clima Organizacional en una empresa Industrial.

**Valor alfa:** 0.05

### Criterios de prueba de correlación de hipótesis:

- Si P valor  $\leq 0.05$  Se rechaza la hipótesis nula
- Si P valor  $> 0.05$  No se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 21: Correlaciones de hipótesis 1**

Correlaciones				
			Diversidad de Género	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Diversidad de Género	Coeficiente de correlación	1,000	0,378**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Clima Organizacio nal	Coeficiente de correlación	0,378**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	87	87

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Creación Propia

En este caso la significancia es de 0.00 y se aplicó el criterio de la prueba de correlación, como la sig. es menor que el  $\alpha$  0.05, entonces rechazo la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

El resultado del estadístico (0.378) indica la intensidad de la correlación y el sentido, si es positivo o negativa, en este caso es una correlación positiva y medio moderada.

En conclusión: La diversidad de Género tiene una relación significativa y directa en el Clima Organizacional de la empresa industrial.

#### 4.1.5.2 Hipótesis Especifica 2

H<sub>0</sub>: La Diversidad de Religión no tiene relación significativa y directa en el Clima Organizacional en una empresa Industrial.

H<sub>1</sub>: La Diversidad de Religión tiene una relación significativa y directa en el Clima Organizacional en una empresa Industrial.

**Valor alfa:** 0.05

#### **Criterios de prueba de correlación de hipótesis:**

- Si P valor  $\leq$  0.05 Se rechaza la hipótesis nula
- Si P valor  $>$  0.05 No se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 22: Correlaciones de hipótesis 2**

<b>Correlaciones</b>				
			Diversidad de Religión	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Diversidad de Religión	Coeficiente de correlación	1,000	0,133
		Sig. (bilateral)	.	0,218
		N	87	87
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	0,133	1,000
		Sig. (bilateral)	0,218	.
		N	87	87

Fuente: Programa SPSS

En este caso la significancia es de 0.218 y aplico el criterio de la prueba de correlación, como la sig. es mayor que el  $\alpha$  0.05, entonces no rechazo la hipótesis nula.

El resultado del estadístico (0.133) indica la intensidad de la correlación y el sentido, si es positivo o negativa, en este caso es una correlación positiva y baja.

En conclusión: La diversidad de Religión no tiene una relación significativa y directa en el Clima Organizacional de la empresa industrial.

#### 4.1.5.3 Hipótesis Especifica 3

H<sub>0</sub>: La Diversidad de Orientación Sexual no tiene relación significativa y directa en el Clima Organizacional en una empresa Industrial.

H<sub>1</sub>: La Diversidad de Orientación Sexual tiene una relación significativa y directa en el Clima Organizacional en una empresa Industrial.

**Valor alfa:** 0.05

#### **Criterios de prueba de correlación de hipótesis:**

- Si P valor  $\leq$  0.05 Se rechaza la hipótesis nula
- Si P valor  $>$  0.05 No se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 23: Correlaciones de hipótesis 3**

<b>Correlaciones</b>				
		Diversidad de Orientación Sexual		
		Clima Organizacional		
Rho de Spearman	Diversidad de Orientación Sexual	Coeficiente de correlación	1,000	0,490**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	87	87
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	0,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	87	87

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Programa SPSS

En este caso la significancia es de 0.00 y se aplicó el criterio de la prueba de correlación, como la sig. es menor que el  $\alpha$  0.05, entonces rechazo la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El resultado del estadístico (0.490) indica la intensidad de la correlación y el sentido, si es positivo o negativa, en este caso es una correlación positiva y moderada.

En conclusión: La diversidad de Orientación Sexual si tiene una relación significativa y directa en el Clima Organizacional de la empresa industrial.

#### 4.1.5.4 Hipótesis General

H<sub>0</sub>: La Diversidad no tiene relación significativa y directa en el Clima Organizacional en una empresa Industrial.

H<sub>1</sub>: La Diversidad tiene una relación significativa y directa en el Clima Organizacional en una empresa Industrial.

**Valor alfa:** 0.05

#### **Criterios de prueba de correlación de hipótesis:**

- Si P valor  $\leq$  0.05 Se rechaza la hipótesis nula
- Si P valor  $>$  0.05 No se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 24: Correlaciones de hipótesis general**

<b>Correlaciones</b>			Clima	
			Diversidad	Organizacional
Rho de Spearman	Diversidad	Coeficiente de correlación	1,000	0,488**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	87	87
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	0,488**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.

---

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

---

Fuente: Programa SPSS

En este caso la significancia es de 0.00 y se aplicó el criterio de la prueba de correlación, como la sig. es menor que el  $\alpha$  0.05, entonces rechazo la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

El resultado del estadístico (0.488) indica la intensidad de la correlación y el sentido, si es positivo o negativa, en este caso es una correlación positiva y medio alta.

En conclusión: La diversidad si tiene una relación significativa y directa en el Clima Organizacional de la empresa industrial.

## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN**

### **5.1 Discusión de resultados**

En el presente acápite se presenta la discusión de resultados del análisis realizado para estudiar “La Diversidad y su Influencia en el Clima organizacional en una empresa Industrial en el año 2020”, para una muestra aleatoria de Alfa de Cronbach, para tal fin la discusión de los resultados será explicado en títulos que comprenden las hipótesis específicas (objetivos específicos) y la hipótesis general (objetivo general) formuladas en esta investigación.

La actualidad, muestra que lo único que hoy en día se mantiene constante es el cambio. Por lo que las organizaciones para mantenerse vigentes y competitivas tienen como opción el adaptarse a los cambios continuos. Estas exigencias llevan a que las organizaciones enfoquen sus intereses en un capital valioso que poseen como es el capital humano. En las organizaciones no se conocen fronteras ni las diferentes características de las personas como edad, sexos, capacidades, razas, religiones, estilo de vida entre otros, que son visualizadas como una ventaja competitiva. Las organizaciones miden su eficacia según las contribuciones que realizan los colaboradores y por la integración de la diversidad para alcanzar los objetivos deseados. Por lo tanto, la diversidad ofrece la posibilidad de poseer diferentes conocimientos, habilidades, métodos cognitivos y otros recursos, estas características pueden combinarse adecuadamente para producir soluciones innovadoras, debido a la combinación de diversidad e innovación. Existe una relación directa entre ellos, que conduce a las diferentes

perspectivas del equipo sobre la resolución de problemas, al tiempo que considera múltiples opciones y se da cuenta mediante la experimentación y la fusión de varias de ellas, el resultado es altamente novedoso, pero no todas son ventajas, la diversidad también trae conflictos. Es aquí donde la diversidad de las personas desempeña un papel importante para el éxito de la organización y el de sus colaboradores. Con esta perspectiva se inicia la discusión de los resultados obtenidos en función de las hipótesis formuladas en esta investigación. Garzón, M (2018)

Hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la Diversidad de Género y el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020.

Los resultados obtenidos en la presente investigación en relación a la diversidad de género y el clima organizacional, se puede observar que, si tiene influencia, ya que la diversidad de género tiene si relación con el clima organizacional en una empresa industrial, como se puede demostrar en la tabla 21. Considerando los resultados en la presente investigación, se tiene concordancia con lo que señala Ester Barberá Heredia (2004), que indica que la diversidad de género enlaza la igualdad con el reconocimiento de la singularidad, y el equilibrio entre justicia de la igualdad, y es una estrategia útil para favorecer la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Asimismo, lo confirma la investigación de Luis F. Toro Dupouy (2018), en la cual requirió de 150 personas y 2 instrumentos de medición, donde observa que la diversidad de género es la primera en sobresalir en todas

las respuestas, ya que es la fuerza laboral de las organizaciones porque apunta a la reputación, ya sea por la imagen de la empresa y la relación con la sociedad.

Por lo que estos resultados se asemejan al presente estudio pues se demuestra que la diversidad de género en las empresas industriales en la actualidad es un caso está muy latente y es importante, porque son muy pocas organizaciones que saben gestionar la diversidad de género, además que los que integran las organizaciones ya les afecta este nuevo cambiando donde las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres en los cargos, remuneraciones, puestos entre otros; y los directivos de las organizaciones se ha dado cuenta que tener en cargos altos a mujeres es muy beneficioso, por tener otra vista o panorama a los problemas y para solucionar los problemas. Entonces esta investigación contrasta la información obtenida con las bases teóricas y antecedentes utilizadas como fundamento teórico para la investigación.

#### **5.1.1 Hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la Diversidad de Religión y el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020.**

Los resultados obtenidos en la presente investigación en relación a la Diversidad de Religión y el Clima Organizacional en una empresa industrial, se puede percibir que no tiene influencia ni relación, como se demuestra en la tabla 22. Es por ello que, con los resultados obtenidos, se tiene concordancia con lo que Maier (2002) nos señala que la diversidad de Religión al no ser visible o notable con facilidad, ya que se tiene que preguntar, investigar o

se muestra con el tiempo, tiene una baja importancia casi nula influencia en las organizaciones. Asimismo, lo corrobora Kaltenhauser (2016) en su análisis de investigación nos indica que en la actualidad la religión de las personas no es un inconveniente en el Clima Organizacional, porque al ser algo que solo se puede saber si se indaga o investiga no tiene repercusión en las demás personas y además los colaboradores no se preocupan ni se incomodan por tener compañeros con diferente religión.

Considerando lo anterior expuesto, con el presente estudio se esperaba que, si tuviera influencia la diversidad de Religión en el clima organizacional, al existir muchas creencias religiosas, pero con las bases teóricas y antecedentes utilizadas como fundamento teórico, se puede demostrar que es todo lo contrario que no tiene conexión ni afecta a las organizaciones.

### **5.1.2 Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la Diversidad de Orientación Sexual y el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020.**

Los resultados obtenidos en la presente investigación en relación a la Diversidad de Orientación Sexual y el Clima Organizacional en una empresa industrial, se puede observar que tiene influencia y relación, como se demuestra en la tabla 23. Considerando los resultados obtenidos en la presente investigación se puede contrastar con lo que señala Loden y Rosener (1991) que la diversidad de orientación sexual son las que ejercen influencias

en las organizaciones, porque las personas con diferente orientación sexual ya no se niegan a ocultar su identidad, por lo tanto las organizaciones deben que adaptarse y buscar una solución a los posibles inconvenientes que se puedan presentar, y que deben generar respeto y apoyarlos en caso existan colaboradores que le incomode o no les agrade esta situación. También comprobando el estudio consultado, que afirman la relación, que la diversidad es una realidad social, un reto para la gestión empresarial y una gran oportunidad de negocio, Kenneth (2011).

Del mismo modo, el presente estudio tiene concordancia con Tsedile Ethel Tjale, (2005) donde todavía en la actualidad existen colaboradores que no aceptan trabajar con personas de diferente orientación sexual, y también tiene igualdad cuando en los resultados se puede percibir que los varones son a los que les cuesta adaptarse más y en cambio, las mujeres son las que más rápido se adaptan y tienen mayor tolerancia. En ambas teorías se coincide que la diversidad de orientación sexual es parte de la realidad de todas las organizaciones y que no todas las personas comparten estos ideales impidiendo trabajar en equipo perjudicando así el clima organizacional y la imagen de la empresa.

### **5.1.3 Hipótesis General: La Diversidad tiene una relación significativa en el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020.**

Los resultados obtenidos en la presente investigación en relación a la Diversidad y el Clima Organizacional, se puede observar que, si tiene influencia, considerando la tabla 24, que nos muestra que la correlación es positiva y alta, esto significa que ambas variables poseen relación. En relación con lo anterior y con los resultados investigados, se puede ratificar, la relación existente de ambas variables, como lo mencionan:

Tsedile Ethel Tjale, (2005) en su investigación señala que existe una fuerte relación entre la Gestión de la Diversidad y el Clima Organizacional, debido a las dimensiones del Clima Organizacional tienen un fuerte vínculo con la diversidad que hace nexo con las políticas, procedimientos y normas que tienen las organizaciones, ya que esto se ve reflejado en las funciones de los colaboradores, sus percepciones, en los procesos de selección y reclutamiento, en las políticas y normas que tienen las organizaciones, en la igualdad de condiciones de empleo, la cultura organizacional, en los valores y enfoque estratégico de la organización. Además, Posadas (2014) señala que la Diversidad no supone únicamente la acción de aceptar sino también, de apreciar, aprovechar y promocionar las múltiples culturas que conllevan diferentes aptitudes y conocimiento que pueden ser aprovechados por las organizaciones para mejorar su

funcionamiento y consecuentemente su beneficio. Así, la gestión de la diversidad fomenta la integración y cohesión del equipo, lo que promueve y refuerza el aprendizaje.

Asimismo, los resultados obtenidos con las investigaciones anteriores coinciden, en que en una empresa industrial si afecta la diversidad en el Clima organizacional porque en la mayoría de ellas los puestos superiores están ocupados por varones y cuando llega a una mujer hay un impacto fuerte, que muchas veces llega dañar el clima organizacional, por las percepciones que los altos directivos tienen sobre la gestión de diversidad en el rendimiento de la organización.

Considerando los resultados de la muestra, son los jóvenes quienes están más abiertos y tolerantes a la diversidad que puede haber dentro de las empresas, y son las mujeres quienes aceptan más rápido la adaptación y no les incomoda o rechazan a los demás, en cambio con los varones todavía hay un mínimo porcentaje que les cuesta adaptarse, pero en general son los jóvenes quienes con su actuar pueden ayudar a que las empresas cambien, se adapten e integración a las personas por su talento, ya que al tener otra percepción y estar más informados no se hacen problemas en trabajar o socializar con los demás por su preferencia porque no fijan en los estereotipos sino en la persona en general. Mckinsey (2018). Estas investigaciones coinciden porque al cambiar la forma tradicional de gestionar de las empresas, se está transformando y compartiendo información que

ayuda a ver que la Gestión de Diversidad es un beneficio y la ventaja competitiva para todas las empresas no importa si es pública o privada y con ello hace que la sociedad poco a poco también acepten a las personas con preferencias distintas y no se dejen guiar por estereotipos.

## CONCLUSIONES

- De acuerdo a lo analizado y desarrollado a lo largo del estudio y de acuerdo a los problemas, objetivos e hipótesis establecida, se puede concluir que la investigación determina que existe una relación directa y significativa entre los factores de la Diversidad y el Clima Organizacional teniendo una correlación directa, positiva y moderada.
- Se determinó que si existe relación directa significativa entre la Diversidad de Género y el Clima Organizacional, pues la igualdad de género en una organización es esencial, ya que mejorará su rendimiento y su imagen como empresa, además de elevar la moral de los colaboradores y el entorno laboral será más agradable entre ellos sintiéndose más cómodos en sus puestos de trabajo.
- La investigación logró determinar que si existe relación entre la Diversidad de Orientación Sexual y el Clima Organizacional, con los resultados y análisis realizados, se presenta una correlación moderada y una relación directa, por lo que se puede interpretar que todavía en la actualidad existen colaboradores que no aceptan trabajar con personas de diferente preferencia sexual, en cambio los jóvenes tienen una mentalidad más abierta, por ende tienen una actitud positiva hacia la gestión de la diversidad organizacional.
- La investigación determinó que la Diversidad de Religión no tiene influencia ni relación en el Clima Organizacional, pues se presenta una correlación baja, por lo que se puede interpretar que la diversidad de religión no afecta al clima organizacional en una empresa industrial, como Maier (2002) lo

señala la diversidad de Religión al no ser visible o notable con facilidad, tiene una baja importancia casi nula influencia en las organizaciones.

- Se determinó que existe una relación significativa y directa entre la Diversidad y el Clima Organizacional desde la percepción de los practicantes de la empresa industrial. Por lo que con los resultados se puede decir que si hay una conexión muy fuerte entre estas variables, donde la diversidad influye de diversas maneras en el Clima Organizacional, lo cual al no ser manejadas correctamente y al no contar con políticas de gestión de la diversidad podría ocasionar conflictos laborales.
- También podemos concluir que la gestión de la diversidad en las empresas es un tema que se encuentra muy poco desarrollado, debido a que todavía existen empresas que se resisten aceptar la diversidad, y una de las principales es la inclusión de la mujer en el ámbito laboral en igualdad de condiciones que los varones, como por ejemplo en puestos de trabajos de gerente, directivos de una empresa, abogadas entre otras; otra es integración de las personas con diferentes orientación sexual, ya que todavía hay empresas que son tradicionales y no aceptan por diferentes razón a personas con orientación sexual distinta, además que no conocen la forma en que se gestiona.
- El país todavía recién está empezando a implantar normas y leyes para promover la igualdad y no discriminación en el trabajo, con el fin de evitar que se vulnere la dignidad de las personas en cualquier aspecto, lo cual está generando que las empresas estén dejando de discriminar al momento de contratar o cuando gestionan personal, y se están dando cuenta que aceptando la diversidad en ellas, están ganando más que su competencia

porque tienen menos rotación, menos malestar en su clima laboral, son vistos de diferente manera ante la sociedad, lo que les ocasiona buena imagen a nivel nacional e internacional, que son empresas innovadoras y se adaptan de buena manera a los cambios globales.

- Por último, la gestión de la diversidad en las empresas según los encuestados recae en manos de las áreas de Recursos humanos, ya que somos nosotros los que desarrollamos diversos programas para promover la diversidad y que podemos demostrar a los altos mandos las ventajas y beneficios que una buena gestión de la diversidad puede traer a la empresa. Coincidiendo con Kenneth (2011), podemos concluir que la diversidad es una realidad social, un reto para la gestión empresarial y una gran oportunidad de negocio.

## RECOMENDACIONES

- Se espera que, las organizaciones tengan un buen manejo de capital humano, de percepción e integración entre todos los colaboradores que conforman las organizaciones, ya que ellas deben de buscar la manera adecuada para aprovechar el talento humano a su favor obteniendo mejores resultados y una ventaja competitiva favorable.
- Se sugiere que el área de recursos humanos con la aprobación del directorio debe generar una conciencia social dentro de las organizaciones para crear políticas y normas en las ellas que se basen en el respeto y derecho mutuo y que estén dirigidas a todos los colaboradores en general. Esto será una herramienta de soporte y respaldo para los colaboradores, lo que generará un ambiente tolerante y se convertirá un modelo de gestión para muchas empresas.
- Se recomienda que las organizaciones fortalezcan los valores culturales dentro de ellas para mejorar la reputación de la organización, además de reforzar las políticas de atracción y retención del talento humano, incrementar de motivación y la eficiencia de su personal y la estimulación de la innovación y creatividad de los empleados. Esto lo demuestran diversas organizaciones que se han adaptado a la diversidad de religión que tiene cada integrante de una empresa.
- Se sugiere que este tema sea fuente de estudio, tanto en universidades, institutos, entre otros, ya que fomentará un cambio en la educación de la población sobre la importancia de la inclusión en el ámbito laboral en el cual se desarrollen. Así mismo las empresas deben integrar los diferentes grupos

de diversidad (género, religión y orientación sexual) como un elemento estratégico.

- El Estado debe que incentivar a las empresas a cambiar sus políticas, normas, reglamentos a favor de todos, donde tengamos los mismos derechos, respeto, justicia y oportunidades. Por ello, se recomienda que este tema sea fuente de estudio, tanto en universidades, institutos, entre otros, lo que fomentara un cambio en la educación de la población sobre la importancia de la inclusión en el ámbito laboral en el cual se desarrollen.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

Clara Posadas Muñoz (2014). La Gestión de la Diversidad: Aspecto Clave en la Optimización de Equipos de Trabajo en las Organizaciones (tesis). Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Madrid. Recuperado de: <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/841/retrieve>

Kristin Kaltenhäuser Matrikel (2016). Assessing the Perception of Workplace Diversity. A Case Study on Diversity Climate at CERN (Tesis de maestría). La Facultad de Ciencias Sociales y Culturales, Erfurt, Alemania. Recuperado de:

Alarcón Andia, Diana Claudia, Castillo Montero, Carlos Manuel & Gastelú Ledesma, Isabel Marely (2018). "Estado actual de la gestión de la diversidad LGBT en las empresas en lima metropolitana. Casos de estudio: IBM, Atento y Scotiabank" (tesis pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú (Lima). Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12389>

Chávez Cuzcano Jacqueline Karina, Soto Obregón Christian Paul, García Díaz Paul Jesús Y Pinares Sedano Richard (2017). "Relación entre Diversidad de Género y Desempeño Financiero de Empresas Privadas en el Perú" (tesis de magister). Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de Graduados. Recuperado de: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9594/SOTO\\_CHAVEZ\\_RELACION\\_FINANCIERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9594/SOTO_CHAVEZ_RELACION_FINANCIERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Casachagua Rosas Tatiana Miriam (2013). Factores del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Área de Producción de la Cooperativa Industrial Manufactura del Centro LTDA. (Tesis de titulación). Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3818/Casachagua%20Rosas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Fuchs, R. (2010). Una aproximación a la gestión de la diversidad en el Perú. *Journal of Business*, 2 (1), 1-13. Recuperate de <http://revistas.up.edu.pe/index.php/business/article/view/32/33>
- Garzón Castrillon Manuel Alfonso (2018). "Gestión de la diversidad en las organizaciones". Recuperado de: [https://www.academia.edu/37569474/Gesti%C3%B3n\\_de\\_la\\_diversidad\\_en\\_las\\_organizaciones](https://www.academia.edu/37569474/Gesti%C3%B3n_de_la_diversidad_en_las_organizaciones)
- Lic. Lidia Heller (2012). "Diversidad de Género en las Organizaciones: Empresas Globales, Culturas Locales" (Tesis de titulación) Universidad de Buenos Aires (Argentina). Recuperado de: [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1218\\_HellerL.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1218_HellerL.pdf)
- Tsedile Ethel Tjale, (2005) "The Relationship between Diversity Management y Organizational Climate" (Tesis de titulación) Universidad de Sudáfrica (Sudáfrica). Recuperado de: [http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/19976/dissertation\\_tjale\\_te.pdf?sequence=1](http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/19976/dissertation_tjale_te.pdf?sequence=1)
- Luis F. Toro Dupouy (2018) "Gestión de la Diversidad y su impacto en el rendimiento de la empresa: un estudio empírico" (Tesis Doctoral) Universidad de Granada (España). Recuperado de: <file:///C:/Users/Samantha/AppData/Local/Temp/29158126.pdf>
- Dioses Zavala Pedrith Roxana (2017). "Clima Organizacional percibido por los trabajadores de la empresa textil Almeriz S.A." (Tesis de titulación) Universidad Cesar Vallejos (Perú). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16115/Dioses\\_ZPR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16115/Dioses_ZPR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gestión (11/03/2019), ¿Cómo está Perú en temas de diversidad e inclusión en las empresas?, Periódico Gestión, recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/peru-temas-diversidad-e-inclusion-empresas-261014-noticia/?ref=ges>

El peruano (01/07/2019). Una cultura laboral con equidad, periódico El Peruano.  
Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia-una-cultura-laboral-equidad-81024.aspx>

Congreso del Perú, (12/03/2017). Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, (LEY N°28983). El peruano. Recuperado de: [http://www.flora.org.pe/observatorio/Norm\\_Nacio/Ley\\_28983\\_LIO.pdf](http://www.flora.org.pe/observatorio/Norm_Nacio/Ley_28983_LIO.pdf)

Loden, M., Rosener, J.B. Workforce America! Managing Employee Diversity as a Vital Resource, 1991. Illinois: Business One Irwin. Recuperado de: [https://www.hr.com/portals/hrcom/story\\_docs/bbr/Full/PDFs/WorkforceAmerica.pdf](https://www.hr.com/portals/hrcom/story_docs/bbr/Full/PDFs/WorkforceAmerica.pdf)

Maier, C. (2002): Leading Diversity - A Conceptual Framework, St Gallen: Institute for Leadership and HR Management.

Kenneth, A. (2011). La Gestión de la Diversidad. Editorial Forética. Argentina.  
Recuperado de: [https://divem.accem.es/wp-content/uploads/2016/06/cuaderno\\_foretica\\_15\\_gestion\\_diversidad.pdf](https://divem.accem.es/wp-content/uploads/2016/06/cuaderno_foretica_15_gestion_diversidad.pdf)

Chiavenato, Idalberto, Administración de Recursos Humanos, México: McGraw Hill, 2011. Chiavenato, I. (2002). Administración de Recursos Humanos. 3a Ed. Colombia: McGraw Hill.

Hellriegel, D. y Slocum, J. W. Jr., Organizational climate: measures, research and contingencies, Academy of Management Journal, 17 (2).

Gaspar G. (2011) "Manual de Recursos Humanos" (1ªEd). España Publicado por Editorial UOC. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

J. Casas Anguita, J.R. Repullo Labradora y J. Donado Campos (2003), La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Recuperado de <http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>

- Robbins, S., y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. México D.F.: Pearson Educación. Recuperado de <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/120809/840/1/Diagnostico%20comportamiento%20organizacional%20El%20caso%20de%20la%20Autoridad%20Reguladora%20de%20los%20Servicios%20Publicos.pdf>
- Meyer, Herscovitch (2001). Human Resources Management, N°11. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Ghazi\\_Shahnawaz/publication/288776818\\_Human\\_resource\\_management\\_practices\\_and\\_organizational\\_commitment\\_in\\_different\\_organizations/links/5af52c8eaca2720af9c58c8c/Human-resource-management-practices-and-organizational-commitment-in-different-organizations.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ghazi_Shahnawaz/publication/288776818_Human_resource_management_practices_and_organizational_commitment_in_different_organizations/links/5af52c8eaca2720af9c58c8c/Human-resource-management-practices-and-organizational-commitment-in-different-organizations.pdf)
- Ester Barberá Heredia. (Noviembre 2004). Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, N° 50, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa. Recuperado de: [http://ciriec-revistaeconomia.es/wp-content/uploads/02\\_Barbera\\_50.pdf](http://ciriec-revistaeconomia.es/wp-content/uploads/02_Barbera_50.pdf)
- Robert kreitner y Angelo kinicki. (1997). Comportamiento de las Organizaciones. 1997: Fernandez Cuidad S.L.
- Alejandro Castro Solano. (2010). Percepción del Clima de aceptación de la diversidad en las organizaciones. En Boletín de Psicología (41-53). Argentina: Boletín de Psicología. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/44270481\\_Percepcion\\_del\\_clima\\_de\\_aceptacion\\_de\\_la\\_diversidad\\_en\\_las\\_organizaciones\\_un\\_estudio\\_con\\_lideres\\_argentinos](https://www.researchgate.net/publication/44270481_Percepcion_del_clima_de_aceptacion_de_la_diversidad_en_las_organizaciones_un_estudio_con_lideres_argentinos)
- LosRecursosHumanos.com. Portal con artículos e información especializada sobre la gestión de RRHH en las organizaciones. En línea desde 2005."Importancia de la diversidad de los recursos humanos". Este artículo fue investigado y redactado por el equipo de redacción de LosRecursosHumanos.com. Obtenido el 04/08/2020. Recuperado

de: <https://www.losrecursoshumanos.com/importancia-de-la-diversidad-de-los-recursos-humanos/>

Crespo Garay, C. (2018, 5 abril). GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD: UNA RESPUESTA DE LA EMPRESA A LA SOCIEDAD. ethic. <https://ethic.es/2018/04/gestion-diversidad-encuentro-nuevos-retos/>

Great Place to Work (2019). Mejores industrias para trabajar 2019.

[file:///C:/Users/Sistemas/Downloads/Indicadores%20Lista%20Industrias.p](file:///C:/Users/Sistemas/Downloads/Indicadores%20Lista%20Industrias.pdf)

[df](#)

## ANEXOS

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Título de la investigación:</b>	<b>LA DIVERSIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL EN EL AÑO 2020</b>				
<b>Línea de investigación:</b>	Violencia, género y empresa				
<b>Autor (es):</b>	Shony Samantha Bustamante Lamas / Pamela Del Rosario Llerena Bolívar				
<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>			
¿La diversidad tiene relación en el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020?	Determinar la relación de la diversidad en el Clima organizacional en una empresa industrial en el año 2020	La diversidad tiene una relación directa y significativa en el clima organizacional en una empresa industrial en el año 2020	<b>Diversidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diversidad de Género</li> <li>Diversidad religión</li> <li>Diversidad de Orientación sexual</li> </ul>	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Aplicada <b>Diseño:</b> No Experimental <b>Alcance:</b> Correlacional <b>Unidad de Investigación:</b> La empresa UNACEM S.A.A.
			<b>Clima Organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación</li> <li>Satisfacción</li> <li>Relaciones interpersonales</li> </ul>	
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		<b>Indicadores</b>	<b>Medios de Certificación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿La Diversidad de Género tiene relación en el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación de la Diversidad de Género en el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación significativa entre la Diversidad de Género y el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diversidad de Género</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Igualdad</li> <li>Eficacia</li> <li>Justicia</li> </ul>	<b>Fuente:</b> Cuestionario <b>Técnica:</b> Encuesta
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Clima Organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación</li> <li>Satisfacción</li> <li>Relaciones interpersonales</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿La Diversidad de Religión tiene relación en el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación de la Diversidad de Religión en el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación significativa entre la Diversidad de Religión y el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diversidad religión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evangelista</li> <li>Mormón</li> <li>Católico</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Clima Organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación</li> <li>Satisfacción</li> <li>Relaciones interpersonales</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿La Diversidad de Orientación Sexual tiene relación en el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación de la Diversidad de Orientación Sexual en el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación significativa entre la Diversidad de Orientación Sexual y el Clima Organizacional en una empresa industrial en el año 2020</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diversidad de Orientación sexual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Heterosexual</li> <li>Homosexual</li> <li>Bisexual</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Clima Organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación</li> <li>Satisfacción</li> <li>Relaciones interpersonales</li> </ul>	

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 25: Operacionalización de la Variable 1**

<b>Variable:</b> Diversidad		
<b>Definición conceptual:</b> Conjunto de múltiples diferencias e igualdades individuales que puede tener o existir en las personas, cuales puede comprender las siguientes: diversidad de raza, religión, sexo, gusto, nacionalidad, cultural entre otras.		
<b>Instrumento:</b> Cuestionario		
Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento
<b>Diversidad de Género:</b> Los roles socialmente construidos, los comportamientos, actividades y atributos que una sociedad dada considera apropiados para los hombres y las mujeres.	<b>Igualdad:</b> Trato equitativo de las personas, donde tengan los mismos derechos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Has sentido que tienes menos oportunidades laborales debido a su género?</li> <li>• ¿Cuenta con los mismos materiales y equipamiento que necesita para realizar su trabajo que sus compañeros?</li> </ul>
	<b>Eficacia:</b> Capacidad de alcanzar el efecto esperado o que se desea tras la realización de una acción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cree que la empresa prefiere a los hombres para puestos de carga pesada?</li> <li>• Los hombres trabajan mejor que las mujeres en área de producción.</li> <li>• ¿Cumple con el plan de trabajo establecido por la empresa?</li> <li>• Usted considera que la empresa da un trato justo a los colaboradores hombres y mujeres en la empresa.</li> </ul>
	<b>Justicia:</b> realizar la cosa de manera razonable, equitativa o adecuada por el derecho.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cree que es justo el trato entre hombres y mujeres en su área de trabajo?</li> <li>• Siente que, en su lugar de trabajo, hay justicia para todos por igual.</li> </ul>
<b>Diversidad de Religión:</b> El conjunto de creencias, de normas y de comportamientos que son propias de un determinado grupo humano y con las que el hombre reconoce una relación con la divinidad (un dios o varios dioses).	<b>Evangelista:</b> Personas que proclaman el evangelio de Jesucristo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La creencia que profesa le ha traído problemas dentro de su lugar de trabajo.</li> <li>• Siente que la empresa respeta su creencia religiosa.</li> </ul>
	<b>Mormón:</b> Son los que creen en la palabra de Dios y no en la virgen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le incomodaría trabajar con otra persona de creencia distinta a la suya.</li> <li>• La creencia que usted profesa interrumpe en sus funciones que realiza.</li> <li>• ¿Ha tenido problemas por su creencia religiosa?</li> </ul>
	<b>Católico:</b> Creen en Cristo y reconocen al papa como su líder religioso.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siente incomodidad trabajar con personas de diferente creencia que la suya.</li> <li>• ¿Ayuda a sus compañeros sin importar su preferencia religiosa?</li> </ul>
<b>Diversidad de orientación sexual:</b> Las características biológicas y fisiológicas que definen a	<b>Heterosexual:</b> Personas que sienten atracción por personas de sexo distinto a la suya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa da oportunidades de desarrollo para todos por igual.</li> <li>• En la empresa, los hombres y mujeres tienen la misma oportunidad de ascenso y capacitación.</li> <li>• Usted siente que en la empresa se tratan con respeto a las personas con diferente preferencia sexual.</li> </ul>

varones, mujeres y a las personas con diferentes preferencias.	<b>Homosexual:</b> Personas que sienten atracción por personas de un mismo sexo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa fomenta un trato digno y decente para todos por igual.</li> <li>• Trata a las personas de preferencia sexual diferente con respeto.</li> <li>• Respeta a las personas sin importar su preferencia sexual</li> <li>• Si su jefe fuese de preferencia sexual diferente a la de usted lo respetaría.</li> <li>• Trabajaría en equipo de trabajo con personas de preferencias sexuales distintas.</li> </ul>
	<b>Bisexual:</b> Personas que sienten atracción por personas de su mismo sexo o distinto al suyo,	

**Tabla 26: Operacionalización de la Variable 2**

<b>Variable:</b> Clima Organizacional		
<p><b>Definición conceptual:</b>          El clima organizacional hace referencia al ambiente existente entre los miembros de la organización y está altamente relacionado con la motivación de los colaboradores e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, las cuales deben ser favorables en la proporción de la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.</p>		
<b>Instrumento:</b> Cuestionario		
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems del instrumento</b>
<p><b>Comunicación:</b>          Proceso mediante el cual un individuo o un miembro de la organización se pone en contacto con otro individuo u otra parte de la estructura.</p>	<p><b>Ascendentes:</b>          Mide la comunicación que se realiza desde los colaboradores hacia arriba cargos superiores (jefes, gerentes, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Su jefe toma en cuenta sus opiniones.</li> <li>• Recibe de forma oportuna la información que requiere para su trabajo.</li> <li>• Existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo.</li> <li>• La comunicación que le da la empresa logra que me sienta integrado y se comprometa con los objetivos de la empresa.</li> <li>• ¿Su jefe le brinda apoyo para superar algún obstáculo que se le presente?</li> <li>• Existe una comunicación clara y precisa en su grupo de trabajo.</li> <li>• Existe buena comunicación entre los colaboradores.</li> <li>• Considera que la comunicación es la adecuada entre los miembros de la empresa.</li> </ul>
	<p><b>Descendentes:</b>          Mide la comunicación que se realiza desde cargo superiores hacia los colaboradores (con o sin cargos).</p>	
	<p><b>Pares:</b>          Mide la comunicación que se establece entre personas del mismo cargo, rango, función, edad, etc.</p>	
<p><b>Satisfacción:</b> El grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo.</p>	<p><b>Reconocimiento:</b>          Mide reconocimiento laboral que produce una satisfacción personal que hace que el trabajador sea más feliz desarrollando su trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los reconocimientos se otorgan de manera equitativa o por igual.</li> <li>• Mi jefe valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo.</li> <li>• Los reconocimientos se otorgan en base al desempeño.</li> <li>• Se encuentra motivado al realizar su trabajo.</li> <li>• Considero que las condiciones laborales son las adecuadas.</li> <li>• La empresa le ofrece programas de capacitación para desarrollar mejor sus funciones.</li> <li>• ¿Puede opinar sobre su trabajo para mejoras o para crecer?</li> <li>• La empresa le proporciona oportunidades de desarrollo dentro de la empresa.</li> <li>• La empresa se preocupa por mi progreso.</li> </ul>
	<p><b>Motivación:</b>          Mide el requisito fundamental para que la empresa funciones y tenga empleados comprometidos.</p>	
	<p><b>Desarrollo:</b>          Mide la planeación de una línea de carrera que comprende los aspectos para que una persona pueda enriquecerse o mejorar para lograr objetivos dentro de la organización y personales.</p>	

<p><b>Relaciones interpersonales:</b> Es la interacción recíproca entre 2 o más personas que ocupan un mismo lugar de trabajo, ya que conviven cotidianamente.</p>	<p><b>Autoestima:</b> Mide la consideración que uno tiene de sí mismo y de los demás que pueden influir para realizar las funciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los miembros del equipo de trabajo tienen en cuenta mis opiniones.</li> <li>• Soy aceptado por mi equipo de trabajo.</li> <li>• Mi equipo de trabajo no me hace sentir incómodo.</li> <li>• Mi equipo de trabajo valora mis aportes.</li> <li>• Los colaboradores se expresan de manera adecuada entre ellos.</li> <li>• Los jefes promueven el trabajo en equipo.</li> <li>• Usted apoya sus compañeros.</li> <li>• Usted asume el liderazgo cuando se presenta algún problema.</li> <li>• La empresa promueve la comunicación entre los colaboradores.</li> </ul>
	<p><b>Respeto:</b> Mide el trato que existe entre de una persona o grupo de personas por alguna cualidad, situación o circunstancia que las determina, lo que equivalente a tener veneración, aprecio y reconocimiento por una persona o cosa.</p>	
	<p><b>Cooperación:</b> Mide la acción o el esfuerzo en conjunto de una persona o más personas para conseguir un determinado resultado</p>	

### ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

<b>Nombre del Instrumento:</b>		<b>Cuestionario</b>						
<b>Autor(es) del Instrumento:</b>		<b>Shony Samantha Bustamante Lamas Pamela Del Rosario Llerena Bolívar</b>						
<b>Definición Conceptual:</b>		La encuesta: con esta técnica de recolección de datos da lugar a establecer contacto con las unidades de observación por medio del cuestionario previamente establecido y la modalidad de encuesta que se realizará será la encuesta personal						
<b>Población:</b>		<b>Practicantes de la empresa Unacem</b>						
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala				
				Nunca	Raras Veces	A veces	A menudo	Siempre
				1	2	3	4	5
Diversidad	Diversidad de Género	Igualdad	¿Has sentido que tienes menos oportunidades laborales debido a su género?					
			¿Cuenta con los mismos materiales y equipamiento que necesita para realizar su trabajo que sus compañeros?					
		Eficacia	¿Cree que la empresa prefiere a los hombres para puestos de carga pesada?					
			Los hombres trabajan mejor que las mujeres en área de producción.					
			¿Cumple con el plan de trabajo establecido por la empresa?					
		Justicia	Usted considera que la empresa da un trato justo a los colaboradores hombres y mujeres en la empresa.					
			¿Cree que es justo el trato entre hombres y mujeres en su área de trabajo?					
			Siente que, en su lugar de trabajo, hay justicia para todos por igual.					
		Diversidad de Religión	Evangelista	La creencia que profesa le ha traído problemas dentro de su lugar de trabajo.				
	Siente que la empresa respeta su creencia religiosa.							
	Le incomodaría trabajar con otra persona de creencia distinta a la suya.							
	Mormón		La creencia que usted profesa interrumpe en sus funciones que realiza.					
			¿Ha tenido problemas por su creencia religiosa?					
	Católico		Siente incomodidad trabajar con personas de diferente creencia que la suya.					
				¿Ayuda a sus compañeros sin importar su preferencia religiosa?				
	Diversidad de Orientación sexual	Heterosexual	La empresa da oportunidades de desarrollo para todos por igual.					
			En la empresa, los hombres y mujeres tienen la misma oportunidad de ascenso y capacitación.					

			Usted siente que en la empresa se tratan con respeto a las personas con diferente preferencia sexual.						
		<b>Homosexual</b>	La empresa fomenta un trato digno y decente para todos por igual.						
			Trata a las personas de preferencia sexual diferente con respeto.						
			Respeto a las personas sin importar su preferencia sexual.						
		<b>Bisexual</b>	Si su jefe fuese de preferencia sexual diferente a la de usted lo respetaría.						
			Trabajaría en equipo de trabajo con personas de preferencias sexuales distintas.						
<b>Clima organizacional</b>	<b>Comunicación</b>	<b>Ascendentes</b>	Su jefe toma en cuenta sus opiniones.						
			Recibe de forma oportuna la información que requiere para su trabajo.						
			Existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo.						
		<b>Descendentes</b>	¿Su jefe le brinda apoyo para superar algún obstáculo que se le presente?						
			La comunicación que le da la empresa logra que me sienta integrado y se comprometa con los objetivos de la empresa.						
		<b>Pares</b>	Existe una comunicación clara y precisa en su grupo de trabajo.						
			Existe buena comunicación entre los colaboradores.						
			Considera que la comunicación es la adecuada entre los miembros de la empresa.						
		<b>Satisfacción</b>	<b>Reconocimiento</b>	Los reconocimientos se otorgan de manera equitativa o por igual.					
	Mi jefe valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo.								
	Los reconocimientos se otorgan en base al desempeño.								
	<b>Motivación</b>		Se encuentra motivado al realizar su trabajo.						
			Considero que las condiciones laborales son las adecuadas.						
	<b>Desarrollo</b>		La empresa le ofrece programas de capacitación para desarrollar mejor sus funciones.						
			¿Puede opinar sobre su trabajo para mejoras o para crecer?						
			La empresa le proporciona oportunidades de desarrollo dentro de la empresa.						
			La empresa se preocupa por mi progreso						
	<b>Relaciones Interpersonales</b>		<b>Autonomía</b>	Los miembros del equipo de trabajo tienen en cuenta mis opiniones.					
		Soy aceptado por mi equipo de trabajo.							
		<b>Respeto</b>	Mi equipo de trabajo no me hace sentir incómodo.						
			Mi equipo de trabajo valora mis aportes.						

			Los colaboradores se expresan de manera adecuada entre ellos.					
		<b>Cooperación</b>	Los jefes promueven el trabajo en equipo.					
			Usted apoya sus compañeros.					
			Usted asume el liderazgo cuando se presenta algún problema.					
			La empresa promueve la comunicación entre los colaboradores.					