



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Colpa Matara, 24 de setiembre del 2024.

C. N° 059-2024-UI-FCCE.

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, hace constar que el Informe Final de Tesis titulado: **"Percepción del clima organizacional en los trabajadores del Fondo Social la Granja-Querocoto, 2023"**, elaborado por los bachilleres en Contabilidad: **Royner Díaz Cabrera y Rosmel Antony Hurtado Cardozo**, para optar el Título Profesional de Contador Público, presenta un índice de similitud de **25%**, sin incluir material citado, material bibliográfico y fuentes con menos de 20 palabras, mostrando un criterio de plagio **tipo I**; por lo tanto, cumple con los criterios de evaluación de originalidad establecidos en el Reglamento de Grados y títulos, aprobado con **Resolución de Comisión Organizadora N° 120-2022- UNACH** y en la **Directiva para Uso de Software Antiplagio, Directiva N° 004-2020-UNACH**.

Finalmente indicamos que dicho Informe Final de tesis fue asesorado por el **Dr. Edi Rojas Campos**.

Se expide la presente constancia al (a los) interesado(s) para los fines pertinentes.

Atentamente,



Dr. Jhonner Mejía Huamán
Responsable de la Unidad de Investigación
FCCE -UNACH

Cc.
Archivo

ROYNER CABRERA INFORME FINAL CONTABILIDAD UNACH- Revisión (Observaciones).docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	25%	6%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
3	portaluni.unach.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.idep.edu.co Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1%
9	unach.edu.pe Fuente de Internet	

<1 %

10 www.revsaludpublica.sld.cu

Fuente de Internet

<1 %

11 repositorio.upeu.edu.pe:8080

Fuente de Internet

<1 %

12 repositorio.umariana.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

13 www.revistas.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

14 revistas.unbosque.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

15 unividafulp.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

16 1library.co

Fuente de Internet

<1 %

17 repositorio.utelesup.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

18 fdocuments.mx

Fuente de Internet

<1 %

19 repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

20 repositorio.upt.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

21	repository.udem.edu.co Fuente de Internet	<1 %
22	vdocuments.com.br Fuente de Internet	<1 %
23	www.spell.org.br Fuente de Internet	<1 %
24	bibliotecas.ucasal.edu.ar Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 20 words

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

Percepción del clima organizacional en los trabajadores del Fondo
Social la Granja-Querocoto, 2024

Para optar el Título Profesional de
CONTADOR PÚBLICO

Presentado por:

Br. Royner Díaz Cabrera

Br. Rosmel Antony Hurtado Cardozo

Asesor:

Dr. Edi Rojas Campos

CHOTA – PERÚ

2024

COPYRIGHT © 2024 by

ROYNER DÍAZ CABRERA

ROSMEL ANTONY HURTADO CARDOZO

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS APROBADA

Percepción del clima organizacional en los trabajadores del Fondo
Social la Granja-Querocoto, 2024.

Para optar el Título Profesional de

CONTADOR PÚBLICO

Presentada por:

Br. Royner Díaz Cabrera

Br. Rosmel Antony Hurtado Cardozo

Asesor y Jurado Evaluador

Mg. Edi Rojas Campos
Asesor

Mg. Abner Díaz Rodríguez
Secretario

Dr. Cs. Milord Idrogo Gálvez
Presidente

Mg. Yonel Delgado Requejo
Vocal

Chota – Perú
2024



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS

Siendo las 10:20 a. m. del 1 de octubre del 2024, reunidos en el Auditorium “Luca Pacioli”, en la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, los miembros del Jurado Evaluador, designados con **Resolución de Facultad N° 252-2024-FCCE-UNACH**; conformado por:

- Dr. Milord Idrogo Gálvez, identificado con DNI N° 42317365, Presidente
- Mg. Abner Díaz Rodríguez, identificado con DNI N° 70870473, Secretario
- MBA. Yonel Delgado Requejo, identificado con DNI N° 71622304, Vocal

Reunidos para dar inicio a la sustentación del informe final de tesis, conforme a la **Resolución de Facultad N° 325-2024-FCCE-UNACH**, cuyo título es, *Percepción del clima organizacional en los trabajadores del Fondo Social la Granja – Querocoto, 2024*, perteneciente a los bachilleres en contabilidad **Rosmel Antony Hurtado Cardozo y Royner Díaz Cabrera**, asesor del informe final de tesis: **Dr. Edi Rojas Campos**; cumpliendo así con los requerimientos exigidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Culminada la sustentación, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda declarar:

“APROBADO POR UNANIMIDAD”

El Informe Final de Tesis con calificativo de **“15 (QUINCE)”** y elevarse la presente acta a la Coordinación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales, a fin de que se declare **APROBAR** el Informe Final de la Tesis a través de acto resolutivo.

Siendo las 11:10 m. del mismo día, en señal de conformidad, el Jurado Evaluador firma la presente acta.


.....
Dr. Milord Idrogo Gálvez
Presidente


.....
Mg. Abner Díaz Rodríguez
Secretario


.....
MBA. Yonel Delgado Requejo
Vocal

DEDICATORIA

Con profunda emoción y corazón rebotante de gratitud, dedico estas palabras a Dios, el ser supremo que ha iluminado mi camino y me ha sostenido en cada paso de mi vida.

Royner Díaz Cabrera

Padre Celestial, gracias por tu infinita bondad y amor incondicional. Eres mi refugio en los momentos de tribulación, la luz que guía mi sendero y la fuente de fortaleza que me impulsa a seguir adelante. Agradezco por tu presencia constante en mi vida, por tus bendiciones diarias y por las innumerables oportunidades que me has brindado para crecer como persona.

Rosmel Antony Hurtado Cardozo

AGRADECIMIENTO

Elevamos nuestro más profundo agradecimiento a Dios Padre, por su infinita bondad y por no habernos desamparado en ningún momento. Su guía y fortaleza fueron pilares fundamentales para seguir y terminar con éxito la respectiva investigación.

A nuestros progenitores, expresamos nuestra más sincera gratitud por su inquebrantable confianza y apoyo incondicional. Gracias por depositar su confianza en nosotros y los medios necesarios para lograr nuestros objetivos. Su amor y comprensión han sido el motor que nos ha impulsado a seguir adelante en los momentos más difíciles.

Al Dr. Edi Rojas Campos, nuestro apreciado asesor de tesis, le extendemos nuestro más sincero agradecimiento por su invaluable apoyo, tiempo, consejos y enseñanzas durante todo el proceso de investigación. Su sabiduría y experiencia nos han guiado hacia la culminación exitosa de este trabajo. Además, agradecemos profundamente la inculcación de valores y principios que nos han formado como mejores profesionales y seres humanos.

Gracias a todos por ser parte de este importante logro. Su presencia en nuestras vidas ha sido fundamental para alcanzar nuestras metas.

Royner Díaz Cabrera

Rosmel Antony Hurtado Cardozo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	9
AGRADECIMIENTO.....	10
ÍNDICE DE CONTENIDOS	11
ÍNDICE DE TABLAS.....	13
ÍNDICE DE FIGURAS.....	13
RESUMEN.....	14
ABSTRACT	15
CAPÍTULO I.....	12
INTRODUCCIÓN	12
1.1 Descripción del problema	12
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1 Pregunta general.....	14
1.2.2 Preguntas específicas	14
1.3 Objetivos	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Hipótesis	16
1.5 Justificación	16
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes del problema.....	18

2.2. Bases teóricas científicas	23
2.2.1 Clima organizacional.....	23
2.4. Definición de términos básicos.....	28
CAPÍTULO III.....	32
MARCO METODOLÓGICO	32
3.1 Método de investigación	32
3.2. Tipo de investigación	32
3.3. Diseño de investigación	33
3.4. Operacionalización de variables	34
CAPÍTULO IV.....	37
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
ANEXOS	54
Anexo 6. Organigrama del Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto.....	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables	34
Tabla 2 Percepción de la comunicación interna	37
Tabla 3 Percepción del reconocimiento perciben los trabajadores.....	37
Tabla 4 Percepción de las relaciones interpersonales de los colaboradores	38
Tabla 5 Percepción de la toma de decisiones de los colaboradores	39
Tabla 6 Percepción del entorno físico laboral en el Fondo Social La Granja	39
Tabla 7 Compromisos asumen los trabajadores en el Fondo Social La Granja	40
Tabla 8 Percepción del proceso de adaptación al cambio de los trabajadores en el Fondo Social.....	41
Tabla 9 Nivel de percepción del clima organizacional en los trabajadores del Fondo Social.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Investigación descriptiva</i>	33
--	----

RESUMEN

Esta indagación tuvo como objetivo primordial conocer la percepción del clima organizacional en los trabajadores del Fondo Social la Granja-Querocoto durante el año 2024. La investigación fue de tipo no experimental básica, con una población y muestra de 30 trabajadores de todos los niveles del Fondo Social. Se utilizó un cuestionario validado por expertos, con un alfa de Cronbach de 0,820. Los resultados de la encuesta revelaron que el 83,3% de los trabajadores del Fondo Social La Granja tenían una percepción alta de su entorno laboral físico y el 90% tenían una percepción alta de su capacidad para adaptarse a los cambios. Sin embargo, se encontraron áreas de oportunidad de nivel medio como la comunicación interna con el 53,3%, el reconocimiento con el 53,3% y las relaciones interpersonales con el 40%. La mayoría (73,3%) dijo que el proceso de toma de decisiones era medio, mientras que el 56,7% dijo que estaba muy comprometido con la organización. En general, el 80% de los trabajadores percibieron un clima organizacional bueno. En el estudio se obtuvo que en el Fondo Social la Granja-Querocoto, existe un clima organizacional favorable para la mayoría de los empleados. Se identificaron aspectos positivos, como la buena comunicación entre compañeros, el reconocimiento al buen trabajo y la priorización de la búsqueda de candidatos internos para cubrir vacantes.

Palabras clave: Clima organizacional, comunicación, fondo social, autonomía.

ABSTRACT

The main objective of this research was to know the perception of the organizational climate of the workers of the Fondo Social la Granja-Querocoto during the year 2024. The research was of a basic non-experimental type, with a population and sample of 30 workers at all levels of the Social Fund. A questionnaire validated by experts was used, with a Cronbach's alpha of 0.820. The results of the survey revealed that 83.3% of the workers of the La Granja Social Fund had a high perception of their physical work environment and 90% had a high perception of their ability to adapt to changes. However, medium level areas of opportunity were found, such as internal communication with 53.3%, recognition with 53.3% and interpersonal relationships with 40%. The majority (73.3%) said that the decision-making process was medium, while 56.7% said they were very committed to the organization. In general, 80% of the workers perceived a good organizational climate. The study found that the organizational climate at Fondo Social la Granja-Querocoto is favorable for most employees. Positive aspects were identified, such as good communication among colleagues, recognition of good work, and prioritization of the search for internal candidates to fill vacancies.

Key words: Organizational climate, communication, social background, autonomy.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción del problema

A nivel mundial el clima organizacional es un factor que juega un papel fundamental en las instituciones públicas y privadas, dado que en la actualidad el 70% de las entidades tienen problemas de comunicación interna disminuyendo el rendimiento de los trabajadores (Sein et al., 2021). Los diversos grupos políticos que no están de acuerdo con los valores y funciones afectan el clima organizacional, lo que conduce a la mala comunicación, desmotivación y comportamientos inadecuados para cumplir con las tareas (Núñez, 2017).

En el Perú el 75% de las instituciones públicas tienen problemas de clima organizacional, siendo los principales problemas la ausencia de trabajo en equipo, la mala comunicación interna, la presión para realizar las actividades asignadas que repercute en el desempeño del trabajador (Núñez, 2017). La mayoría de las organizaciones han fracasado porque no consideran mejorar el clima organizacional, siendo un factor que mejora la conducta positiva y fortalece los niveles de comunicación y satisfacción (Barrera, 2021).

Debido a la importancia de comprender las relaciones en la organización y sus expectativas futuras, el clima organizacional sigue siendo un tema de actualidad (Adauta, 2018). Es crucial porque permite mejorar las circunstancias de gestión y poner el comportamiento del servidor público hacia los principales objetivos para establecer competitividad y el bienestar integral del trabajador (Ramos y Del Pino, 2018).



El clima organizacional es esencial para el éxito de cualquier organización porque permite medir las percepciones de los empleados y mejorar la toma de decisiones y las relaciones interpersonales entre jefes y compañeros (Adata, 2018). Es una herramienta que influye en el comportamiento para alcanzar la eficiencia, eficacia y alcanzar la competitividad de las organizaciones siendo una medida de acción concreta que estrecha la relación entre directivos y resto de trabajadores en correspondencia con las estrategias de los diferentes niveles de comportamiento (Núñez, 2018).

Las entidades públicas y privadas desarrollan sus actividades en entornos cada vez más dinámicos y competitivos que exigen transformaciones constantes a sus integrantes (Bermejo et al., 2018). El clima organizacional se fortalece con la participación de los trabajadores crear condiciones de motivación y satisfacción en cualquier ambiente donde desarrollen su labor (Santamaria, 2020).

El clima organizacional es un tema creciente en el ámbito empresarial, que influye en el desempeño laboral mediante la participación, motivación y un efectivo estilo de liderazgo (Rodríguez et al., 2018). Existe diversos modelos e instrumentos para medir el clima organizacional que han sido aplicados en muchas instituciones públicas y privadas sin embargo en la región de Cajamarca existe limitados estudios que permita motivar a empresarios y jefes para fortalecer un buen clima organizacional y lograr el cumplimiento de los objetivos y metas (Sempertegui y Rangel, 2019).

El Fondo Social La Granja es una institución privada sin fines de lucro. Se constituyó como una Asociación Civil bajo la Ley General de Asociaciones N° 26887 el 29 de diciembre de 2008, es una organización con una importante trayectoria en la promoción del desarrollo social y económico en la zona de influencia (Pérez, 2021). Esta



institución maneja un presupuesto promedio de 22 millones y el clima organizacional en esta institución es deficiente debido a la falta de liderazgo, porque no existe una figura de que gestione las diferencias de manera efectiva y promueva un ambiente de trabajo armonioso, asimismo, la comunicación entre los diferentes niveles y áreas de la institución es deficiente, lo que genera desinformación, no existen espacios formales para que los trabajadores puedan expresar sus opiniones y preocupaciones de manera abierta y constructiva (Rabanal, 2021). Además, a esto se suma el manejo inadecuado de los fondos sociales que ha generado excedentes presupuestarios y proyectos deficientes introduciendo que la población se encuentre en desacuerdo, donde los espacios de diálogo no son constantes que en la mayoría de veces han conllevado a decisiones unilaterales el desequilibrio del diálogo social (Ballve, 2008).

La mejora del clima organizacional en el Fondo Social La Granja es un proceso que requiere un compromiso sostenido por parte de las autoridades y trabajadores de la institución. Por ello, fue fundamental conocer la percepción del clima organizacional en los trabajadores, y permita a los involucrados tomar acciones de mejorar y fortalecer este proceso.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Pregunta general

¿Qué percepción tienen los trabajadores del clima organizacional en el Fondo Social La Granja – Querocoto, 2024?

1.2.2 Preguntas específicas

¿Cuál es la percepción de la comunicación interna en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota?

¿Qué tipo de reconocimiento reciben los trabajadores en el Fondo Social La Granja



en el Distrito de Querocoto, Chota?

¿Cuál es la percepción de las relaciones interpersonales de los colaboradores en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota?

¿Cuál es la percepción de la toma de decisiones de los colaboradores en el Fondo Social la Granja en el Distrito de Querocoto, Chota?

¿Cuál es la percepción del entorno físico laboral en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota?

¿Qué tipo de compromisos asumen los trabajadores en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota?

¿Cuál es la percepción del proceso de adaptación al cambio de los trabajadores en el Fondo Social La Granja En el Distrito de Querocoto, Chota?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Conocer la percepción del clima organizacional en los trabajadores del Fondo Social la Granja-Querocoto, 2024

1.3.2 Objetivos específicos

Conocer la percepción de la comunicación interna en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota.

Conocer el tipo de reconocimiento reciben los trabajadores en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota.

Describir la percepción de las relaciones interpersonales de los colaboradores en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota.



Describir la percepción de la toma de decisiones de los colaboradores del Fondo Social la Granja en el Distrito de Querocoto, Chota.

Describir la percepción del entorno físico laboral en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota.

Conocer los tipos de compromisos asumen los trabajadores en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota.

Describir la percepción del proceso de adaptación al cambio de los trabajadores en el Fondo Social La Granja En el Distrito de Querocoto, Chota.

1.4 Hipótesis

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), Bernal (2010), Bunge (2020) establecen que en los estudios descriptivos no es recomendable formular hipótesis debido a que son difíciles de dar respuesta y desestima lo que el investigador quiere comunicar con el estudio; por lo tanto, el presente trabajo de investigación, no se formula hipótesis

1.5 Justificación

Teóricamente, el propósito de la investigación fue conocer el clima organizacional de los trabajadores del Fondo Social La Granja, debido a que es muy importante en la actualidad, y su propósito es mejorar el clima laboral, siendo un factor importante, porque el empleado puede lograr buenos resultados de trabajo. Además, se fundamentó en la presentación de los principales conceptos de la variable clima organizacional y de las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano de los trabajadores del Fondo Social La Granja.

En la práctica, el estudio generó conocimiento profundo sobre la situación actual de la percepción del clima organizacional de los trabajadores del Fondo Social La Granja,



que sirve como base de información para la toma de decisiones de los actores involucrados y fortalecer el clima organizacional.

La justificación valorativa se fundamentó en conocer la importancia de la percepción clima organizacional en los trabajadores del Fondo Social La Granja, los que permitieron conocer los resultados laborales de los empleados el razonamiento académico se fundamentó en información científica sobre el clima organizacional, que es el antecedente de otros estudios.

Académicamente la investigación generó información como antecedente para futuras investigaciones, sobre el clima organizacional, además nos permite obtener el Título de Contador Público en la Universidad Nacional Autónoma de Chota.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Chirinos et al. (2018) en su estudio realizado en Colombia, se plantearon como objetivo identificar la influencia del ambiente laboral en el desarrollo y éxito del emprendimiento. Como resultados obtuvieron que el 71,43% de los empleados no están satisfechos con el cargo que ocupan, el clima organizacional en los emprendimientos estudiados fue bajo, que incide negativamente en el desarrollo del emprendimiento sostenible para el cual se deben implementar estrategias para mejorar el clima organizacional y fomentar la satisfacción de sus empleados. La investigación fue de tipo descriptiva y transversal de campo, para la recolección de información se utilizó un cuestionario que fue aplicado a una muestra de 120 emprendedores, se utilizó la estadística descriptiva para el análisis de datos.

La investigación fue comparable a nuestro objetivo, que fue descubrir cómo ven el ambiente organizacional los empleados del Fondo Social la Granja.

Vidak et al. (2019) en su investigación realizada en México, se plantearon como objetivo fue comprender la percepción del clima organizacional por parte del personal y estudiantes universitarios de medicina y humanidades de una universidad pública. Los resultados del estudio revelaron que la percepción del clima organizacional era positiva en general, tanto para el personal como para los estudiantes. Sin embargo, se identificaron algunas áreas de oportunidad para mejorar, como la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo. Los autores concluyeron que el clima organizacional de la universidad es favorable. El estudio se realizó mediante un diseño de investigación cualitativo, utilizando la técnica de grupos focales. Se realizaron cuatro grupos focales, dos con personal y dos con estudiantes. Cada grupo focal estuvo compuesto por 8 a 10 participantes. La muestra del estudio estuvo compuesta por



40 participantes, 20 del personal y 20 estudiantes. se utilizó la estadística descriptiva para el análisis de datos

Investigación que se relacionó con la justificación de nuestra investigación, que buscó conocer las características del clima organizacional a través de un cuestionario.

Adauta (2018) en su investigación realizado en México, se plantearon como objetivo medir el clima organizacional en los trabajadores del Hospital General La Villa, como resultados obtuvo que el clima organizacional general fue valorado por el personal con niveles medios que tendían a altos, con una puntuación promedio de 72,16 puntos sobre 100, las dimensiones del clima organizacional con mayor puntuación fueron liderazgo (75,23 puntos) y motivación (74,48 puntos), seguidas de reciprocidad (71,42 puntos) y participación (69,81 puntos). En cuanto a los subcomponentes del clima organizacional, los aspectos mejor evaluados fueron el intercambio de información (78,34 puntos), la retribución (77,65 puntos), el reconocimiento a la aportación (76.42 puntos) y el involucramiento en el cambio (75.19 puntos). En conclusión, se encontraron diferencias significativas en las puntuaciones de las dimensiones del clima organizacional según el grupo ocupacional, el género y la antigüedad laboral. El estudio fue de tipo observacional, transversal y descriptivo, para la recolección de datos se utilizó un cuestionario que fue aplicado a una muestra de 264 trabajadores, se utilizó la estadística inferencial aplicando la prueba estadística t-Student para el análisis de datos.

Estudio que tuvo relación con lo planteado en nuestra investigación que buscó determinar el nivel del clima organizacional de los trabajadores del Fondo Social la Granja.

Ramos y Del Pino (2018) en su investigación realizado en Ecuador, se plantearon como objetivo medir la percepción del clima organizacional de las industrias del calzado, los resultados obtenidos mostraron que el clima organizacional general en las empresas



ecuatorianas de calzado es regular. Las dimensiones con mejor percepción son comunicación, liderazgo y motivación y las dimensiones que requieren mayor atención son condiciones de trabajo y compensaciones. La investigación fue cuantitativa, transversal y descriptiva, para la recolección de datos se utilizó un cuestionario que fue aplicado a una muestra de 282 empresarios y para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva.

Investigación que se relacionó con lo planteado en la formulación del problema que buscó conocer a través de una encuesta la importancia del clima organizacional.

Arteaga (2020) en su estudio realizado en Trujillo, que tuvo como objetivo determinar el clima organizacional según las dimensiones en las enfermeras de emergencia en el Hospital Regional docente de Trujillo, los resultados determinaron que el nivel de clima organizacional general de las enfermeras fue medio (61,5%), respecto a las dimensiones se obtuvo que la autonomía fue de nivel alto (88,5%), de nivel medio fueron confianza (53,8%), apoyo (46,2%), presión (88,5%), reconocimiento (69,2%), equidad (61,5%) y cohesión (53,8%). El estudio fue de tipo descriptivo y de corte transversal, el instrumento para la recolección de datos se utilizó un cuestionario que fue aplicado a una muestra de 26 enfermeras del servicio de Emergencia del HRDT y la estadística descriptiva para el análisis de información.

Investigación que guardó similitud con lo planteado en nuestra investigación porque se evaluó las características de la percepción del clima organizacional en los trabajadores del Fondo Social La Granja.

Bravo et al. (2023) en su investigación realizado en Ayacucho, que tuvieron como objetivo describir el clima organizacional en las pymes. Como resultados reportaron que la percepción general del clima organizacional fue medianamente bueno con tendencia a malo (54.8%). Las dimensiones fueron de nivel regular liderazgo (51,2%), comunicación (49,7%),



motivación (53,5%), condiciones laborales (52,4%), trabajo en equipo (57,3%) y compromiso organizacional (50,9%). La investigación fue descriptiva y nivel cuantitativo. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario que fue aplicado a una muestra de 176 trabajadores y para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva.

Estudio guardó similitud con lo planteado en nuestra investigación que buscó evaluar el nivel del clima organizacional de los trabajadores del Fondo Social La Granja.

Núñez (2018) en su investigación realizado en Chiclayo, que tiene como objetivo analizar el clima organizacional en los colaboradores de una empresa de transportes de pasajeros, el nivel de clima organizacional en la empresa se encontró en un nivel medio, con una puntuación total de 100 puntos de 200 posibles, las dimensiones con mayor puntuación fueron estructura (68 puntos) y relaciones (64 puntos), las dimensiones con menor puntuación fueron motivación (48 puntos) y satisfacción (44 puntos), los principales factores que influyen en el clima organizacional fueron la comunicación entre los colaboradores y la gerencia, el reconocimiento y la recompensa por el buen desempeño, las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, las condiciones de trabajo y liderazgo de la gerencia. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva y transversal, la muestra estuvo conformado por 96 colaboradores seleccionados aleatoriamente, el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario y para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva.

Investigación que se relacionó con lo planteado en nuestro objetivo específico donde se buscó conocer el nivel del clima organizacional.

Alvarez (2023) en su estudio realizado en Arequipa, que tuvo como objetivo analizar el clima organizacional en la empresa Precofert, como resultados obtuvieron que el 42,9% está de acuerdo con la remuneración que percibe, el 75% percibe que su trabajo es agradable y



motivador, que está influenciado por una eficiente comunicación interna de los jefes y supervisores, concluyendo que el clima organizacional es de nivel bueno. La investigación fue básica de nivel descriptiva y de corte transversal, como técnica se utilizó una encuesta que fue aplicado a una muestra de 20 personas, para el análisis se realizó mediante la estadística descriptiva.

Investigación que guardó similitud con lo planteado en nuestra investigación porque se analizó las características del clima organizacional.

Acuña (2023) en su investigación desarrollada en Chota, evaluaron el clima organizacional y el desempeño laboral, en administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, como resultados se obtuvo que el 62,1% de los trabajadores percibieron un clima organizacional favorable. Las dimensiones con mayor porcentaje favorable fueron Identidad y pertenencia (75,3%) y condiciones físicas de trabajo (71,3%). Las dimensiones con menor porcentaje favorable fueron la comunicación (49,4%) y relaciones interpersonales (53,2%). La investigación fue no experimental, correlacional, para la recolección de datos utilizaron un cuestionario que fue aplicado a una muestra de 87 colaboradores.

La investigación citada permitió comparar con la variable en estudio, lo que nos concedió establecer conclusiones más precisas y confiables

Sánchez (2020) su investigación realizada en Chota, evaluaron el clima organizacional y satisfacción laboral en la red de salud, como resultados reportaron que el 61,9% de los trabajadores percibieron un clima organizacional favorable. Las dimensiones con mayor puntaje fueron cohesión (75,9 %), liderazgo (74,1%) condiciones de trabajo (73,2%), en cambio, las dimensiones con menor puntaje fueron remuneraciones e incentivos (64,5%), o oportunidades de progreso (65,8%). La investigación fue correlacional, no experimental, para



la recopilación de información utilizaron un cuestionario que fue aplicado a una muestra de 155 trabajadores.

La investigación se utilizó como referencia para contrastarla con la variable en estudio. Esto permitió establecer conclusiones más precisas y confiables.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1 Clima organizacional

El clima organizacional es una variable influyente en el comportamiento de los individuos en una organización y tiene una incidencia directa en la conducta del trabajador (Bermejo et al., 2022). Es un medio de percepción que está regulado por patrones de comportamiento que puede ser productiva o ineficiente dependiendo de las características de las relaciones entre los elementos de motivación, identidad, conflicto y cooperación (Moreno et al., 2016).

El clima organizacional es un conjunto de actividades y conductas que caracterizan la vida de una organización (Méndez, 2010). Es un diagnóstico de actitudes y conductas que genera una interacción entre individuos y el entorno (Moreno et al., 2016). Se caracteriza por ser un ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las características que se encuentra el proceso de interacción social (Pérez et al., 2006).

El clima organizacional es un ambiente humano y físico, donde el trabajador se comporta de acuerdo lo que experimenta (Bermejo et al., 2022). Es el ámbito laboral donde los miembros de una organización describen su lugar de trabajo permite ser un ambiente diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas para optimizar y fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales (Moreno et al., 2016).



- **Teoría del clima organizacional de Likert**

Likert (1969) es su teoría Likert establece que el comportamiento depende principalmente de la organización, motivación y comunicación que influyen en la percepción del trabajador. Likert aportó que el clima organizacional está compuesto por ocho dimensiones como los métodos de mando, motivación, comunicación, interacción, toma de decisiones, resolución de problemas, planificación y capacitación.

Las variables causales, las variables intermedias y las variables finales son las tres variables que, según Likert, definen las características de una organización y afectan las percepciones individuales del clima organizacional.

Las variables causales: también conocidas como variables independientes, su fundamento principal es mostrar la dirección donde la organización se desarrollará y logrará resultados.

Variabes finales: resultan de la influencia de variables causales e intermedias, apuntan a fortalecer los resultados alcanzados por la organización como la productividad, las pérdidas y las ganancias.

- **Características del clima organizacional**

El clima organizacional se define como un conjunto de elementos, tanto tangibles como intangibles, que están presentes de manera relativa y estable en una organización específica y que tienen un impacto en las actitudes, motivaciones y comportamientos de sus miembros (Méndez, 2010). Está constituido por las condiciones y situaciones que se generan al interior de una organización (Serrano y Portalanza, 2014).

- **Importancia del clima organizacional**

Se basa en valores de comportamiento y la forma de relacionarse con los compañeros de trabajo. Estos valores se fundamentan en tres razones: el conocimiento de los elementos que afectan el rendimiento de una organización, la gestión de las soluciones



potenciales y la prioridad a resolver problemas (Arriola et al., 2011).

Aunque el clima organizacional puede cambiar debido a circunstancias coyunturales, la estabilidad de la organización puede verse afectada por las decisiones tomadas por los líderes, las cuales tienen un impacto directo en la conducta de los empleados. Las decisiones positivas hacen que los empleados sean más participativos y mejoren su desempeño, mientras que las decisiones negativas perjudican el manejo de la empresa (García, 2009).

- **Dimensiones del clima organizacional**

El clima organizacional se fundamenta en cinco dimensiones fundamentales tales como la comunicación interna, reconocimiento, relaciones interpersonales en el trabajo, toma de decisiones, entorno físico, compromiso con el trabajo y la adaptación al cambio.

Comunicación interna

Es una herramienta clave que permite mantener su motivación, crear un sentido de pertenencia y en última instancia, atraer y retener nuevos talentos (Serrano y Portalanza, 2014).

Reconocimiento

Es una estrategia utilizada para expresar aprecio, motivar a los empleados y reforzar el comportamiento deseado dentro de la empresa. El propósito del reconocimiento es alentar a los empleados y mostrar sus buenos resultados y resultados comerciales positivos (Arriola et al., 2011).

Relaciones interpersonales

Son los vínculos integradores entre estados, partidos e individuos que crean el ambiente para la implementación de políticas internacionales (García, 2009).



Toma de decisiones

La toma de decisiones es un proceso crucial en la gestión, que implica la identificación y resolución de problemas, la explotación de oportunidades y la selección de soluciones óptimas (Serrano y Portalanza, 2014). Varios sistemas de toma de decisiones, como los árboles de decisión, ayudan a evaluar las opciones examinando todos los resultados posibles y determinando la mejor alternativa en función de la información y los criterios disponibles (García, 2009). Los factores que influyen en la toma de decisiones incluyen el pensamiento crítico, la evaluación de riesgos y los errores comunes en el proceso de toma de decisiones, que pueden mitigarse mediante estrategias como la descomposición en subobjetivos y soluciones paso a paso (Arriola et al., 2011). La toma de decisiones puede basarse en la memoria, en valores o en la libre elección, y la corteza prefrontal desempeña un papel importante en estos procesos, especialmente en condiciones competitivas o de conflicto (Serrano y Portalanza, 2014). En las organizaciones de proyectos, los estilos de toma de decisiones, los sesgos cognitivos y las estrategias de comunicación eficaces son esenciales para que los proyectos avancen hacia una finalización exitosa (Serrano y Portalanza, 2014).

Entorno físico

Son un conjunto de factores que influyen de manera positiva o negativa en el bienestar de los trabajadores (Santamaria, 2020). Además, las condiciones del entorno físico están influenciado por horario laboral, el salario y la vida personal (Barrera et al., 2021).

Compromiso con el trabajo

Varios campos han estudiado extensamente el concepto de compromiso con el trabajo. Según los estudios, el desempeño de los empleados, la satisfacción laboral y el éxito organizacional general dependen del compromiso organizacional (Santamaria,



2020). Las investigaciones han demostrado que elementos como la cultura organizacional, las recompensas y los modelos de liderazgo pueden tener un impacto en el compromiso con el trabajo de los empleados (Popoola y Fagbola, 2023). Además, las perspectivas históricas del antiguo Egipto enfatizan el papel de los empleados comprometidos y disciplinados en el logro de los objetivos organizacionales.

Adaptación al cambio

La adaptación al cambio laboral es un proceso crucial para sobrellevar eficazmente los desafíos y las transformaciones que pueden surgir en el entorno de trabajo (Ferreira et al., 2017).

- Tipos de clima organizacional

Existen tres tipos de clima organizacional como el auditorio explorador, autoritarismo paternalista, consultivo y participación en grupo (Ucrós y Gamboa, 2010).

Autoritario explorador

El clima organizacional autoritario explorador se caracteriza porque en este sistema la administración de la empresa no tiene confianza en los trabajadores existe una deficiente interacción entre los superiores y subordinados y la toma de decisión solo la ejercen los jefes (Chiang et al., 2010).

Autoritario paternalista

Se caracteriza por un eficiente clima laboral donde la administración de la empresa y los trabajadores hacen frecuente uso de permisos y castigos como bases de motivación y que está regulado por mecanismos de control (Santos, 2017).

Consultivo

Clima organizacional que se caracteriza por la confianza que tiene el supervisor con los colaboradores y para la toma de decisiones concretas participan todos los niveles de organización y es un proceso que identifica por la interacción con los superiores



(Barrera et al., 2021).

Participación en grupo

Este tipo de clima organizacional se caracteriza por ser participativo y la administración tiene plena confianza con los colaboradores y permite el éxito de la motivación entre colaboradores del grupo (Santamaria, 2020).

2.4. Definición de términos básicos

Desarrollo personal

El desarrollo personal es un aspecto multifacético y crucial del crecimiento y la educación individual, con implicaciones en varios campos (Pérez et al., 2006). La investigación destaca la importancia del desarrollo personal en la calidad de la educación superior, la formación en psicología del asesoramiento e incluso en los programas de formación docente previa al servicio (Shen et al., 2023).

Abarca la definición del desarrollo personal, su facilitación, su evaluación y la selección de los alumnos en función de él. El plan de desarrollo personal (PDP) es cada vez más vital en la formación y el desarrollo, haciendo hincapié tanto en el crecimiento laboral como en el personal (Santamaria, 2020).

Comprender el desarrollo personal es esencial para guiar a las personas a través de las complejidades de la vida moderna, asegurando resultados controlados y positivos. La interacción entre el desarrollo personal y las habilidades instructivas en la formación docente subraya la importancia de abordar el crecimiento personal junto con las competencias profesionales (Barrera et al., 2021). En general, el desarrollo personal es un proceso holístico influenciado por diversas experiencias, crucial para la autorrealización individual y el desarrollo social.



Desarrollo profesional

Es un proceso continuo marcado por el deseo de superación del empleado, normalmente el trabajador cumple sus objetivos y metas individuales (Cardoza et al., 2019).

Estabilidad laboral

Es un proceso que permite el posicionamiento del trabajador en su puesto de trabajo mediante el cumplimiento de obligaciones que permite gozar de un empleo a lo largo del tiempo (Monteserrat, 2014).

Incentivo económico

Es un beneficio tangible que se ofrece a las personas para que tomen una acción específica. Este beneficio puede ser un pago monetario, un descuento en un producto, una beca o incluso un crédito fiscal. Los incentivos económicos se utilizan para alentar a las personas a trabajar más duro, ahorrar dinero, invertir en ciertos activos o realizar cualquier otra acción que se considere beneficiosa para la sociedad o la economía (Shen et al., 2023).

Liderazgo

Se caracteriza por ser una persona de cierto carisma a quien le resulta fácil seguir y creer, por lo general toma decisiones de forma acertadas y rápidas (Torrez y Torres, 2003).

Motivación

Es el impulso o entusiasmo que toma una persona para lograr los objetivos y metas sin supervisión ni influencia de otros (Chiang et al., 2010).



Oportunidad laboral

Las oportunidades laborales desempeñan un papel crucial en el crecimiento económico y el bienestar social. La investigación en diversos contextos destaca diferentes aspectos relacionados con las oportunidades laborales (Tien, 2022). La importancia de crear oportunidades laborales para impulsar el crecimiento económico, indicando que las oportunidades laborales contribuyen más significativamente que las exportaciones al desarrollo económico (Adata, 2018). Además, se explora el impacto de la inversión, el gasto público y el zakat en el crecimiento económico y las oportunidades laborales, y los hallazgos muestran que el gasto público influye significativamente en las oportunidades laborales a través del crecimiento económico (Cardoza et al., 2019). Además, se examina la relación entre las dimensiones de oportunidad, presión laboral y desviación en el lugar de trabajo, enfatizando la necesidad de que las organizaciones mejoren los climas éticos y las políticas institucionales para mitigar la desviación en el lugar de trabajo entre los empleados (Adata, 2018). Estos conocimientos subrayan la importancia multifacética de las oportunidades laborales para impulsar la prosperidad económica y fomentar entornos organizacionales positivos.

Organización

Es una organización con estructura social fortalecida que busca lograr un objetivo común a través del cumplimiento de metas y objetivos y son regulados por los recursos humanos y por la gerencia empresarial (Adata, 2018).

Responsabilidad

Es una forma de contribución activa y voluntaria que permite el mejoramiento social, económico y ambiental y hace que la persona sea más competitiva (García, 2019).



Satisfacción laboral

Es la respuesta afectiva que resulta la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y que es la vía de acceso a las oportunidades de una organización (Cardoza et al., 2019).

Puntualidad

Es la acción de llegar a un lugar o realizar una tarea a la hora exacta acordada. Es una cualidad que se valora en todas las culturas y ámbitos de la vida, desde el ámbito personal hasta el profesional (Ugwu et al., 2023).

Trabajo en equipo

Es la capacidad donde los trabajadores de una empresa participan activamente con la finalidad de lograr un objetivo en común fortaleciendo la creatividad y las habilidades sociales de cada uno (Pérez et al., 2006).



CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Método de investigación

Para conocer la percepción del clima organizacional en los trabajadores del Fondo Social la Granja-Querocoto, 2024 se aplicó los siguientes métodos:

Método deductivo: Se fundamentó en teorías o principios generales para establecer conclusiones específicas y concretas (Cerna, 2018). Este método se utilizó para obtener las conclusiones específicas de la percepción del clima organizacional.

Método analítico: Se utilizó para analizar las dimensiones y medir los indicadores de la variable de estudio y dar respuesta a los objetivos planteados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Tipo de investigación

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la investigación fue básica porque se fundamentó en teorías y estudios previos realizados para generar nuevos conocimientos sobre la percepción del clima organizacional, de alcance descriptivo porque buscó en obtener información y describir las características de la población en estudio y de enfoque cuantitativo puesto que se basó en la recolección y análisis de datos numéricos para describir y explicar las características de la variable en estudio.



3.3. Diseño de investigación

El estudio fue de diseño no experimental, ya que no se manipularon la variable en estudio. Fue de tipo descriptiva.

Figura 1

Investigación descriptiva

X1

Donde x = Percepción del clima organizacional



3.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Variable Clima organizacional	El clima organizacional se refiere a las características percibidas del entorno de trabajo que influyen en el comportamiento y las actitudes de los empleados dentro de una organización (Méndez, 2010).	Comunicación interna	Trabajo en equipo
			Comparte información
			Diálogo horizontal
		Reconocimiento	Integración en los miembros
			Oportunidad laboral
			Reconocimiento al esfuerzo
		Relaciones interpersonales	Retribución económica
			Incentivo económico
			Ascender en el puesto de trabajo
		Toma de decisiones	Integración personal
			Actitud positiva
			Comunicación afectiva
		Entorno físico	Atomía para tomar decisiones
Respaldo en la toma de decisiones			
Condiciones de trabajo			
Compromiso con el trabajo	Calidad en infraestructura		
	Responsabilidad		
	Puntualidad		
Adaptación al cambio	Rotación laboral		



3.5. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.5.1. Población

La población estuvo conformada por 30 trabajadores entre nombrados y contratados de todos los niveles que prestan servicios al Fondo Social la Granja en el Distrito de Querocoto, Chota 2024.

3.5.2. Muestra

La muestra fue la totalidad de la población, compuesta por 30 trabajadores que prestan servicios al Fondo Social la Granja

3.5.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis fue el trabajador que prestan servicios al Fondo Social la Granja

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizó para la recolección de información de la variable percepción clima organizacional de los trabajadores del Fondo Social la Granja en el Distrito de Querocoto, Chota 2024 fue la encuesta.

La encuesta fue aplicada para describir las características del clima organizacional, analizar las dimensiones de cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el cuestionario para recopilar información de la variable en estudio con la finalidad de recabar información precisa y fidedigna de los trabajadores que prestan servicios al Fondo Social la Granja en el Distrito de Querocoto, Chota 2024.



La validación del instrumento se realizó por tres expertos, debido que es un método útil para mejorar la calidad del cuestionario y asegurar lo realmente lo que se pretende medir. La evaluación de la confiabilidad del instrumento se realizó por mediante alfa de Cronbach, para garantizar la consistencia y precisión de los datos recolectados.

3.7. Procesamiento y análisis de datos

3.7.1. Procesamiento de datos

Los datos se ingresaron en una hoja de cálculo Microsoft Excel y luego se sistematizaron para obtener los resultados del estudio mediante máximos, mínimos y promedios en tablas y gráficos.

3.7.2. Análisis de datos

La estadística descriptiva se utilizó para el análisis de datos, donde se utilizaron tablas de frecuencia y gráficos para interpretar la variable percepción del clima organizacional y sus dimensiones.

3.8. Aspectos éticos y rigor científico

En la investigación se aseguró el cumplimiento de los aspectos éticos y de rigor científico.

- Objetividad: La investigación se aseguró de que los hechos fueran completamente independientes y evitará la influencia de factores subjetivos.
- Originalidad: se aseguró de que la información fuera precisa y se cumpliera con las normas APA de la séptima edición.
- Confiabilidad: la investigación fue voluntaria y confiable.
- No hubo conflicto de intereses en la investigación.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis e interpretación de resultados

Objetivo específico 1: Conocer la percepción de la comunicación interna en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota.

Tabla 2

Percepción de la comunicación interna

Nivel de percepción	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Alto	11-15	16	53,3
Medio	6-10	14	46,7
	Total	30	100,0

En la Tabla 2 se muestran un 53,3% de los encuestados percibe la comunicación interna como alta, lo cual sugiere que, en general, los miembros del Fondo Social La Granja consideran que la comunicación fluye de manera adecuada dentro de la organización. Sin embargo, un 46,7% percibe la comunicación como media. Esto indica que aún existe un sector de la organización que considera que la comunicación interna podría ser más efectiva.

Objetivo específico 2: Conocer el tipo de reconocimiento perciben los trabajadores en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota.

Tabla 3

Percepción del reconocimiento

Nivel de percepción	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Alto	24-35	16	53,3
Medio	12-23	1	3,3
Bajo	1-11	13	43,3
	Total	30	100,0

En la Tabla 3 describe que un 53,3% de los trabajadores encuestados considera que el nivel de reconocimiento que reciben es alto. Esto indica que una parte significativa de la fuerza laboral se siente



valorada y motivada por las acciones de reconocimiento implementadas por la organización. Solo un 3,3% de los trabajadores percibe un nivel bajo de reconocimiento. Aunque es un porcentaje pequeño, es importante considerar las razones detrás de esta percepción para identificar áreas de mejora. El 43,3% restante se ubica en un nivel medio de percepción. Este grupo representa una oportunidad para reforzar las acciones de reconocimiento y llevarlas a un nivel más alto.

Objetivo específico 3: Describir la percepción de las relaciones interpersonales de los colaboradores en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota.

Tabla 4

Percepción de las relaciones interpersonales de los colaboradores

Nivel de percepción	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Alto	15-20	12	40,0
Medio	8-14	18	60,0
Total		30	100,0

La Tabla 4 presentada nos ofrece una visión general sobre cómo los colaboradores del Fondo Social La Granja perciben las relaciones interpersonales dentro de su entorno laboral. Un 40% de los colaboradores encuestados percibe las relaciones interpersonales en un nivel alto. Esto sugiere que un segmento significativo de la fuerza laboral experimenta un buen clima laboral, caracterizado por la confianza, el respeto y la colaboración entre colegas. La mayoría de los colaboradores, un 60%, sitúa su percepción en un nivel medio. Este dato indica que, si bien existen relaciones interpersonales positivas, también hay áreas de oportunidad para mejorar la comunicación, la cohesión grupal o la resolución de conflictos.



Objetivo específico 4: Describir la percepción de la toma de decisiones de los colaboradores en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota.

Tabla 5

Percepción de la toma de decisiones de los colaboradores

Nivel de percepción	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Alto	14-20	8	26,7
Medio	7-13	22	73,3
Total		30	100,0

La tabla 5 presenta una visión clara sobre la percepción que tienen los colaboradores del Fondo Social La Granja acerca del proceso de toma de decisiones dentro de la organización. Los resultados obtenidos indican que la mayoría de los colaboradores (73,3%) perciben que el proceso de toma de decisiones se encuentra en un nivel medio. Esto sugiere que, si bien existen elementos positivos en el proceso, también hay áreas de oportunidad para mejorar la participación, la transparencia y la eficiencia en la toma de decisiones. Un porcentaje menor, pero no despreciable (26,7%), considera que el proceso de toma de decisiones es alto. Estos colaboradores podrían percibir una mayor participación en las decisiones, una comunicación efectiva y una claridad en los procesos.

Objetivo específico 5: Describir la percepción del entorno físico laboral en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota.

Tabla 6

Percepción del entorno físico laboral en el Fondo Social La Granja

Nivel de percepción	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Alto	11-15	25	83,3
Medio	6-10	1	3,3
Bajo	1-5	4	13,3
Total		30	100,0



En la Tabla 6 se muestra la percepción mayor de los trabajadores (83,3%) percibe su entorno físico laboral como alto. Esto sugiere que, en general, los trabajadores están satisfechos con las condiciones físicas de su lugar de trabajo. Solo un trabajador (3.3%) calificó su percepción como baja. Esto indica que hay un muy bajo nivel de insatisfacción con las condiciones físicas. Un pequeño porcentaje de trabajadores (13.3%) se ubicó en el nivel medio. Esto podría sugerir que, si bien la mayoría está satisfecha, existe un grupo pequeño que podría tener algunas reservas o sugerencias para mejorar el entorno.

Objetivo específico 6: Conocer los tipos de compromisos asumen los trabajadores en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota.

Tabla 7

Compromisos asumen los trabajadores en el Fondo Social La Granja

Nivel de percepción	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Alto	21-30	17	56,7
Bajo	1-10	13	43,3
Total		30	100,0

La Tabla 7 nos presenta un panorama general sobre el nivel de compromiso que perciben los trabajadores del Fondo Social La Granja, ubicado en el Distrito de Querocoto, Chota. Un 56,7% de los trabajadores encuestados manifestaron tener un alto nivel de compromiso con el Fondo Social La Granja. Esto sugiere que, en general, los empleados se sienten conectados con la organización, sus valores y objetivos. El 43,3% restante indicó un bajo nivel de compromiso. Si bien esta cifra no es mayoritaria, es importante considerar las razones detrás de esta percepción.



Objetivo específico 7: Describir la percepción del proceso de adaptación al cambio de los trabajadores en el Fondo Social La Granja En el Distrito de Querocoto, Chota.

Tabla 8

Percepción del proceso de adaptación al cambio de los trabajadores en el Fondo Social

Nivel de percepción	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Alto	11-15	27	90,0
Bajo	1-5	3	10,0
Total		30	100,0

La Tabla 8 presenta un panorama alentador sobre la percepción de los trabajadores del Fondo Social La Granja respecto al proceso de adaptación al cambio el 90% de los trabajadores encuestados manifestaron un alto nivel de percepción en relación a la adaptación a los cambios implementados en la organización. Esto sugiere una gran disposición y capacidad por parte del personal para ajustarse a nuevas situaciones y dinámicas laborales. Solo un 10% de los trabajadores reportó un bajo nivel de percepción en cuanto a la adaptación al cambio. Este pequeño porcentaje podría indicar la existencia de algunos desafíos o resistencias individuales, pero no parece ser un factor determinante en el contexto general.

Tabla 9

Nivel de percepción del clima organizacional en los trabajadores del Fondo Social la Granja

Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje (%)
Mala	1-49	0,0	0,0
Buena	100-150	24	80,0
Deficiente	50-99	6	20,0
Total		30	100,0

En la Tabla 9 se muestra que el clima organizacional predominante en el Fondo Social la Granja es bueno, ya que el 80% de los trabajadores lo perciben de esta manera. Esto indica



que la mayoría de los empleados están satisfechos con su ambiente laboral y consideran que la organización les brinda las condiciones necesarias para desarrollar su trabajo de manera efectiva.

4.2. Discusión de resultados

El Fondo Social La Granja se destaca por un clima organizacional percibido como bueno por el 80% de sus colaboradores. Este resultado contrasta con los hallazgos de Chirinos et al. (2018) en Colombia, donde se reportó un clima organizacional bajo en emprendimientos sostenibles. Diversos estudios, como los de Rodríguez et al. (2018) en Venezuela y Adata (2018) en el Hospital General La Villa, han resaltado la influencia de factores como la comunicación, el liderazgo y la motivación en la configuración del clima organizacional. Si bien Adata identificó un clima alto en el hospital, Bravo et al. (2023) reportaron un clima organizacional regular en pymes. Los resultados obtenidos en el Fondo Social La Granja sugieren que las prácticas organizacionales implementadas, en términos de comunicación y liderazgo, han contribuido a fomentar un ambiente de trabajo positivo.

En relación al primer objetivo, se encontró que el 53,3% de los encuestados del Fondo Social La Granja percibía una comunicación interna alta, un resultado que contrasta con los hallazgos de Chirinos et al. (2018), quienes reportaron un clima organizacional bajo en emprendimientos sostenibles. Sin embargo, coincide con la importancia de la comunicación y el liderazgo subrayada por Rodríguez et al. (2018) y con la percepción positiva sobre el interés de los jefes, similar al 67% reportado por Acuña (2023) en la UNACH. No obstante, la necesidad de mejora continua, como la señalada por Sánchez (2020) en la red de salud de Chota, resalta la importancia de evaluar y mejorar continuamente el clima organizacional.

En cuanto al segundo objetivo, los resultados indicaron que una proporción significativa de los trabajadores (53.3%) percibió un nivel alto de reconocimiento. Estos hallazgos corroboran las investigaciones previas de Ramos y Del Pino (2018), quienes destacaron la



influencia de la comunicación efectiva, especialmente en lo referente al cumplimiento de tareas y la motivación, en la configuración de un clima organizacional positivo. A su vez, los estudios de Arteaga (2020) subrayaron la importancia de la autonomía, la confianza y el apoyo como pilares fundamentales para fortalecer el clima organizacional. Sin embargo, es preciso señalar que Sánchez (2020) planteó la necesidad de implementar estrategias innovadoras y sistemas de recompensa para optimizar el clima organizacional.

En relación al tercer objetivo, los resultados revelaron que un 40% de los colaboradores percibe las relaciones interpersonales en un nivel alto, lo cual indica un clima laboral positivo caracterizado por la confianza, el respeto y la colaboración. Sin embargo, el 60% de los encuestados situó su percepción en un nivel medio, sugiriendo la existencia de áreas de oportunidad en la gestión de las relaciones interpersonales. Estos hallazgos son parcialmente congruentes con la literatura existente. Estudios previos, como los de Rodríguez et al. (2018) y Núñez (2018), han destacado la importancia de la comunicación, el liderazgo y el conocimiento estratégico en la configuración del clima organizacional.

Con respecto al cuarto objetivo, los resultados revelaron que el 73.3% de los colaboradores percibieron el proceso de toma de decisiones como moderado. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas realizadas en la región latinoamericana. Estudios en Colombia (Chirinos et al., 2018), Venezuela (Rodríguez et al., 2018), México (Adauta, 2018), Ecuador (Ramos y Del Pino, 2018), y Perú (Arteaga, 2020; Bravo et al., 2023; Núñez, 2018) también han reportado niveles variables, pero generalmente moderados a bajos de clima organizacional. Si bien los factores específicos que influyen en el clima organizacional pueden variar entre contextos, estos estudios, al igual que el presente, resaltan la importancia de dimensiones como la comunicación, el liderazgo, la motivación, la autonomía, la confianza y el apoyo en la configuración de un ambiente laboral favorable.

En relación con el quinto y sexto objetivo específico de evaluar la percepción de los



trabajadores sobre su entorno físico laboral, los resultados indicaron que una abrumadora mayoría (83,3%) lo percibió como alto. La disposición al cambio evidenciada en este estudio (86,6% según Chirinos et al., 2018 y 75% según Álvarez, 2023) refuerza la idea de que los trabajadores están abiertos a modificaciones en su entorno laboral, siempre y cuando estas se perciban como beneficiosas. Estos hallazgos son consistentes con la literatura que sugiere que una comunicación efectiva entre jefes y colaboradores (Ramos y Del Pino, 2018; Álvarez, 2023) es fundamental para fomentar un clima laboral positivo y facilitar la implementación de cambios



CONCLUSIONES

En el Fondo Social La Granja-Querocoto durante el 2024, se encontró que el 80% de los trabajadores perciben un clima organizacional bueno, lo que refleja un ambiente laboral positivo para la mayoría de los empleados.

La percepción de la comunicación interna en el Fondo Social La Granja de Querocoto, Chota, el 53,3% de los encuestados consideró que la comunicación interna fue alta y 46,7% lo percibió como media.

La percepción el tipo de reconocimiento perciben los trabajadores en el Fondo Social La Granja el 53,3% de los trabajadores encuestados consideró de nivel alto, el 43,4% de nivel medio y solamente el 3,3 bajo.

La percepción de las relaciones interpersonales entre los colaboradores del Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota. El 40% reportaron un alto nivel de satisfacción y el 60% consideraron como una percepción en un nivel medio

Los trabajadores del Fondo Social La Granja perciben que el 73,3%, que el proceso de toma de decisiones es medio. Aunque existe un grupo que lo valora como alto, evidenciando prácticas positivas, es necesario implementar mejoras para aumentar la participación, transparencia y eficiencia en la toma de decisiones.

La percepción del tipo del entorno físico laboral en el Fondo Social La Granja el 83,3% de los trabajadores encuestados consideró de nivel alto, el 13,3% de nivel medio y solamente el 3,4 bajo.

En el Fondo Social La Granja-Querocoto durante el 2023, se encontró que el 80% de compromisos que asumen los trabajadores es alto, y el 43,3% percibió como bajo.

La percepción de los trabajadores del Fondo Social La Granja respecto al proceso de adaptación al cambio el 90% de los trabajadores encuestados manifestaron un alto nivel de percepción en relación a la adaptación a los cambios implementados en la organización



RECOMENDACIONES

A los gerentes del Fondo Social la Granja implementar canales de comunicación efectivos para mantener informados a los empleados sobre decisiones, estrategias y eventos importantes y fomentar la retroalimentación bidireccional y crear espacios para el diálogo abierto

Brindar a los jefes del Fondo Social la Granja las habilidades y herramientas necesarias para comunicarse de manera efectiva con sus equipos que permita fomentar una cultura de escucha activa, reconocimiento y apoyo mutuo.

Involucrar a los colaboradores del Fondo Social la Granja en la definición de objetivos, estrategias y toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Esto fomentará el sentido de pertenencia, la responsabilidad y la motivación.

Recompensar y reconocer al personal involucrado en el Fondo Social la Granja los logros individuales y grupales de manera oportuna y significativa. Esto puede incluir bonificaciones, elogios públicos, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Ofrecer a los empleados del Fondo Social la Granja retroalimentación regular sobre su desempeño, tanto positiva como negativa, que permita mejorar sus habilidades y alcanzar su máximo potencial.

Ofrecer a los empleados del Fondo Social la Granja retroalimentación regular sobre su desempeño, tanto positiva como negativa. Esto les ayudará a mejorar sus habilidades y alcanzar su máximo potencial y crear una cultura laboral más justa y equitativa



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adauta, S. J. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44(4), 97-111. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=84994>
- Acuña, D. A. (2023). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022. *Universidad Nacional de Cajamarca*. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/6097>
- Alvarez, G. V. F. (2023). Análisis del clima organizacional de la empresa Precofert SRL de la ciudad de Arequipa, 2022. [Tesis pregrado, Universidad La Salle] <http://hdl.handle.net/20.500.12953/173>
- Arriola Miranda, M. A., Salas Rivera, É., & Bernabé González, T. B. (2011). El clima como manifestación objetiva de la cultura organizacional. *Revista Ciencias Estratégicas*. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151322413008.pdf>
- Arteaga, N. (2020). Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo. *Sciendo*, 23(3), 133-142. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.018>
- Ballve, P. (2008). *Análisis, críticas y recomendaciones para mejorar el funcionamiento de los fondos sociales/fideicomisos mineros*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.16926.54085>
- Barrera, M. J. C. U. A., Carhuatanta, M. S. J. Q., & Bardales, J. M. D. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615-8654. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943
- Bermejo-Salmon, M., Suárez-Caimary, I. L., & Salazar-Danger, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28(3).



<https://www.redalyc.org/journal/1815/181572159004/181572159004.pdf>

Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación: Para Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (3ra. Ed.) Colombia: Pearson Educación.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Bravo, L. M., Egusquiza, M. J., Ruiz, M., y Manrique, M. A. L. (2023). Clima organizacional

Bunge, M. (2000). La investigación científica: su estrategia y su filosofía. Siglo XXI.

https://www.todostuslibros.com/libros/la-investigacion-cientifica_978-968-23-2225-9

Caraveo, M. D. C. S. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de*

Ciencias Económico Administrativas, 10(27), 83-88.

<https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>

Cardoza, M. A., Hidalgo, L. I., Peña, J., Pulido, L. A., y Torres, C. G. (2019). Satisfacción con

la vida y satisfacción laboral. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37328>

Cerna, C. (2018). Investigación científica, método y técnicas. *Cajamarca, Perú: Corpus Cerna*.

Chiang, M., Vega, M. C., Martín, M. J., Rodrigo, M. J. M., y Partido, A. N. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (Vol. 2). Universidad Pontificia

Comillas. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>

Chirinos, Y. D. V., Meriño, V. H., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional

en el emprendimiento sostenible. *Revista ean*, (84), 43-61.

<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3234>

Costas, L. F. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2020.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/65543>

en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. *Revista Venezolana De Gerencia*,

28(101), 171-184. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>



- Ferreira, M., de Oliveira, S. B., Cribb, A. Y., & Ferreira, M. S. (2017). Improvement of processes in managing the organizational climate and work-related quality of life in a public-sector research company. *Procedia computer science*, 121, 475-482. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.064>
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, (42), 43-65. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Guadalupe, G. D., & Concepción, G. D. (2020). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-hill. <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc1/1385>.
- Likert, R. y Bowers, DG (1969). Teoría organizacional y contabilidad de recursos humanos. *Psicólogo estadounidense*, 24 (6), 585.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8wPdj2Jzqg0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=Maslow,+AH+\(1991\).+Motivaci%C3%B3n&ots=F0h2WoPhem&sig=e9N46-](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8wPdj2Jzqg0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=Maslow,+AH+(1991).+Motivaci%C3%B3n&ots=F0h2WoPhem&sig=e9N46-)
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana* (Vol. 52). Narcea Ediciones.
- Mendez, C. E. (2010). *Clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004*. Universidad del Rosario. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/917>
- Montserrat, J. O. (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(14), 51-68. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849004.pdf>
- Moreno, C. E. R., Cegarra, O. J. C., del Carmen Vergara, H., & Matos, Y. M. (2016). Clima organizacional en el contexto educativo. *Revista Scientific*, 1(2), 316-339. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.18.316-339>



- Núñez, K. H. (2018). *Clima organizacional en los colaboradores de una empresa de transporte de pasajeros-Chiclayo 2017* [Tesis pregrado, Universidad Católica Santos Toribio de Mogrovejo] <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1487>
- Perez, J. A. (2021). *Cumplimiento de implementación de recomendaciones del informe de auditoría financiera y su incidencia en la gestión del fondo social la granja – Chota*. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3371>
- Pérez de Maldonado, I., Maldonado Pérez, M., & Bustamante Uzcátegui, S. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. *Investigación y postgrado*, 21(2), 231-248. <https://www.redalyc.org/pdf/658/65821209.pdf>
- Popoola, S. O., & Fagbola, O. O. (2023). Work motivation, job satisfaction, work-family balance, and job commitment of library personnel in Universities in North-Central Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(4), 102741. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102741>
- Pritchard, RD y Karasick, BW (1973). Los efectos del clima organizacional en el desempeño laboral gerencial y la satisfacción laboral. *Comportamiento organizacional y desempeño humano*, 9 (1), 126-146. <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/html/>
- Rabanal, L. G. (2021). *La inversión financiera del fondo social la granja y su influencia con el desarrollo socioeconómico de las zonas beneficiarias del distrito de Querocoto, Chota 2019*.
- Ramos, S. G. P., & del Pino, Á. R. O. (2018). Clima organizacional en las industrias ecuatorianas de calzado. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(26). <https://orcid.org/0000-0001-7646-8070>
- Rodríguez, K. T., Pistilo, P. L., y Fernández, B. H. (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Sapienza organizacional*, 5(9), 159-172.



<https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570008/553056570008.pdf>

Sánchez, J. G. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - Red de Salud Chota, 2017.*

Santamaría, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro SA* [Tesis pregrado, Tesis maestría, Universidad Andina Simón Bolívar] <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>

Santiesteban, E. D. C. (2018). Metodología de la investigación para las ciencias contables. <http://edacunob.ult.edu.cu/xmlui/handle/123456789/87>

Santos, I. C. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia, 2015*[Tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14674>

Sezgin, M. G., & Bektas, H. (2023). Effectiveness of interprofessional simulation-based education programs to improve teamwork and communication for students in the healthcare profession: A systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials. *Nurse Education Today*, 120, 105619. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105619>

Sempertegui, N., y Rangel, L. E. (2019). *Influencia de la gestión del fondo social en la aceptación de viabilidad del proyecto minero La Granja en el distrito Querocoto, Chota-2019* [Tesis pregrado, Universidad privada del Norte] <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/21664>

Shen, J. H., Li, W., & Lee, C.-C. (2023). Unlocking the myths of size expansion in China's large state-owned enterprises: Theory and evidence. *Managerial and Decision Economics*, 44(2), 1264-1284. <https://doi.org/10.1002/mde.3746>

Serrano, B. J., y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de negocios*, 5(SPE11), 117-125.



<http://www.scielo.org.co/pdf/sdn/v5nspe11/2027-5692-sdn-5-spe11-117.pdf>

Solís, Z. (2017). *Clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad*

Vitarte, 2013 [Tesis pregrado, Universidad Mayor del San Marcos]

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/5995>

Tien, N. (2022). Opportunities and challenges for quality of human resource in public sector of

Vietnam's logistics industry. *International Journal of Public Sector Performance*

Management.

Torres, N. D., y Torres, D. D. (2003). El líder y el liderazgo: reflexiones. *Revista*

Interamericana de Bibliotecología, 26(2).

<https://www.redalyc.org/pdf/1790/179018081005.pdf> Acuña, D. A. (2023). Clima

organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la

Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022. *Universidad Nacional de*

Cajamarca. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/6097>

Cerna, C. (2018). Investigación científica, método y técnicas. *Cajamarca, Perú: Corpus*

Cerna.

Guadalupe, G. D., & Concepción, G. D. (2020). *Metodología de la investigación*. Grupo

Editorial Patria.

Sánchez, J. G. (2020). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores -*

Red de Salud Chota, 2017.

Shen, J. H., Li, W., & Lee, C.-C. (2023). Unlocking the myths of size expansion in China's

large state-owned enterprises: Theory and evidence. *Managerial and Decision*

Economics, 44(2), 1264-1284. <https://doi.org/10.1002/mde.3746>

Tien, N. (2022). Opportunities and challenges for quality of human resource in public sector

of Vietnam's logistics industry. *International Journal of Public Sector Performance*

Management.



Ugwu, F. O., Okeja, U., Nnadozie, E. E., Ugwu, L. E., Areji, A. C., & Onyishi, I. E. (2023).

Who Cares about Time? Investigating Personality and Self-regulation in the Relationship Between Religiosity and Punctuality in Nigerian Public Service Organizations. *Journal of Social Service Research*, 49(2), 161-178.

<https://doi.org/10.1080/01488376.2023.2201303>

Vidak, M., Tomić, V., Buljan, I., Tokalić, R., & Marušić, A. (2019). Perception of organizational climate by university staff and students in medicine and humanities: A qualitative study. *Accountability in Research*, 0(0), 1-27.

<https://doi.org/10.1080/08989621.2023.2173586>

Ucrós, M., y Gamboa, T. (2010). Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión gerencial*, 9(1), 179-190.

<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545883013.pdf>



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencias

Título: Percepción del clima organizacional en los trabajadores del Fondo Social la Granja-Querocoto, 2024.							
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores				
<p>Pregunta general ¿Cómo es la percepción del clima organizacional en los trabajadores del Fondo Social la Granja-Querocoto, 2024?</p> <p>Preguntas específicas ¿Cuál es la percepción de la comunicación interna en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota? ¿Qué tipo de reconocimiento reciben los trabajadores en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota? ¿Cuál es la percepción de las relaciones interpersonales de los colaboradores en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota? ¿Cuál es la percepción del entorno físico laboral en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota? ¿Qué tipo de compromisos asumen los trabajadores en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota? ¿Cuál es la percepción del proceso de adaptación al cambio de los trabajadores en el Fondo Social La Granja En el Distrito de Querocoto, Chota?</p>	<p>Objetivo general Conocer la percepción del clima organizacional en los trabajadores del Fondo Social la Granja-Querocoto, 2024.</p> <p>Objetivos específicos Conocer la percepción de la comunicación interna en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota. Conocer el tipo de reconocimiento reciben los trabajadores en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota. Describir la percepción de las relaciones interpersonales de los colaboradores en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota. Describir la percepción del entorno físico laboral en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota. Conocer los tipos de compromisos asumen los trabajadores en el Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota. Describir la percepción del proceso de adaptación al cambio de los trabajadores en el Fondo Social La Granja En el Distrito de Querocoto, Chota..</p>	<p>Hipótesis general.</p>					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivele o rangos
			Comunicación interna	Trabajo en equipo	1	1, 2, 3, 4,5	1-49 mala 50-99 deficiente 100-150 buena
				Comparte información	2		
				Diálogo horizontal	3		
			Reconocimiento	Oportunidad laboral	4		
				Reconocimiento al esfuerzo	5		
				Retribución económica	6,7,8		
				Incentivo económico	9		
			Relaciones interpersonales	Ascender en el puesto de trabajo	10		
				Integración personal	11		
				Actitud positiva	12		
			Toma de decisiones	Comunicación afectiva	13,14		
Atomía para tomar decisiones	15,16,17,18						
Entorno físico	Condiciones de trabajo	19.20.21					
	Calidad en infraestructura	22,23,24,25,26,27					
	Responsabilidad	28					
	Puntualidad	29					
Compromiso con el trabajo	Rotación laboral	30					
Adaptación al cambio							



< Percepción del Clima Organizacional en los Trabajadores del Fondo Social la Granja-Querocoto, 2024 >



Alcance, tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnica e instrumento	Estadístico a utilizar
Según Hernández-Sampieri y Torres (2018) la investigación será de nivel básica de tipo descriptiva. Figura 1 Investigación descriptiva X1 Donde x = Percepción del clima organizacional	Población La población estará conformada por 30 trabajadores entre nombrados y contratados de todos los niveles que prestan servicios Fondo Social la Granja en el Distrito de Querocoto, Chota 2023. Muestra La muestra será la totalidad de la población, conformada por 30 trabajadores que prestan servicios al Fondo Social la Granja	La técnica que se utilizará para analizar la variable percepción del clima organizacional de los trabajadores del Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto, Chota 2023 será la encuesta	El análisis de datos se realizará mediante el uso de la estadística descriptiva, en la cual la variable percepción del clima organizacional, se calculará los valores máximos, mínimos y promedios.



Anexo 2. Instrumento 1 Clima organizacional

Nº	Clima organizacional	1	2	3	4	5
DI	Comunicación interna					
1	Es fluida la comunicación con tus compañeros de trabajo					
2	Cuándo surge información importante en tus jornadas de trabajo, ¿Se te ofrece toda la información al respecto?					
3	Recibo en forma oportuna la información que requiero para mi trabajo					
DII	Reconocimiento					
4	Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato					
5	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo					
6	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error					
7	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar					
8	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución					
9	Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución					
10	Mi jefe me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado					
DIII	Relaciones interpersonales					
11	Están establecidos los canales de comunicación entre la dirección y las diferentes áreas de la entidad					
12	Están establecidos los canales de comunicación entre la Dirección y las diferentes áreas de la entidad					
13	Existen relaciones de convivencia entre su jefe y el equipo de trabajo					
14	Existe muy Buena comunicación entre los compañeros de trabajo					
DIV	Toma de decisiones					
15	Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera equilibrada y justa					
16	Su jefe inmediato le permite participar en la planificación de su propio trabajo					



17	Su jefe inmediato le permite participar en la planificación de su propio trabajo						
18	Considero que tengo la suficiente autonomía para opinar y tomar decisiones						
DV	Entorno físico						
19	Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo						
20	Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo						
21	Las herramientas y equipos que utilizo (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada						
DVI	Compromiso con el trabajo						
22	Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo						
23	Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas						
24	El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales						
25	Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada						
26	Te entusiasmo venir a trabajar						
27	Piensas a menudo en buscar otro trabajo						
DVII	Adaptación al cambio						
28	Acepto y me adapto fácilmente a los cambios que surgen en mi entorno personal						
29	Cuando ocurre un cambio en mi entorno me pregunto a que ha obedecido dicho cambio						
30	Considero que los cambios que pueden surgir son entero más que algo a lo que temer						



Anexo 3. Ficha de validación por juicio de expertos

Experto 1

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

REFERENCIA

- I.1. Título** : Percepción del clima organizacional en los trabajadores del fondo social la Granja – Querocoto, 2024
- I.2. Autor** : Bach. Rosmel Antony Hurtado
Cardoso Bach. Royner Díaz
Cabrera
- I.3. Experto** : Arnaldo Sanchez Chavez
- I.4. Especialidad** : Contador Público
- I.5. Cargo actual** : Docente – Contador independiente
- I.6. Grado académico** : Maestro en Gestión Pública
- I.7. Institución** : Universidad César Vallejo
- I.8. Tipo de instrumento** : Cuestionario
- I.9. Lugar y fecha** : 22 de febrero de 2024

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.					X	
2	Formulación con lenguaje apropiado.						X
3	Adecuado para los sujetos en estudio.						X
4	Facilita la prueba de hipótesis.					X	
5	Suficiente para medir la variable.						X
6	Facilita la interpretación del instrumento.					X	
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.						X



8	Expresado en hechos perceptibles.						X
9	Tiene secuencia lógica.						X
10	Basado en aspectos teóricos.					X	
TOTAL		46					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 46/50 = 92\%$

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Aplique el presente instrumento teniendo en cuenta la ética en investigación.....

.....



Mg. Sánchez Chávez Arnaldo
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
 MAT: 02-8349



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

REFERENCIA

- I.10. Título** : Percepción del clima organizacional en los trabajadores del fondo social la Granja – Querocoto, 2024
- I.11. Autor** : Bach. Rosmel Antony Hurtado
Cardoso Bach. Royner Díaz
Cabrera
- I.12. Experto** : Jhoner Mejía Huamán
- I.13. Especialidad** : Contador Público
- I.14. Cargo actual** : Docente – Contador independiente
- I.15. Grado académico** : Maestro en Gestión Pública
- I.16. Institución** : Universidad César Vallejo
- I.17. Tipo de instrumento** : Cuestionario
- I.18. Lugar y fecha** : 22 de febrero de 2024

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.					X	
2	Formulación con lenguaje apropiado.						X
3	Adecuado para los sujetos en estudio.						X
4	Facilita la prueba de hipótesis.					X	
5	Suficiente para medir la variable.						X
6	Facilita la interpretación del instrumento.					X	
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.						X
8	Expresado en hechos perceptibles.						X
9	Tiene secuencia lógica.						X



10	Basado en aspectos teóricos.					X	
TOTAL		46					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 46/50 = 92\%$

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Aplique el presente instrumento teniendo en cuenta la ética en investigación.....

.....



 CPC Shonner Mejia Huaman
 MAT N° 02 6955

Firma y Sello



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

REFERENCIA

- I.19. Título** : Percepción del clima organizacional en los trabajadores del fondo social la Granja – Querocoto, 2024
- I.20. Autor** : Bach. Rosmel Antony Hurtado
Cardoso Bach. Royner Díaz
Cabrera
- I.21. Experto** : Juan Fernando Vallejos Díaz
- I.22. Especialidad** : Contador Público
- I.23. Cargo actual** : Docente Universitario
- I.24. Grado académico** : Doctor en Ciencias Económicas
- I.25. Institución** : Universidad César Vallejo
- I.26. Tipo de instrumento** : Cuestionario
- I.27. Lugar y fecha** : 26 de febrero de 2024

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.						X
2	Formulación con lenguaje apropiado.					X	
3	Adecuado para los sujetos en estudio.						X
4	Facilita la prueba de hipótesis.						X
5	Suficiente para medir la variable.						X
6	Facilita la interpretación del instrumento.						X
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.					X	
8	Expresado en hechos perceptibles.						X
9	Tiene secuencia lógica.						X



10	Basado en aspectos teóricos.						X
TOTAL		48					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 46/50 = 96\%$

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Aplique el presente instrumento teniendo en cuenta la ética en investigación.....

.....



 C.P.C. Juan Fernando Vallejos Díaz
 MAT N° 12-421
Firma y Sello



Anexo 4. Base de datos para el análisis de la V de Aiken

ÍTEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES			promedio	V
	Juez 1	Juez 2	Juez 3		
1	4	5	5	5	0,83
2	4	5	5	5	0,83
3	4	5	5	5	0,83
4	4	5	5	4	0,78
5	4	4	5	4	0,78
6	4	4	4	5	0,72
7	4	4	4	5	0,72
8	4	4	4	4	0,83
9	4	5	5	5	0,83
10	5	5	5	5	1,00
V DE AIKEN GENERAL DEL CUESTIONARIO					0,82



Anexo 5. Base de datos para el análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	30



Anexo 6. Organigrama del Fondo Social La Granja en el Distrito de Querocoto

